

Anne Ristola

**TUKI TYÖNANTAJALLE
OSATYÖKYKYISTEN
TYÖLLISTÄMISEEN**
Kymenlaakson alue

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus

2022



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Anne Ristola
Työn nimi	Tuki työnantajalle osatyökykyisten työllistämiseen
Toimeksiantaja	Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä
Vuosi	2022
Sivut	53 sivua, liitteitä 9 sivua
Työn ohjaaja(t)	Auli Junger ja Jenni Vuolahti

TIIVISTELMÄ

Työmarkkinoilla tapahtuvat muutokset, työurien pidentäminen, eläkesiirtymät, työvoimapula ja työllistymisasteen nostaminen edellyttävät toimenpiteitä työelämässä. Osatyökykyisten työmarkkina-asemaa on yritetty vahvistaa useamman perättäisen hallituksen toimesta. Työkyvyn rajoitteita omaavien työnhakijoiden mahdollisuudet päästä työelämään vaatii usein muita enemmän toimia, joilla voidaan tukea sekä osatyökykyisiä että työnantajia.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankkeelle. Hankkeen aikana vuosina 2020–2022 mallinnetaan ja kehitetään tuetun työllistymisen menetelmiä ja lisätään yritys yhteistyötä. Selvitystyössä kartoitetaan miten osatyökykyisen työntekijän työhyvinvointia ja työssä jaksamista voidaan lisätä, ja miten parhaiten voidaan tukea työnantajia osatyökykyisten työllistämiseksi. Tutkimuksessa selvitettiin Kymenlaakson alueen työnantajilta millaista tietoa ja osaamista työnantajat tarvitsevat, missä tilanteessa tukea tarvitaan sekä miten esille tullessiin tuen tarpeisiin voidaan vastata. Yritys yhteistyöhön kuuluu asenneilmapiiriin vaikuttamista ja tiedon lisäämistä osatyökykyisten työllistämistä.

Tutkimus, johon tämä opinnäytetyö perustuu, toteutettiin Webropol-kyselyllä, joka lähetettiin työnantajille sähköpostissa. Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksissa kävi ilmi, että työnantajat suhtautuvat myönteisesti osatyökykyisten työllistämiseen, mutta työllistymiseen vaikuttaa monet seikat. Aikaisempi kokemus työkokeilusta tai osatyökykyisten työllistämistä vaikutti positiivisesti työnantajien mielikuviin osatyökykyisistä työelämässä. Vastaajat pitivät osatyökykyisiä sitoutuneina ja motivoituneina työhön. Työnantajat uskoivat osatyökykyisillä olevan hyödynnettäviä vahvuuksia. Työn muokkaamista käytetään vielä vähän.

Työkyvyn tuen mallista tarvitaan kuitenkin lisätietoa. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työnantajat tarvitsevat laaja-alaisesti tietoa osatyökykyisyydestä, työhönvalmennuksesta ja käytettävissä olevista tuista, joilla voidaan lisätä osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia. Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hanke sai opinnäytetyöstä tietoa työnantajien toiveista ja hanketoiminnan aikana on mahdollista vastata työnantajien esittämiin toiveisiin jakamalla tietoa, verkostoitumalla ja lisäämällä yritys yhteistyötä.

Asiasanat: osatyökykyinen, työhönvalmennus, työkyky, ammatillinen kuntoutus

Degree	Bachelor of Social Services
Author (authors)	Anne Ristola
Thesis title	Support for the Employer to Employ Persons with Partial Working Ability
Commissioned by	Social and Health Services in Kymenlaakso
Time	2022
Pages	53 pages, 9 pages of appendices
Supervisor	Auli Junger and Jenni Vuolahti

ABSTRACT

The changes in the labour market, longer working lives, pension transitions, labour shortages and higher employment rates call for measures in working life. There have been attempts to strengthen the position of the persons with partial work ability in the labour market by several successive governments. Access to employment for jobseekers with partial disabilities often requires more action to support both the persons with partial work ability and the employers.

The aim of this thesis was to provide information for the Support Project of the Ability to Work Kymenlaakso. During the project in 2020–2022, methods of supported employment will be modelled and developed for persons with partial work ability at work and how to support the employers in employing persons with partial work ability in the best way possible. This study researched what kind of information and skills the employers in the Kymenlaakso area need, in what situation the support is needed and how the need can be met. Business co-operation includes influencing the climate of attitudes and increasing knowledge about the employment of the partially disabled.

The survey was conducted using the Webropol-survey and was sent to employers in the Kymenlaakso area via email. The research conducted for the thesis was executed by using quantitative research methods. The results show that employers have a positive attitude towards persons with partial work ability but the employment is affected by many factors. Previous experience of work trials or employing persons with partial work ability, had a positive effect on the employers' perceptions of persons with partial work ability in working life. The respondents considered partially disabled to be committed and motivated to work. The employers believed that persons with partial work ability had usable strengths. The jobs are still rarely adjusted.

However, more information is needed on the model of working capacity support. In conclusion, the employers need a wide range of information on partial-working capacity, on the job coaching and on the benefits available to increase the employability of the person with partial work ability. The Work Ability Support project received information about the wishes of the employers from the thesis. During the project it is possible to respond to these wishes of the employers by sharing information, networking and increasing business co-operation.

Keywords: partially disabled, job coaching, working ability, vocational rehabilitation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	KÄSITTEITÄ	9
2.1	Työ- ja toimintakyky	9
2.2	Osatyökykyisyys	10
2.3	Sairauspäiväraha, osasairauspäiväraha ja kuntoutustuki	11
2.4	Työterveyshuollon tuki	11
2.5	Ammatillinen kuntoutus	12
2.6	Työhönvalmennus	15
2.7	Työn muokkauksen keinoja	16
3	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	17
4	TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TOTEUTUS	19
4.1	Kohderyhmä	20
4.2	Tutkimusmenetelmät ja tiedonkeruu	20
4.3	Aineiston analysointi	22
5	TUTKIMUSTULOKSET	22
5.1	Yrityksen taustatiedot	23
5.2	Työn muokkaus	24
5.3	Työkokeilu ja palkkaaminen	27
5.4	Työnantajien asenteet ja mielipiteet osatyökykyisistä ja rekrytointiin vaikuttavia tekijöitä	30
5.5	Tuen ja tiedon tarve	34
5.6	Yritysten osallistuminen tilaisuuksiin ja yhteydenpito	36
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	37
7	POHDINTA	44
7.1	Haasteet ja kehittämistarpeet	45
7.2	Luotettavuus ja eettiset kysymykset	45
7.3	Jatkotutkimusehdotukset	46

LIITTEET

Liite 1. Kuva- ja taulukkoluettelo

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Saatekirje työnantajalle

1 JOHDANTO

Työmarkkinoiden muutokset ja työmarkkinoilla oleva väestön ikääntyminen ja työvoimapula pakottavat muutoksiin työelämässä. Eliniän nouseminen luo painetta työurien pidentämiseen, jota Suomessa lainsäädännön muutoksilla tavoitellaan. Tavoitteena on tukea ja edistää työllistymistä ja työssä jatkamista. Työelämässä pidempään jatkamisen mahdollisuudet riippuvat myös työmarkkinatilanteesta, talouselämässä tapahtuvista muutoksista sekä yritysten henkilöstöpolitiikasta. Tällä hetkellä puhutaan jo talouskasvua rajoittavasta työvoimapulasta. Keskeisessä asemassa on työllisyys, jotta työtä olisi tarjolla kaiken kuntoisille ja ikäisille. Työkyvyn rajoitteita omaavien työnhakijoiden mahdollisuudet osallistua työelämäänsä ovat keskimääräistä heikommat, siihen tarvitaan tukea. Työllistymisellä on taloudelliset vaikutukset sekä yksilölle itselleen palkkatuloina että yhteiskunnalle mm. työttömyysturvamenojen vähenemisenä ja verotulojen kertymisenä.

Työllistymisen kannalta on tärkeää poistaa ennakkoluuloja työnantajilta ja osatyökykyisiltä itseltään. Työyhteisössä monimuotoisuus tarkoittaa kaikkien yhdenvertaista mahdollisuutta työhön ja toimeentuloon riippumatta taustasta tai muista ominaisuuksista, kuten sairaudesta tai vammasta, alkuperästä tai iästä. Monimuotoisuus voidaan katsoa olevan työyhteisössä voimavara, joka mahdollistaa työtehtävän muokkaamista sopivaksi ja kasvattaa yrityksen tuottavuutta sekä lisää luovuuden ilmapiiriä. Avoimuus ja erilaisuuden hyväksyminen organisaatiossa johtaa innostuneempaan ja tuottavampaan työyhteisöön. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 8.)

Suomessa työvoimapolitiikkaa on lähdetty viemään entistä aktiivisempaan suuntaan ja osatyökykyisten työmarkkina-asemaan on pyritty vaikuttamaan useamman peräkkäisen hallituksen toimesta. Osatyökykyisten työllistyminen aiheena on varsin ajankohtainen edelleen, sillä myös pääministeri Sanna Marinin hallituksen tavoitteena on lisätä osatyökykyisten osallistumista työmarkkinoille ja helpottaa myös näiltä osin työvoiman saatavuutta ja yritysten rekrytointiongelmia. Tavoitteena on työllisyysasteen nostaminen 75 prosenttiin. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan kaikkien työpanosta. Työurien pidentämisen edellytyksenä on muun muassa osatyökykyisten lisäksi vaikeasti

työllistyvien, nuorten, maahanmuuttajataustaisten ja ikääntyvien osallistumista työmarkkinoille. (Valtioneuvosto s.a.)

Terveysongelmat vähentävät halua aktiivisesti hakeutua työelämään ja kokemusta pärjäävyydestä työmarkkinoilla sekä epäusko itselle sopivan työpaikan löytymisestä rajoittavat henkilön ajatusta työhön hakeutumisesta. Työttömänä työnhakijana olevien osatyökykyisten lisäksi työmarkkinoille halukkuutta löytyy työkyvyttömyyseläkkeellä olevien joukossa. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan arviolta 65 000 työelämän ulkopuolella olevaan osatyökykyistä kykenisi ja haluaisi työelämään (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Kanniston mukaan joulukuussa 2019 osatyökyvyttömyyseläkettä saaneista lähes 80 prosenttia oli työssä. Täyden työkyvyttömyyseläkkeen saajista työssäkäyviä oli 12 prosenttia. (Kannisto 2020, 29.)

Työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön toteuttama heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä edistävä Työkykyohjelma 2019–2023 on osa hallitusohjelmaa. Sen tavoitteena on osaltaan auttaa työllisyystavoitteen saavuttamisessa. Työkykyohjelman ajatuksena on, että jokaisella on kykyä johonkin työhön, kun se suunnitellaan osaamisen, tarpeiden ja kykyjen mukaan sekä annetaan tarvittava tuki. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021; Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Taustatietoa

Kymenlaaksossa työllistymistä tukevaa yksilöllistä palvelua osatyökykyisille ja vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville tarjotaan Monialaisessa työelämäpalvelussa, joka perustuu yhteistyösopimukseen Kymenlaakson sosiaali- ja terveystyöpalvelujen kuntayhtymän (Kymsoten), Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimiston), Kelan sekä Kymenlaakson kuntien kanssa. Asiakkaita palvelee sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan ammattilaisista sekä TE-asiantuntijoista koostuva asiantuntijajoukko. Asiakkaille on palvelutarpeensa mukaisesti käytettävissä näiden toimijoiden tarjoamat palvelut ja heitä tuetaan yksilöllisesti kohti työllistymistä tai koulutusta. (Kymsote s.a.) Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP) toimii monialaisen työelämäpalvelun sisällä (Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu s.a.). Monialaisessa työllistämispalvelussa koko Kymenlaakson alueella on 4 926

asiakasta (syyskuu 2021). Syyskuun 2021 työllisyyskatsauksen mukaan koko Kaakkois-Suomen alueella työttömistä työnhakijoista 12,8 prosenttia oli osatyökykyisiä (Työllisyyskatsaus 2021, 14).

Kymsote sai Työkykyohjelman hankerahoituksen Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankkeeseen ajalle 2021–2022. Hankkeen tavoitteena on, että osatyökykyiset pystyisivät jatkamaan pidempään, ja mahdollisimman moni työtön osatyökykyinen pystyisi palaamaan takaisin työelämään. Hankkeen aikana mallinnetaan ja kehitetään tuetun työllistymisen menetelmiä ja työkyvyn tukea tulevaisuuden sosiaali- ja terveystieteiden keskuksessa. Yksi tavoitteista on selvittää alueen työnantajilta millaista tietoa ja osaamista tarvitaan osatyökykyisten työllistämiseksi. Lisäksi yhteistyössä työterveyden kanssa on tarkoitus kartoittaa, miten voidaan tukea osatyökykyisen työntekijän hyvinvointia ja työssä jaksamista, millaista osaamista työpaikoilla tarvitaan ammatillisen kuntoutuksen hyödyntämiseen ja työn muokkaamiseen. Yritysyhteistyön tavoitteena on tiedon lisääminen osatyökykyisten työllistämisestä ja työnantajien asenteisiin vaikuttaminen. (Työkykyä tukemassa hankesuunnitelma s.a., 15; Vuolahti 2021.) Monialaisessa työelämäpalvelussa työskentelevä yrityskoordinaattori ja hankkeen työhönvalmentaja auttavat työnhakijoita ja työnantajia kohtaamaan etsimällä sopivia piilotyöpaikkoja. Yrityskoordinaattori kartoittaa yritysten tarpeita käymällä yrityksissä.

Hanke on opinnäytetyön tilaaja. Opinnäytetyö on osa Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankkeen työhönvalmennus ja yritysyhteistyön vahvistamista ja kehittämistä sekä työhönvalmennuksen mallinnusta. Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa Kymenlaakson alueen työnantajilta, millaista tietoa, tukea ja osaamista paikalliset työnantajat tarvitsevat osatyökykyisen työllistämiseksi tai työpaikkojen säilyttämiseksi. Millaisia haasteita liittyy osatyökykyisen työntekijän uusien työurien luomiseen tai työpaikan säilyttämiseen ja millä tavalla tietoisuutta voidaan lisätä? Kymenlaakson alueen työnantajille järjestetty selvitys toteutettiin Webropol-kyselyinä.

Tämän opinnäytetyön toisessa luvussa käydään läpi tutkimukseen liittyviä käsitteitä. Kolmannessa luvussa avataan aiheeseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia. Neljännessä luvussa kuvataan opinnäytetyön tarkoitusta, esitellään tutkimuskysymykset, joihin tällä opinnäytetyöllä haetaan vastauksia sekä

käydään läpi tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimusmenetelmät. Viidennessä luvussa avataan tutkimustuloksia ja lopuksi kuudennessa luvussa kerrotaan johdopäätökset. Seitsemäs luku on pohdintaosuus.

2 KÄSITTEITÄ

2.1 Työ- ja toimintakyky

Toimintakykyä määritellään usealla tavalla. Toimintakykyä voidaan tarkastella kokonaisuutena fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten edellytysten näkökulmasta selviytyä välttämättömistä päivittäisistä toiminnoista omassa elinympäristössä. Asuinympäristö ja toisten ihmisten tuki vaikuttavat ihmisen toimintakykyyn. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2021.)

Kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus (ICF) kuvaa toimintakykyä, miten sairauden ja vamman vaikutukset näkyvät yksilön elämässä. Luokituksessa toimintakyky ja toimintarajoitteet nähdään moniulotteisena, vuorovaikutuksellisena ja dynaamisena tilana, joka koostuu terveydentilan sekä yksilön ja ympäristötekijöiden yhteisvaikutuksesta. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2021.)

