

Osatyökykyisenä työhön

Kysely Pohjois-Karjalan alueen työnantajille

Liisa Hiltunen

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2020
Sosiaali- ja terveysala (AMK)
Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)

Tekijä(t) Hiltunen, Liisa	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2020
	Sivumäärä 49	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Osatyökykyisenä työhön Kysely Pohjois-Karjalan alueen työnantajille		
Tutkinto-ohjelma Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Tuomimäki, Satu ja Kurunsaari, Merja		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työurien pidentymisen vuoksi, myös osatyökykyisyyden ennustetaan lisääntyvän työntekijöiden ikääntymisen myötä. Tämän vuoksi kaiken työvoiman hyödyntämisestä on tullut tärkeä poliittinen tavoite. Sen myötä on viime vuosina tehty monia uudistuksia, yksi näistä on ollut osatyökykyisten työssäkäynnin mahdollisuuksien tukeminen. Osatyökykyisten asemaa työmarkkinoilla on pyritty parantamaan mm. OTE-hankkeen eli osatyökykyisille tie työelämään avulla. Hankkeen tavoitteena oli kaiken kaikkiaan parantaa osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jatkamista sekä lisätä tietoutta ja myönteistä suhtautumista osatyökykyisyyteen.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuuksia Pohjois-Karjalassa sekä levittää tietoutta osatyökykyisyydestä ja osatyökykyisten työllistymisen tuesta työnantajille. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työnantajien suhtautumista osatyökykyisiin työntekijöihin sekä työnantajien tietoisuutta osatyökykyisyydestä ja osatyökykyisen tukemisesta. Opinnäytetyö toteutettiin Webropol-kyselytutkimuksena maaliskuussa 2020. Kysely lähetettiin 120:lle sattumanvaraisesti valikoituneille työnantajalle Pohjois-Karjalassa. Kyselyyn osallistui 32 vastaajaa, vastausprosentin ollessa 27%.</p> <p>Tutkimuksesta saadun tiedon mukaan työnantajat suhtautuvat positiivisesti osatyökykyisten työllistämiseen. Kuitenkin tietoa osatyökykyisen tukemisesta kaivataan lisää työkyvyn arviointia, työtehtävien ja kohtuullisten mukautusten suunnittelua myöten. Osatyökykyisen kohdalla riskiä työkyvyttömyyteen pidettiin kohonneena, mutta heidän arvioitiin kuitenkin sitoutuvan työhönsä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että osatyökykyisyyden tukemista ja tietoutta sen toteuttamisesta tarvitaan työnantajien keskuudessa lisää, erityisesti työolosuhteiden mukauttamisesta ja järjestelemisestä sekä työhönvalmennuksesta.</p>		
Avainsanat osatyökykyinen, työkyky, ammatillinen kuntoutus, osatyökykyisyys		
Muut tiedot		

Author(s) Hiltunen, Liisa	Type of publication Bachelor's thesis	Date June 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 49	Permission for web publication: x
Title of publication Working with partial capacity Survey for employers in the North-Karelia region		
Degree programme Degree Programme in Rehabilitation Counselling		
Supervisor(s) Tuomimäki, Satu and Kurunsaari, Merja		
Assigned by		
Abstract <p>Due to the lengthening of working caress, partial work capacity is also projected to increase as the workers age. Therefore, the utilization of the whole labour force has become an important policy goal. It has led to many reforms in recent years, and one of these has been to support the employment opportunities of those with limited work capacities. Efforts have been made to improve the position of the partially disabled in the labour market, for example, through the OTE project (Osatyökykyisille tie työelämään). The overall goal of the project was to improve the employment and staying at work of the partially disabled and increase awareness of and a positive attitude towards the partially disabled.</p> <p>The purpose of the thesis was to examine the employment opportunities of the partially disabled in the North Karelia region and provide employers with information about partial disabilities and about the financial means available for supporting the employment opportunities of those with limited work capacities. The thesis was carried out as a Webropol survey in March 2020. A questionnaire was sent to 120 randomly selected employers in North Karelia. 32 respondents took part in the survey with a response rate of 27%.</p> <p>According to the results, the employers had a positive attitude towards the employment of the partially disabled. More information was needed on supporting the partially disabled including the assessment of work ability, the planning of work tasks and reasonable adjustments. In the case of the partially disabled, the risk of incapacity for work was considered to increase, but they were, nevertheless, regarded to be committed to their work. In conclusion, there is a need for more support among employers to partial disability, and more information is needed on its implementation, in particular on the adaptation and organization of working conditions and job coaching.</p>		
Keywords/tags partially disabled, ability to work, vocational rehabilitation, part-time employees		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Työllisyystilanne Pohjois-Karjalan alueella	5
3	Työ- ja toimintakyky	7
3.1	Työ- ja toimintakyvyn määritelmä	7
3.2	Työ- ja toimintakyvyn arviointi.....	7
3.3	Osatyökykyisyys.....	9
4	Osatyökykyisen tuki.....	10
4.1	Ammatillinen kuntoutus.....	10
4.1.1	Työterveyshuollon rooli.....	11
4.1.2	Työeläkeyhtiön rooli.....	11
4.1.3	Kelan rooli.....	12
4.1.4	Vakuutusyhtiön rooli	13
4.1.5	Työ- ja elinkeinohallinnon rooli	14
4.2	Osatyökykyisen työhön paluun tukeminen.....	15
4.2.1	Työterveyshuollon tuki	15
4.2.2	Työeläkeyhtiön tuki	16
4.2.3	Kelan tuki	16
4.2.4	Vakuutusyhtiön tuki	17
4.2.5	Työ- ja elinkeinohallinnon tuki	18
4.2.6	Alueellinen tuki.....	19
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	20
6	Opinnäytetyön toteutus	20
6.1	Tutkimuksen kohderyhmä.....	21
6.2	Kvantitatiivinen tutkimus	21
6.3	Kyselylomakkeen laatiminen.....	22
6.4	Aineiston kerääminen	22
6.5	Aineiston analysointi ja tulosten raportointi	23

7 Tulokset	23
8 Pohdinta.....	34
8.1 Tulosten pohdinta	34
8.2 Eettisyys ja luotettavuus	38
8.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimukset.....	40
Lähteet	42
Liitteet.....	45
Liite 1. Webropol-kysely lomake	45
Liite 2. Saatekirje.....	48
Liite 3. Työttömät työnhakija ja avoimet työpaikat.....	49

Kuviot

Kuvio 1. Yrityksen sijainti	24
Kuvio 2. Yrityksenne henkilöstömäärä	24
Kuvio 3. Onko yrityksessänne ollut osatyökykyistä henkilöä työkokeilussa, työharjoittelussa tai työhönvalmennuksessa	25
Kuvio 4. Jos on, niin kenen tukemana	26
Kuvio 5. Koetteko työnantajana tuolloin saaneenne tarpeeksi tukea osatyökykyisen henkilön kanssa toimiessanne	26
Kuvio 6. Mitkä seuraavista ammatillisen kuntoutuksen toimista tai osatyökykyisen tukimuodoista ovat teille ennestään tuttuja	27
Kuvio 7. Onko yrityksenne aiemmin työllistänyt osatyökykyistä henkilöä	28
Kuvio 8. Jos ette ole aiemmin työllistäneet, olisitteko valmiita työllistämään	28
Kuvio 9. Koetteko, että yrityksessänne on tarpeeksi tietoa osatyökykyisten työllistämisen tuesta.....	29
Kuvio 10. Kuinka hyvin seuraavat väittämät vastaavat kokemustanne tai näkemystänne osatyökykyisen henkilön kohdalla työelämässä, 1	30
Kuvio 11. Kuinka hyvin seuraavat väittämät vastaavat kokemustanne tai näkemystänne osatyökykyisen henkilön kohdalla työelämässä, 2.....	31
Kuvio 12. Mitkä ovat kokemuksenne tai näkemyksenne alla olevista osatyökykyisen työllistämiseen vaikuttavista asioista, 1	32
Kuvio 13. Mitkä ovat kokemuksenne tai näkemyksenne alla olevista osatyökykyisen työllistämiseen vaikuttavista asioista, 2	33

Taulukot

Taulukko 1. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta kunnittain.....	6
---	---

1 Johdanto

Työurat pitenevät ja osatyökykyisyyden ennustetaan kasvavan työntekijöiden ikääntymisen myötä. Tämän vuoksi kaiken työvoiman hyödyntämisestä on tullut tärkeä poliittinen tavoite työvoiman tarjonnan supistuessa, kuten Autti-Rämö, Salminen & Rajavaarakin (2016) kirjassaan kuntoutuminen mainitsevat. Tämän vuoksi on tehty monia uudistuksia, joilla on tavoiteltu työurien pidentämistä, yksi näistä on ollut osatyökykyisten työssäkäynnin mahdollisuuksien tukeminen. Entistäkin tärkeämmäksi on noussut myös työikäisten kuntoutuksen asema. (Autti-Rämö, Salminen & Rajavaara 2016, 154.) Ammatillisen kuntoutuksen katsotaan pitävän sisällään kaikkea sitä toimintaa, millä voidaan ihmistä, jolla on jokin sairaus, vika tai vamma auttaa palaamaan työhön tai pysymään työssä. Ammatillisessa kuntoutuksessa esille nousee kolme tärkeää asiaa varhainen reagointi, työhön palaamisen ja työssä jaksamisen pitämisen toiminnan keskiössä sekä työpaikkojen rooli. Jotta kuntoutuksella olisi vaikuttavuutta, tulisi työpaikkojen olla valmiita mukauttamaan työolosuhteitaan ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden tarpeiden mukaiseksi ja osoittaa samalla syrjimättömyyttään heitä kohtaan. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 215-216.)

Osatyökykyisten työllistymistä pyrittiin edistämään OTE-hankkeen eli osatyökykyisille tie työelämään avulla, joka oli yksi edellisen hallituksen kärkihankkeista vuosien 2015-2018 aikana. Hankkeen tehtävänä oli kaiken kaikkiaan parantaa osatyökykyisten työssä jatkamista sekä työllistymistä. Hankkeen avulla pyrittiin myös lisäämään myönteistä suhtautumista osatyökykyisiin työelämässä sekä lisäämään avoimuutta. Lähtökohtana hankkeen toteuttamiselle oli ennuste osatyökykyisyyden lisääntymisestä ikääntymisen myötä.

Hankkeen loppuraportin mukaan osatyökykyisten työllisyysastetta on saatu parannettua ja osatyökykyiset nähdään työnantajien keskuudessa myönteisempänä asian kuin aiemmin. Työnantajien rekrytointihalukkuuteen todetaan vaikuttaneen mm. mahdollisuudet saada tukea työkyvyn arviointiin sekä saada apua kohtuullisten mukautusten suunnitteluun työpaikoilla. (Mattila-Wiro & Tiainen 2019.)

Opinnäytetyöni käsittelee osatyökykyisyyttä ja ammatillisen kuntoutuksen keinoja sekä osatyökykyisen työllistymisen tukimuotoja. Opinnäytetyöni kyselytutkimus toteutettiin sattumanvaraisesti valikoiduille työnantajille Pohjois-Karjalan alueella. Tutkimukseen osallistui työnantajia eri paikkakunnilta. Kaikilla osallistujilla ei ollut ennestään kokemusta osatyökykyisen kanssa toimimisesta. Osallistuneiden työnantajien henkilöstön määrät vaihtelivat. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuuksia Pohjois-Karjalan alueella ja levittää tietoutta työnantajien pariin osatyökykyisyydestä sekä osatyökykyisen työllistymisen tuen muodoista. Herätellä työnantajien keskuudessa keskustelua ja ajatuksia osatyökykyisen työllistämistä. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työnantajien suhtautumista osatyökykyisiin työntekijöihin sekä työnantajien tietoisuutta osatyökykyisyydestä ja osatyökykyisen tukemisesta.

Opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuus ja oma mielenkiinto ammatilliseen kuntoutukseen ja osatyökykyisyyteen saivat valitsemaan aiheen. Opinnäytetyöni avulla saadaan tärkeää tietoa kaikille osatyökykyisten työllistymisen edistämistä tavoitteleville henkilöille.

2 Työllisyystilanne Pohjois-Karjalan alueella

Helmikuussa 2020 julkaistun työllisyyskatsauksen mukaan maakunnan työttömyys on kääntynyt huonompaan suuntaan vuoden takaisesta. Pohjois-Karjalan työllisyystilanne on heikentynyt viime vuoden joulukuusta lähtien ja suhteellinen työttömien määrän kasvu onkin ollut suurinta koko maassa. Työttömien määrä on lisääntynyt Pohjois-Karjalan seudulla 6,2 % verrattuna vuoden takaiseen tilanteeseen. Pohjois-Karjalan ELY-alueella työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 13,7 %, kun se koko maan osalta oli 9,5 %. (Pohjois-Karjalassa työttömien määrä lisääntyi 6,2 %, n.d.) Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta Pohjois-Karjalan ELY-alueella oli suurinta Ilomantsissa, jossa heitä oli 18,1 %, kun taas Kontiolahdessa heitä oli vähiten. Muiden Pohjois-Karjalan alueen kuntien ja kaupunkien osuudet käyvät ilmi seuraavasta taulukosta (taulukko 1).

Työttömien työnhakijoiden määrä Pohjois-Karjalassa helmikuussa 2020 oli yhteensä 9877 henkilöä, joista miehiä oli enemmän kuin naisia. Suurin osa työttömistä työnhakijoista oli yli 50-vuotiaita (4177 henkilöä). Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömien työnhakijoiden määrästä oli 2490 henkilöä kun taas vammaisten sekä pitkäaikaissairaiden osalta luku oli 1223 henkilöä. Tarkemmat kuvaukset eri kuntien työttömien työnhakijoiden määristä ja ikäjakaumasta ilmenee taulukosta 2 (liite3).

Usein kasvukeskusten ulkopuolella työttömyyden syyt selittyvät työpaikkojen puutteella sekä riittämättömillä resursseilla hakea työtä pitkän matkan päästä. (Jolkkonen ym. 2004, 136). Alueellisesti pitkät työmatkat ovat käytännön sanelemaa pakkoa, eivätkä yksilölle vapaaehtoisia valintoja. (Jolkkonen ym. 2004, 130). Tämä voi aiheuttaa eriarvoisuutta työnhakijoissa tai näyttäytyä osaavan työvoiman saamattomuutena työnantajien keskuudessa. (Jolkkonen ym. 2004, 136). Myös väestön kasvun pysähtyminen alenevan syntyvyyden seurauksena voi aiheuttaa työikäisen väestön suhteellisen osuuden kasvamista. (Jolkkonen ym. 2004, 131).

Taulukko 1. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta kunnittain

Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta kunnittain	
kuukauden lopussa	
2020 Helmikuu	
	Työttömien työnhakijoiden %-osuus työvoimasta
Ilomantsi	18,1
Joensuu	14,1
Juuka	15,8
Kitee	14,0
Kontiolahti	10,1
Lieksa	14,7
Liperi	11,2
Nurmes	14,0
Outokumpu	15,3
Polvijärvi	12,8
Rääkkylä	14,8
Tohmajärvi	16,1

Yksikkö: Prosenttia
Lähde: TEM Työnvälitystilasto / Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

3 Työ- ja toimintakyky

3.1 Työ- ja toimintakyvyn määritelmä

Toimintakyvyn määritelmä pitää sisällään yksilön valmiudet selviytyä päivittäisistä toimistaan työssä, kotona ja vapaa-ajalla. (Järvikoski & Härkäpää, 2011, 92). Kun taas työkyvyn määritelmänä voidaan enneminkin pitää yksilön suoriutumista työn vaatimuksista ja kyvykkyydestä selviytyä oman ammatin tai muutoin vastaavan kaltaisista tehtävistä perustasolla sen hetkisellä toimintakyvyllään. (Autti-Rämö ym. 2016, 216). Yksilön työ- ja toimintakykyyn vaikuttavatkin niin hänen ominaisuutensa kuin myös psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset taidot, arkielämän vaatimuksia unohtamatta. Yksilö joutuukin tasapainoilemaan näiden välillä ja usein sairaus, vamma tai arkielämän muuttuvat vaatimukset pääsevät horjuttamaan tasapainoa. (Kalso, Haanpää, Hamunen, Kontinen & Vainio 2018, 272.) Työelämässä myös työ ja siihen liittyvät vaatimukset muuttuvat alati, ja väliaikaisesta tulee usein ajan kanssa uusi normi. Terveystieteiden ohella voikin usein olla niin sosiaalista, psykologista kuin taidollistakin työ- ja toimintakyvyn alenemaa. (Autti-Rämö ym. 2016, 216).