Työkykyä voidaan määritellä useasta eri näkökulmasta ja se on usein sidonnainen toimintaympäristöön. Työkyky kuvaa valmiutta tehdä työtä. Sosiaalivakuutusetuksissa sairausvakuutuslaki ja työkyvyttömyyseläkelaki määrittelevät työkyvyn lääketieteellisestä näkökulmasta, jolloin huomio kiinnitetään työkykyä heikentävään sairauteen tai vammaan. Työkykyä voidaan katsoa myös kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kannalta. (Järvikoski 2013, 31.)

Työkyvyn voidaan katsoa koostuvan eri osa-alueiden kokonaisuudesta, jotka vaikuttavat toisiinsa. Työkyky on riippuvainen terveydestä ja sairaudet huonontavat työkykyä. (Kerätär 2016, 29.) Työkykyä voidaan verrata suhteessa työn vaatimukseen tai yksilön voimavaroihin, jolloin käytetään käsitettä tasapainomalli (Ylisassi ym. 2016, 156). Siinä korostetaan henkilön jäljellä olevaa työkykyä ja kykyä selviytyä työstä. Tasapainomallissa katsotaan olevan kysymys fyysisestä ja psyykkisestä toimintakyvystä sekä työn kuormittavuudesta. Integroidussa työkykymallissa työ ja työympäristö, jossa työtään tehdään, vaikuttavat siihen, millaisena työntekijän työkyky näyttäytyy. Työn ja terveyden lisäksi

myös osaaminen ja asenteet määrittävät henkilön työkykyä. Moniulotteisessa työkykymallissa työkyvyn katsotaan koostuvan jaksamisesta, työn hallinnasta ja työyhteisöosallisuudesta. (Järvikoski 2013, 32–34).

Työkyky voi vaihdella eri elämäntilanteissa ja se voi olla tilapäistä tai pysyvää. Vaikka rajoitteita olisi elämän muilla alueilla, mutta jos terveys sekä muut yksilön tekijät ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa, henkilö on työkykyinen. (Järvikoski ym. 2018, 20).

2.2 Osatyökykyisyys

Vajaakuntoinen käsite otettiin käyttöön työllisyysasetuksessa vuonna 1988 ja se kirjattiin lakiin julkisesta työvoimapalvelusta (30.12.2002/1295), joka määritteli vajaakuntoisuuden terveydellisten seikkojen perustella. Vajaakuntoisuutta arvioitiin lääkärin toteaman sairauden tai vamman perusteella heikentyneenä mahdollisuutena saada työtä tai säilyttää työpaikka. Myöhemmin vajaakuntoisuus käsitteestä on luovuttu ja se korvattiin käsitteellä osatyökykyinen (Vedenkannas ym. 2011, 27). Järvikosken (Järvikoski 2013, 31) mukaan vajaakuntoisuus merkitsi vain vaikeuksia saada työtä, kun taas osatyökykyisyys edellyttää selvää työkyvyn alenemaa.

Osatyökykyisyydelle ei ole olemassa selkeää määritelmää. Osatyökykyiseksi voidaan määritellä henkilö, jolla on käytössään vain osa työkyvystään ja joka on halukas työllistymään. (Järvikoski 2013, 35.) Osatyökykyisyydestä voidaan puhua, jos henkilön fyysinen, psyykinen tai sosiaalinen toimintakyky vaikuttaa työstä suoriutumiseen. Terveydellisten rajoitteiden lisäksi esimerkiksi puutteellinen koulutus, vanhentunut ammatti, ikääntyminen tai pitkäaikaistyöttömyys voivat aiheuttaa osatyökykyisyyttä, kun ne eivät vastaa enää työtehtäviä. (Paanetoja ym. 2016, 25.)

Osatyökykyisyys liittyy työkyvyn alenemiseen. Osatyökykyiset ovat heterogeeninen ryhmä ja osatyökykyisyys on yksilöllistä. Sitä ei voida määritellä ainoastaan yksilön sairauden, vamman tai diagnoosin perustella, vaan se on aina sidonnainen joihinkin työtehtäviin tai työskentelyyn yleensä. (Paanetoja ym. 2016, 25–26.) Työkyvyn rajoitteista huolimatta työhön paluussa keskitytään vahvuuksiin ja niiden hyödyntämiseen työelämässä (Martimo & Takala 2019,

23). Työtehtäviä tai työolosuhteita mukauttamalla voidaan vähentää osatyökykyisyyden tuomia haittoja ja poissaoloja, sekä nopeuttaa työhön paluuta. (Työterveyslaitos 2021).

2.3 Sairauspäiväraha, osasairauspäiväraha ja kuntoutustuki

Työkyvyttömyyden ajalta Kelasta on mahdollista hakea ansionmenetystä. Sairauspäivärahan hakemiseen tarvitaan lääkärin A-todistus ja 60 työkyvyttömyyspäivän jälkeen B-lausunto. Sairauspäivärahan myöntäminen edellyttää työkyvyttömyyttä. Sairauspäivärahaa maksetaan sairastumispäivän ja yhdeksän päivän omavastuuajan jälkeen enintään 300 arkipäivää. Jos työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, sairauspäiväraha maksetaan työnantajalle. (Sairauspäiväraha 2021.)

Kokoaikaisessa työssä olevan työkyvyttömän työntekijän työhön paluuta voidaan tukea osasairauspäivärahalla, mikäli kokoaikaiseen työhön paluu ei vielä ole mahdollista. Se on työnantajan ja työntekijän sopima vapaaehtoinen järjestely, jossa työaika vähennetään 40–60 prosenttiin aiemmasta. Siihen tarvitaan työterveyslääkärin arvio, jotta järjestely ei vaaranna toipumista. Kela maksaa osasairauspäivärahaa vähintään 12 ja enintään 120 päivää. (Osasairauspäiväraha 2021.)

Mikäli työntekijän työkyky ei ole palautunut sairauspäivärahakauden aikana kuntoutuksesta huolimatta, mutta työkyky on alentunut 2/5, voi työeläkelaitoksesta hakea määräaikaista osakuntoutustukea tai pysyvästä osittaisen työkyvyn alenemisesta osatyökyvyttömyyseläkettä. Mikäli työkyky on alentunut vähintään 60 prosenttisesti eli 3/5 voidaan hakea kokoaikaista työkyvyttömyyseläkettä. Mikäli työkyvyn palautumisesta on toiveita hoidolla ja kuntoutuksella, tämä edellyttää hoito- ja kuntoutussuunnitelmaa. Tällöin työkyvyttömyyseläke myönnetään määräaikaisena kuntoutustukena. (Työeläke.fi 2021).

2.4 Työterveyshuollon tuki

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälle aina ehkäisevän työterveyshuollon palvelut, joko julkisilta tai yksityisiltä terveydenhuoltoa järjestävältä palveluntuottajilta. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat työhön liittyvien sairauksien tai oireiden

selvittely, terveystarkastukset, työpaikkaselvitys, työssä selviytymisen ja työkyvyn tukeminen. (Työterveyslaki 21.12.2001/1383.)

Sairauspoissaoloille on olemassa vaihtoehtoja. Työn muokkauksen mahdollisuus helpottaa työntekijän työssä jatkamista. Sairausloman vaihtoehtona voi olla työpaikan omat toimenpiteet kuten työn muokkaus tai korvaava työ, osa-sairauspäiväraha, työkokeilu työterveyshuollon päätöksellä, työeläkekuntoutus tai Kelan kuntoutus.

Työpaikalla voidaan etukäteen sopia työkyvyn tuen toimintamallista ja toimenpiteistä johdon, työntekijöiden sekä työterveyden kesken, jolla voidaan sovittu puuttua sairauspoissaoloihin tai työkyvyssä ilmeneviin haittoihin ajoissa. Tällöin työkykyhaittojen ilmetessä toimintamallin mukaan voidaan varhaisessa vaiheessa järjestellä työpaikalla työtehtäviä tai korvaavaa työtä esimiehen toimesta. (Työterveyslaitos s.a.).

Työntekijöille, joilla ammatillisen kuntoutuksen kriteerit eivät täyty, mutta työterveyshuollossa on varhaisessa vaiheessa havaittu työkykyongelma, voidaan myös työterveyshuollon kautta järjestää työkokeilua. Työkokeilussa työntekijän normaaleja työtehtäviä muuttaa oleellisesti terveydentilaan sopiviksi tai voidaan kokeilla kokonaan uusia tehtäviä. Työkokeilun ajalta työntekijä saa palkkaa, joten työnantajalle voidaan maksaa Kelasta haettavaa kuntoutusrahaa. Työkokeilun pituus voi olla kolme kuukautta. (Martimo & Takala 2019, 26; Kela s.a.)

2.5 Ammatillinen kuntoutus

Ammatillisen kuntoutuksen kohderyhmänä ovat työikäiset, joilla on sairauden tai vamman vuoksi lisääntynyt riski työkyvyttömyyteen lähivuosien aikana. Ammatillisella kuntoutuksella parannetaan työikäisten henkilöiden työssä jatkamisen edellytyksiä ja ansiomahdollisuuksia sekä ehkäistään ja vähennetään sairauspoissaoloja ja eläkkeelle siirtymistä. (Juvonen-Posti ym. 2016, 166.) Ammatillisen kuntoutuksen selvittäminen on ensisijainen työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. (Keso ym. 2019, 35).

Ammatillista kuntoutusta järjestävät työeläkelaitokset, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset sekä Kela. Nämä ovat lakisääteisiä palveluita. Ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaon mukaan vakiintuneesti työelämässä olevien henkilöiden ja yrittäjien kuntoutuksesta vastaavat pääasiassa työeläkelaitokset. Liikenne- ja tapaturmavakuutuslaitoksen järjestämisvastuuseen kuuluvat työtapaturmasta ja ammattitaudista tai liikennevahingoista aiheutuvat työkyvyttömyyden uhat. Kelan vastuulle kuuluu henkilöt, jotka eivät ole kiinnittyneet työelämään ja työhistoria on katkonaista. Kela järjestää ammatillista kuntoutusta nuorille ja työikäisille työ- ja opiskelukyvyn olennaisesti heikennyttyä. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö s.a.)

Työeläkelaitoksen ammatillinen kuntoutus edellyttää kiinteää yhteyttä työelämään ja palkkatuloja viideltä edeltävältä kalenterivuodelta yhteensä vähintään 36 820,43 euroa (vuoden 2021 taso). Työeläkelaitoksen ammatillinen kuntoutus voi sisältää monenlaisia toimenpiteitä. Olennaista on, että toiminnan painopiste on työhön palaamisessa ja työssä selviytymisessä, ei esimerkiksi lääketieteellisissä selvityksissä. Työeläkelaitosten ammatilliseen kuntoutukseen kuuluu mm. työkokeilua, työhönvalmennusta, koulutusta sekä elinkeinotukea. Työeläkekuntoutuksen toimien ajalta maksettava kuntoutusraha on kuntoutustuki korotettuna 33 prosentilla. (Juvonen-Posti ym. 2016, 166–167; Keva s.a.)

Kelan ammatillinen kuntoutus sisältää laajan valikoiman mahdollisuuksia työelämään suuntaamiseksi. Kela järjestää nuorille tukea ammatillisiin suunnitelmiin nuorten ammatillisena kuntoutuksena. Ammatillinen kuntoutus selvitys on tarkoitettu työikäisille, joiden opiskelu- ja työkyky on heikentynyt vamman tai sairauden vuoksi, ja henkilö tarvitsee tukea tilanteensa selvittelyyn. Kokonais tilannetta arvioitaessa otetaan huomioon myös muita tekijöitä, kuten fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä taloudellinen tilanne. Työllistämistä edistävä ammatillinen kuntoutus (TEAK) on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat työhönvalmentajan tukea vamman tai sairauden vuoksi selvittämään itselleen sopivia työtehtäviä tai opiskelumahdollisuuksia. Työelämässä olevat voivat hakea tukea ammatilliseen työkykyyn KIILA-kuntoutuksesta sekä sairauskohtaisia kuntoutuksia. Taito-kurssit ovat avomuotoisia ammatillisia ryhmäkuntoutuskursseja, joilla tuetaan kuntoutujan työ- ja toiminta- tai opiskelukykyä sekä henkilön ammatillisia valintoja tai työllistymistä, joita sairaus tai elämäntilanne rajoittaa. Kurssiin sisältyy työharjoittelua. (Kela 2020).

Työ- ja elinkeinotoimiston palveluissa (TE-palveluissa) ei ole enää erillisiä ammatillisen kuntoutuksen palveluja. Kaikkia TE-palveluja voidaan kuitenkin tarjota ammatillisen kuntoutuksen palveluina niille asiakkaille, joilla on asianmukaisesti lääkärin toteama vamma tai sairaus, joka vähentää mahdollisuuksia saada työtä, säilyttää työ tai edetä työssä. TE-toimisto tekee arvion aina tapauskohtaisesti palvelutarvearvion mukaan. (TE-palvelut s.a.)

Keskeisiä TE-palveluja ovat

- työ- ja koulutuskokeilut
- Ura-valmennus
- ammatinvalinnan ohjaus
- työvoimakoulutus
- työttömyysturvalla omaehtoiset opinnot
- työhönvalmennus ja
- palkkatuki.

Avoimille työmarkkinoille työllistymistä voidaan tukea palkkatuella. Palkkatuki on harkinnanvarainen taloudellinen tuki työnantajalle työttömän työhakijan palkkaamisesta syntyneisiin palkkauskustannuksiin. Palkkatukea voi saada 30 %, 40 % tai 50 % palkkauskustannuksista, riippuen työttömyyden pituudesta sekä mikäli työttömällä arvioidaan olevan ammatillisen osaamisen puutteita. Palkkatuella parannetaan työttömän sijoittumista avoimille työmarkkinoille. Palkkatukea on mahdollista saada myös, jos vamma tai sairaus alentaa työssä suoriutumista pysyväisluontoisesti tai pysyvästi. Palkkatuki tulee hakea TE-toimistosta ennen työsuhteen alkamista. (Työllisty palkkatuella s.a.)

Työnantaja voi saada työolosuhteiden järjestelytukea palkattavan tai jo työsuhteessa olevan henkilön vamman tai sairauden edellyttäessä työpaikalla tehtäviä muutoksia, työvälineiden tai kalusteiden hankintaa tai toisen työntekijän apuun työssä. Työolosuhteiden muutokseen tuki on enintään 4 000 euroa ja toisen työntekijän antamasta avusta korvausta voi saada enintään 18 kuukauden ajalta maksimissaan 20 työtunnille kuukaudessa. Tuki maksetaan toteutuneiden tuntien mukaan 20 euroa tunnilta. Tuki haetaan jälkikäteen. (Työolosuhteiden järjestelytuki s.a.)

2.6 Työhönvalmennus

Työhönvalmennuksessa on erilaisia menetelmiä. Perinteisesti valmennuskeskeisessä työhönvalmennuksessa nimensä mukaisesti tavoitteena on edetä vaiheittain työmarkkinoille. Henkilön valmentamista työmarkkinoille toteutetaan palveluntuottajan tiloissa. Annettu tuki voi olla esimerkiksi tukea elämäntilanteeseen, lisätään ammatillisia valmiuksia, kehitetään osaamista tai parannetaan työelämäntaitoja ennen työmarkkinoille sijoittumista. Sen jälkeen työharjoittelu- tai työpaikkaa voidaan etsiä avoimilta työmarkkinoilta. Työhönvalmennuksen kesto on yksilöllistä, mutta tuki päättyy yleensä viimeistään, kun työsuhteus on syntynyt. (Pikkusaari 2012, 43.)

Tuettu työllistyminen (supported employment) on ammatillisen kuntoutuksen toimintamalli, jossa korostuu yhteys työelämään. Siinä ei tavoitella työelämävalmiuksien ja taitojen kehittämistä ennakkoon, vaan henkilölle pyritään luomaan mahdollisuus kehittää valmiuksiaan ja taitojaan työpaikalla räätälöityjä työtehtäviä suorittamalla. Työpaikan löytäminen ja työn muokkaus henkilölle sopivaksi on tällöin tärkein osa kuntoutusprosessia. Tässä prosessissa työhönvalmentaja tukee sekä työtä hakevaa henkilöä että työnantajaa. (Järviskoski & Härkäpää 2013, 21.)

Alun perin Yhdysvalloissa mielenterveyskuntoutujien tukemiseen kehitetty tuettu työhönvalmennus Individual Placement and Support -toimintamalli (IPS-malli). Sen tavoitteena on työllistyminen nopeasti suoraan palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. IPS on Yhdysvalloissa käytössä 24 osavaltiossa ja 20 maassa. Joissakin maissa on kymmeniä IPS-ohjelmia. (Bond ym. 2020). Tämä toimintamalli on vielä Suomessa vähän käytetty. IPS-mallille on laadittu laatukriteeristö. Malli perustuu yksilöllisistä henkilön toiveista lähtevään työnhakuun. Tähän malliin liittyy kiinteä yhteistyö työnantajien kanssa. Työhönvalmennus tapahtuu pääosin työpaikalla. Siihen kuuluu viisi eri vaihetta: palveluun ohjautuminen, osaamisen kartoitus, työn etsintä, työskentely työnantajan kanssa sekä tuki työssä pysymiseen. Mikäli nämä vaiheet eivät toteudu, kysymys ei ole näyttöön perustuvasta työhönvalmennusmallista (Härkäpää ym. 2013, 13–14). IPS-mallista on tehty useita tutkimuksia, joissa sen on todettu tehokkaasti edistävän työllistymistä avoimille työmarkkinoille verrattuna muihin valmennusmalleihin (Haapakoski ym. 2020, 17).

Tuloksellinen työhönvalmennus Valkosen ja Harjun (2005) mukaan edellyttää työhönvalmentajan työpanoksen keskittämistä työllistymisen tukemiseen ja työnantajayhteistyöhön, jolloin työllistyminen on paremmin saavutettavissa (Härkäpää ym. 2013, 141).

2.7 Työn muokkauksen keinoja

Työn muokkauksella työtehtäviä voidaan sovittaa osatyökykyisen työkykyyn sopivaksi. Työsuhteessa olevan tai työsuhteeseen rekrytoitavan osatyökykyisen työn mukautuksia voidaan tehdä monella tavalla. Työntekijän yksilölliset tarpeet tulee huomioida, jotta työn vaatimukset ja työkyky saadaan vastamaan toisiaan. Työn muokkauksen tarve voi olla tilapäinen, esimerkiksi sairauslomalta palattaessa tai sairaudesta tai vammasta johtuva pysyvä tarve. Työn muokkaukseen käytettäviä keinoja ovat työaikajärjestelyt, työjärjestelyt, työympäristön muutokset, teknologiaratkaisut, toisen henkilön avun järjestäminen tai työmatkaa helpottavat ratkaisut (Nevala 2016, 364–365). Työkokonaisuuksia voidaan jakaa, muokata ja lisätä työkyvyille sopiviksi kokonaisuuksiksi (Martimo & Takala 2019, 22). Työtehtäviä voidaan myös muokata uudelleen esimerkiksi pilkkomalla kaikkien työntekijöiden työkokonaisuuksia osiksi, jakamalla ne ammattitaitoa ja koulutusta vaativiin asiantuntija tehtäviin sekä tehtäviin, joita joku muu voisi esimerkiksi lyhyellä perehdytyksellä tehdä ja rakentamalla niistä uusi tehtävänkuva. (Vamlas s.a.) Tällöin asiantuntija voi keskittyä asiantuntijatehtäviin tehokkaammin.

Työaikajärjestelyillä tarkoitetaan työaikajoustoja kuten osa-aikatyötä, etätyötä ja työn tauottamista. Työjärjestelyissä voidaan räätälöidä tai rajata työtehtäviä sekä muuttaa työnjakoa tai työprosessia. Työympäristön muokkaamisella parannetaan työympäristön esteettömyyttä, toimivampia työpisteitä tai työtä helpottavia työ- ja apuvälineitä. Teknologiaratkaisut tarkoittavat soveltuvia laitteita, ohjelmia ja asetuksia sekä digitaalisia palveluja. Toisen henkilön apua voi työssä saada esimieheltä, työkaverilta, työhönvalmentajalta, tulkilta tai henkilökohtaiselta avustajalta. (Nevala 2016, 364–365.) Työympäristön muokkaamiseen ja toisen henkilön tukeen voidaan käyttää työolosuhteiden järjestelytukea.

3 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Tässä luvussa käsitellään tutkimusaiheeseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia. Härkäpään, Harkon ja Lehikoisen tekemässä Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet -tutkimuksessa haastateltiin työnantajia, jotka olivat tehneet yhteistyötä työhönvalmennusta järjestävien palveluntuottajien kanssa osatyökykyisten ammatillisen kuntoutuksen prosessiin aikana. Työnantajat saivat tuoda esille kehittämisehdotuksia, jotka parantaisivat osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia. Tutkimuksessa haastatellut työnantajat toivoivat, että työhönvalmentajan tuen käyttömahdollisuuksia ja tarjolla olevia palveluita esiteltäisiin heille enemmän. Lisäksi toivottiin jonkinlaista tietopakettia työnantajia varten. Yrityksen toimialaan ja työtehtäviin perehtymisen koettiin parantavan työntekijöiden ja työpaikkojen kohdentamista. Useat työnantajat nostivat esille onnistumisen mahdollistamiseksi ennakoivan yhteistyön työhönvalmentajan kanssa, tuen asiakkaan työkokeilun tai työsuhteen alussa, siirtymävaiheessa sekä pidempikestoisesti ohjauksen mahdollisuuden työsuhteen aikana. Erityisesti tiivis yhteistyö koettiin tarpeellisena, mikäli työharjoittelua käytettiin rekrytointikeinona. Haluttiin tietoa tukimahdollisuuksista sekä apua byrokratiasta selviämiseen. (Härkäpää ym. 2013, 121–126, 137.)

Osatyökykyisten työelämään sijoittumiseksi on ollut monenlaisia toimia ja hankkeita. Työllisyyden kuntakokeilun (2012–2015) seurantatutkimuksen loppuraportin mukaan vaikeasti työllistettävien työllistäminen edellyttää yritysyritysteistyön vahvistamista ja kehittämistä kohti palkkatyösuhteita. Se edellytti aktiivista vaikuttamista myös työvoiman tarjontaan ja kysyntään, sekä yrityksiin ja organisaatioihin ja niiden rekrytointikäytäntöihin. Hankkeissa lisättiin tiedotusta yrityksiin, annettiin tietoa toimintatavoista, kuntakokeilussa olevista asiakkaista sekä yrityksille tarkoitetuista palveluista. Säännönmukainen yritysyritysteistyö ja yritysyritysteistyksen toteuttaminen nousi keskeiseksi toimintatavaksi kuntakokeilussa. Oikealla tavalla järjestetyt palvelut olivat merkityksellisiä sekä asiakkaiden työllistymisen että työnantajien kannalta. Asiakkaita tuettiin työhönvalmentajan avulla yritysyritysteistyksessä ja piilotyöpaikkojen löytämisessä. Työnantajille annettiin tukea erityisesti työllistymisen alkuvaiheessa. Tuen muoto vaihteli työnantajan tarpeen mukaan henkisestä tuesta viranomaisasioidinnissa avustamiseen. Työhönvalmentaja oli sekä asiakkaiden että työnantajien tukena. Vuorovaikutteinen toimintamalli otti huomioon asiakkaiden ja

työpaikkojen kokonaisuuden, ja palveluprosessit eivät katkeilleet yrityksiin, vaan etenivät joustavasti. Työnantajien kannalta kuntakokeilu monipuolisti rekrytointimenetelmiä, laajensi rekrytoitavien joukkoa, tuki aloitusvaiheita ja työpaikkoja. (Arnkil ym. 2015, 37–38)

Pietilän ja Mannisen mukaan yritysysteistyössä työhönvalmentajan tulisi pystyä kertomaan työnantajalle osatyökykyisen henkilön tarjoama hyöty yritykselle. Yrityksen toiminta tulee olla tuottavaa, joten työnantaja arvioi palkkauksen hyötyä taloudellisista edellytyksistä. Työnantajan tulee hyötyä palkkaamansa henkilön työpanoksen tuloksista enemmän mitä itse siihen käyttää panoksia. Mikäli nämä eivät käy yksiin, työllistyminen ei yleensä toteudu. (Nupponen 2016, 29.)

Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa -tutkimuksessa selvitettiin työnantajien mielipiteitä osatyökykyisten henkilöiden palkkaamisesta ja rekrytoinnin mahdollistavista keinoista. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työnantajat tarvitsevat tietoa osatyökykyisyydestä ja sen tuomista rajoitteista, osatyökykyisten tuottavuudesta sekä osaamisesta. Vastauksissa esille nousi tekijöitä, joilla voidaan vaikuttaa osatyökykyisten palkkaamiseen. Keskeisimpänä korostettiin taloudellisia riskitekijöitä. Palkkauskustannuksia ja tuottavuuden aleneman kompensointia palkkatuilla koettiin tärkeimpänä erityisesti pienemmissä yrityksissä. Lisäksi palkkaustasoon vaikuttamisella, palkkauksen lisäkulojen helpottamisella, koeajan pidentämisellä, palkkaamisen joustavuudella ja irtisanomisen helpottamisella koettiin olevan vaikutusta palkkaamiseen. Riskien kompensoinnilla tarkoitettiin myös työsuhteen aikana mahdollisesti ilmeneviä riskejä, kuten sairauspoissaolojen huomioimista. Pienemmissä yrityksissä riskit liittyivät työstä poissaolon kustannuksiin ja tuottavuuden alenemaan, kun taas suuryrityksissä työkyvyttömyydestä aiheutuviin työkyvyttömyyseläkeriskeihin ja sitä kautta lisääntyviin työeläkemaksuista aiheutuviin lisäkustannuksiin. Tässä tutkimuksessa työnantajat, joilla ei ollut ennestään kokemusta osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamisesta, korostivat töiden järjestelyä ja muutoksen tarvetta, kun taas suuremmat yritykset osasivat järjestellä ja räätälöidä työt niin, ettei osatyökykyisyydestä ollut haittaa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 46–47, 55, 80–81.)

Työllistämisen tukitoimet vaativat yleensä sopimusten tai hakemusten täyttämistä. Anni Kyröläinen (2020) on tuonut esiin omassa vammaisten henkilöiden työllistymistä koskevassa tutkimuksessaan, että tietoa käytettävissä olevista viranomaisten tukitoimista ei ole helposti saatavilla yhdestä paikasta. Tukien hakeminen ja tiedon selvittäminen vie aikaa, ja hakumenettelyssä työpaikka voi jäädä saamatta, kun työnantaja rekrytoi mieluummin henkilön, joka on suoraan palkattavissa. Työnantajat kokivat, että esimerkiksi palkkatuen hakeminen tai siitä tiedon selvittäminen oli usein pitkä prosessi. Usein tarve osaajalle on kiireellinen tai tulee yllättäen, joten tällöin tukea vaativa henkilö jää rekrytoinnissa eriarvoiseen asemaan. Työnantajien tietoutta käytettävissä olevista tuista (palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki) tulisi helpottaa. Kyröläinen esittääkin jonkinlaista ”*paketoitiratkaisua*”, josta työnantajat saisivat tiedon ja tuet voitaisi hakea samasta paikasta. Kyröläisen mukaan TE-palveluissa tulisi olla työnantajalle taho, josta saisi tukea koko rekrytointiprosessiin. Työhönvalmentajia tulisi käyttää rekrytointiprosessin tukemiseen. Kyröläinen peräänkuuluttaa myös tiedotuskampanjoita vammaisten osaamisen esille tuomisessa. Kyröläisen mukaan tiedon lisääminen muuttaa työnantajien asenteita vammaisia henkilöitä kohtaan. (Kyröläinen 2020, 38–39.)

Haapakosken & Åkerbladin (2021) mukaan työnantajien kanssa toimiva yhteistyö edellyttää yhteistyön arvostamista ja riittävien resurssien varmistamista yhteistyön mahdollistamiseksi ja turvaamiseksi. Yhteistyöllä työhönvalmentajan kanssa lisätään tietoa, motivoidaan ja herätetään työnantajien kiinnostusta työllistämisestä sekä vähennetään ennakkoluuloja. Apua tarvitaan soveltuvan työtehtävän löytämiseen ja muokkaamiseen, toimintamalleja sekä resursseja yritysten työllistämisen tukemiseen. (Haapakoski & Åkerblad 2021, 56)

4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TOTEUTUS

Osatyökykyisten työllistymisessä on useita esteitä ja riskejä, joihin ainakin osittain vaikuttaa tiedon puute. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankkeelle työnantajayhteistyön kehittämiseen ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen edistämiseen. Työllistymistä ei tapahdu ilman työnantajia ja yrityksiä, joten tarvitaan toimivan yhteistyön luomista Kymenlaakson alueen työnantajien kanssa, ja sitä kautta työpaikkojen synnyttämistä osatyökykyisille. Tavoitteena on selvittää työnantajien

kiinnostusta osatyökykyisten työllistämiseen, työnantajien tarpeet, ja löytää ne työllistymisprosessin vaiheet, joihin tulisi kiinnittää huomiota työllistämisprosessissa. Tavoitteena on hahmottaa oikeanlaisen tuen tarve, jotta tarvittavia palveluja voidaan kehittää ja nopeuttaa tukemaan osatyökykyisten työllistämismahdollisuuksia palkkatyöhön. Kerätyn tiedon pohjalta tukea voidaan jatkossa tarjota työnantajalle oikea-aikaisemmin ja riittävästi, mikä edesauttaa osatyökykyisen työllistymistä.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Mitä tietoa ja millaista tukea työnantajat tarvitsevat osatyökykyisen työllistämiseen?
- Missä tilanteissa tukea tarvitaan?
- Millä tavalla työnantajan tukea voidaan lisätä?

4.1 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui Kymenlaakson alueen yritykset. Kohderyhmä aluevalintaan vaikutti Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankkeen toiminta-alue. Toimialoja ei haluttu rajata, vaan valittiin yksinkertaisella satunnaisotannalla aluksi 151 yrityksen otos eri toimialojen ja eri kokoluokan yrityksiä internetissä löytyvistä yritysrekistereistä, jolle kysely lähetettiin. Otosta laajennettiin lisää 25 yrityksellä vastausprosentin kasvattamiseksi ensimmäisen muistutuksen jälkeen. Kysely pyrittiin osoittamaan pienemmissä yrityksissä yrittäjälle ja suuremmissa yrityksissä henkilöille, jotka vastaavat henkilöstöasioista ja rekrytoinnista. Oikean henkilön sähköpostiosoitteen löytämisessä ja ajantasaisuuden selvittämisessä oli haasteita ja aiheutti paljon työtä, eikä silti voitu varmistaa, että kaikki osoitteet olivat voimassa olevia. Myös Hirsjärvi ym. (2009, 196) tuovat yhteystietojen löytämisen haasteen esille tämän tyyppisessä kyselyssä. Lisäksi sähköpostin roskapostisuodatus voi tulkita suuret osoitemäärät roskapostiksi, jolloin se ei aina saavuta vastaanottajaa ja viesti ei tule luetuksi tai vastatuksi (Kananen 2015, 215).