Työikäisen toimintakyvyn keskeisinä osa-alueina voidaankin pitää motorista sekä tuki- ja liikuntaelimestön toimintakykyä ja hengitys- ja verenkiertoelimestön toimintakykyä, unohtamatta kuitenkin kognitiivista ja psyykkistä toimintakykyä. (Autti-Rämö ym. 2016, 216). Toimintakykyä voidaankin pitää perustana kuntoutuksen suunnittelussa sekä mittarina kuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa. (Järvikoski & Härkäpää, 92).

3.2 Työ- ja toimintakyvyn arviointi

Työkyvyn arviointia voidaan pitää tärkeänä osana määriteltäessä työhön liittyvää kuntoutustarvetta tai -toimia. Sen vuoksi on merkityksellistä, kuinka työkyky käsitteenä omaksutaan. Käsitteenä työkyvyn katsotaan pitävän sisällään huomioita työkyvyn vaikuttavista asioista, sen kuka työkykyä määrittelee sekä millä tavoin ja miten

työkykyisyyttä on mahdollista edistää. Työkyvyn määrittelemistä yksiselitteisesti pidetään mahdottomana yleisesti ottaen. Kuitenkin ihmisten työkyvyn arviointi on arkipäivää ja vuosittain kuntoutetaan kymmeniä tuhansia parantaakseen heidän työkykyään. (Autti-Rämö ym. 2016, 155.)

Työikäisen toimintakyvystä tärkeänä osana pidetään työkykyä. Arvioitaessa yksilön selviytymistä työelämässä suhteutetaan toimintakyky mm. yksilön ikään, terveydentilan rajoitteisiin sekä työympäristön ja työn vaatimuksiin. Huomioiden myös yksilön koulutus ja aiempi työhistoria sekä alueelliset työmarkkinat. Työkyvyn arviointi perustuu selkeään käsitykseen ja kuvaukseen sairauden tai vamman aiheuttamasta toimintakyvyn muutoksesta. Työkyvyn arvioinnissa hyödynnetään myös aiempia tutkimusten tuloksia ja oirekuvan kirjauksia, huomioiden oirekuvan ja havaintojen yhteensopivuutta tai ristiriitoja. (Kalso ym. 2018, 275.)

Työkyvyn arvioinnissa huomioidaan työnkuva sisältäen niin psyykkiset kuin fyysisetkin vaatimukset suhteessa yksilön psyykkisiin ja fyysisiin ominaisuuksiin. Lisäksi tarkastellaan, onko työyhteisössä kuormitustekijöitä ja onko työssä tapahtunut tai tapahtumassa muutoksia sekä yksilön motivaatiota työssä jatkamisessa. Työssä selviytymistä voi heikentää myös työpaikan lisääntyvät taidolliset ja tiedolliset vaatimukset. Paras asiantuntemus työn kuormittavuuden arviointiin ja työtehtävien kuvaukseen on työterveyshuollossa. (Kalso ym. 2018, 275.)

Sairauden pysyessä remissiossa, voivat elämän muut tekijät kuormittaa työ- ja toimintakykyä, tällaisia tekijöitä voivat olla esim. parisuhteen päättyminen. Tämän päivän työelämän ja siihen liittyvien nopeiden muutosten vuoksi työstä vieraantuminen on nopeaa. (Kalso ym. 2018, 275.) Osin myös tämän vuoksi pääsyä ammatillisen kuntoutukseen on pyritty helpottamaan. Kelan järjestämään ammatilliseen kuntoutukseen pääsy on mahdollistunut lakimuutoksen myötä työikäisillä entistäkin varhaisemmin vuodesta 2014. Työkyvyn heikentymistä arvioidaan niin psyykkisen, sosiaalisen kuin fyysisenkin toimintakyvyn kannalta, ei ainoastaan sairauden. Työkyvyn heikkeneminen voidaan nähdä myös vaikeutena suoriutua työssä tai ammatissa. Terveystenhuollon, työterveyden tai työpaikan havainnoilla yksilön vaikeuksista suoriutua työssä on painoarvoa kuntoutustarvetta arvioitaessa. (Autti-Rämö ym. 2016, 155.)

3.3 Osatyökykyisyys

Kuten jo aiemmin todettu työkyvystä ei ole yhtä yhtenäistä määritelmää olemassa ja kirjallisuudessaakin niitä esiintyy useita erilaisia. Käsitys vaihtelee sen mukaan kuka työkykyä arvioi. Esimerkiksi lääkäri, joka arvioi työntekijän työkyvyttömyyttä tai työkykyä katsoo sitä eri näkökulmasta kuin työnantaja, joka arvioi työkykyä suhteessa työtehtäviin. Viime aikoina onkin pyritty hyödyntämään WHO:n kansainvälistä toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitusta ICF, koska on nähty sen olevan käytännössä toimiva. (Oivo & Kerätär, 2018, 12.) ICF-luokituksen mukaisesti toimintakykyä arvioitaessa sairaus vaikuttaa sekä toimintoihin että kehon/ruumiin rakenteisiin. Näiden vaikutus aiheuttaa muutosta yksilön suorituksessa ja sen myötä vaikutus ulottuu myös yksilön osallistumiseen. Nämä kaikki ovat taas riippuvaisia ympäristö- ja yksilötekijöistä. (Kalso ym. 2018, 272.)

Aiemmin käytössä ollut termi vajaakuntoisuus on pyritty tänä päivänä korvaamaan osatyökykyisyyden käsitteellä. Terminä vajaakuntoisuus viittasikin enemmän yksilön vaurioon, vammaan tai siitä aiheutuneeseen haittaan. Osatyökykyisyyden termillä pyritään viittaamaan yksilön madaltuneeseen työkykyyn. Termin tarkoituksena on kuitenkin korostaa enemmän työkykyä, jota on vielä jäljellä. Aiemmin työhallinnossa vajaakuntoiseksi voitiin luokitella myös yksilö, jolla oli vain jostain syystä vaikeuksia työn saamisessa, nykyisin osatyökykyisyyteen vaaditaan selkeää näyttöä työkyvyn madaltumisesta, joka myös omalta osaltaan rajaa palveluiden käyttäjäkuntaa aiempaa enemmän. (Oivo & Kerätär, 2018, 13.)

Osatyökykyisyyden määrittäminen ei kuitenkaan ole kovinkaan yksinkertaista, koska osatyökykyinenkin voi olla täysin työkykyinen, mikäli työtehtävät ovat hänen työkyvylleen sopivia. (Oivo & Kerätär 2018, 13). Mutta mikäli yksilön psyykkiset, sosiaaliset ja fyysiset taidot tai ominaisuudet eivät kohtaa työn vaatimusten kanssa, voidaan yksilöä pitää osatyökykyisenä. Syinä vaikeuksiin selviytyä työstään voi olla myös muitakin kuin terveydellisiä syitä, näitä voivat olla esim. koulutuksen tai kielitaidon puute tai yksilön ikääntymiseen tai ammattitaidon vanhenemiseen liittyvät syyt. Osatyökykyisyyttä ei siis voida määritellä ainoastaan yksilön sairauden, diagnoosin tai

vamman perustella vaan se on aina sidonnainen tehtävään työhön. (Paanetoja, Kröger & Östman 2016, 25-26.)

4 Osatyökykyisen tuki

4.1 Ammatillinen kuntoutus

Ammatillisella kuntoutuksella pyritään parantamaan kuntoutujan työkykyä ja lisäämään ammatillisia valmiuksia sekä edistämään työhön pääsemistä, työssä jatkamista tai sinne palaamista. Tärkeänä osana ammatillista kuntoutusta on myös syrjäytymisen ehkäisy työpaikalla. (Autti-Rämö ym. 2016, 163.) Samalla halutaan myös varmistaa työntekijän ansiomahdollisuudet olemassa olevilla kyvyillä ja taidoilla. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 215). Kuntoutuksen oikean aloitusajankohdan arvioidaan olevan silloin, kun henkilön työ- tai opiskelukyvyn katsotaan heikentyvän hoidosta ja toimintakykykuntoutuksen toteutuksesta huolimatta olennaisesti lähitulevaisuudessa. (Autti-Rämö ym. 2016, 169).

Ammatillista kuntoutusta määrittelevät seuraava lait: Työtapaturma ja ammattitautilaki (L459/2015), Työntekijän eläkelaki (L395/2006), Työterveyshuoltolaki (L1383/2001), Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista (L566/2005) sekä Laki liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta (L626/1991).

Ammatillisen kuntoutuksen järjestäjinä toimivat tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset, työeläkelaitokset, Kela sekä työ- ja elinkeinohallinto. Vastuutahojen välillä ensisijainen järjestämisvelvollisuus määräytyy kuntoutujan tilanteen perusteella. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 219.)

4.1.1 Työterveyshuollon rooli

Työntekijöiden työkyvyn edistäminen ja seuranta ovat työterveyshuollon tehtäviä. Työntekijän ollessa osatyökykyinen työnantajan tulee huolehtia hänen työssä selviytymisestään, on myös ohjattava ja neuvottava häntä kuntoutuksessa ja hoidossa. Mikäli työssä havaitaan ongelmia, on työterveyshuolto vastuullisena niiden ratkaisemisesta, sen tehtävänä on selvittää työntekijän kuntoutustarve ja järjestää tarvittavaa kuntoutusta työntekijän kannalta tarpeeksi ajoissa. Tässä vaiheessa järjestelyjä pyritään tekemään työpaikan sisällä. (Kalso ym. 2018, 599.) Mikäli, työntekijän työkykyä ei voida riittävästi tukea näillä järjestelyillä on häntä neuvottava ja ohjattava kuntoutukseen ja hoitoon liittyvissä asioissa sekä tarpeen vaatiessa ohjattava hoitoon, saamaan toimintakyky- tai ammatillista kuntoutusta tai sosiaaliseen kuntoutukseen. (Autti-Rämö ym. 2016, 164.) Työterveyshuollon työntekijän tukemisen keinoina voidaan järjestää myös toimintakykykuntoutusta sekä työhön sijoittamista ja työkokeiluja sekä työpaikalla tapahtuvia järjestelyjä, jotka koskevat työtehtäviä ja työaikaa. Työeläkeyhtiö ja Kela voivat maksaa kuntoutusrahaa näiden toimenpiteiden aikana. (Kalso ym. 2018, 599.)

4.1.2 Työeläkeyhtiön rooli

Ammatillisen kuntoutuksen ensisijainen järjestämisvastuu kuuluu työeläkeyhtiölle, silloin kun henkilöllä on ns. vakiintunut työura eli hänellä on työhistoriaa takana vähintään 5 vuotta ja hänen työttömyytensä alkamisesta on kulunut enintään 2 vuotta. (Kalso ym. 2018, 279). Henkilöllä tulee olla kertyneitä ansiotuloja viimeisen viiden vuoden ajalta vähintään 36 342,90 euroa (vuoden 2020 taso). Lisäksi henkilön tulee olla alle oman alimman vanhuuseläkeikänsä. (Kuntoutus- reitti takaisin työelämään n.d.) Edellytyksenä kuntoutukseen pääsyle voidaan myös pitää sitä, että henkilöllä on diagnosoitu vika, vamma tai sairaus, joka tulevaisuudessa aiheuttaa työkyvyttömyyden uhkaa ja ilman ammatillisen kuntoutuksen toimia se aiheuttaisi henkilön joutumisen täydelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Lisäksi ammatillisen kuntoutuksen tulee olla henkilön tilanteessa tarkoituksenmukaista. (Autti-Rämö ym. 2016, 166.)

Ennen työeläkekuntoutuksen alkamista henkilöllä tulee olla ammatillinen suunnitelma. Kun henkilö on ammatillista kuntoutusta haettuaan saanut ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöksen, tulee henkilön toimittaa työeläkeyhtiölle kuntoutussuunnitelma, jonka perusteella työeläkeyhtiö tekee varsinaisen päätöksen ammatillisen suunnitelman tukemisesta ammatillisen kuntoutuksen keinoin. Samalla henkilö saa myös päätöksen kuntoutusajalta maksettavasta etuudesta. (Kuntoutusreitti takaisin työelämään n.d.) Työeläkeyhtiön ammatillisen kuntoutuksen keinot voivat sisältää neuvontaa, työhönvalmennusta, työkokeilua, täydennys- tai uudelleen koulutusta sekä elinkeinotukea. (Kalso ym. 2018, 279). Näistä eniten käytetty keino on työkokeilu. (Autti-Rämö ym. 2016, 167).

4.1.3 Kelan rooli

Silloin kun henkilöllä ei ole riittävää yhteyttä työelämään, ei hänellä ole työeläkekuntoutuksen oikeutta. Tällöin henkilön katsotaan kuuluvan Kelan ammatillisen kuntoutuksen piiriin. Vuonna 2014 Kelan ammatilliseen kuntoutukseen pääsyn kriteerit lievenivät, kun niistä poistettiin työkyvyttömyyden uhan vaatimus. Tällä haluttiin varmistaa riittävän varhaisen tuen saanti heikosti työelämään kiinnittyneille sekä vakiintuneesti työssäkäyville työkykyä tukevan kuntoutuksen saanti. Edellytyksenä kuntoutukseen pääsemiselle voidaan pitää asianmukaisesti todettua vikaa, vammaa tai sairautta, joka on jo aiheuttanut tai lähitulevaisuudessa aiheuttaa ansiomahdollisuuksien ja opiskelu- tai työkyvyn heikentymisen olennaisesti. Kuntoutuksen tarvetta arvioidessa huomioidaan hakijan kokonaistilanne, johon kuuluvat myös vian, vamman tai sairauden lisäksi sosiaalinen, psyykinen ja fyysinen toimintakyky sekä sen hetkinen taloudellinen tilanne ja kokonaiselämäntilanne. Lisäksi hakijan aiempi koulutus, työhistoria, ikä sekä asuinympäristö vaikuttavat. Näiden perusteella arvioidaan henkilön tilanteessa ammatillisen kuntoutuksen tarkoituksenmukaisuutta. (Autti-Rämö ym. 2016, 169.)

1.1.2019 voimaan tulleella lakimuutoksella, Kela halusi helpottaa nuorten ammatilliseen kuntoutukseen pääsyä jatkossa. Lakimuutoksen myötä Kela voi myöntää 16-29 vuotiaalle nuorelle ammatillista kuntoutusta ilman diagnoosia, jolloin alentunut toi-

mintakyky riittää myöntämisen perusteeksi. Ehtoina myöntämiseen voidaan kuitenkin pitää sitä, ettei nuorella ole työ- tai opiskelupaikkaa tai hänen opintonsa ovat keskeytyneet tai vaarassa keskeytyä. Tämä helpottaa nuoren ohjautuvuutta ammatilliseen kuntoutukseen, koska arvion nuoren toimintakyvystä voivat tehdä muutkin kuin lääkäri. Tämä helpottaa myös palveluun hakeutumista, koska liitteeksi ei tarvita lääkärinlausuntoa ja hakemuksen voi nykyisin tehdä myös suullisesti, enää kirjallista hakemusta ei vaadita. (Nuorten pääsyä Kelan ammatilliseen kuntoutukseen helpotetaan n.d.)