4.2 Tutkimusmenetelmät ja tiedonkeruu

Tutkimuksessa on tarkoitus selvittää työnantajien kiinnostusta ja näkemyksiä osatyökykyisten työllistämisestä, tarvittavasta tuesta, ja missä kohdassa tukea tarvitaan. Tähän tarkoitukseen sopii parhaiten kvantitatiivinen eli määrällinen

tutkimusmenetelmä. Tutkimusmenetelmä on standardoitu, mikä tarkoittaa Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2005) mukaan sitä, että kysely on vaki-
oituu, ja kaikilta kyselyyn osallistuvilta kysytään samat kysymykset samalla ta-
valla (Vilkkä 2015, 94).

Kysymykset suunniteltiin ja laadittiin huolellisesti, jotta niistä saatiin mahdolli-
simman ymmärrettäviä. Kysymyksiä mietittiin yhdessä yrityskoordinaattorin ja
työhönvalmentajan kanssa. Pääasiassa käytettiin strukturoituja monivalinta- ja
asteikkokysymyksiä. Kokonaan avoimia kysymyksiä oli vain yksi. Viidessä ky-
symyksessä vastaajan oli mahdollisuus antaa muu vaihtoehto tarjottujen vaih-
toehtojen lisäksi. Tällöin vastaaja voi tuoda esille vaihtoehdon, jota ei etukä-
teen ole osattu huomioida (Hirsjärvi ym. 2009, 199). Kyselylomaketta (liite 2)
laadittaessa pyrittiin huomioimaan selkeys ja ymmärrettävyys, eli termejä oli jo
lomakkeessa avattu vähän tarkemmin, esimerkiksi mitä työn muokkauksella
tai työhönvalmennuksella tarkoitetaan. Myös saatekirjeessä (liite 3) osatyöky-
kyisyyden käsitettä avattiin enemmän, mikä teki kirjeestä pitkän. Näillä pyrittiin
kuitenkin herättämään mielenkiintoa, antamaan tietoa, jos aihe ei ennestään
ollut tuttu, ja saamaan vastaus tutkimuskysymyksiin. Kyselylomaketta testattiin
etukäteen paljon yritysysteistyötä tekevien henkilöiden kanssa.

Tutkimusaineisto kerättiin Webropol-ohjelmalla, jolla suuremman aineiston kä-
sittely on myös helpompaa. Kyselyn vastaajat valittiin anonymiksi, jolloin yk-
sittäisiä vastaajia ei voida tunnistaa. Otos oli kohtalaisen suuri, joten Webro-
polin käyttö oli kustannustehokas näin laajalle otokselle ja kysely oli nopeasti
toteutettavissa verkon välityksellä. Webropolin kautta uusintakyselyn lähettä-
minen oli helppoa niille, jotka eivät vielä olleet vastanneet. (Kananen 2015,
202).

Laadittu Webropol-kysely lähetettiin työnantajille sähköpostiin saatekirjeineen
elokuun alussa. Reilun viikon kuluttua lähetettiin muistutusviesti niille, jotka ei-
vät olleet vielä vastanneet. Vastauksia tuli vähän, joten otoksen määrää lisät-
tiin 25 yrityksellä. Syyskuun alussa lähetettiin vielä toinen muistutusviesti kai-
kille, jotka eivät siihen mennessä vielä vastanneet. Vastausprosentti jäi pie-
neksi, vain 16 prosenttiin. Vastauksia tuli kaikkiaan 28 yritykseltä. Sähköisesti
lähetetyn kyselyn riskinä on aineiston pienuus eli tutkimusaineiston kato on
suuri (Vilkkä 2015, 94). Etukäteen oli siis tiedossa, että vastausprosentti voi

jäädä pieneksi, joten sitä pyrittiin varmistamaan otoksen koolla. Kanasen mukaan sähköpostikyselyssä vastausprosentti voi jäädä 1–10 prosentin välille (Kananen 2016, 279).

4.3 Aineiston analysointi

Aineistoa käsiteltiin Webropolin raportointityökalulla ja aineisto siirrettiin Microsoft Excel -taulukkolaskentaohjelmaan analysointia varten. Tuloksia havainnollistetaan tässä opinnäytetyössä kaavioiden ja taulukoiden avulla. Analysoinnissa käytettiin suoraa jakaumaa ja osin ristiintaulukointia. Avoimen kysymyksen vastauksista tehtiin yhteenveto ja niistä pyrittiin löytämään yhteinen kuvaava sana, joka kirjattiin esimerkkeinä opinnäytetyöhön.

Kyselyn alussa kysyttiin yrityksistä muutamia taustatietoja. Haluttiin tietää vastaajayrityksen kokoa henkilöstömäärän mukaan sekä toimiala, jolla yritys toimii. Toimialoista annettiin vaihtoehtoja, mutta annettiin myös mahdollisuus valita muu toimiala ja toimiala oli mahdollista kertoa, mikäli annetuista vaihtoehtoista ei löytynyt sopivaa. Näillä kysymyksillä haluttiin antaa mahdollisuus luokitella aineistoa esimerkiksi yrityksen koon ja toimialan mukaan. Nouseeko aineistosta esiin esimerkiksi tietyn kokoiset yritykset, jotka tuovat esiin tuen tarpeen tai joku tietty toimiala, joka tuo esiin erityisesti kiinnostuksensa rekrytoida osatyökykyisiä?

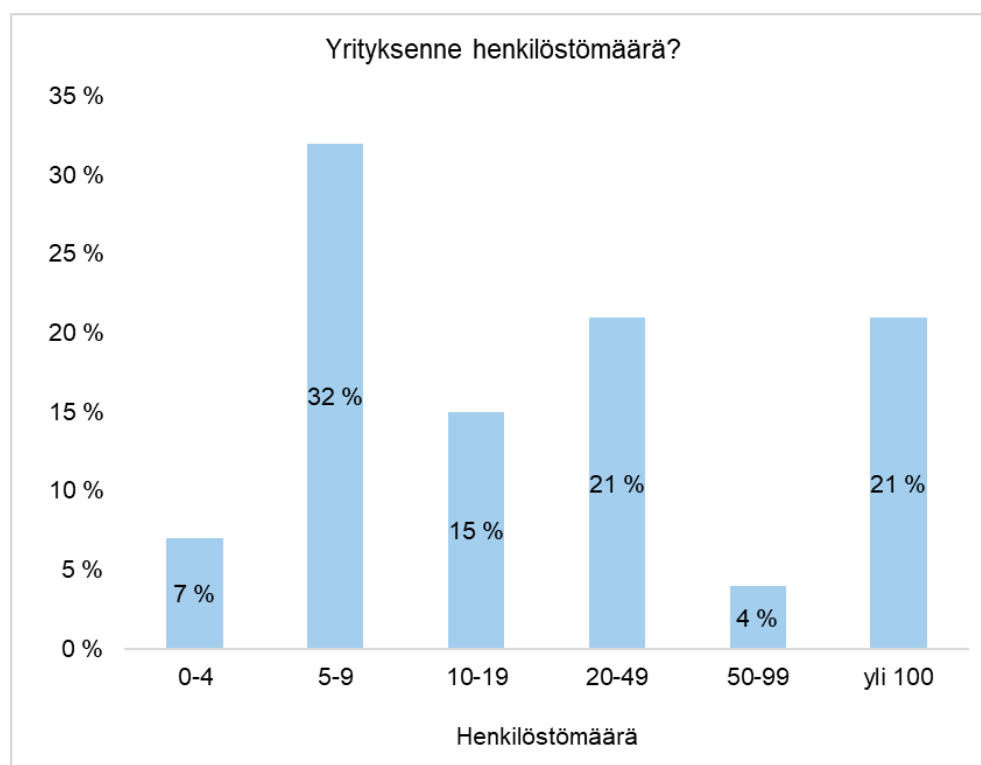
5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen tuloksia. Taulukoita ja kaavioita on käytetty havainnollistamaan vastauksia. Joitakin kysymyksiä on ristiintaulukoitu selvittämällä millä tavalla yrityksen koko tai aiempi kokemus osatyökykyistä vaikuttaa vastauksiin. Koska vastausmäärä oli suhteellisen pieni, osassa yritysten kokoluokassa oli vain 1–2 yritystä, on vastaukset jaoteltu alle 50 ja yli 50 työntekijän yrityksiin, jotta yksittäisiä yrityksiä ei voi erottaa.

5.1 Yrityksen taustatiedot

Yrityksen koko

Kuvassa 1 on esitetty kyselyyn vastanneiden (n = 28) yritysten henkilöstömäärän mukaiset kokoluokat. Vastaajat edustivat kaikkia annettuja kokoluokkia. Noin kolmasosa vastauksista (32 %) tuli yrityksistä, joissa henkilöstömäärä oli 5–9 työntekijää. Yrityksistä alle viidesosa (15 %) oli kokoluokassa 10–19 työntekijää. Viidesosa (21 %) yrityksistä asettui kokoluokkaan 20–49 ja yli 100 työntekijää molemmissa. Vähiten vastauksia oli alle neljän työntekijän yrityksistä kaksi (7 %) sekä 50–99 kokoluokassa yksi (4 %) yrityksistä. Yrityksistä 21 oli alle 50 työntekijän yrityksiä ja 7 yli 50 työntekijää. Jatkossa alle 50 työntekijän yrityksistä käytetään myös termiä pienet ja keskisuuret yritykset.

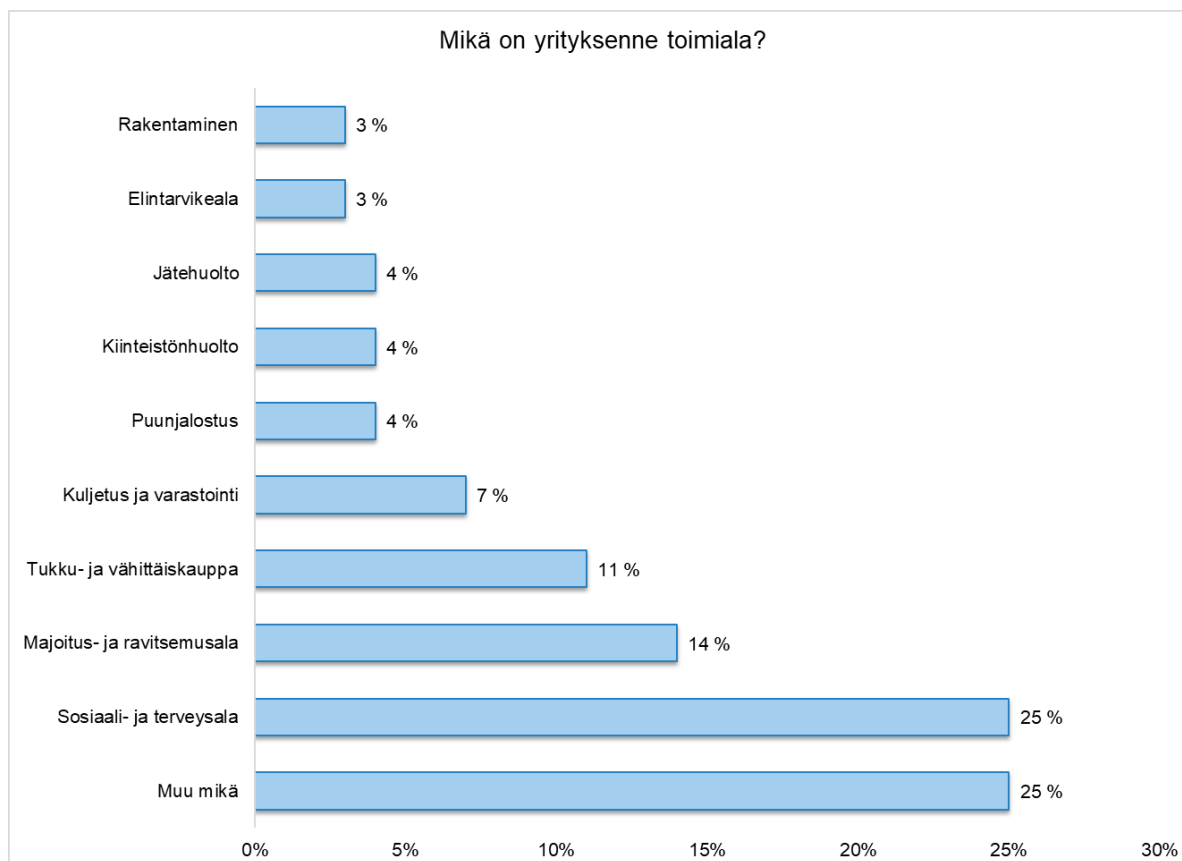


Kuva 1. Yrityksen kokoluokka henkilöstömäärän mukaan (n = 28)

Yrityksen toimiala

Kyselyyn vastanneista eniten eli neljännes (25 %) yrityksistä oli sosiaali- ja terveysalalta ja seuraavaksi eniten majoitus- ja ravitsemusalalta (15 %). Kolmanneksi eniten reilu 10 prosenttia tukku- ja vähittäiskaupan alalta ja seuraavana

oli ravitsemus- ja matkailuala. Muu toimiala (25 %) pitää sisällään yrittäjän ilmoittamat toimialat: ajoneuvojen myynti, tekstiilihuolto ja puhtausalat, maanrakennusalan sekä opetus- ja kasvatustilan (kuva 2).



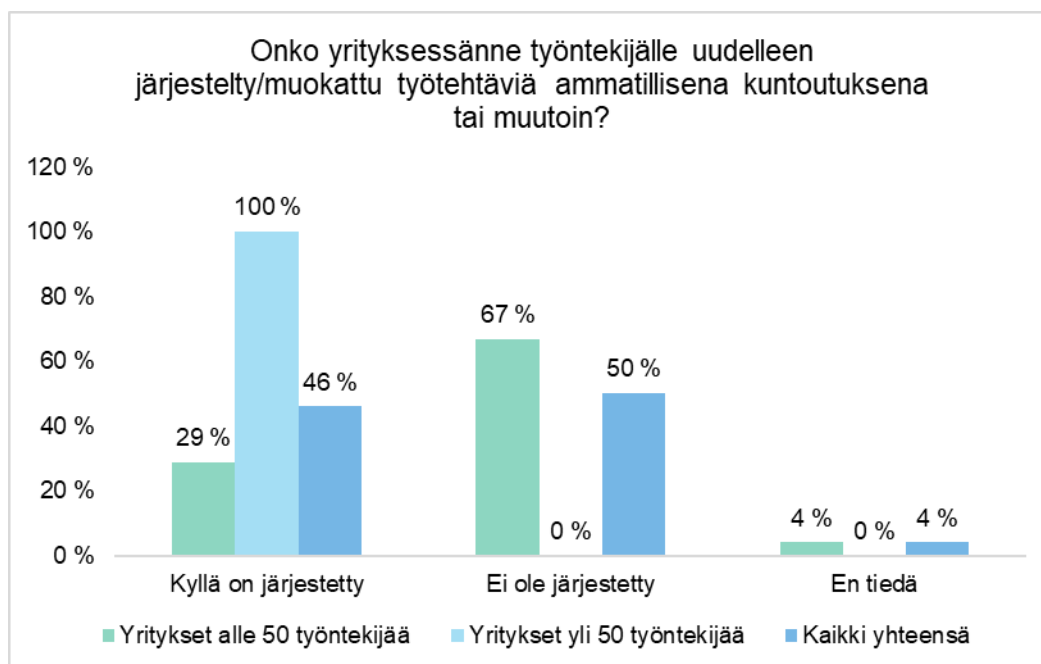
Kuva 2. Yrityksen toimiala (n = 28)

5.2 Työn muokkaus

Kysymyksillä työn muokkauksesta haluttiin selvittää, onko yrityksessä jo työsuhteessa oleville henkilöiden työtehtäviä järjestelty uudelleen työssä jatkamisen tukemiseksi. Kuinka tuttua se on, ja millaiset mahdollisuudet yrityksessä nähdään olevan työn muokkaukseen rekrytoitaessa työntekijöitä? Kysymyksissä oli tarkemmin avattu mitä työn muokkauksella tarkoitetaan.

Kaikista vastaajayrityksistä vajaa puolet (46 %) vastasi työpaikalla käytetyn ammatillisen kuntoutuksen tai työtehtävien muokkauksen keinoja, joilla oli tuettu työntekijän työssä jatkamista. Puolet yrityksistä ei ollut käyttänyt ammatillisen kuntoutuksen keinoja tai muokannut työntekijöidensä työtehtäviä lainkaan. Kuvassa 3 tulokset on esitetty myös yrityksen koon mukaan. Suuremmista yli 50 työntekijän kyselyyn vastanneista yrityksistä, oli käytetty

ammattillista kuntoutusta tai muutoin järjestelty työtehtäviä. Alle 50 työntekijän yrityksessä ne olivat käytössä vain noin kolmanneksella (29 %).



Kuva 3. Työtehtävien uudelleen järjestely/muokkaus (n = 28)

Kysymykseen, millaisia työn muokkauksen menetelmiä yrityksessä oli käytetty, vastasivat työnantajat, jotka olivat edellisessä kysymyksessä vastanneet käyttäneensä työn muokkausta (n = 13). Vastauksissa oli mahdollista valita useampia esitetyistä vaihtoehdoista. Kuvasta 4 ilmenee, että kaikista vastaajista työntekijän työssä jatkamisen tukemiseen eniten (85 %) oli käytetty työajan muokkausta. Toiseksi eniten (77 %) työtehtäviä oli organisoitu uudelleen. Yli kolmannes (39 %) oli käyttänyt työympäristön muutoksia. Lähes kolmannes (31 %) kaikista kysymykseen vastanneista oli hyödyntänyt erilaisia teknologisia laitteita tai apuvälineitä. Vain 15 prosenttia oli käyttänyt toisen henkilön apua ja tukea. Työmatkoja helpottavia ratkaisuja ei ole käytetty lainkaan.



Kuva 4. Yrityksessä käytetyt työn muokkauksen keinot (vastaajia n = 13 yrityksestä, valittuja vasauksia 32)

Kaikilta työnantajilta (n = 28) kysyttiin vastaava kysymys kuin edellinen, eli millaisia työn muokkauksen keinoja yrityksessä on mahdollista käyttää, vaikka niitä ei tähän mennessä olisi käytetty. Selkeästi eniten (79 %) mahdollisuuksia oli toteuttaa työajan muutoksia. Yli puolen (64 %) mielestä työtehtävien organisointi ja muokkaaminen, ja alle puolella työympäristön muutokset tulevat myös kysymykseen. Teknologian ja apuvälineiden mahdollisuuksia nähtiin olevan alle viidenneksellä (18 %) yrityksistä. Vajaa kolmannes uskoi toisen henkilön avun olevan mahdollista. Työmatkoja helpottavia ratkaisuja oli mahdollista käyttää 14 prosentissa yrityksistä. Vain yksi vastaaja oli sitä mieltä, ettei työn muokkaukseen ole mahdollisuuksia (kuva 5).



Kuva 5 Millaisia työn muokkauksen keinoja yrityksessä n = 28 vastauksia 71

5.3 Työkokeilu ja palkkaaminen

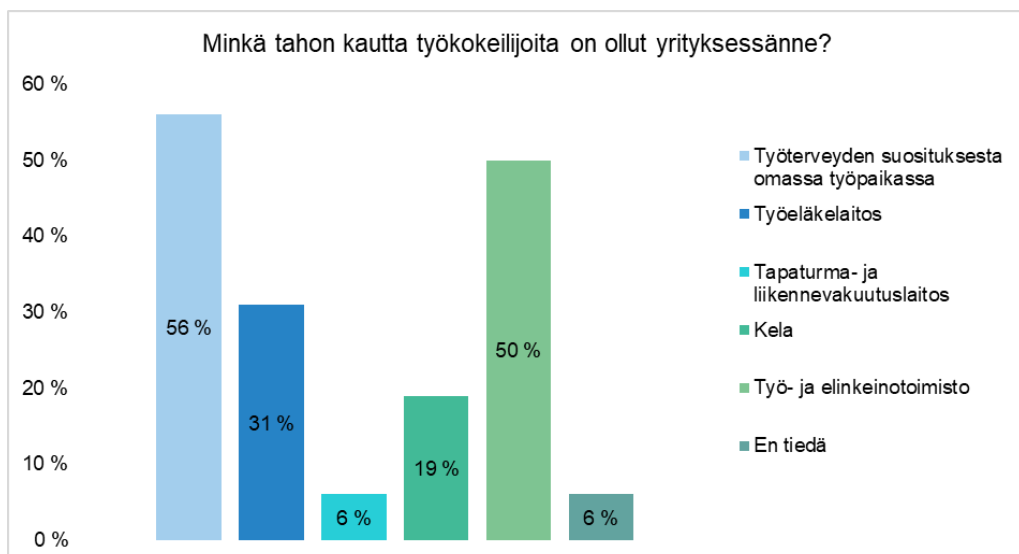
Seuraavilla kysymyksillä haluttiin selvittää, onko yrityksellä kokemusta työkokeiluissa tai työhönvalmennuksessa olleista osatyökykyisistä työntekijöistä sekä onko heitä palkattu yrityksiin. Joissakin kysymyksissä on myös vertailtu, miten yrityksen koolla tai aikaisemmalla kokemuksella osatyökykyisistä on vaikutusta tuloksiin.

Monelle yritykselle työkokeilu oli jo entuudestaan tuttua. Kaikista vastaajista (n = 28) yli puolessa (57 %) yrityksistä oli ollut henkilöitä työkokeilussa tai työhönvalmennuksessa. Ennestään kokemusta ei ollut 39 prosentilla yrityksistä, ja yksi vastaaja ei tiennyt onko työkokeilijoita ollut. Kuvasta 6 näkyy, että alle 50 työntekijän yrityksistä puolessa (52 %) ei ole ollut työkokeilijoita, mutta kokemus työkokeilijoista lisääntyy yrityksen koon kasvaessa eli yli 50 työntekijän yrityksissä kaikissa oli käytetty työkokeilua.



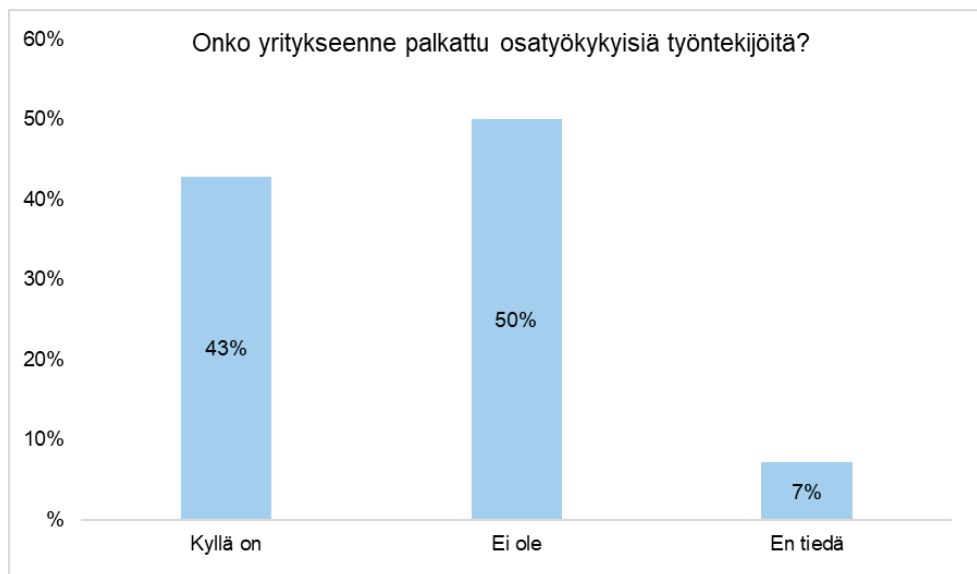
Kuva 6. Yrityksen aikaisempi kokemus työkokeilusta ja työhönvalmennuksesta (n = 28)

Työkokeilua järjestävät useat tahot. Ne yritykset, jotka vastasivat edelliseen kysymykseen työkokeilun käytöstä (n = 16) kysyttiin, minkä tahon kautta työkokeilu järjestettiin. Yli puolella (56 %) vastanneista työhön liittyvät järjestelyt oli toteutettu työterveyshuollon suosituksesta omassa työpaikassa. Toiseksi eniten (50 %) työkokeiluja oli järjestetty TE-toimiston kautta. Kokemusta ammatillisen kuntoutuksen järjestämisestä työeläkelaitoksen kautta oli kolmanneksella vastaajista ja Kelan järjestämänä 19 prosentilla. Tapaturmavakuutuksen kautta työkokeilu toteutui 6 prosentilla ja saman verran ei tiennyt työkokeilun järjestäjää (kuva 7).



Kuva 7. Työkokeilun järjestäjätahot (n = 16 vastauksia 27)

Kuvan 8 mukaisesti lähes puolella (43 %) yrityksistä oli kokemusta osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamisesta. Puolet eivät ole aikaisemmin palkanneet osatyökykyisiä, ja seitsemän prosenttia ei ollut tietoinen, onko yritykseen palkattu osatyökykyisiä vai ei.



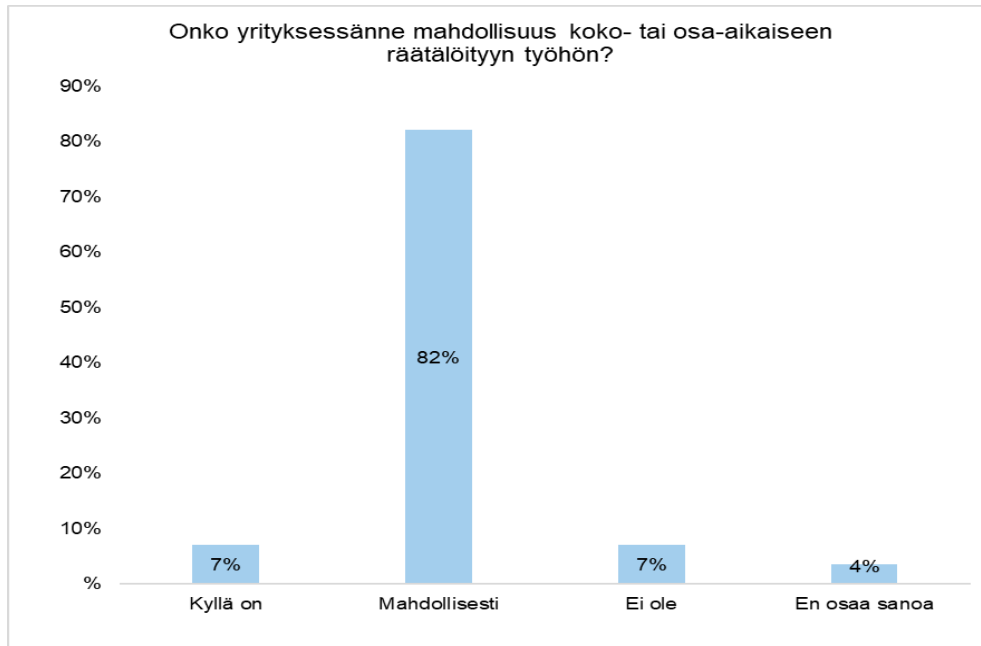
Kuva 8. Yritykseen palkatut osatyökykyiset työntekijät (n = 28)

Taulukossa 1 avataan vielä, millä tavalla palkatut osatyökykyiset jakaantuvat yrityksen koon mukaan. Vastauksista käy ilmi, että selkeästi enemmän (72 %) osatyökykyisten palkkausta oli käytetty suuremmissa yli 50 henkilön yrityksissä.

Taulukko 1. Yritykseen palkattujen osatyökykyisten jakautuma yrityksen koon mukaan.

	Yritykset alle 50 työntekijää	Yritykset yli 50 työntekijää	Kaikki yritykset yhteensä
Kyllä on	33 %	72 %	43 %
Ei ole	62 %	14 %	50 %
En tiedä	5 %	14 %	7 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

Vain kaksi yritystä (7 %) vastasi varmasti, että heillä on mahdollisuus tarjota räätälöityä työtä osatyökykyiselle henkilölle, jossa heidän osaamistaan on mahdollista hyödyntää. Yrityksistä suurin osa (82 %) piti työllistämistä mahdollisena. Vastaajista 11 prosenttia ei osannut sanoa tai ei pitänyt sitä lainkaan mahdollisena (kuva 9).



Kuva 9. Onko yrityksessä mahdollisuus tarjota räätälöityä osa- tai kokoaikaista työtä n = 28

Avoimella kysymyksellä työnantajilta pyydettiin esimerkkejä, millaisia työtehtäviä työnantajat arvioivat yrityksestä löytyvän, joita osatyökykyinen voisi tehdä. Kaikki vastaukset (n = 28) luokiteltiin tehtävien mukaan ja etsittiin niille yhteinen nimittäjä, jolla tehtäviä voidaan kuvata. Työnantajat olivat tuoneet esille oman toimialansa erilaisia avustavia tehtäviä esimerkkinä vaatehuoltoa, siistimistä, hyllytystä, arkistointia tai keittiötehtäviä, joilla on mahdollisuus helpottaa toisten työntekijöiden työtaakkaa tai sellaisia tehtäviä, jotka ovat fyysisesti kevyempiä tai voidaan tehdä toisen parina. Vastauksissa oli huomioitu myös osatyökykyisen osaaminen ja koulutustausta: *"ammattitaidosta riippuen töitä laidasta laitaan"* tai *"kaikki työtehtävät mihin henkilön koulutus riittää"*.

Ainoastaan kaksi vastausta oli, jossa todettiin, että yrityksestä ei löydy mitään tehtäviä osatyökykyiselle tai kenttä oli tyhjä.