Kelan ammatillisen kuntoutuksen toimia ovat kuntoutusselvitys, työkokeilu, työhönvalmennus, ammatilliset kuntoutuskurssit, koulutuskokeilu, koulutus ja elinkeinotuki. (Kalso ym. 2018. s. 279). Nuorten ammatillisena kuntoutuksena Kela tarjoaa NUOTTI-valmennusta, kuntoutusselvitystä, työkokeilua sekä koulutuskokeilua. (Nuoren ammatillinen kuntoutus n.d.) Työssä oleville Kela järjestää KIILA-kuntoutusta, jonka tavoitteena on parantaa henkilön työkykyä ja tukea hänen työelämässään pysymistä. Lisäksi Kela kustantaa työssä tai opiskelussa selviytymiseen tarvittavia apuvälineitä ammatillisena kuntoutuksena. (Autti-Rämö ym. 2016, 169-170.)

4.1.4 Vakuutusyhtiön rooli

Mikäli henkilö on vammautunut työ- tai liikennetapaturmassa siten, että hänen ansiomahdollisuutensa sekä työ- ja toimintakyky ovat tämän vuoksi heikentyneet, ammatillisen kuntoutuksen vastuu on ensisijaisesti tapaturmavakuutusyhtiöllä, vammautuneella on myös velvollisuus osallistua hänelle järjestettyyn kuntoutukseen. (Kalso ym. 2018, 279.) Vuonna 2016 uusitun työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan työnantaja velvoitetaan vakuuttamaan työntekijä tapaturmavakuutuksella. Laki liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta (626/1991) määrittelee kuntoutuksen myöntämisen ja toteutuksen liikennetapaturmissa samoin periaattein kuin tapaturmavakuutuslaki. Työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) määrittellään työtapaturman tai ammattitaudin aiheuttamasta ammatillisesta kuntoutuksesta. Jotta sairaus voidaan todeta ammattitaudiksi, tulee olla selvää näyttöä sairauden aiheutuvan työpaikalla tulleesta altistuksesta. (Autti-Rämö ym. 2016, 167-168.)

Tapaturmavakuutusyhtiö on velvollinen korvaamaan ansionmenetykskorvausta, mikäli työhön paluussa ammatillisen kuntoutuksen jälkeen henkilön ansiotaso heikentyy oleellisesti tapaturmaa aiemmasta ansiotasosta. (Kalso ym. 2018, 279-280). Vakuutusyhtiön ammatillisen kuntoutuksen keinot voivat sisältää työhönvalmennusta, koulutus- tai työkokeilua, avustuksia työmatkoja varten, apuvälineitä, lainaa elinkeinon harjoittamiseen tai kokonaan uutta koulutusta. Useimmiten vakuutetut ohjataan vakuutusyhtiön toimesta asiakkaaksi ulkopuoliselle palveluntuottajalle. (Takala, Aro, Haanpää, Hedenborg & Kivekäs 2019, 32.)

4.1.5 Työ- ja elinkeinohallinnon rooli

Työ- ja elinkeinohallinnon ammatillinen kuntoutuksen tavoitteena on edistää osatyökykyisen henkilön työllistymistä ja työssä pysymistä sekä auttaa ammatillisessa suunnittelussa ja kehittämisessä. Työ- ja elinkeinohallinnon ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu pääsääntöisesti työttömyysuhan alaisille ja työttömille henkilöille. (Matti 2017, 138.)

Työ- ja elinkeinohallinnon ammatillisen kuntoutuksen palveluita osatyökykyiselle voivat olla ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluita, työhönsijoittumiseen ja koulutukseen liittyvää neuvontaa, terveydentilaa ja soveltuvuutta selvittäviä tutkimuksia sekä työkunnan tutkimuksia. Lisäksi on saatavilla työhönsijoittumiseen ja koulutukseen liittyvää neuvontaa ja ohjaamista sekä työ- ja koulutuskokeiluja, tutkimuskäyntejä ammattioppilaitoksissa sekä valmentavaa ja ammatillista työvoimapolitiittista koulutusta, työkokeiluja ja työnvalmennusta työpaikoilla. (Matti 2017, 138.) Työ- ja elinkeinohallinnon ammatillisen kuntoutuksen keinoihin voidaan lukea myös palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki, joista kerrotaan enemmän luvussa työ- ja elinkeinohallinnon tuki. (Matti 2017, 140).

Henkilöille, jotka ovat oikeutettuja toimeentulotukeen tai työmarkkinatukeen ja eivät kykene sen hetkellä työ- ja toimintakyvyllään osallistumaan työ- ja elinkeinohallinnon ensisijaisiin palveluihin tai em. ammatillisen kuntoutuksen toimiin ovat velvoitettuja osallistumaan kuntien järjestämään kuntouttavaan työtoimintaan. (Matti 2017, 139). Tavoitteena toiminnalla on ehkäistä henkilön pitkään jatkuneen työttömyyden

myötä toimintakyvyn madaltumista, parantaa arjessa selviytymisen taitoja, vahvistaa osallisuuden tunnetta ja elämänhallintaa. (Autti-Rämö ym. 2016, 172). Kuntouttavan työtoiminnan takana on laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001), joka määrittelee yhteistyötä työ- ja elinkeinotoimistojen ja kuntien kesken. (Mattila 2017, 138).

4.2 Osatyökykyisen työhön paluun tukeminen

4.2.1 Työterveyshuollon tuki

Osatyökykyisen työssä jaksamisen tukena voidaan käyttää työolosuhteiden mukauttamista, joka käytännössä voi tarkoittaa: Työaikajärjestelyjä, joihin voi sisältyä osaaikatyötä, liukuvaa työaika, taukojärjestelyjä tai etätyötä. Työjärjestelyjä, joita voivat olla työprosessin tarkentaminen, työntekijöiden työnjaon sopiminen sekä työtehtävien räätälöinti. Työympäristön muutokset, jotka voivat olla tarvittavien työvälineiden tai työskentelypisteiden muutokset tai vaikkapa esteettömät ratkaisut työtiloissa. Teknologiaratkaisut, joita voivat olla apuvälineet, tietokoneiden erityisohjelmat ja muutokset käyttöliittymissä. Toisen henkilön tarjoama apu, joka voi pitää sisällään tulkkauspalvelua, henkilökohtaisen avustajan tai työkaverin antamaa apua. (Autti-Rämö ym. 2016, 364-365.) Osan näistä katsotaan kuuluvan työolosuhteiden järjestelytukeen, josta on kerrottu enemmän kappaleessa työ- ja elinkeinohallinnon tuki.

Mikäli katsotaan, ettei työntekijän työkyvyttömyyden uhka ole todennäköinen, voi tulla kyseeseen työkokeilu työterveyshuoltolain perusteella. Tällainen tilanne voi syntyä silloin kun työeläkekuntoutukseen vaadittavat kriteerit jäävät täyttymättä, syynä voi olla arvio työntekijän sairauden paranemisesta ajan mittaan, jonka katsotaan mahdollistavan paluun entiseen työhön. (Takala ym. 2019, 26.) Tällöin työkokeilun valvonta ja seuranta ovat yhdessä työterveyshuollon ja työnantajan vastuulla. Työkokeilun ajalta Kela maksaa etuutena kuntoutusrahaa. Ehtona on, että työntekijän tulee kokeilla työtä kokonaan uusissa työtehtävissä, tehden työtä erityisjärjestelyin tai työskennellä työntekijän terveydentilaa vastaaviksi muokatuissa omissa työtehtävissä. Työkokeilun tulee myös perustua työterveyshuollossa havaittuihin työ- ja ansiokykyongelmiin, jolloin kuntoutusrahan maksu on perusteltua. Työterveyshuolto

tekee päätöksen kuntoutuksesta, joka perustuu työterveyshuoltolakiin, Kela ei osallistu työkokeilun järjestämiseen, muutoin kun kuntoutusrahan maksajan roolissa. (Martimo, Uitti & Antti-Poika 2018, 196.)

4.2.2 Työeläkeyhtiön tuki

Joissain tapauksissa työntekijän työhön palaamista voidaan tukea työeläkeyhtiön tukemana työkokeilun avulla. Työntekijän tulee kuitenkin täyttää edellytykset työeläkekuntoutukseen. Tavallisimmin työkokeilua käytetään tukemaan työhön palaamista kuntoutustuelta tai pitkältä sairauslomalta. Työkokeilulla voidaan tukea myös uuteen työhön tai koulutuksen jälkeiseen työelämään siirtymisessä. Työkokeilun aikana pyritään löytämään sellaiset työtehtävät, joissa työntekijä voi sen hetkellä toimintakyvyllään suoriutua mahdollisimman täysipainoisesti. Tällöin työntekijältä ei odoteta täyttä työpanosta, koska hänen katsotaan olevan tuolloin kuntoutumassa takaisin työhön. Tavoitteena kuntoutuksellisesti onkin saada työntekijän työkyky palautumaan pikkuhiljaa kohti normaalia tasoa. Työeläkekuntoutuksen muita muotoja voivat olla työhönvalmennus, neuvonta ja ammatillinen uudelleenkoulutus, myös oman yritystoiminnan aloittamista voidaan tukea. Kuntoutuksen aikana etuutena on kuntoutusraha, joka maksetaan joko kuntoutujalle tai työnantajalle, sen maksaessa palkkaa. (Martimo ym. 2018, 195-196.)

4.2.3 Kelan tuki

Osasairauspäivärahalla, josta on säädetty sairausvakuutuslaissa (1224/2004), voidaan tukea osatyökykyisen työntekijän paluuta työhön pitkältä sairauslomalta tai tukea pysymistä työssä. (Paatenoja ym. 2016, 98). Osasairauspäivärahan myöntämisen edellytyksenä on, että yrittäjä tai työntekijä on ollut välittömästi sairauspäivärahalla vähintään 60 päivää yhdenjaksoisesti ennen osasairauspäivärahan alkamista. Työhön paluun jälkeen työntekijä tekee osa-aikatyötä, josta he ovat yhdessä työnantajan kanssa sopineet ja saa lopulta ajalta osasairauspäivärahaa. Ehtona kuitenkin on, ettei työntekijän terveys ja toipuminen saa vaarantua työn tekemisestä. (Mattila 2017, 30.) Työskentelyllä voikin päinvastoin olla myönteisiä vaikutuksia ja se voi parantaa työntekijän toimintakykyä ja nopeuttaa kuntoutumista. Osasairauspäivärahakauden

ajaksi työajan tulee vähentyä 40-60 % aiemmasta. Osasairauspäivärahaa voidaan maksaa enimmillään 120 arkipäivältä. (Paanetoja ym. 2016, 98.)

Kela voi maksaa osatyökykyiselle 16-19 vuotiaalle nuoren kuntoutusrahaa työllistymisen edistämiseksi ja kuntoutumisen varmistamiseksi. Saadaksesi kuntoutusrahaa nuorella tulee olla kotikunnassa laadittu henkilökohtainen opiskelu- ja kuntoutumissuunnitelma. Suunnitelma laaditaan yhdessä nuoren, huoltajan ja asiantuntijan kanssa. Kuntoutusrahaa voidaan maksaa tällöin ilman kuntoutuspäätöstä. Kuntoutuspäätöstä ei myöskään tarvitse saadaksesi kuntoutusrahaa oppisopimuskoulutuksen ajalle, mikäli kyseessä on osatyökykyinen henkilö. (Mattila 2017, 133.)

4.2.4 Vakuutusyhtiön tuki

Ammatillista kuntoutusta pidetään aina ensisijaisena tapaturmaeläkkeen myöntämisen nähdessä. Usein ammatillisen kuntoutuksen keinoin löydetään mahdollisuus ansaita pääasiallista toimeentuloa ja jatkaa työuraa, vaikka edelliseen työhön olisi tullut työkyvyttömyyksiä. Vammautumisen jälkeen olisikin syytä riittävän varhain aloittaa ammatillisen kuntoutuksen tarpeen selvittämistä. Työkyvyttömyyden jatkuessa vakuutusyhtiön tulee lain mukaan selvittää kolmen kuukauden välein tarvetta ammatilliseen kuntoutukseen. Kuntoutustarpeen arvioinnissa arvioidaan vahingoittuneen mahdollisuuksia ammattiin tai työhön sijoittumisessa kuntoutuksen päättymisen jälkeen yleisiä ehtoja noudattaen, huomioiden hänen ikänsä, aiempi toimintansa, koulutuksensa, ammattinsa asuinolosuhteet sekä sairauden tai vamman aiheuttamat rajoitukset. (Takala ym. 2019, 32.)

Tapaturma- ja liikennevakuutus korvaa työhön tai ammattiin soveltuvaa riittävää koulutusta ja sen työn suorittamiseen tarvittavaa välttämätöntä peruskoulutusta. Muina myönnettävinä tukitoimina voivat olla tuettu työhön paluu, työhönvalmennus tai työkokeilu. Lisäksi opiskelukustannuksia voidaan korvata. Yrittäjyyttä voidaan tukea lainan myöntämisellä tai avustuksella. Apuvälineiden ja laitteiden hankkimista työpaikalla voidaan kustantaa, mikäli se edistää työtehtävistä suoriutumista. Mikäli

vaikeavammaisen ei pysty käyttämään vammansa vuoksi julkisia kulkuneuvoja voidaan hänelle myöntää korotonta lainaa tai avustusta kulkuneuvon hankkimiseen työmatkoja varten. (Takala ym. 2019, 33.)

Työtapaturma- ja ammattitautilain nojalla työntekijä, joka on saanut sairauden tai vamman odottamattomasta tai äkillisestä tapahtumasta ulkoisesta tekijästä johtuen on oikeutettu ammatilliseen kuntoutukseen, mikäli tauti heikentää selvästi hänen työkykyään. Työntekijällä voi olla oikeus myös toimintakykykuntoutukseen tai apuvälineisiin. (Autti-Rämö 2016, 168.)

4.2.5 Työ- ja elinkeinohallinnon tuki

Työ- ja elinkeinohallinto voi myöntää palkkatukea, josta on säädetty Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012). Tuki on tarkoitettu edistämään työttömän työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille, lisäksi sen tavoitteena on lisätä työnhakijan ammatillista osaamista. Tuki on riippuvainen työttömän työnhakijan palveluntarpeen arvioinnista. (Paatenoja ym. 2016, 31.) Arviossa punnitaan, onko työnhakijan tuottavuus alentunut osaamisen ja ammattitaidon puutteen vuoksi haettavassa tehtävässä vammasta, sairaudesta, työttömyyden kestosta johtuvasta syystä tai muusta syystä. (Mattila 2017, 140). Palkkatukea voidaan myös myöntää ilman ammatillisen osaamisen puutteita, mikäli hakija on ollut työttömänä yhtäjaksoisesti vuoden ajan ja on täyttänyt 60-vuotta. Palkkatukea voidaan maksaa pisimmillään 24 kuukautta yhdenjaksoisesti ja sen määrä voi olla enimmillään 50 % palkkakustannuksista, mikäli henkilön sairauden tai vamman katsotaan olennaisesti heikentävän hänen tuottavuuttaan haettavassa tehtävässä pysyväisluonteisesti tai pysyvästi. (Paatenoja ym. 2016, 32.)

Työnantaja voi saada työ- ja elinkeinohallinnosta työolosuhteiden järjestelytukea, mikäli hänellä on työssä tai hän on palkkaamassa työhön henkilöä, joka tarvitsee sairauden tai vammansa vuoksi työpaikalla muutostöitä, uusia kalusteita tai työvälineitä selviytyäkseen työtehtävistään. Tukea voi saada myös toisen henkilön antamaan apuun. Myönnettävän tuen määrä voi olla enintään 4000 euroa/ henkilö. (Työolosuhteiden järjestelytuki n.d.)