5.4 Työnantajien asenteet ja mielipiteet osatyökykyisistä ja rekrytointiin vaikuttavia tekijöitä

Seuraavilla kysymyksillä kartoitettiin työnantajien käsityksiä ja mielikuvia osatyökyisten henkilöiden osaamisesta, työn tuottavuudesta ja palkkauksesta aiheutuvista riskeistä. Taulukon 2 mukaan lähes 60 prosenttia työnantajista vastasi olevansa samaa tai jokseenkin samaa mieltä, että osatyökykyisten suorittaminen työstä on samalla tasolla kuin muillakin työntekijöillä. Noin kolmannes (28 %) oli väittämästä jokseenkin tai täysin eri mieltä. Keskiarvo on 3,3 asteikolla 1–5, jossa 5 on täysin samaa mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Yli 80

prosenttia työnantajista uskoi osatyökykyisellä olevan hyödynnettäviä vahvuuksia, keskiarvo 4,4. Alle puolet (43 %) vastaajista katsoi osatyökykyisyyden vaativan enemmän perehdytysaikaa, ja reilu kolmannes (36 %) ei katsonut osatyökykyisyyden merkittävästi vaikuttavan perehtymisajan pituuteen, keskiarvo on 3,2. Työtehtävistä suoriutuminen vaatii enemmän aikaa, 68 prosenttia vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, keskiarvo on 3,2. Yli 80 prosenttia arvelee työtehtäviin tai -olosuhteisiin tarvittavan räätälöintiä jossain muodossa, josta keskiarvo on 4,3. Kaikki vastaajat uskoivat työhön sitoutumisen ja motivaation olevan korkealla. Keskiarvo molemmissa on yli 4. Yli 70 prosenttia vastaajista piti mahdollisena, ettei osatyökykyisyys haittaa työtehtävissä lainkaan tai haittaa vähän. Vastausten keskiarvo 3,8.

Taulukko 2. Mielikuvat osatyökykyisestä henkilöstä työelämässä (n = 28)

	Täysin samaa mieltä 5	Jokseenkin samaa mieltä 4	En samaa mieltä 3	Jokseenkin eri mieltä 2	Täysin eri mieltä 1	Keskiarvo
Työstä suoriutuminen on yhtä hyvä, kuin muillakin työntekijöillä	11 %	46 %	14 %	21 %	7 %	3,3
Osaamista ja vahvuuksia, joita on mahdollista hyödyntää	50 %	36 %	14 %	0 %	0 %	4,4
Työtehtäviin perehtyminen vie enemmän aikaa	14 %	29 %	25 %	25 %	7 %	3,2
Työtehtävien suorittaminen vaatii enemmän aikaa	18 %	50 %	18 %	11 %	4 %	3,7
Työtehtäviin tai -olosuhteisiin tarvitaan järjestelyä	43 %	39 %	18 %	0 %	0 %	4,3
On sitoutunut työhön	50 %	43 %	7 %	0 %	0 %	4,3
On motivoitunut työhön	50 %	39 %	11 %	0 %	0 %	4,4
Sairauspoissaolojen riski kasvaa	18 %	43 %	25 %	14 %	0 %	3,6
Työkyvyttömyyseläkkeen riski on suurempi	21 %	39 %	29 %	11 %	0 %	3,6
On mahdollista, ettei osatyökykyisyys haittaa työtehtävissä	32 %	39 %	11 %	11 %	7 %	3,8

Aikaisemmalla kokemuksella osatyökykyisistä oli vaikutusta mielikuviin ane-
tuista väittämistä. Yritykset, joissa ei ollut aikaisempaa kokemusta kokivat,
ettei työssä suoriutuminen ole yhtä hyvää kuin muilla työntekijöillä. Myöskin
perehtymisen uskottiin vievän enemmän aikaa samoin kuin työtehtävistä suo-
riutuminen. Ne työnantajat, jotka olivat palkanneet tai ottaneet työkokeiluun
osatyökykyisiä, kokivat työntekijöiden sitoutumisen ja motivoitumisen työhön
olevan hyvää. Osatyökykyisyyden pelättiin aiheuttavan sairauspoissaolojen ja
työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskin kasvavan, jolla on jonkin verran vai-
kutusta palkkaamiseen. Aikaisempi kokemus vaikutti myöskin käsitykseen sai-
rauspoissaoloista ja työkyvyttömyyseläkeriskin alentumisena.

Kaikista vastaajista sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden riskin
keskiarvo on molemmissa 3,6 (taulukko 2). Alla olevassa taulukossa 3 käy
ilmi, että pienet ja keskisuuret yritykset pitävät sairauspoissaolojen ja työkyvyt-
ttömyyseläkkeen riskiä suurempana kuin suuremmat yli 50 hengen yritykset.
Alle 50 työntekijän yrityksistä 72 prosenttia oli sairauspoissaolojen riskistä täy-
sin tai jokseenkin samaa mieltä, keskiarvo on 4 asteikolla 1–5, jossa 5 on täy-
sin samaa mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Pienten ja keskisuurten yritysten työky-
vyttömyyseläkeriski 67 prosenttia (keskiarvo 4), kun vastaavat luvut yli 50
työntekijän yrityksissä oli sairauspoissaolossa vajaalla kolmanneksella (kes-
kiarvo 3) ja työkyvyttömyyseläkeriskissä 43 prosentilla (keskiarvo 3).

Taulukko 3. Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeen riski alle ja yli 50 työntekijän yri-
tyksissä (n = 28)

	Täysin samaa mieltä 5	Jokseen- kin sa- maa mieltä 4	En sa- maa enkä eri mieltä 3	Jokseen- kin eri mieltä 2	Täysin eri mieltä 1	Keski- arvo
Sairauspoissaolojen riski kasvaa						
Yritykset alle 50 työnteki- jää	24 %	48 %	24 %	5 %	0 %	4
Yritykset yli 50 työntekijää	0 %	29 %	29 %	43 %	0 %	3
Työkyvyttömyyseläk- keen riski on suurempi						
Yritykset alle 50 työnteki- jää	24 %	43 %	33 %	0 %	0 %	4
Yritykset yli 50 työntekijää	14 %	29 %	14 %	43 %	0 %	3

Työnantajilta kysyttiin millaiset tekijät vaikuttavat osatyökykyisten rekrytointiin. Kysymykseen oli mahdollista valita useita vaihtoehtoja. Selkeästi eniten rekrytointiin vaikuttaa palkkatuen saaminen, jolla pyritään kompensoimaan taloudellisia riskejä. Taulukosta 4 käy ilmi, että palkkatuella on enemmän merkitystä alle 50 työntekijän yrityksiin rekrytoitaessa. Yli 50 työntekijän yritykset arvioivat palkattavan henkilön yritykselle tuoman lisäosaamisen vaikuttavan rekrytointiin eniten. Suuremmat yritykset pitivät merkittävämpänä sitä, ettei osatyökykyisyys haittaa työtehtävissä tai tehtäviä pystytään muokkaamaan sopiviksi, mutta pienemmissä yrityksissä taas merkittävämpää oli mahdollisuus tarjota sellaisia työtehtäviä, joita on mahdollista tehdä joko ilman erityistä alan koulutusta tai joita kukaan muu ei oikein ennätä tekemään eli käytännössä henkilölle muokattua työtä. Osatyökykyisten palkkaamisella ei uskottu paikattavan rekrytointiongelmia. Yrityksen arvoilla näytti olevan yhtäläinen merkitys molemmissa kokoluokissa.

Taulukko 4. Rekrytointiin vaikuttavat tekijät yli ja alle 50 henkilön yrityksissä (n = 28 vastausten määrä 88)

	Yritykset alle 50 henkilöä	Yritykset yli 50 henkilöä	Kaikki vastaukset yhteensä
Henkilön tuoma lisäosaaminen yrityksellemme	43 %	86 %	54 %
Apu rekrytointiongelmiin	19 %	29 %	21 %
Työntekijän osatyökykyisyys ei haittaa työtehtävissä	43 %	71 %	50 %
Pystymme räätälöimään työtehtävät sopiviksi	38 %	43 %	39 %
Palkkatuen käyttäminen palkkauskustannuksiin	81 %	43 %	71 %
Yrityksessämme löytyy tehtäviä, joita kukaan muu ei oikein ennätä tekemään ja joita voi kuka tahansa tehdä ilman korkeaa koulutusta esim. kopiointia, järjestelyä, arkistointia, keräilyä jne tehdä	38 %	29 %	36 %
Yrityksen arvot	43 %	43 %	43 %

5.5 Tuen ja tiedon tarve

Osatyökykyisten rekrytoinnin helpottamiseksi yrityksiltä kysyttiin millaisista asioista he kokevat tarvitsevana tietoa ja tukea. Vastausten perusteella (kuva 10) tietoa kaivataan monenlaisista asioista osatyökykyisten työllistämisen mahdollistamiseksi, riippumatta siitä minkä kokoinen yritys oli kysymyksessä. Eniten tietoa haluttiin työhönvalmentajan palveluista. Puolet vastaajista toivoi tietoa sekä työkokeilusta että palkkatuesta. Palkkatukea pidettiin merkittävänä keinona lisätä osatyökykyisen työllistymismahdollisuuksia ja kompensoimaan osatyökykyisyydestä syntyviä riskitekijöitä. Myös muut palkkaamiseen liittyvät asiat askarruttavat. Työolosuhteiden järjestelytuki on vähän käytetty ja huonosti tunnettu tukimuoto. Järjestelytuella voidaan kattaa työpaikalla tehtäviä muutoksia myös työsuhteessa oleville työntekijöille. Sillä on mahdollista kompensoida toisen työntekijän tukea, joka tuotiin esille kysymyksen kohdassa ”muuta, mitä?”. Muutamia työnantajia (11 %) eivät pitäneet mitään tietoa tarpeellisena.



Kuva 10. Työnantajien tarvitsema tieto (n = 28 vastausten lukumäärä 88)

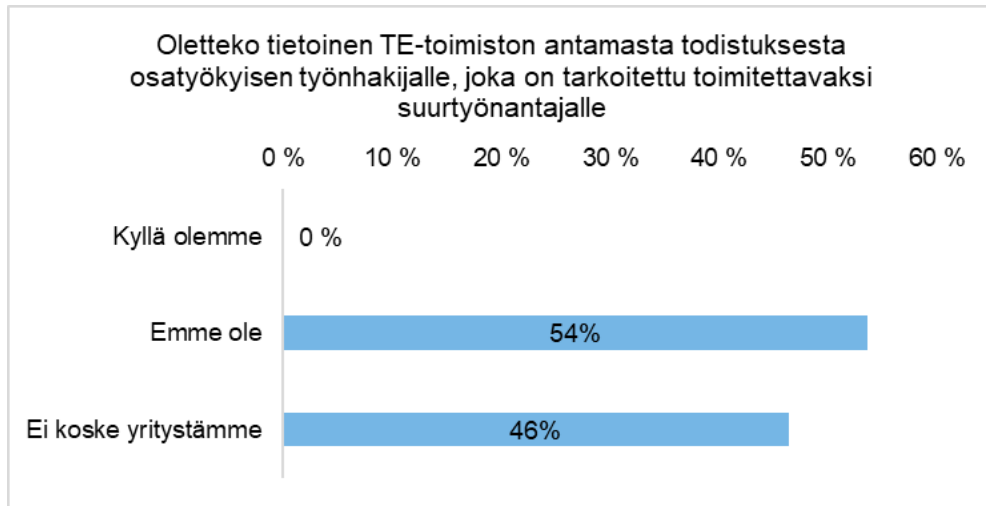
Työhönvalmentajan tukea on mahdollista käyttää useissa eri tilanteissa. Tukea tarvitaan työllistämisen prosessin eri kohdissa ja ihan käytännön tiedon jakajana. Työhönvalmentaja tukee sekä työhakijoita että työnantajia, jotta molempien tarpeet kohtaavat ja onnistunut rekrytointi toteutuu (Aksnes 2018, 10). Kuva 11 havainnollistaa, että selkeästi eniten (86 %) työhönvalmentajan tuen

tarvetta koettiin työkokeiluun ja työsuhteen solmimiseen liittyvissä tilanteissa. Tähän liittyvät myöskin erilaiset viranomaisten kanssa tehtävät ”paperityöt” kuten työkokeilusopimusten täyttäminen ja käytettävissä olevien tukien hakeminen sekä niissä opastaminen. Puolet vastaajista (50 %) kaipaa työhönvalmentajaa myös nivelvaiheissa, kuten työkokeilun tai palkkatyön alkaessa työpäivällä sekä työkokeilun tai työsuhteen aikana mahdollisesti esiin tulevilla haasteilla ja kolmannes (29 %) työn räätälöinnissä. Vähäisessä määrin tuotiin esiin työhönvalmentajan tarvetta työhön opastamisessa.



Kuva 11. Työhönvalmentajan tuen tarve (n = 28, vastauksia 76)

Työnantajilta kysyttiin myös ovatko he tietoisia TE-toimiston antamasta todistuksesta osatyökyiselle työnhakijalle, joka on tarkoitettu toimitettavaksi suurtyönantajalle (palkkauskustannukset yli 2 milj. euroa/vuosi), jolloin palkatun työntekijän työkyvyttömäksi joutuminen ei vaikuta työnantajan työkyvyttömyyseläkeen maksuluokkaan. Tämä kysymys koski työnantajia, joiden vuosittaiset palkkauskustannukset ylittävät noin 2 miljoonaa euroa. Vastaajista yli puolet ilmoitti, ettei heillä ole tietoa, ja kysymys ei koskenut 46 prosenttia vastaajista (kuva 12). Tällainen mahdollisuus tuli voimaan vuonna 2017.



Kuva 12. Todistus osatyökykyisyydestä suurtyönantajat (n = 28)

5.6 Yritysten osallistuminen tilaisuuksiin ja yhteydenpito

Edellisten kysymysten pohjalta tiedonsaantia pidetään tarpeellisena, joten kysyttiin halukkuutta osallistua tilaisuuksiin, jossa tietoa osatyökykyisten tuista ja käytettävissä olevista mahdollisuuksista voidaan antaa. Kysymykseen oli mahdollista valita useampi vaihtoehto. Taulukosta 5 käy ilmi, että yli puolet työnantajista ovat halukkaita osallistumaan infotilaisuuksiin sekä Teams-kokouksiin. Myös halukkuutta muihin tapahtumiin tuotiin esille. Osa työnantajista ei ollut kiinnostunut minkäänlaisista tilaisuuksista. Joku muu vaihtoehto kohtaan ei annettu lisäinformaatiota.

Taulukko 5. Yritysten valmius osallistua tilaisuuksiin (n = 27 vastauksia)

	Kyllä	Emme	En osaa sanoa	Yhteensä
Infotilaisuuteen	67 %	11 %	22 %	100 %
Koulutustilaisuuteen	44 %	20 %	36 %	100 %
Yritystapahtumaan	33 %	38 %	29 %	100 %
Teams-kokoukseen	56 %	20 %	24 %	100 %
Joku muu mikä?	14 %	0 %	86 %	100 %

Vastaajilta haluttiin tietää myös työnantajien mielipide, miten he toivovat heitä lähestyttävän yhteydenotoilla. Selkeästi eniten vastaajista toivoi yhteydenottoja sähköpostitse. Puhelimitse tai käymällä paikan päällä ja ei tarvetta yhteydenotossa kaikissa oli seitsemän prosenttia vastauksia.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kymenlaakson alueen yrityksille tehdyn tutkimuksen vastaajamäärä jäi pieneksi, vain 16 prosenttiin. Osassa yrityksen kokoluokista oli vain muutamia vastauksia, mikä vaikutti tulosten käsittelyyn. Vähäisen vastaajamäärän vuoksi tuloksia ei voitu ennalta suunnitellusti peilata kaikkiin yrityksen kokoluokkiin, vaan käytettiin alle 50 ja yli 50 työntekijän luokittelua. Vastaajien vähäisyydestä huolimatta tulokset kuitenkin vastasivat suurelta osin aikaisemmista tutkimuksista saatua käsitystä työnantajien tiedon ja tuen tarpeesta, joten siinä mielessä tutkimusta voidaan pitää ainakin suuntaa antavana.