4.2.6 Alueellinen tuki

Osassa Pohjois-Karjalan seudun kunnista ja kaupungeista maksetaan työllistämisen kuntalisää. Sitä voidaan myöntää niin yrityksille, säätiöille, yksityisille henkilöille kuin järjestöillekin ja sen on tarkoituksena toimia ns. palkkiona työllistamisestä. Mikäli tuen hakija on yritystoimintaa aloitteleva, voi hän olla oikeutettu työllistämisen kuntalisään, mikäli hänen yritystoimintansa on kokopäiväistä. (Työllistämisen kuntalisä työnhakijalle n.d.)

Esim. Joensuun kaupungissa työllistämisen kuntalisän kohderyhmää ovat henkilöt, jotka ovat saaneet työmarkkinatukea yli 200 päivää tai henkilöt, joiden työttömyys on kestänyt vähintään 6 kuukautta ja ovat alle 29-vuotiaita tai henkilöt, joiden työttömyys on kestänyt vähintään 9 kuukautta ja ovat yli 29-vuotiaita. Yhtenä työllistämisen kuntalisän myöntämisehtona pidetään myös sitä, että hakija on kaupungin työllisyyspalvelujen asiakas.

Joensuussa työllistämisen kuntalisää voi saada 4-35 viikon ajalta, tuen ollessa määrältään 350 euroa kuukaudessa. Palkkion yhteenlasketun kokonaismäärän vaihdellessa 350 eurosta 2800 euroon. (Työllistämisen kuntalisä työnhakijalle n.d.)

Pohjois-Karjalan alueella toimii Topakka-hanke ajalla 1.10.2019 – 30.9.2022. Yhteishankkeessa ovat mukana Joensuu, Liperi, Outokumpu, Kitee ja Tohmajärvi. Hankkeen aikana pyritään luomaan työttömien henkilöiden työ- ja toimintakyvyn arviointiin maakunnallinen malli. Hankkeen tavoitteena on myös lisätä tunnistamisen ja asiakasohjauksen osaamista työ- ja toimintakyvyn liittyen toimijoiden keskuudessa. Hankkeessa pyritään auttamaan työkyvyttömyyden vuoksi syrjään jääneitä henkilöitä yksilöllisten ja oikeiden palveluiden löytämisellä. Asiakkaat voivat saada henkilökohtaista tukea, esim. työkyvyn liittyvän etuuden hakemisessa tai sairauden jälkeiseen kuntoutuspalveluun hakemisessa. Asiakkaita voidaan ohjata myös työkyvyn arviointiin liittyvissä asioissa saamaan lääkäripalveluja Siun Soten työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskukseen. Muina kumppaneina hankkeessa toimivat Pohjois-Karjalan Te-toimisto, Siun Soten aikuissosiaalityö, KELA, TYP, eri kuntoutuspalveluja tuottavat tahot sekä kuntien työllisyyspalvelut. Hanke on ESR-rahoitteinen. (Mikä Topakka-hanke on? n.d.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuuksia Pohjois-Karjalan alueella ja levittää tietoutta työnantajien pariin osatyökykyisyydestä sekä osatyökykyisen työllistymisen tuen muodoista. Herätellä työnantajien keskuudessa keskustelua ja ajatuksia osatyökykyisen työllistämistä. Opinnäytetyön avulla saadaan tärkeää tietoa kaikille osatyökykyisten työllistymisen edistämistä tavoitteleville henkilöille. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työnantajien suhtautumista osatyökykyisiin työntekijöihin sekä työnantajien tietoisuutta osatyökykyisyydestä ja osatyökykyisen tukemisesta. Opinnäytetyön avulla haluan omalta osaltani edistää osatyökykyisten työllistymistä.

Tutkimuksen avulla hain vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten työnantajat suhtautuvat osatyökykyisiin työntekijöihin?
2. Onko suhtautumisessa merkitystä yrityksen koolla, sijainnilla tai alalla?
3. Tarvitsevatko työnantajat osatyökykyisyydestä ja sen tukemisesta lisää tietoa?

6 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Kyselytutkimuksella, joka toteutettiin alueen työnantajille, saatiin vastauksia tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyön prosessi alkoi aiheen valinnalla marras-kuussa 2019. Marras- helmikuun aikana tehtiin aineistohakuja eri tietokannoista ja kirjoitettiin opinnäytetyön suunnitelmaa. Opinnäytetyön suunnitelma valmistui helmikuussa 2020. Kyselylomake laadittiin maaliskuun alkupuolelle mennessä. Kyselyt lähetettiin maaliskuun aikana ja muistutusviestit kaksi viikkoa tämän jälkeen. Vastaukset analysoitiin maaliskuu-huhtikuun aikana.

6.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Pohjois-Karjalan alueen työnantajia, joita kartoitettiin alueen yritysrekistereistä sekä kaupunkien ja kuntien omista ylläpitämistä yritysluetteloista, mukaan valittiin 120 työnantajaa. Työnantajat valittiin sattumanvaraisesti, mutta kuitenkin niin, että mukaan valikoitui eri kokoisia ja eri paikkakunnilla toimivia työnantajia, jotta tutkimuksen tuloksia voitaisiin myös vertailla keskenään. Esim. onki työnantajan sijainnilla tai koolla merkitystä osatyökykyisen parempaan työllistymisen mahdollisuuteen. Kyselyä ei myöskään kohdennettu mihinkään tietylle alalle vaan pyrittiin valitsemaan työnantajia mahdollisimman monelta eri alalta. Jotta tutkimuksen tulosten avulla voitaisiin selvittää myös sitä, onko eri alojen välillä osatyökykyisen työllistymisen mahdollisuuksissa eroja tai onko osatyökykyisen työllistymiseen suhtautuminen erilaista eri alojen välillä. Kysely pyrittiin osoittamaan työnantajan henkilöstöhallinnosta tai rekrytoinneista vastaavalle henkilölle, mikäli sellainen työnantajan koosta riippuen yrityksestä löytyi.

6.2 Kvantitatiivinen tutkimus

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Kvantitatiiviseen tutkimukseen voidaan tarvittavia tietoja hankkia monista erilaisista valmiista aineistoista, jotka ovat ennestään jonkun toisen keräämiä tietoja. Vaihtoehtoisesti voidaan kerätä omaa aineistoa, kuten tässä opinnäytetyössä. Tänä päivänä tiedonkeruumenetelmänä käytetään paljon internetissä toteutettavia kyselyitä, joka valikoitui myös tämän opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmäksi. Internetin kautta toteutettava Webropol-kysely (liite 1.) on varsin nopea ja kustannustehokas tapa toteuttaa kysely. (Heikkilä 2014, 16-17.)

Tutkimusaineisto kerättiin Webropol-ohjelmalla, jonka välityksellä valmis kysely lähetettiin jokaisen vastaajan sähköpostiin. Webropol-kyselyn etuna on, että kyselyyn vastaajat pysyvät anonyymeina eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa millään tavalla. (Kerää vastauksia kyselyyn n.d.) Tulosten raportoinnissa on erityisen tärkeää huolehtia luottamuksellisuudesta eli siitä, ettei vastaajia voida tunnistaa ja yksilöidä. Lisäksi raportoinnissa on pidettävä mielessä, ettei vastaajien yksityisyys tai ammatti-

ja liikesalaisuus tule vaarannetuksi. (Heikkilä 2014, 29.) Päädyin Wepropol-ohjelmaan, koska sen avulla niin kyselyn luominen kuin vastausten analysointikin oli nopeaa ja mahdollisti kyselyn toteuttamisen helposti eri paikkakunnilla sijaitseville työnantajille.

6.3 Kyselylomakkeen laatiminen

Tarkoituksena oli suunnitella kyselylomake, jolla saadaan mahdollisimman hyvin tutkimuskysymyksiin vastaavaa tietoa. Kyselylomake luotiin Webropol-ohjelmalla. Kyselylomakkeeseen asetettiin enimmäkseen suljettuja kysymyksiä niin, että vastausvaihtoehtojen lukumäärä pysyisi mahdollisimman pienenä, mutta kuitenkin niin, että kaikille vastaajille löytyisi sopiva vaihtoehto. Suljetuilla kysymyksillä pyrittiin pitämään kyselyyn vastaaminen nopeana. Kyselyyn laitettiin myös maininta siitä, paljonko siihen osallistuminen vie vastaajalta aikaa. Tämä pienentää Vilkan (2007) mukaan omalta osaltaan tutkimukseen osallistumisen haittoja. (Vilka 2007, 90.)

Kysymykset jaoteltiin lomakkeelle teemoittain. Teemat kartoittivat tietoa työnantajasta, aiempaa kokemusta osatyökykyisen kanssa toimimisesta, tietoutta ammatillisen kuntoutuksen ja osatyökykyisen tukimuodoista sekä suhtautumista osatyökykyisyyteen ja heidän työllistämiseensä vaikuttavia asioita. Heikkilän (2014) mukaan hyvän tutkimuslomakkeen tunnistaa mm. seuraavista; lomake on ulkoasultaan selkeä ja sopivan mittainen, kysymykset on jaoteltu teemoittain ja etenee loogisesti sekä sen tulokset ovat helposti käsiteltävissä. Monivalintakysymyksillä pyritään siihen, ettei lomakkeeseen tarvitsisi laittaa avoimia kysymyksiä, koska usein tämän tyyppisissä kyselyissä avoimet kysymykset jäävät vaille vastausta. (Heikkilä 2014, 47.) Lisäksi avointen kysymysten vastausten käsittely vie aineiston analysoinnissa enemmän aikaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 201).

6.4 Aineiston kerääminen

Lomake lähetettiin sähköisessä muodossa. Saatekirje (liite 2.) ja linkki kyselyyn lähetettiin työnantajille sähköpostilla. Kysely lähetettiin 120 yritykseen. Kysely lähetettiin

ensimmäisen kerran maaliskuun aikana ja muistutusviestit kaksi viikkoa tämän jälkeen.

6.5 Aineiston analysointi ja tulosten raportointi

Jo kyselylomaketta suunnitellessa olisi hyvä pohtia kuinka aineistoa käsitellään ja millä ohjelmalla se tehdään sekä millä tavoin tiedot ohjelmaan syötetään ja miten tuloksista on tarkoitus raportoida. Kysymysten suunnittelussa on hyvä huomioida myös vastausten haluttu tarkkuus sekä arvioida sitä kuinka tarkkoja tietoja on mahdollista saada. Lisäksi mikäli virheiden aiheuttajia halutaan mahdollisuuksien mukaan välttää, on syytä keskittyä muotoilemaan kysymykset oikein. Onnistuneen tutkimuksen takana on huolellisesti suunniteltu kysely. (Heikkilä 2014, 45.)

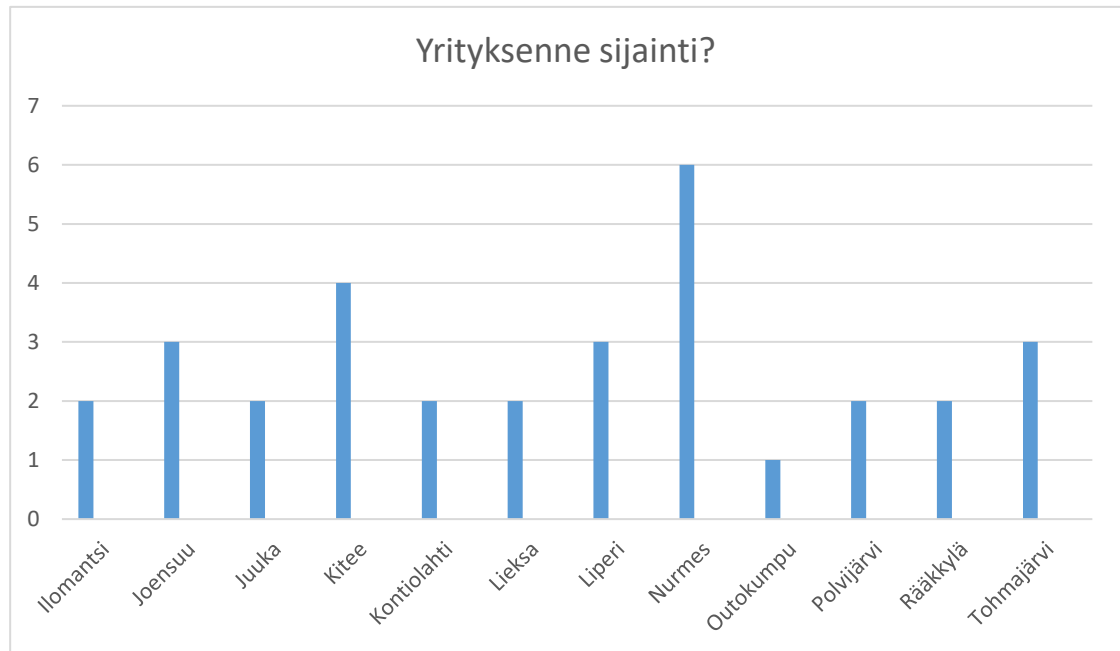
Aineistoa analysoidaan kvantitatiivisin eli määrällisin menetelmin. Suljetut kysymykset analysoidaan tilastollisin menetelmin, tällä pyritään saamaan vastauksia kysymykseen, miten usein tai kuinka paljon. (Vilkkä 2007, 13.) Aineistoa käsiteltiin Webropol-ohjelman tilastointitoimintojen avulla sekä hyödyntämällä Excel-tilasto-ohjelmaa.

7 Tulokset

Kyselyyn vastasi yhteensä kolmekymmentäkaksi (32) vastaajaa, kyselyyn vastaamisesta muistuteltiin kerran.

Kyselyyn vastanneiden työnantajien toimialat jakaantuivat monille eri toimialoille, eniten vastauksia tuli teollisuuden alalta, toki jakaantuen usealle eri teollisuuden osaluueelle.

Kyselyyn osallistui vastaajia (32) jokaiselta Pohjois-Karjalan paikkakunnalta, eniten vastaajia oli Nurmekselta 6, vähiten Outokummusta 1 (kuvio 1).



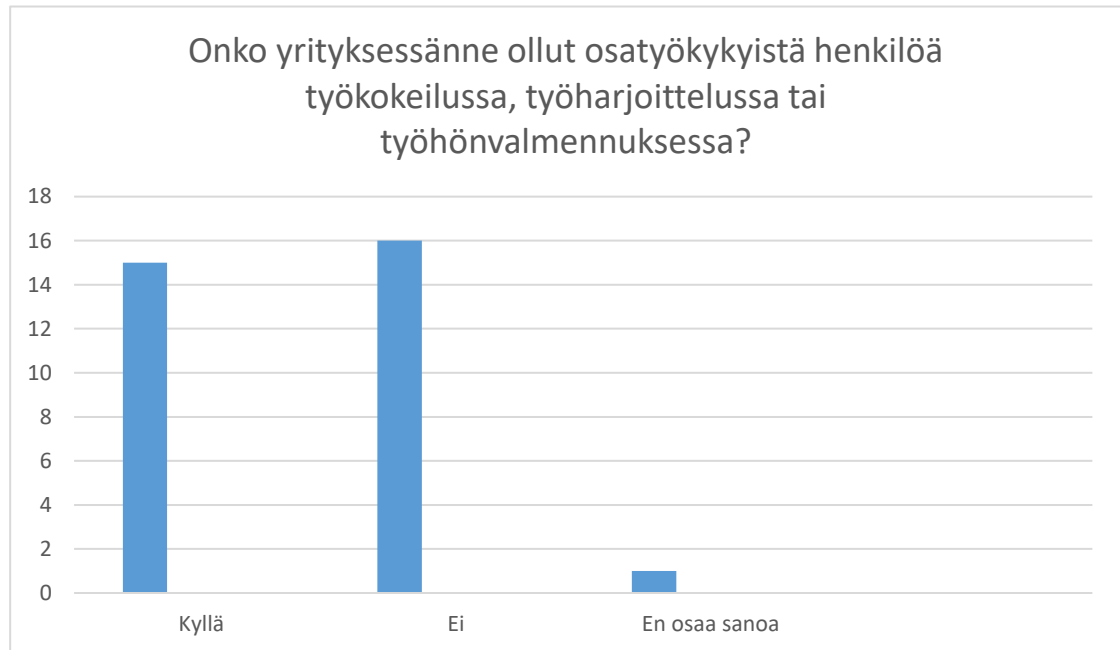
Kuvio 1. Yrityksen sijainti

Kyselyyn vastanneista työnantajista (32) suurin osa oli mikroyrityksiä tai pienyrityksiä, joista molempia oli neljätoista kappaletta (kuvio 2). Keskisuuria yrityksiä, jotka työllistävät 51-249 henkilöä oli vastaajista neljä kappaletta. Yli 250 hengen suuryrityksiä ei kyselyyn vastannut.