Tutkimuksessa tuli esille, että tietämystaso ja käytännöt työkyvyn tuen keinoista vaihtelivat. Osassa yrityksiä työkyvyn tuen keinoja oli käytetty, mutta taas osassa käytännöt olivat vieraita. Vastauksista käy selkeästi ilmi, että työnantajat ovat kiinnostuneita hyödyntämään työkyvyn tukitoimia työurien jatkamiseksi. Varhainen puuttuminen on oleellista, jolloin työkyvyn haittoihin pystytään työpaikoilla reagoimaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, ja tukea työntekijää sairausloman aikana, jolloin työstä poissaoloa voidaan lyhentää. Härkäpään ja Järvikosken (2013, 14) mukaan reagoimalla riittävän ajoissa havaittuihin työkyvyn ongelmiin, voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja estää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Tällöin myös taloudelliset menetykset jäävät pienemmiksi.

Nykypäivänä tietoa on saatavissa internetin kautta erilaisista työkyvyn tukemisen keinoista, käytettävissä olevista palveluista ja tukimuodoista. Niiden soveltuvuutta kunkin osatyökykyisen työntekijän tilanteessa on kuitenkin vaikea hahmottaa, koska järjestelmä on hyvin pirstaleinen, eikä työnantajilla välttämättä ole aikaa tiedon etsimiseen. Työssä olevien työntekijöiden tukeminen, sekä työttömien työllistäminen vaatii yksilöllisiä keinoja ja yhteistyötä useiden tahojen kanssa, johon tarvitaan ammattilaisen apua. Osalle vastaajista työkyvyn tukitoimet olivat jo entuudestaan tuttuja. Tutkimustulosten pohjalta lähes puolella vastaajista oli kokemusta työtehtävien uudelleen järjestelyistä tai ammatillisen kuntoutuksen toimista. Järjestetyistä työkokeiluista yli puolet oli toteutettu työterveyden kautta, joten tästä voisi päätellä, että yrityksissä on keinoja työntekijöiden tukemiseksi käytössä, mutta työnantajat kaipaavat kuitenkin lisätietoa.

Vastausten perusteella pieni osa työkokeiluista oli toteutunut työeläkelaitoksen tukemana. Voisiko se kertoa, että näissä yrityksissä osataan puuttua jo varhaisessa vaiheessa työkyvyn ongelmiin, jolloin työeläkekuntoutuksen toimia ei tarvita? Martimo ja Takala toteavat työeläkekuntoutuksen käytön lisääntyneen vuonna 2015 voimaan tulleen lakimuutoksen jälkeen. Eläkelaitos tutkii henkilön oikeuden ammatilliseen kuntoutukseen käsitellessään työkyvyttömyyseläkehakemusta. Jos edellytykset ammatilliseen kuntoutukseen täyttyvät, työeläkelaitos antaa ennakkopäätöksen ilman hakemusta. (Martimo & Takala 2019, 26.) Tämän vuoksi tulos oli yllättävä, mutta voi selittyä vastausmäärän pienyydellä. Haapakoski ym. (2020) toteavat työnantajien tarvitsevan ennakoitavaa ja selkeää yleistietoa ammatillisen kuntoutuksen käytännöistä ja palveluista, jotta osatyökykyisen olisi mahdollista integroitua helposti työyhteisöön (Haapakoski ym. 2020, 135). Helposti saatavilla olevan tiedon lisääminen alentaa kynnystä palkata osatyökykyinen työntekijä (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 63).

Työnantajat toivat esille, että yrityksestä voisi mahdollisesti löytyä osatyökykyiselle henkilölle sopivia työtehtäviä joko osa- tai kokoaikaisesti. Vastausten perusteella työnantajien asenteet ja suhtautuminen osatyökykyisyyttä kohtaan vaikuttivat myönteiseltä. Vastaavanlaisia huomioita Karhu on tehnyt omassa tutkimuksessaan myönteisestä suhtautumisesta, mutta taloudelliset resurssit voivat olla este palkkaamiselle. (Karhu 2013,43.) Myönteisestä suhtautumisesta huolimatta tarvitaan edelleen asenteiden muutosta ja tiedon lisäämistä työnantajien keskuudessa, joka vähentää pelkoja ja antaa realistisempaa kuvaa riskeistä ja mahdollisuuksista.

Osatyökykyisillä uskottiin olevan vahvuuksia ja osaamista, joita on mahdollisuus hyödyntää työmarkkinoilla, ja heitä pidettiin motivoituneena ja työhön sitoutuneena, joka lisää työllistymismahdollisuuksia. Myös Ala-Kauhaluoman tutkimuksissa motivaatio koettiin tärkeänä kriteerinä työllistymiselle (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 37). Työn muokkaamista ei koettu ongelmaksi, mutta erilaisista työn muokkauksen mahdollisuuksista tarvitaan tietoa, joissa osatyökykyisen vahvuuksia voidaan hyödyntää. Vajaa puolet työnantajista ilmoitti palkanneensa osatyökykyisen työntekijän ja olisivat valmiit tarjoamaan töitä, vaikka se edellyttäisi työtehtävien muokkaamista. Suuremmissa yrityksissä sopivien työtehtävien löytäminen vaikuttaa helpommalta. Ala-Kauhaluoma ym.

2017 on myös todennut yli 100 hengen yrityksissä löytyvän helpommin työtehtäviä, joissa osatyökykyisyys ei haittaa (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 40). Joillakin aloilla työn muokkaaminen koettiin huomattavasti haasteellisempänä, johon vaikuttaa toimialan kapea-alaisuus ja rajatut tehtäväkuvat esimerkiksi pienyrityksissä. Vain pieni osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei yrityksessä ole mahdollisuuksia tarjota työtä edes osa-aikaisesti räätälöitynä. Usein työkyvyn muokkauksen mielletään vaativan kustannuksia, mutta Vuorento ja Terävä tuovat esille, että työtehtävien muokkaukset eivät välttämättä aiheuta ylimääräisiä kuluja, vaan jo työaikajärjestelyillä voidaan ratkaista ja tukea työntekijän olemassa olevaa työkykyä. Kun työn tekeminen helpottuu ja työntekijän työpanos kasvaa myös työnantaja hyötyy siitä. (Vuorento & Terävä 2014, 82.)

Osatyökykyisen palkkaaminen ei ole työnantajien näkökulmasta yksiselitteinen asia, koska osatyökykyisen työntekijän työn tuottavuuteen liittyy epävarmuutta (Vuorento & Terävä 2014, 33). Työntekijän työllistymiseen vaikuttaa myös työnantajan tarpeen, työntekijän osaamisen kohtaaminen sekä taloudelliset seikat. Vastauksissaan työnantajat ovat kiinnostuneita tuista, joilla kompensoidaan tuottavuuden alenemaa, pidempää perehtymistä ja työolosuhteiden muutoksia sekä toisen henkilön tukea. Työnantajien näkemyksen mukaan eniten osatyökykyisen palkkaamiseen katsottiin vaikuttavan mahdollisuus saada palkkatukea. Yli 70 prosenttia kaikista vastaajista piti sitä merkittävänä. Vastaavia tuloksia saivat myös Härkääpää ja Ala-Kauhaluoma kumppaneineen omissa tutkimuksissaan. Palkkatuen saamisen koettiin helpottavan joillakin työnantajilla työllistämispäätöksen tekemistä, mutta läheskään kaikille työnantajille se ei ollut merkittävin työllistämispäätökseen vaikuttava asia. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 56; Härkääpää ym. 2013.) Tässä tutkimuksessa suuremmat työnantajat eivät pitäneet palkkatukea niin merkittävänä rekrytointiin vaikuttavana tekijänä, vaan heille henkilö tuoma lisäosaaminen oli merkittävimmässä asemassa. Palkkatuella oli vaikutusta eniten pienten ja keskisuurten yritysten riskien kompensointiin. Suuremmissa yrityksissä on useimmiten tarjolla monipuolisempia työtehtäviä, ja enemmän vaihtoehtoja työtehtävien muokkaamiseen, jolloin osatyökykyisyyden vaikutus on pienempi.

Puolet vastaajista kaipasi tarkempaa tietoa työkokeilusta ja palkkatuesta. Kyröläisen selvityksessä työnantajat kokevat, että esimerkiksi palkkatuen hakeminen tai tiedon selvittäminen on usein pitkä prosessi (Kyröläinen 2020, 38).

Tukien hakeminen koetaan monimutkaisena ja työläänä tehtävänä, johon työnantajat kokevat tarvitsevana työhönvalmentajan tukea. Karhu on omassa tutkimuksessaan tehnyt saman havainnon. Iso osa työnantajista toi esille työhönvalmentajan tuen hakemusten ja sopimusten järjestämisessä erittäin hyödyllisenä. Tämä helpotti työnantajan työtä ja auttoi selviytymään usein hankalista lomakkeista. (Karhu 2013, 47.) Työnantajat tarvitsevat tietoa myös mahdollisten muiden kulujen kompensointiin. Mikäli työpaikalla tarvitsee tehdä muutoksia, työolosuhteiden järjestelytuella voidaan korvata näistä muutoksista aiheutuvia kuluja myös työsuhteessa oleville työntekijöille. Työolosuhteiden järjestelytuella voidaan korvata työyhteisössä toisen henkilön antaman avun kuluja.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen vaikuttaa yritysten työeläkemaksuluokkiin, mikäli yrityksen palkkausmenot ovat yli 2 miljoonaa euroa vuodessa, mikä koetaan isona riskinä. Mitä enemmän yrityksellä on työkyvyttömyystapauksia, sitä korkeampaan luokkaan yritys joutuu, ja sitä suurempi maksu yritykselle työkyvyttömyydestä aiheutuu. Pienemmillä yrityksillä työkyvyttömyyseläkemaksu on vakio. (Eläketurvakeskus s.a.) Yllättävää kuitenkin oli, että vuonna 2017 voimaan tullut todistus suurtyönantajille osatyökykyisen palkkaamisesta on jäänyt vieraaksi, josta kenelläkään ei ollut tietoa. Suurtyönantajiksi määritellään työnantajat, joiden palkkasumma vuodessa on yli 2 miljoonaa euroa. Työntekijälle annettava TE-toimiston todistus on tarkoitettu pienentämään nimenomaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen riskin vaikutusta uusien rekrytoitavien työntekijöiden osalta. Mikäli palkattava työntekijä on merkitty osatyökykyiseksi ennen työsuhteen alkua TE-toimiston järjestelmään, ja jäisi työkyvyttömyyseläkkeelle ensimmäisen viiden vuoden aikana, ei työkyvyttömyyseläke vaikuta suurtyönantajan työeläkemaksuluokkaan (TE-palvelut s.a.). Tällä todistuksella voidaan osaltaan vähentää jonkin verran palkkaamisen riskiä.

Työnantajat osoittivat kiinnostusta työhönvalmentajan palvelua kohtaan. Tutkimuksessa kysyttiin työnantajan näkemyksiä, millaisissa tilanteissa valmentajan tuki nähtiin mahdollisena. Eniten työhönvalmentajan tukea koettiin tarvittavan työkokeilun ja työsuhteen solmimisessa, johon sisältyy esimerkiksi työkokeilusopimusten laatiminen ja palkkatukihakemuksissa avustaminen. Tuki nähtiin tarpeellisena myös erilaisissa nivelkohdissa, kuten työkokeilun ja

työsuhteen alkaessa sekä työhön opastamisessa. Myös Härkäpää ym. totesivat osan työnantajista toivoneen työhönvalmentajan olevan työn tai työharjoittelun alkaessa työpaikalla yhdessä työharjoittelijan kanssa. Tutun henkilön ajateltiin madaltavan kynnystä ja auttavan työyhteisöön sopeutumista harjoittelun tai työn alkuvaiheessa. (Härkäpää ym. 2013, 123–124.) Tutkimukseen vastanneet uskoivat hyötyvänsä myös työkokeilun ja työsuhteen aikaisesta tuesta. Haapakosken tutkimuksessa tukikäynneistä ja yhteistyöstä ajateltiin olevan hyötyä nimenomaan työkokeilijalle, mutta myös työnantajalle itselleen. Työhönvalmentaja nähtiin ongelmatilanteissa neuvottelijana työnantajan ja työkokeilijan välillä. (Haapakoski ym. 2020, 99–100, 129.)

Työnantajien voi olla vaikea nähdä ja mieltää omassa työyhteisössä millä tavalla työtä on mahdollista järjestellä monipuolisesti ja mitä se edellyttää, mutta myös siihen on mahdollista saada työhönvalmentajalta apua ja tukea. Neljännes vastaajista koki tarvitsevansa apua työtehtävien muokkaamiseen. Karhu (2013, 45) totesi työnantajan kannalta työhönvalmentajan roolin olleen merkittävä työn räätälöinnissä ja työolosuhteiden järjestelyssä, jotta työntekijä selviäsi työstään. Joissakin tilanteissa tuella koettiin olleen ratkaiseva merkitys onnistuneessa rekrytoinnissa (Karhu 2013, 41).

Miten vastataan esille tulleisiin toiveisiin

Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankkeen yhtenä tavoitteena on selvittää mitä tietoa ja osaamista paikalliset työnantajat tarvitsevat osatyökykyisten työllistämiseksi ja työssä jatkamisen tukemiseksi. Näitä tietoja opinnäytetyöllä selvitettiin. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työnantajat tarvitsevat laajalaisesti tietoa ja tukea osatyökykyisyyteen liittyvissä asioissa, joista keskeisimpinä oli työhönvalmentajan tarjoamat tukimahdollisuudet, taloudelliset tuet, tietoa työkokeilusta, ammatillisesta kuntoutuksesta ja palkkaamisesta. Seuraavassa on joitakin esityksiä, miten näihin työnantajien esille tuomiin tiedon ja tuen tarpeisiin on ainakin osittain mahdollista vastata hankkeen toimesta, vaikka kaikkia työnantajia ei pystytätkään tavoittamaan. Oikealla tiedolla voidaan vaikuttaa työnantajien asenteisiin ja lieventää tiedon puutteesta johtuvia ennakkoluuloja ja pelkoja. Hankkeella on tarkoitus järjestää Kymenlaakson alueen työnantajille infotilaisuuksia. Keväälle 2022 on alustavasti suunniteltu

kolmella paikkakunnalla järjestettävät tilaisuudet, jossa kerrotaan edellä mainituista työnantajien toivomista aiheista tietoa.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut esille, että työhönvalmentajan tuella osatyökykyisten työhönsijoittumisessa on merkittävä vaikutus. Työtoiveista huolimatta usein osatyökykyisellä itsellään on myös ennakkoluuloja työhön sijoittumisen mahdollisuuksistaan, jolloin työhönvalmentajalla on erityisen suuri vaikutus työhön tukemisessa ja asioiden sanoittamisessa työnantajan suuntaan. Tällöin tuetaan myös työnantajaa, jolloin työnhakijan käytettävissä oleva osaaminen ja työpanos saadaan käyttöön ja kohtaamaan työnantajan tarpeiden kanssa. Osatyökykyinen voi olla täysin työkykyinen sopivasti muokattuun tehtävään. Työnhakijan tuen tarpeet vaihtelevat pienestä kannustuksesta laajempaan tuen tarpeeseen työpaikan hakemisesta, tukeen vielä työsuhteen aikana. Tukea pitäisi olla saatavissa silloin, kun sille on tarvetta. Hankkeen aikana on tarkoitus mallintaa työhönvalmennuspalvelua. Osatyökykyisten työnhakijoiden ja työnantajien tarpeet vaihtelevat tilanteen mukaisesti, ja joissakin tilanteissa työkokeilu työhön paluun alussa on perusteltua. Näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen IPS-mallissa tähdätään suoraan avoimille työmarkkinoille työllistymiseen, jossa työhönvalmennus tapahtuu. Malli perustuu yksilöllisistä henkilön toiveista lähtevään työnhakuun ja siinä toimitaan kiinteässä yhteydessä työnantajien kanssa. (Härkäpää ym. 2013, 13–14). Alun perin malli on kehitetty mielenterveyskuntoutujille. Hanke mahdollistaisi IPS-työhönvalmennusmallin testaamisen muille osatyökykyisille ja siitä tulosten saamisen. Työn etsinnässä auttaminen ja työssä pysymisen tuki on monien osatyökykyisten kohdalla oleellinen tekijä, jolla varmistetaan työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Alueen osatyökykyisten työllistymiseksi tämän tyyppisen mallin juurruttaminen ja taloudellinen mahdollistaminen, olisi ensi arvoisen tärkeää työllistämistulosten saavuttamiseksi.