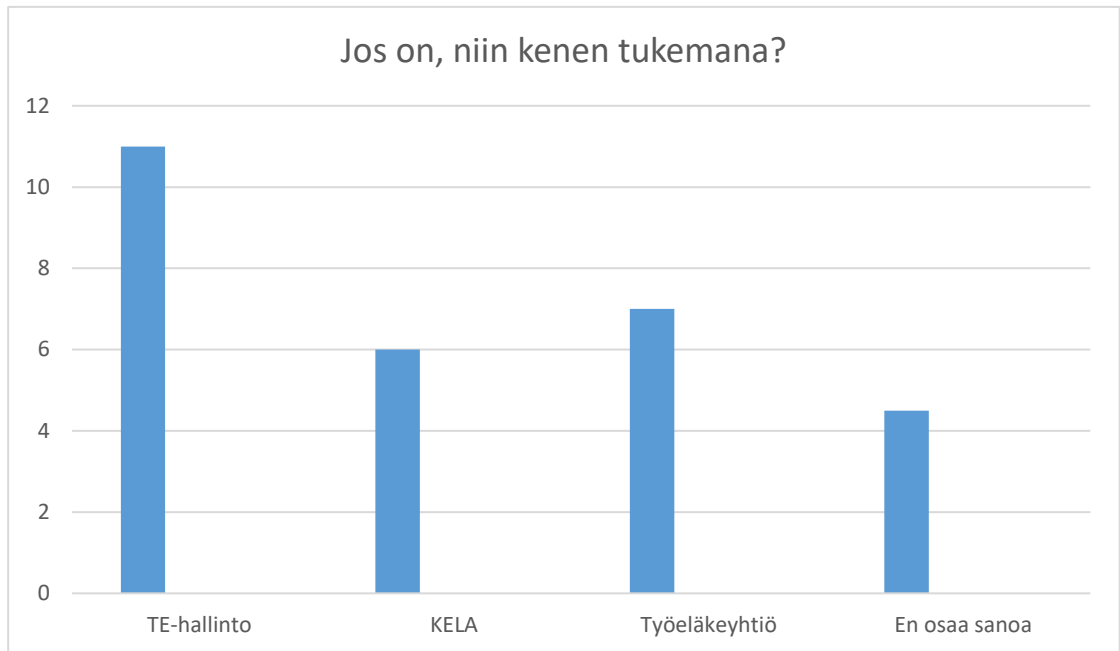
Kuvio 2. Yrityksenne henkilöstömäärä

Kyselyyn vastanneilla työnantajilla lähes puolessa oli aiemmin ollut osatyökykyinen henkilö työkokeilussa, työharjoittelussa tai työhönvalmennuksessa (kuvio3).



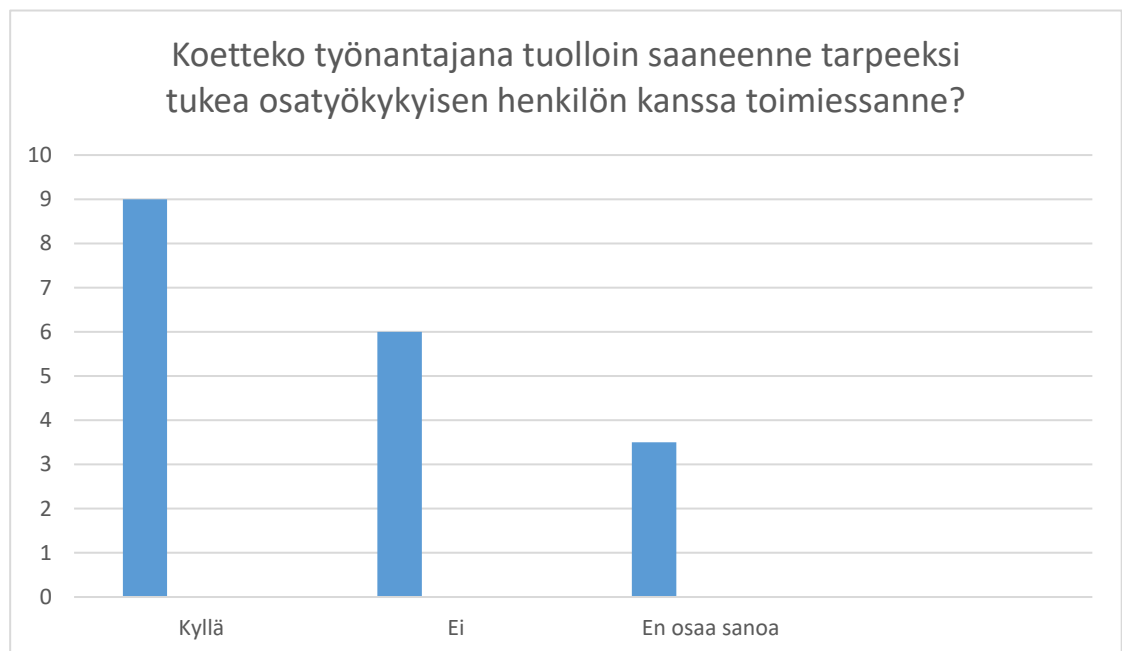
Kuvio 3. Onko yrityksessänne ollut osatyökykyistä henkilöä työkokeilussa, työharjoittelussa tai työhönvalmennuksessa

Työnantajat, jotka edelliseen kysymykseen myönteisesti vastamaalla osoittivat heillä aiemmin olleen joko työkokeilussa, työharjoittelussa tai työhönvalmennuksessa osatyökykyisen henkilön. Kertovat yhdentoista heistä tuolloin olleen palvelussa TE-hallinnon tukemana, kuuden KELA:n tukemana ja seitsemän työeläkeyhtiön tukemana (kuvio 4).



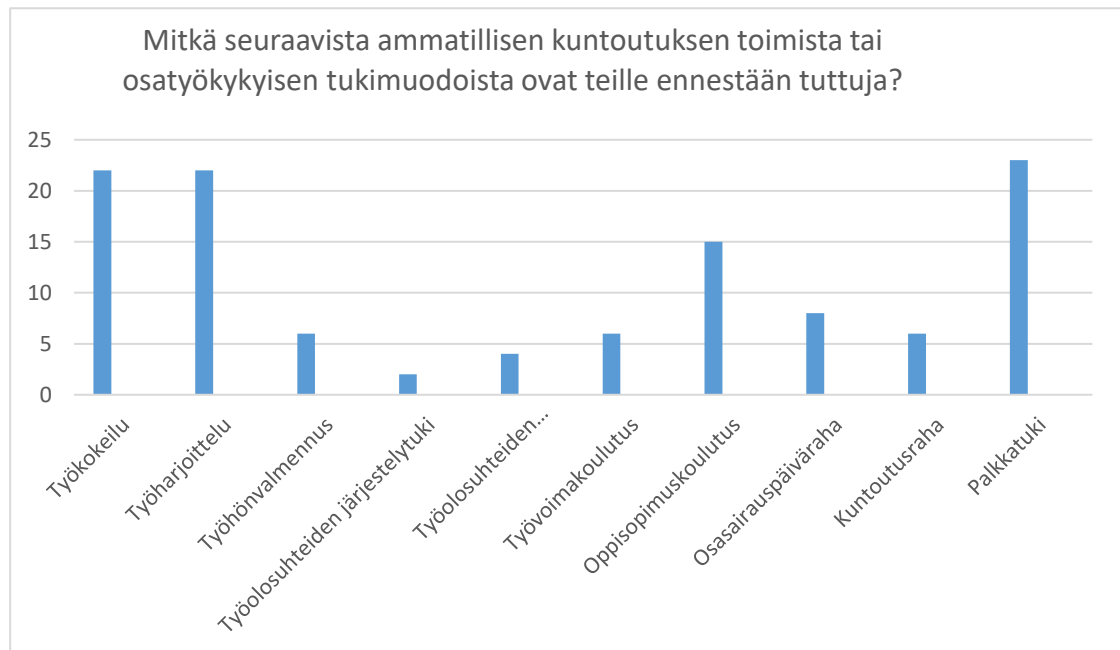
Kuvio 4. Jos on, niin kenen tukemana

Vastaajista yhdeksän kertoo saaneensa tuolloin tarpeeksi tukea osatyökykyisen henkilön kanssa toimiessaan (kuvio 5). Vastaajista kuusi on sitä mieltä, ettei ole saanut tarpeeksi tukea ja kolme ei osaa ottaa kantaa.



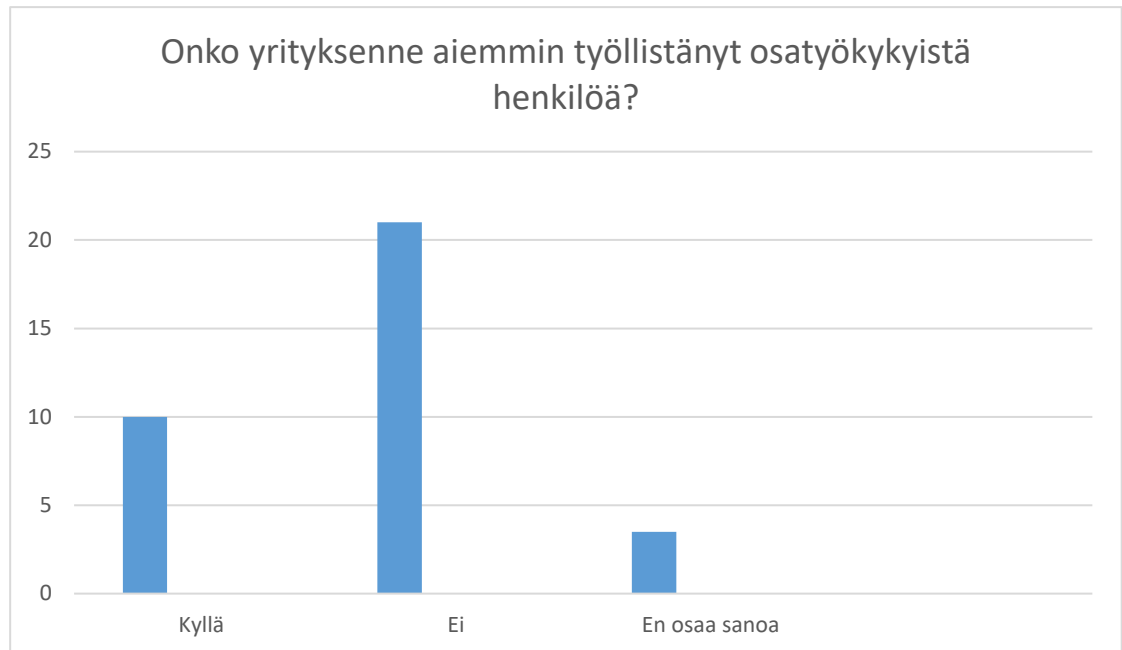
Kuvio 5. Koetteko työnantajana tuolloin saaneenne tarpeeksi tukea osatyökykyisen henkilön kanssa toimiessanne

Työkokeilu (22), työharjoittelu (22) ja palkkatuki (23) olivat selkeästi tunnetuimmat ammatillisen kuntoutuksen toimista tai osatyökykyisen tukimuodoista yritysten keskuudessa (kuvio 6). Kun taas työolosuhteiden järjestelytuki (2) ja työolosuhteiden mukauttaminen (4) olivat vähiten tunnettuja. Kuntoutusraha (6), työhönvalmennus (6), työvoimakoulutus (6) ja osasairauspäiväraha (8) olivat myös melko vähäisesti tunnettuja. Oppisopimuskoulutus (15) oli kohtalaisen tunnettua.



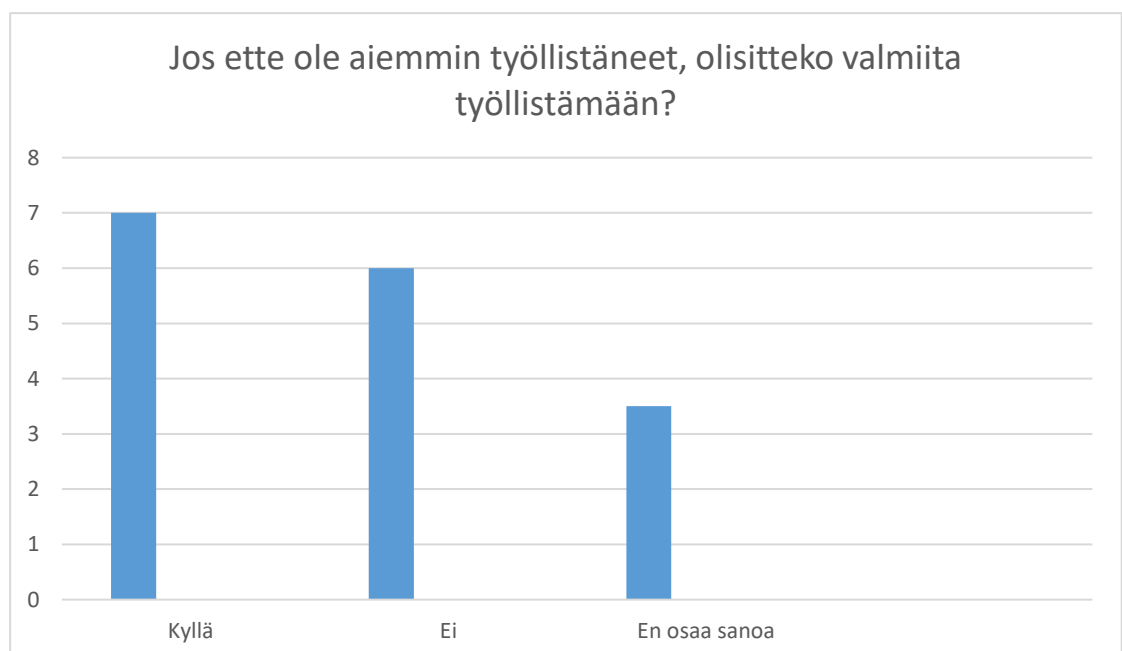
Kuvio 6. Mitkä seuraavista ammatillisen kuntoutuksen toimista tai osatyökykyisen tukimuodoista ovat teille ennestään tuttuja

Kyselyyn vastanneista työnantajista kymmenen kertoo aiemmin työllistäneensä osatyökykyisen henkilön, kun taas kaksikymmentäyksi sanoo, ettei ole aiemmin työllistänyt osatyökykyistä (kuvio 7).



Kuvio 7. Onko yrityksenne aiemmin työllistänyt osatyökykyistä henkilöä

Työnantajista, jotka vastasivat, etteivät ole aiemmin työllistäneet osatyökykyistä henkilöä, seitsemän olisi valmiita työllistämään osatyökykyisen henkilön (kuvio 8).



Kuvio 8. Jos ette ole aiemmin työllistäneet, olisitteko valmiita työllistämään

Vastanneista työnantajista seitsemän on sitä mieltä, että heillä on riittävästi tietoa osatyökykyisen työllistämisen tuesta (kuvio 9). Kahdeksantoista vastaaja kokee, ettei tietoa ole riittävästi. Vastaajista seitsemän ei osaa ottaa kantaa.

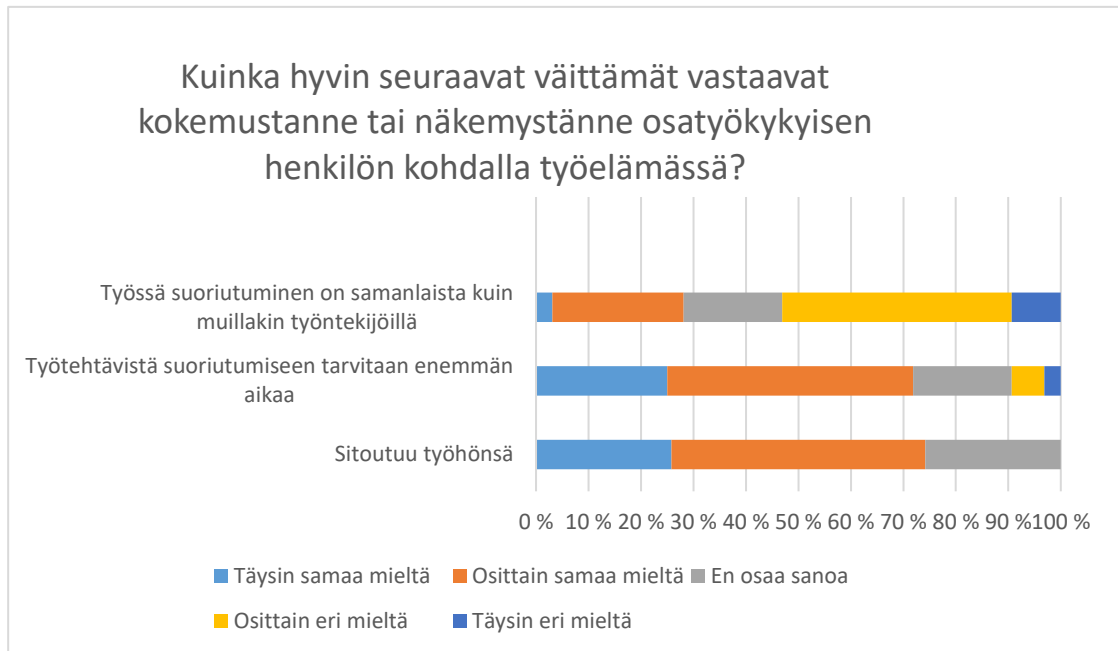


Kuvio 9. Koetteko, että yrityksessänne on tarpeeksi tietoa osatyökykyisten työllistämisen tuesta

Lähes puolet vastaajista (44%) oli osittain eri mieltä siitä, että työssä suoriutuminen osatyökykyisellä on samanlaista kuin muillakin työntekijöillä, vain kolme prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä (kuvio 10).

Yli puolet vastaajista (47%) oli osittain samaa mieltä siitä, että osatyökykyinen tarvitsee työtehtävistä suoriutumiseen enemmän aikaa, vain kolme prosenttia oli täysin eri mieltä.

Yli puolet vastaajista (48%) oli osittain samaa mieltä siitä, että osatyökykyinen sitoutuu työhönsä, osittain tai täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista.

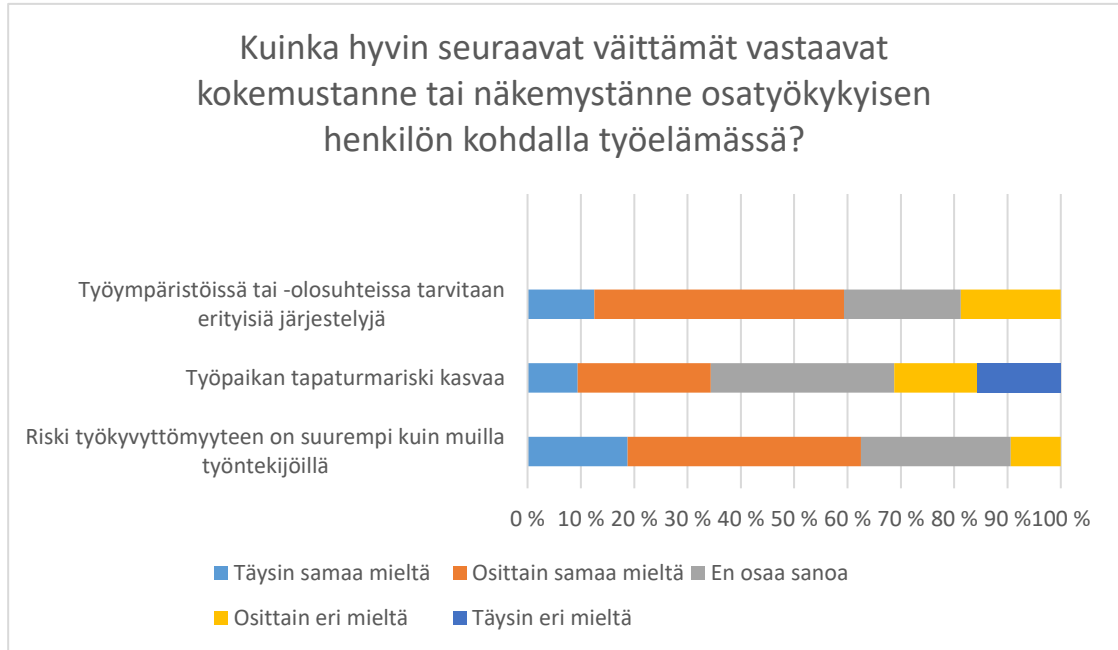


Kuvio 10. Kuinka hyvin seuraavat väittämät vastaavat kokemustanne tai näkemystänne osatyökykyisen henkilön kohdalla työelämässä, 1

Yli puolet vastaajista (47%) oli osittain samaa mieltä siitä, että työympäristöissä tai -olosuhteissa tarvitaan erityisiä järjestelyjä osatyökykyisen kohdalla, täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista (kuvio 11).

Suurin osa vastaajista (34%) ei osannut sanoa kasvaako työpaikan tapaturmariski osatyökykyisen kohdalla. Kuusitoista prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että osatyökykyine henkilö ei vaikuta työpaikan tapaturmariskin kasvuun, kun taas yhdeksän prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että vaikuttaa.

Lähes puolet vastaajista (44%) oli osittain samaa mieltä siitä, että osatyökykyisellä riski työkyvyttömyyteen on suurempi kuin muilla työntekijöillä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämästä.

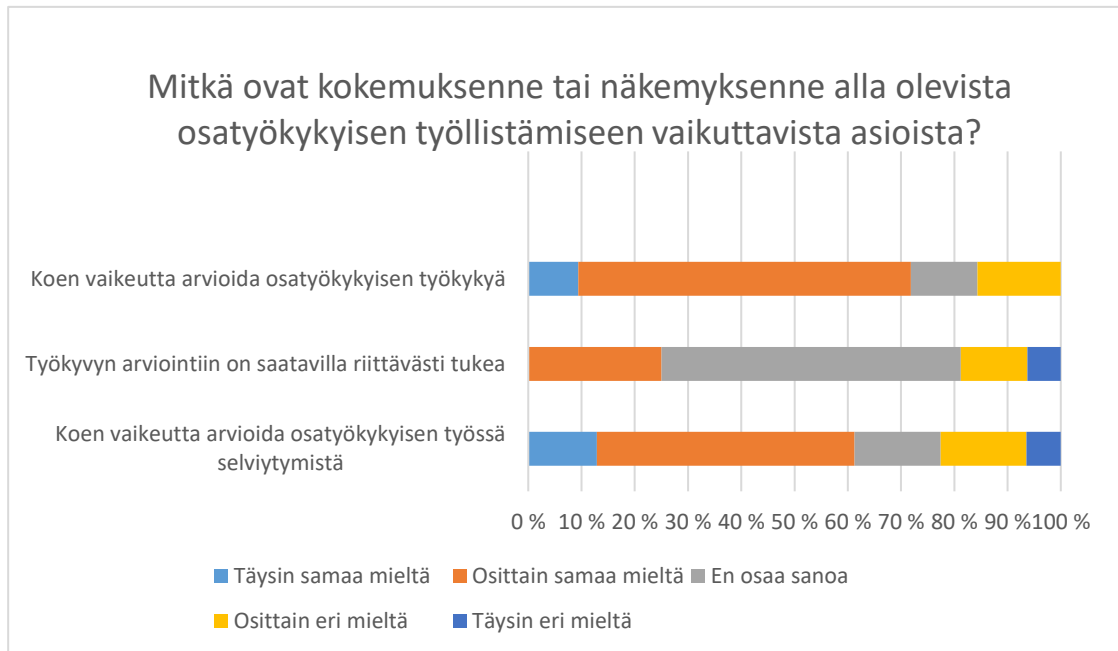


Kuvio 11. Kuinka hyvin seuraavat väittämät vastaavat kokemustanne tai näkemystänne osatyökykyisen henkilön kohdalla työelämässä, 2

Yli puolet vastaajista oli osittain samaa mieltä siitä, että kokevat vaikeutta arvioida osatyökykyisen työkykyä (kuvio 12). Yksikään vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämästä.

Yli puolet vastaajista (56%) ei osannut sanoa onko osatyökykyisen työkyvyn arviointiin saatavilla riittävästi tukea. Yksikään vastaajista ei ollut sitä mieltä, että tukea työkyvyn arviointiin olisi riittävästi tarjolla.

Lähes puolet vastaajista (48%) oli osittain samaa mieltä siitä, että kokevat vaikeutta arvioida osatyökykyisen työssä selviytymistä. Vain kuusi prosenttia oli sitä mieltä, etteivät koe vaikeutta osatyökykyisen työssä selviytymisen arvioinnissa.

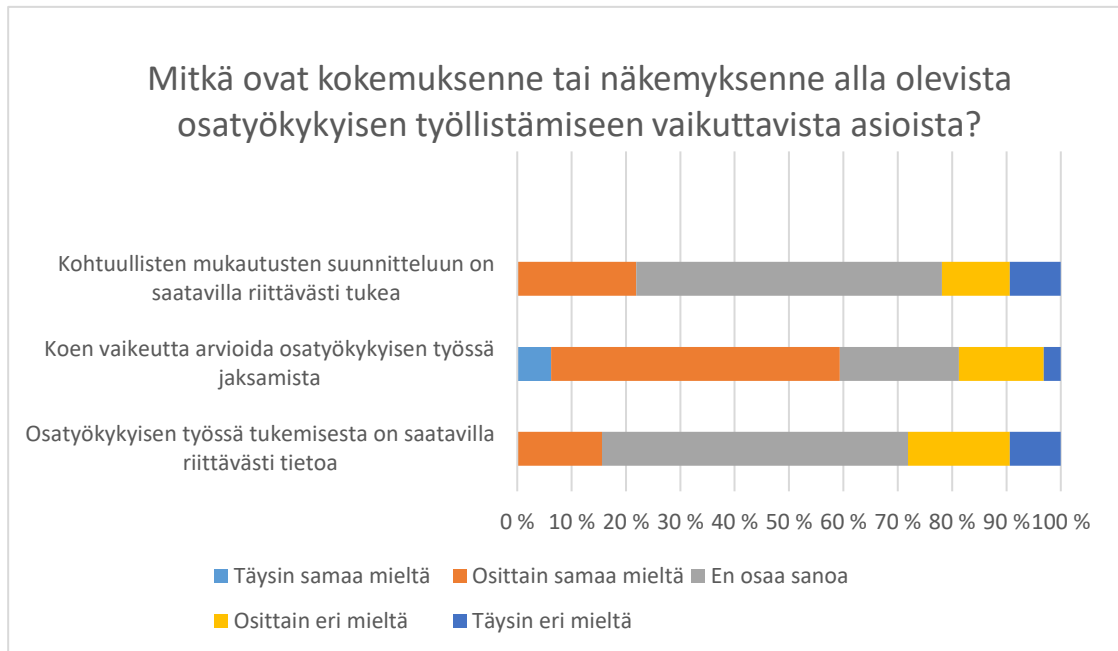


Kuvio 12. Mitkä ovat kokemuksenne tai näkemyksenne alla olevista osatyökykyisen työllistämiseen vaikuttavista asioista, 1

Yli puolet vastaajista (56%) ei osannut sanoa onko kohtuullisten mukautusten suunnitteluun saatavilla riittävästi tukea (kuvio 13). Yksikään vastaajista ei ollut sitä mieltä, että tukea olisi riittävästi saatavilla.

Yli puolet vastaajista (53%) oli osittain samaa mieltä siitä, että kokevat vaikeutta arvioida osatyökykyisen työssä jaksamista. Vain kolme prosenttia vastaajista oli täysin eri mieltä väittämästä.

Yli puolet vastaajista (56%) ei osannut sanoa onko osatyökykyisen työssä tukemisesta saatavilla riittävästi tietoa. Yksikään vastaajista ei ollut sitä mieltä, että tietoa olisi riittävästi saatavilla.



Kuvio 13. Mitkä ovat kokemuksenne tai näkemyksenne alla olevista osatyökykyisen työllistämiseen vaikuttavista asioista, 2

Lisäksi sain myös sähköpostitse yhteydenoton yhdeltä työnantajalta hänen vastattuun kyselyyn, koska hän halusi tuoda esille tärkeän osatyökykyisen työllistämiseen vaikuttavan asian, joka ei kyselyssä tullut ilmi. Nykyinen työlainsäädäntö ja työehtosopimukset eivät tunne helpotuksia mm. sairausajan palkkaan tai työterveyshuollon järjestämiseen työntekijän ollessa osatyökykyinen henkilö. Vaikka 100-prosenttisesti työkyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö haluaisi tehdä työtä osa-aikaisesti oman terveyden sallimissa rajoissa, on työntekijällä samat oikeudet sairausajan palkkaan ja työterveyshuollon palveluihin. Riskinä on, että osatyökykyistä henkilöstä tulee yritykselle liikaa taloudellisia kuluja, vaikka hänen ammattitaidolleen ja osaamiselleen olisi-kin tarvetta. Suuryrityksissä osatyökykyisen työllistyminen voi tyssätä viimeistään työhöntulotarkastukseen, johtuen kohtuuttomasta työkyvyttömyyseläkkeiden muuttuvasta maksuluokkajärjestelmästä, joka sysää ison osan koituvista eläkekuluista työnantajan maksettaviksi.

8 Pohdinta

8.1 Tulosten pohdinta

Tutkimuksen kyselyyn vastasi 32 työnantajaa, joka ei sinällään prosenttiosuudeltaan ole kauhean suuri, mutta kyselyn aiheeseen nähden vastaajien määrää voidaan pitää hyvänä. Vastaajien vähäisyyden vuoksi vertailua, eri paikkakuntien ja eri alojen välillä ei kuitenkaan ennalta suunnitellusti voida tehdä, koska joistakin paikkakunnilta ja aloilta vastaus jäi yhteen.

OTE-hankkeen loppuraportin (2019) mukaan osatyökykyisten työttömien työnhakijoiden määrän kerrotaan kaiken kaikkiaan vähentyneen koko kärkihankkeen ajan. (Matti-Wiro & Tiainen 2019, 14). Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen työllisyyskatsauksen (2019, 2020) mukaan vammaisten ja pitkäaikaissairausten työttömien työnhakijoiden määrä näyttää lisääntyneen lähes vuoden takaisesta, maaliskuussa 2019 heitä on ollut maakunnassa 1175 henkilöä kun taas helmikuussa 2020 heitä on todettu olevan 1223. (Pohjois-Karjalan työllisyyskatsaus helmikuu 2020 & maaliskuu 2019 n.d.) Suoranaisia päätelmiä tästä ei voi tehdä osatyökykyisten työllistymisen suhteen, mutta vammaisten ja pitkäaikaissairausten työttömien työnhakijoiden määrä ei ainakaan näytä pienentyneen viimeisen vuoden aikana alueellisesti.

Tutkimuksen mukaan työnantajilta kuitenkin löytyy halua palkata osatyökykyisiin työntekijöihin, sillä vastaajista yli puolet on joko aiemmin työllistänyt osatyökykyisen työntekijän tai suhtautuu positiivisesti ajatukseen osatyökykyisen palkkaamisesta. Suurin osa työnantajista oli kuitenkin täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että osatyökykyistä työllistettäessä työympäristöissä ja -olosuhteissa tarvitaan erityisiä järjestelyitä sekä osatyökykyisen oletettiin tarvitsevan työtehtävistä suoriutumiseen normaalia enemmän aikaa ja työssä suoriutumista ei pidetty samanlaisena kuin muilla työntekijöillä. Tutkimuksen mukaan haasteiksi osatyökykyisen työllistämässä koettiin kuitenkin se, etteivät työnantajat eivät kokeneet osaavansa arvioida osatyökykyisen työkykyä tai heidän työssä selviytymistään tai työssä jaksamista. Tämä ei ole miten-

kään yllättävä tieto, koska monesti osatyökykyisen työelämästä putoaminen ei ole tapahtunut äskettäin ja oman työkyvyn ja osaamisen arviointi voivat olla osatyökykyiselle itselleenkin vaikeaa.

Sen sijaan yllättävää oli, että yli puolet työnantajista kokivat, etteivät osanneet sanoa onko työkyvyn arviointiin, kohtuullisten mukautusten suunnitteluun tai osatyökykyisen työssä tukemiseen riittävästi tietoa saatavilla. Voitanees siis päätellä, että joko tietoa ei koeta olevan saatavilla tai sitten sitä ei ole ollut tarvetta tai aikaa etsiä. Tämän päivän työelämän, kun koetaan olevan kovin hektistä. Mietinkin, onko tämä osittain syynä siihen, ettei osatyökykyisiä työllistetä yhtä aktiivisesti kuin toiveena olisi. On sanomattakin selvää, että osatyökykyisten rekrytoimisesta koituvat työn ja työolosuhteiden muokkaukset voivat viedä enemmän aikaa ja rahaa, kuin tavan rekrytointiprosessi. Mutta kuten Vuorento & Teräväkin (2014) omassa tutkimuksessaan toteavat sen ei aina tarvitse olla kallista työnantajalle. Usein osatyökykyisen työntekijän työskentelyä voidaan helpottaa suhteellisen pienilläkin kustannuksilla, jopa ilman lisäkustannuksia, mm. työaikajärjestelyillä. (Vuorento & Terävä 2014, 82.) Ja kuten Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehikoinen, Pitkänen & Ylikojola (2017) omassa tutkimuksessaan toteavat, että niissä yrityksissä, joissa on aiemmin työskennellyt osatyökykyisiä, on osaamista työn järjestämiseksi ja muotoilemiseksi sellaiseksi, ettei osatyökykyisyydestä koidu haittaa. Suurin osa heistä pystynyt löytämään osatyökykyiselle soveltuvia työtehtäviä, ilman erillisiä järjestelyjä ja jossa ei myöskään ole koitunut osatyökykyisyydestä johtuvia tuottavuushaittoja. (Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehikoinen, Pitkänen & Ylikojola 2017, 81.) Eli aina kyse ei ole edes rahallisista investoinneista, vaikka aikaa suunnittelu varmasti viekin. Tosin työtehtävien suunnitteluun käytetty aika rekrytointin yhteydessä varmasti myös kompensoi tuottavuutta tulevaisuudessa.

Tänä päivänä työntekijän motivaatiota pidetään tärkeänä, olipa sitten kyse osatyökykyisestä tai täysin työkykyisestä työnhakijasta. Motivaatio työtä kohtaan näkyy varmasti myös työntekijän sitoutuneisuutena työhön. Yleisesti ottaen ajatellaan, että osatyökykyiset sitoutuvat työhönsä ja tämä näkyy myös työnantajilta saaduissa vastauksissa. Vastausten perusteella ei oikein osattu sanoa kasvattaako osatyökykyisen työntekijän työskentely työpaikalla työtaturman riskiä. Työkyvyttömyyden riskiä sen sijaan pidettiin kohonneena osatyökykyisen kohdalla. Toki työkyvyttömyyden

uhka voi olla suurempi ja todennäköisempi osatyökykyisen kohdalla lähtökohtaisesti, mutta mikäli työnkuva ja tehtävät suunnitellaan osatyökykyiselle täysin soveltuviksi. Voidaan häntä pitää tehtävänsä täysin työkykyisenä, joten onko työkyvyttömyyden riski näin ollen silloin enää suurempi?

Suurta vastuuta näiden asioiden arvioimisesta ja tarvittavien mukautusten suunnittelusta suhteessa työkykyyn voidaan pitää työterveyshuollolla. OTE-hankkeen loppuraportissa (2019) kannustetaan työpaikkoja siihen, että työntekijän mahdollisuus jatkaa työssään vammasta tai sairaudesta huolimatta mahdollistuisi joko työolosuhteiden mukauttamisella, työaikajärjestelyillä tai korvaavan työn järjestämisellä. Työaikajärjestelyjen ja mukauttamisen toivotaankin tulevaisuudessa olevan osa normaalia työpaikan toimintaa. (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, 20.) Kyselyn tulosten mukaan voidaan kuitenkin päätellä, että erityisesti työolosuhteiden mukauttamisesta ja työolosuhteiden järjestelytuesta tarvittaisiin lisää tietoa työpaikoilla, koska nämä kaksi osoittautuivat kaikista vähiten tunnetuiksi osatyökykyisten tuen muodoista työnantajien keskuudessa.

Vuorenon & Terävän (2014) tutkimustuloksissakin pidetään tärkeänä, että työkyvyn ongelmat otettaisiin puheeksi jo varhaisessa vaiheessa ja siihen luodut mallit vakiinutettaisiin käyttöön työpaikoilla. (Vuoreno & Terävä 2014, 83). Tätä voidaankin pitää tärkeänä osana yhteistyöstä työpaikan ja työterveyshuollon välillä, tällöin työkyvyn vajavuudesta aiheutuvaa haittaa voidaan minimalisoida jo hyvin varhaisessa vaiheessa. Toisaalta myös, mikäli työkyvyn haitta kasvaa merkittäväksi ja työntekijä ei suoriudu työstään mukautusten jälkeenkään, olisi työterveyshuollon velvollisuutena ohjata työntekijä hakeutumaan ammatillisen kuntoutuksen palveluihin. Tänä päivänä edelleenkin ajoittain törmätään siihen tilanteeseen, ettei työterveyshuollosta ole osattu ohjata osatyökykyistä niihin ammatillisen kuntoutuksen palveluihin, joihin hänellä olisi oikeus. Sama näyttäytyy myös perusterveydenhuollon palveluissa, joissa ei välttämättä ole riittävästi tietoa työkyvystä ja sen kuntouttamisesta, erityisesti ammatillisen kuntoutuksen osalta. Usein etenkin pitkäaikaistyöttömän kohdalla ei myöskään osata ottaa huomioon hänen työkykynsä liittyviä tai sitä vaikeuttavia asioita, koska sen ei ajatella olevan hänen elämäntilanteessaan ensisijaista, mikäli hän muu-

toin pärjää terveydentilansa kanssa arjessaan. Nämä ovat valitettavia tilanteita, joihin tarvittaisiin kipeästi muutosta tulevaisuudessa, mikäli osatyökykyisten työllisyyttä halutaan parantaa mm. ammatillisen kuntoutuksen keinoin. Toimenpiteenä ei voida pitää riittävänä, että ammatilliseen kuntoukseen pääsyä on mahdollistettu entistäkin varhaisemmassa vaiheessa, mikäli osatyökykyisiä ei osata sinne riittävästi ohjata.

Ammatillisen kuntoutuksen toimista ja osatyökykyisen tukimuodoista tunnetuimmat työnantajien keskuudessa olivat palkkatuki, työharjoittelu ja työkokeilu, työhönvalmennuksen jäädessä jaetulle kolmanneksi viimeiselle sijalle. Tämä on mielestäni yksi osatyökykyisyyden tukimuodoista, jota olisi tärkeää tehdä entistä enemmän tunnetuksi työnantajien keskuudessa. Työhönvalmennuksen avulla voitaisiin ratkaista useita tutkimuksessa osatyökykyisyyteen ja osatyökykyisen työllistämiseen esiintyneistä haasteista. Siitä voisi olla apua, niin osatyökykyisen työkyvyn kuin osaamisenkin arvioinnissa ja sitä kautta soveltuvien työtehtävien suunnittelussa. Mm. Individual Placement and Support (IPS) -toimintamallista voitaisiin nähdä hyötyvän tulevaisuudessa sekä osatyökykyisten että työnantajien, mikäli malli saataisiin juurrutettua käyttöön.

Alun perin IPS-toimintamalli on kehitetty auttamaan vaikeiden mielenterveyden häiriöiden kanssa kamppailevien työllistymistä. Mallin keskeisenä tavoitteena pidetään työnhakijan työllistymistä normaaliin palkkatyöhön. IPS-mallin mukaista toimintaa ohjataan kahdeksalla periaatteella, joita ovat mm. asiakkaan omien toiveiden kuunteleminen työhaussa, kilpailukykyinen työllistyminen ja rajoittamaton yksilöllinen tuki. Mallissa pyritään myös siihen, että asiakkaalla olisi mahdollisuus päästä palveluun niin halutessaan hänen muun tilanteensa sitä rajoittamatta. Keskeisimpänä erona mallissa muihin verrattaviin palveluihin voidaan pitää sitä, että kuntoutus ja valmennus tapahtuvat pääsääntöisesti työpaikalla. (What is IPS? n.d.)

Sveinsdottir, Lie, Bond, Eriksen, Tveito, Grasdal & Reme (2020) tutkivat Norjassa voidaanko IPS-toimintamallilla tukea tehokkaasti NEET-nuoria, joilla on varhainen työkyvyttömyyden riski monien sosiaalisten ja terveyteen liittyvien ongelmien takia. Tutkimustulosten mukaan merkittävästi useampi osallistuja saavutti IPS-mallin avulla kilpailukykyisen työn 12 kuukauden aikana kuin perinteisen ammatillisen kuntoutuksen

keinoin. IPS-mallilla nähtiin myös olevan muita suotuisia vaikutuksia ns. ei ammatillisiin asioihin, kuten mm. päihteiden käytön tai toivottomuuden vähenemiseen ja optimistisempaan tulevaisuuden ajatteluun. Lisäksi tutkimuksessa todettiin, että vaikka IPS-malli alun perin kehitettiin vakavista mielenterveysongelmista kärsiville, tuoreiden tutkimustulosten mukaan sitä voitaisiin käyttää tehokkaasti myös muissa sairaus- ja vamma-ryhmissä. (Sveinsdottir, Lie, Bond, Eriksen, Tveito, Grasdahl & Reme 2020.) Suomessa Kuntoutussäätiö on tehnyt 2018 Sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta selvityksen näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen (IPS) kansainvälisistä kokemuksista ja tuloksista sekä miten näiden avulla voitaisiin työhönvalmennuspalveluita kehittää Suomessa. (Harkko, Lehto, Pitkänen & Ala-Kauhaluoma 2018). Nähtäväksi jää miten työhönvalmennusta tulevaisuudessa kehitetään, mutta sanomattakin selvää on, että työnantajien keskuudessa tietoisuutta työhönvalmennuksesta sekä sen merkityksestä tulisi lisätä.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön eettisyyttä huomioitiin hyvään tieteelliseen tapaan sisältyvien lähdeviitteiden asianmukaisella käytöllä, silloin kun käytettiin oman tutkimuksen ulkopuolisia lähteitä. Toisen työtä kunnioittaen. (Vilkkä 2007, 165.)

Tutkimuksen luottamuksellisuus huomioitiin koko opinnäytetyön ajan aina saatekirjeestä tulosten raportointiin asti. Kyselylomakkeen yhteyteen laitettiin saatekirje, josta ilmeni, että kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja vastaaminen tapahtuu anonymina. Jotta hyvä tieteellinen käytäntö toteutuu, eikä kyselyyn osallistujia pystytä tunnistamaan. (Vilkkä 2007, 164.) Saatekirjeeseen laitettiin myös maininta, että tuloksia ja vastauksia käsitellään vain opinnäytetyön kirjoittajan toimesta. Näillä pyrittiin takaamaan tutkimuksen eettisyyttä.

Tietoisesta suostumuksesta mukaisesti tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja siitä pystyi kieltäytymään ilman tunnetta pakollisuudesta. Osallistumisensa pystyi myös keskeyttämään tai peruttamaan milloin vain, ilman sen suurempaa selittelemistä. Osallistuja sai ymmärrettävää tietoa tutkimuksen toteuttamisesta ja sisällöstä,

sekä siitä miten hänen henkilötietojaan käsitellään. Osallistujalle kävi ilmi mitä tutkimuksella tavoitellaan ja miten tutkimustuloksia hyödynnetään. Lisäksi tutkimuksen tekijä antoi omat yhteystietonsa osallistujalle. (Aro & Koivisto 2019.)

Kyselylomakkeen sisältö suunniteltiin huolellisesti, jotta kysymykset olivat selkeitä ja helposti ymmärrettäviä ja niissä kysyttiin vain yhtä asiaa kutakin kysymystä kohden. Jokainen kysymys käytiin läpi pohtien mitä kullakin kysymyksellä mitataan ja onko se tarkoituksenmukainen. Tutkimuskysymykset pidettiin mielessä läpi kyselylomakkeen kysymysten laatimisen, jotta kyselylomakkeella saatavat vastaukset palvelisivat tutkimuskysymyksiä mahdollisimman tarkoin. (Vilka 2007, 63-65.) Myös kyselylomakkeen ulkoasusta pyrittiin rakentamaan mahdollisimman selkeä ja loogisesti etenevä, jottei kyselyyn vastaamisen esteeksi tulisi, ettei vastaaja tiedä mihin kysymyksiin ja millä tavoin hänen tulisi vastata. (Vilka 2007, 66-67).

Tutkimuksen onnistuminen vaatii tutkimuskysymyksiin luotettavien vastausten saamista. Luotettavuutta voidaan mitata validiteetti- ja reliabiliteettikäsitteiden avulla. Tutkimuksen validiteettia eli pätevyyttä voidaan tarkastella siitä, ollaanko tutkimuksella saatu tutkimuskysymyksiin täsmällisiä vastauksia. Tämä otettiin huomioon kyselylomaketta laatiessa, jotta kyselyllä voitiin saada tutkimuskysymyksiin kohdennettua tietoa, toki myös täsmällisellä perusjoukon määrittelyllä että suurella kyselyyn vastanneiden määrällä voidaan parantaa validiutta. (Heikkilä 2014, 27.)

Tutkimuskysymyksiin kohdennetut kysymykset kyselylomakkeella toivat täsmällisiä vastauksia haluttuihin kysymyksiin, mutta suunniteltua vertailua paikkakuntien tai toimialojen välillä ei pystytty tekemään osallistujamäärien jakaantuessa epätasaisesti paikkakuntien ja toimialojen kesken.

Reliabiliteetti eli luotettavuus tarkoittaa sitä, että tulosten tulisi toistua samanlaisena, mikäli niitä kysyttäisiin uudelleen. (Heikkilä 2014, 28).

Koko tutkimuksen ajan käytettiin tarkkuutta ja pyrittiin virheiden minimoimiseen. Tulosten käsittelyssä ja tulkinnassa käytettiin apuna tilastointiohjelmaa. Tulosten luotettavuutta pyrittiin huomioimaan jo otanta suunniteltaessa, koska tutkimuksen aihe huomioiden kyselyyn vastaajien kato oli ennustettavaa. Kyselyyn osallistui 32

vastaajaa jättäen vastausprosentin 27%. Näin ollen tuleekin suhtautua kriittisesti vastausten yleistettävyyteen, koska vastausprosentin jäädessä pieneksi pienetkin yksittäiset poikkeavat arvot voivat vaikuttaa tuloksiin vääristäen keskiarvoja. Ottaen kuitenkin huomioon pohdinnassa vertailuun käytetyt aiemmin tehdyt tutkimukset, jotka ovat antaneet saman suuntaisia vastauksia, voidaan olettaa tutkimuksessa saatujen tulosten olevan oikean suuntaisia. Vastausmäärän tulisi kuitenkin olla suurempi, jotta voitaisiin tehdä tarkkoja johtopäätöksiä.

8.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimukset

Tutkimustulosten perusteella työnantajat suhtautuvat positiivisesti osatyökykyisen työllistämiseen. Kuitenkin tietoa osatyökykyisten työllistämisen tukemisesta kaivataan työnantajien keskuudessa. Merkittävimmiksi haasteiksi koettiin vaikeudet arvioida osatyökykyisen työkykyä, työssä selviytymistä tai työssä jaksamista. Sen sijaan työnantajien keskuudessa ei oikein osattu sanoa, onko työkyvyn arviointiin, kohtuullisten mukautusten suunnitteluun tai osatyökykyisen työssä tukemiseen riittävästi tietoa saatavilla. Osatyökykyisen kohdalla riskiä työkyvyttömyyteen pidettiin kohonneena, mutta heidän arvioitiin kuitenkin sitoutuvan työhönsä. Ammatillisen kuntoutuksen toimista ja osatyökykyisen tukimuodoista tunnetuimpia työnantajien keskuudessa olivat palkkatuki, työharjoittelu ja työkokeilu.

Sen sijaan työolosuhteiden mukauttamisesta, työolosuhteiden järjestelytuesta ja työhönvalmennuksesta tarvittaisiin kipeästi lisää tietoa työpaikoilla. Työolosuhteiden mukauttamisella ja työolosuhteiden järjestelytuella voidaan saavuttaa suurta hyötyä niin osatyökykyisen työhön palkkaamisessa kuin työssä jatkamisessa tai sinne palautumisessa. Työhönvalmennusta ja sen merkitystä tulisi tehdä tunnetummaksi työnantajien keskuudessa. Työhönvalmennuksella voitaisiin tukea niin osatyökykyistä kuin työnantajaakin, monet tutkimuksessa esille tulleista haasteista olisivat ratkaistavissa työhönvalmennuksen avulla. Sen vuoksi olisikin erittäin tärkeää kehittää työhönvalmennusta entistä enemmän ja aiempaa paremmin tukemaan osatyökykyisen työllistymistä tulevaisuudessa.

Jatkotutkimusten osalta tärkeänä voidaan pitää osatyökykyisen näkökulman esiin tuomista, jotta ammatillisen kuntoutuksen sekä osatyökykyisen tuen malleja voidaan tulevaisuudessa kehittää paremmin tukemaan osatyökykyisten työllistymistä.

Lähteet

Ala-Kauhaluoma, M. Kesä, M. Lehikoinen, T. Pitkänen, S. & Ylikojola, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 42/2017. Viitattu 20.4.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-252-1>

Aro, P. & Koivisto, K. 2019. Ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettiset kysymykset. Viitattu 22.3.2020. <http://www.oamk.fi/epooki/2019/ammattikorkeakoulun-opinnaytetoiden-eettiset-kysymykset/>

Autti-Rämö, I. Salminen, A-L. Rajavaara, M. 2016. Kuntoutuminen. Tallinna: Duodecim.

Harkko, J. Lehto, S. Pitkänen, S. & Ala-Kauhaluoma, M. 2018. Selvitys sijoita ja valmistamien mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta. Kuntoutussäätiön työselosteita 55/2018. <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2018/11/Sijoita-ja-valmennus-tyoselosteita-55-18.pdf>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Hirsjärvi, S. Remes, M. Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Jolkonen, A. Kilpeläinen, R. Koistinen, P. Kurvinen, A. & Haarala, M. 2004. Työmarkkinoiden rakenne ja toiminta Pohjois-Karjalassa. Ennako 2010-hankkeen julkaisu. Joensuun yliopisto. https://www3.uef.fi/documents/677351/715039/Työmarkkinoiden_rakenne_ja_toiminta_Pohjois-Karjalassa.pdf/2234f166-b695-4db1-ae59-a2b2d6743353

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY.

Kalso, E. Haanpää, M. Hamunen, K. Kontinen, V. & Vainio, A, 2018. Kipu. Tallinna: Duodecim.

Kerää vastauksia kyselyyn, N.d. Webropol -verkkosivut. Viitattu 11.2.2020. <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokaluu/keraa-vastauksia/>

Kuntoutus- reitti takaisin työelämään, N.d. Työeläke-verkkosivut. Viitattu 5.1.2020. <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/kuntoutus-reitti-takaisin-tyoelamaan/>

L916/2012. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Viitattu 5.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>

L 566/2005. Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista. Viitattu 5.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050566#Pidp448634080>

L189/2001. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Viitattu 5.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

L 626/1991. Laki liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta. Viitattu 5.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19910626>

- L 395/2006. Työntekijän eläkelaki. Viitattu 5.1.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395#O2L3P25>
- L 459/2015. Työtaturma ja ammattitautilaki. Viitattu 5.1.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150459>
- L 1389/2001. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 5.1.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- L1224/2004. Sairausvakuutuslaki. Viitattu 5.1.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224#O3L8P11>
- Martimo, K-P. Uitti, J. & Antti-Poika, M. 2018. Työstä terveyttä. Tallinna: Duodecim.
- Mattila, Y. 2017. Toimeentuloturva. Turenki: Hansaprint.
- Mattila-Wirolahti, P. & Tiainen, R. 2019. Kaikki mukaan työelämään, Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tulokset ja suositukset. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4056-7>
- Mikä Topakka-hanke on? N.d. Joensuun kaupunki -verkkosivut. Viitattu 14.4.2020.
<https://www.joensuu.fi/topakka-hanke>
- Nuoren ammatillinen kuntoutus, N.d. Kela -verkkosivut. Viitattu 5.1.2020.
<https://www.kela.fi/nuoren-ammattillinen-kuntoutus>
- Nuorten pääsyä Kelan ammatilliseen kuntoutukseen helpotetaan, N.d. Kela -verkkosivut. Viitattu 5.1.2020. <https://www.kela.fi/-/nuorten-paasya-kelan-ammattilliseen-kuntoutukseen-helpotetaan>
- Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet: Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 3.4.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3997-4>
- Paanetoja, J. Kröger, T. & Östman, P. 2016. Osatyökykyinen työntekijä vastauksia käytännön kysymyksiin. Helsinki: Kauppakamari.
- Pohjois-Karjalan työllisyyskatsaus helmikuu 2020, N.d. ELY-keskus -verkkosivut. Viitattu 20.4.2020. <http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40262065/Työllisyyskatsaus+helmikuu2020/f2f3fbe1-1804-4495-9803-9ed7260929eb>
- Pohjois-Karjala työllisyyskatsaus maaliskuu 2019, N.d. ELY-keskus -verkkosivut. Viitattu 20.4.2020. <http://webdynasty.pohjoiskarjala.net/dynasty/tohmajarvi/koukous/20191304-11-1.PDF>
- Pohjois-Karjalassa työttömien määrä lisääntyi 6,2 %, N.d. Ely-keskus -verkkosivut. Viitattu 20.4.2020. <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=10#>
- Sveinsdottir, V. Lie, SA. Bond, GR. Eriksen, HR. Tveito, TH. Grasdal, AL. & Reme, SE. 2020. Individual placement and support for young adults at risk of early work disability (the SEED trial). A randomized controlled trial. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. Viitattu 6.5.2020. https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3837

Takala, T. Aro, T. Haanpää, M. Hedenborg, M. & Kivekäs, J. 2019. Vakuutusratkaisut potilaan tukena. Tallinna: Duodecim.

Työllistämisen kuntalaisä työnhakijalle, N.d. Joensuun kaupunki -verkkosivut. Viitattu 14.4.2020. <https://www.joensuu.fi/web/guest/tyollistamisen-kuntalisa-tyonhakijalle>

Työllisyyskatsaus helmikuu 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 20.4.2020. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162139/TKAT_Helmi_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työolosuhteiden järjestelytuki, N.d. TE-palvelut -verkkosivut. Viitattu 5.1.2020. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyoolosuhteiden_jarjestelytuki/index.html

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Tammi.

Vuorento, M. & Terävä, K. 2014. Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Viitattu 20.4.2020. <https://kuntoutussaatio.fi/files/1887/osatyokykyisen-tyossa-jatkaminen.pdf>

What is IPS? N.d. IPS employment center -verkkosivut. Viitattu 6.5.2020. <https://ipsworks.org/index.php/what-is-ips/>

Liitteet

Liite 1. Webropol-kysely lomake

Työhön osatyökykyisenä

1. Yrityksenne toimiala?

2. Yrityksenne sijainti?

 ▼

3. Yrityksenne henkilöstömäärä?

- 1-10
- 11-50
- 51-249
- yli 250

4. Onko yrityksessänne ollut osatyökykyistä henkilöä työkokeilussa, työharjoittelussa tai työhönvalmennuksessa?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

5. Jos on, niin kenen tukemana?

- TE-hallinto
- KELA
- Työeläkeyhtiö
- En osaa sanoa

6. Koetteko työnantajana tuolloin saaneenne tarpeeksi tukea osatyökykyisen henkilön kanssa toimiessanne?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

7. Mitkä seuraavista ammatillisen kuntoutuksen toimista tai osatyökykyisen tukimuodoista ovat teille ennestään tuttuja?

- Työkokeilu
- Työharjoittelu
- Työhönvalmennus
- Työolosuhteiden järjestelytuki
- Palkkatuki
- Työvoimakoulutus
- Oppisopimuskoulutus
- Osasairauspäiväraha
- Kuntoutusraha
- Työolosuhteiden mukauttaminen

8. Onko yrityksenne aiemmin työllistänyt osatyökykyistä henkilöä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

9. Jos ette ole aiemmin työllistäneet, olisitteko valmiita työllistämään?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

10. Koetteko, että yrityksessänne on tarpeeksi tietoa osatyökykyisen työllistämisen tuesta?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

11. Kuinka hyvin seuraavat väittämät vastaavat kokemustanne tai näkemystänne osatyökykyisen henkilön kohdalla työelämässä?

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työssä suoriutuminen on samanlaista kuin muillakin työntekijöillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävistä suoriutumiseen tarvitaan enemmän aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sitoutuu työhönsä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristöissä tai -olosuhteissa tarvitaan erityisiä järjestelyjä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan tapaturmariski kasvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riski työkyvyttömyyteen on suurempi kuin muilla työntekijöillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Mitkä ovat kokemuksenne tai näkemysenne alla olevista osatyökykyisen työllistämiseen vaikuttavista asioista?

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen vaikeutta arvioida osatyökykyisen työkykyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkyvyn arviointiin on saatavilla riittävästi tukea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen vaikeutta arvioida osatyökykyisen työssä selviytymistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kohtuullisten mukautusten suunnitteluun on saatavilla riittävästi tukea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen vaikeutta arvioida osatyökykyisen työssä jaksamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osatyökykyisen työssä tukemisesta on saatavilla riittävästi tietoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lähetä

Liite 2. Saatekirje

Arvoisa vastaanottaja,

Teen tutkimusta opinnäytetyöhöni liittyen osatyökykyisten työllistymisestä Pohjois-Karjalan alueella. Opinnäytetyöni aiheena on osatyökykyisten työllistyminen ja sen tukeminen. Aihe on kiinnostava ja ajankohtainen. Opinnäytetyöni tarkoitus on edistää osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä alueellisesti. Osatyökykyisten työllistymistä on pyritty edistämään Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) – hankkeen avulla, joka oli yksi edellisen hallituksen kärkihankkeista vuosien 2015-2018 aikana. Hankkeen tehtävänä oli kaiken kaikkiaan parantaa osatyökykyisten työssä jatkamista sekä työllistymistä. Hankkeen avulla pyrittiin myös lisäämään myönteistä suhtautumista osatyökykyisiin työelämässä sekä lisäämään avoimuutta.

Opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa kuntoutuksenohjaajaksi ja tämä kyselytutkimus on osa opinnäytetyötäni. Opinnäytetyössäni kartoitan, kuinka tietoisia yrityksissä ollaan osatyökykyisen työllistämiseen vaikuttavista seikoista sekä hänen työllistymiseensä liittyvistä tuen mahdollisuuksista. Kysely lähetetään sattumanvaraisesti valikoiduille Pohjois-Karjalan seudun yrityksille eri toimialoille ja eri kokoihin yrityksiin.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, kuitenkin toivon teidän vastaavan kyselyyn. Näin saisin mahdollisimman kattavan aineiston kokoon. Aikaa kyselyn täyttämiseen kuluu muutaman minuutin ajan. Vastauksenne tullaan käsittelemään nimettömänä ja luottamuksellisesti sekä niin, ettei vastaaja voida missään vaiheessa tunnistaa. Sähköisellä webropol-ohjelmalla toteutetussa kyselyssä vastaajat jäävät anonyymiksi myös minulle opinnäytetyön tekijänä. Opinnäytetyön arvioitu valmistumisaika on keväällä 2020, jonka jälkeen valmis opinnäytetyöni on luettavissa sähköisessä muodossa Theseus.fi julkaisuarkistossa.

Linkki kyselyyn

Lisätietoja

Liite 3. Työttömät työnhakija ja avoimet työpaikat

**TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT JA AVOIMET TYÖPAIKAT KUNNITTAIN 2020
HELMIKUUN LOPUSSA****ELY-KESKUS: POHJOIS-KARJALA**

Kunta	Työ- voima	Työttömät työnhakijat								Vamm. ja pitkä- aik. sairaat	Avoi- met työ- paikat
		Osuus-% työvoi- masta	Yh- teensä	Miehet	Naiset	Alle 20- vuotiaat	Alle 25- vuotiaat	Yli 50- vuotiaat	Pitkäaik. työttö- mät		
Ilomantsi	1 976	18,1	357	239	118	5	24	216	107	43	17
Joensuu	35 625	14,1	5 017	3 075	1 942	139	778	1 746	1 291	624	1 054
Juuka	1 832	15,8	290	198	92	...	20	185	57	39	19
Kitee	4 167	14,0	585	340	245	13	44	312	151	62	72
Kontiolahti	7 215	10,1	727	464	263	18	91	282	171	80	41
Lieksa	4 331	14,7	635	403	232	10	74	338	174	73	91
Liperi	5 685	11,2	636	396	240	19	82	285	150	86	52
Nurmes	4 050	14,0	569	374	195	13	57	287	137	72	73
Outo- kumpu	2 692	15,3	412	238	174	...	55	161	88	66	59
Polvijärvi	1 783	12,8	228	142	86	...	13	120	72	37	5
Rääkkylä	806	14,8	119	76	43	...	5	76	30	14	...
Tohmajärvi	1 874	16,1	302	181	121	...	9	169	62	27	27
Yhteensä	72 036	13,7	9 877	6 126	3 751	228	1 252	4 177	2 490	1 223	1 513