Työnantajien sekä työnhakijoiden tarvitsema tieto vaatii laaja-alaista osaamista eri palveluista ja etuuksista sekä niiden vaikutuksesta esimerkiksi työnhakijan taloudelliseen tilanteeseen. Osatyökykyisyyttä koskeva tieto koostuu eri organisaatioiden maksamista tuista ja myöntämistä palveluista, joita ohjaa eri lainsäädännöt. Yleisellä tasolla tietoa käytettävissä tukimahdollisuuksista voidaan kertoa, mutta yksilökohtaiset edellytykset vaativat lisäselvittelyä tukea myöntävältä taholta. Työnantajille jaettavaksi voisi laatia ajantasaisista tietoa

sisältävän paperisen tai sähköisen oppaan esimerkiksi linkkeinä keskeisistä palveluista ja etuuksista. Yhteydenoton helpottamiseksi tarvitaan yhteystiedot eri organisaatioiden yhteyshenkilöistä, joilta saa tarkempaa lisätietoa.

Härkäpään selvityksessä haastatellut työnantajat toivoivat, että heille esiteltäisiin enemmän tarjolla olevia palveluja ja annettaisiin konkreettinen tietopaketti myöhempää käyttöä varten. (Härkäpää ym. 2013, 122.)

Merkittävä rekrytointiin vaikuttava tekijä oli soveltuvan työtehtävän löytyminen. Työn muokkauksessa oli pääasiassa käytetty työajan muutoksia ja työtehtävien muokkausta, vaikka käytettävissä on muitakin mahdollisuuksia. Työhönvalmentajan avulla työpaikoilla työtehtäviä on mahdollista muokata eri tavoilla, ja löytää siten osatyökykyiselle työkykyä ja osaamista vastaava työ, jossa myös työnantajan tarpeet kohtaavat. Työn muokkaamista työpaikoilla voidaan toteuttaa ja auttaa esimerkiksi erityisen menetelmän avulla, jossa osallistujat kokoavat omista tehtävistä sellaisia työtehtäviä, jotka työntekijät kokevat olevan kenen tahansa tehtävissä ja helposti siirrettävissä uuteen tehtäväkuvaan, joista muodostetaan uusi työtehtävä (Hietala ym. 2015, 25).

Työttömien työnhakijoiden, mutta erityisesti osatyökykyisten työllistymisen tukemiseen tarvitaan monimuotoista yhteistyötä. Työnantajien kanssa yhteistyötä tekevät monet eri tahot. Työnantajien aika on rajallista, jolloin verkostoituminen voi säästää myös työnantajien aikaa, mutta lisää vuorovaikutusta ja osaamista. Yksi hankkeen tavoitteista työhönvalmennuksen ja yritys yhteistyön kehittämiseksi on alueellisen verkoston luominen. Hanke on jo tehty yhteistyötä opinnäytetyön prosessin aikana myös TE-toimiston työnantaja- ja yrityspalvelun kanssa. Työnantaja- ja yrityspalvelut järjestävät erilaisia yritys- ja rekrytointitilaisuuksia ja muita tapahtumia, joihin osallistuu yrittäjiä. Hankkeen verkostoituminen mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi työnantaja- ja yrityspalveluiden kanssa voisi lisätä yrityskontakteja ja yhteistyömahdollisuuksia työnantajien parissa joustavasti. Näissä tilanteissa olisi mahdollista kertoa palveluista ja tukimahdollisuuksista työnantajille, mutta yhteistyö lisäisi myös yrityspalveluiden tietoisuutta osatyökykyisten työllistyksessä, esimerkiksi työtehtävien muokkausmahdollisuuksien ja työolosuhteiden järjestelytuen käytöstä ja hankkeen työntekijöiden tietoisuutta yrityksistä ja työpaikoista.

TE-toimistoissa, monien organisaatioiden henkilöstöhallinnossa ja työterveyshuollossa työskentelee työkykykoordinaattorikoulutuksen saaneita henkilöitä. Työkykykoordinaattorin tehtävänä on kehittää käytäntöjä ja toimintamalleja osatyökykyisten työnhakijoiden ja työssä olevien työntekijöiden tilanteen edistämiseksi. Työkykykoordinaattori tekee yhteistyötä työnantajien ja muiden alueen verkostojen kanssa sekä tiedottaa työnantajia erilaisista tukimahdollisuuksista, jotka liittyvät osatyökykyisten työllistämiseen (Työkykykoordinaattori työnantajan tukena s.a.). Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankkeen hankesuunnitelmassa tavoitteena on tehdä yhteistyötä yritysten lisäksi myös alueen työterveystoimijoiden kanssa. Kyselyssä esille tuli, että etenkin pienyrittäjät tarvitsevat työelämässä olevien osatyökykyisten työssä pysymisen tukemiseen tietoa ja tukea. Voisiko verkostoituminen työterveyshuollossa työskentelevien työkykykoordinaattoreiden kanssa olla tässä apuna?

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön aihe nousi esiin alun perin TE-toimistossa omassa työsuoritukseni tekemistäni havainnoista liittyen osatyökykyisten työllistymisen vaikeuksiin. Osatyökykyisten on vaikea löytää pidempikestoista ratkaisua työelämään pääsemiseksi, ja esimerkiksi työkokeilut eivät ole johtaneet työllistymiseen. Myös työnhakijat, joilla on työkyvyn rajoitteita, ovat itse usein pessimistisiä työllistymismahdollisuuksistaan. Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hanke aloitti sopivasti Monialaisessa työelämäpalvelussa, jossa mallinnetaan tuetun työllistymisen menetelmiä osatyökykyisten työllistymiseksi ja kehitetään yritysyhteistyötä, josta opinnäytetyön aihe syntyi. Opinnäytetyötä tehdessä tekijän tietämys lisääntyi työnantajien näkemyksistä kokonaisvaltaisemmin, ja vahvistui käsitystä työnantajien kokemasta tiedon puutteesta käytettävien tukien ja palveluiden osalta. Saatua tietoa antoi ymmärrystä työllistymisen esteistä työnantajan näkökulmasta ja auttaa kiinnittämään huomiota omassa työskentelyssä osatyökykyisten työllistymisen tukemisessa. Jatkossa pystyn entistä paremmin informoimaan työnantajia käytettävissä olevista tuista ja palveluista sekä tarjoamaan tueksi työhönvalmennuspalvelua työnhakijoille, mutta samalla myös työnantajille.

7.1 Haasteet ja kehittämistarpeet

Opinnäytetyössä haasteellisin ja työläin vaihe oli yritysten ja sähköpostiosoitteiden etsiminen. Yritysluetteloissa oli paljon yrityksiä, jotka eivät olleet enää toiminnassa ja toimivien yritysten osalta oikeiden henkilöiden löytäminen internetin eri lähteistä oli vaikeaa, koska sähköpostiosoitteiden voimassaoloa ei ollut mahdollista mistään varmistaa. Webropolilla tai vastaavalla sähköisellä menetelmällä toteutettujen kyselyiden vastausprosentit jäivät usein alhaisiksi, joten luotettavan tuloksen saaminen oli myös haaste. Kyselylomake oli aika pitkä. Kyselylomakkeen osalta kehittämiskohteena käyttäisin vielä tarkempaa harkintaa ja rajaisin kysymysten määrää, joka olisi mahdollisesti voinut tuottaa enemmän vastauksia. Myös saatekirjettä rajaisin vielä tarkemmin, jotta siitä ei tulisi liian pitkä, vaikka siinä pyrittiinkin avaamaan mitä osatyökykyisyydellä tarkoitetaan.

Opinnäytetyön valmistumisaikataulu venyi parilla kuukaudella alkuperäisestä aikataulusta, mikä johtui tekijän aikataulullisista haasteista. Viive vaikutti jonkin verran hankkeen aikatauluun, mutta opinnäytetyön ohjauksessa käytiin vuoropuhelua tuloksista, ja miten toiveisiin on mahdollista vastata, joten jatkoa oli mahdollista suunnitella ohessa. Tutkimuksesta saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin työnantajien tiedon ja tuen tarpeesta, vaikkakin vastausprosentti jäi odotettua pienemmäksi. Kyselyn lähetysaikataulu ajoittui pääosin elokuulle, viimeinen muistutus lähti elo-syyskuun vaihteessa. Elokuussa oli osittain vielä kesälomakausi meneillään ja lomalta paluun kiireet sen jälkeen. Pohdin olisiko sillä ollut merkitystä vastausten määrään? Myöskään kaikkien sähköpostien perille menosta ei ole varmuutta.

7.2 Luotettavuus ja eettiset kysymykset

Opinnäytetyötä varten valittiin yksinkertainen satunnaisotos Kymenlaakson alueen yrityksistä. Yritysten joukossa oli eri kokoisia yrityksiä hyvin laajasti eri toimialoilta. Kaikkiaan kysely lähetettiin 176 yritykseen, joten otos oli kohtuullisen kokoinen, jolla pyrittiin varmistamaan tulosten luotettavuutta, koska tämän tyyppisellä sähköisellä kyselyllä kato jää usein suureksi.

Saatekirjeessä kerrottiin kyselyyn vastaamisen olevan vapaaehtoista ja vastaukset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti ja sähköisellä Webropol-

ohjelmalla toteutetussa kyselyssä vastaajat jäävät anonyymiksi eikä vastaajaa voida tunnistaa missään tutkimusprosessin vaiheessa. Opinnäytetyön valmistamisen jälkeen kyselyaineistot tuhoetaan.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetti- ja validiteettikäsitteiden avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että jos tutkimus toistetaan, saadaan samat tulokset. Validiteetti puolestaan tarkoittaa, että tutkitaan tutkimuskysymyksiin nähden oikeita asioita. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa kohderyhmästä otettu otos ja vastausten määrä. (Kananen 2015, 343, 350.) Tässä tutkimuksessa valittiin internetissä olevista yrittäjälueteloista yksinkertainen satunnaisotos, johon valikoitui erikokoisia yrityksiä eri toimialoilta, joten tältä osin pidän tutkimusta luotettavana. Kato oli suuri ja vastausten määrä jäi niukaksi ja eri yritysten kokoluokissa oli epätaisisesti vastaajia, jolloin reliabiliteetti jäi matalaksi. Mahdollisimman korkean validiteetin saavuttamiseen vaikuttaa oikein valitut ja ymmärrettävät kysymykset, jotta virheellisiltä tulkinnoilta vältytään. Laadituilla kysymyksillä saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin ja kysymykset oli laadittu niin, että tulkinnot minimoitiin, joten tutkimuksen validiteetti on suhteellisen korkea (Kananen 2015, 343, 350). Tutkimuksen tulosten analysoinnissa virheitä pyrittiin vähentämään huolellisuudella ja miettimään tarkasti, miten saadaan tulokset kuvattua oikein esimerkiksi kaavioissa. Tässä tutkimuksessa saatiin vastaukset esitettyihin tutkimuskysymyksiin, mutta tuloksia voidaan pitää suuntaa antavina vastausprosentin pienuuden vuoksi.

7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Osatyökykyisille tie työelämään (OTE)-kärkihankkeen aikana (2016–2018), koulutettiin yli 700 työkykykoordinaattoria ja Kuntoutussäätiön kautta koulutusta on jatkettu. Syksyllä 2021 työkykykoordinaattoreiden koulutus alkoi kahdeksassa avoimessa ammattikorkeakoulussa. Koulutettuja työkykykoordinaattoreita työskentelee monenlaisissa organisaatioissa kuten suuremmissa yrityksissä, TE-palveluissa ja työterveydessä. Työkykykoordinaattori on osatyökykyisille työnhakijoille tarjottavien palvelujen asiantuntija, joka tekee yhteistyötä osatyökykyisiä työllistävien työnantajien ja muiden alueellisten verkostojen kanssa. Jatkotutkimuksena olisi kiinnostavaa tietää, onko työkykykoordinaat-

toreiden käyttö parantanut työnantajien tiedonsaantia ja lisännyt työllistymistä yleisesti.

Toinen kiinnostava jatkotutkimusaihe olisi myös IPS tuetun työllistymisen valmennusmenetelmän tulokset työhön sijoittumisista muidenkin osatyökykyisten kuin mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tukemisessa. IPS on näyttöön perustuva työhönvalmennusmalli, jolla muualla maailmassa on mielenterveyskuntoutujien työhön paluussa saavutettu parhaimmat tulokset avoimille työmarkkinoille työllistymisessä. Sen tavoitteena on työllistyminen nopeasti suoraan palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille, ilman erillistä valmennusta työpaikan ulkopuolella.

LÄHTEET

- Aksnes, SY. 2018. Engaging employers in vocational rehabilitation: understanding the new significance of knowledge brokers. Journal of vocational rehabilitation 2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/10642/8118/JVR.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 18.10.2021].
- Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-252-1> [viitattu 10.9.2021].
- Arnkil, R., Spangar, T., Jokinen, E., Tuusa, M. & Pitkänen, S. 2015. Kokonaisvoimavarat käyttöön työllisyyden edistämiseksi. Työllisyyden kuntakokeilun (2012–2015) seurantatutkimuksen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 47/2015. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-023-7> [viitattu 11.9.2021].
- Bond, G.R., H. Lockett, H. & van Weeghel, J. 2020. International growth of individual placement and support. Epidemiol Psychiatr Sciences. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7681150/> [viitattu 25.10.2021].
- Eläketurvakeskus. s.a. Eläkemaksutason määräytyminen eri aloilla. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/rahoitus-ja-sijoitustoiminta/tyoelakemaksut/elakemaksutason-maaraytyminen-eri-aloilla/> [viitattu 1.10.2021].
- Haapakoski, K. & Åkerbland, L. 2021. Työnantajayhteistyö työpaikkajaksoja sisältävässä ammatillisessa kuntoutuksessa. Näkökulmia kehittämiseen. Kela. Kuntoutusta kehittämässä 26/2021. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202102154792> [viitattu 10.9.2021].
- Haapakoski, K., Åkerblad, L., Tolvanen, A. & Mäntysaari, M. 2020. Kelan työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus. Palvelun toimivuuden edellytykset. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 22/2020. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202003198564> [viitattu 2.10.2021].
- Hietala, O., Sippola, A., Riipinen, M., Lampinen, P. & Nevalainen, M. 2015. Kaikille sopiva työ ja työyhteisö. Tutkimus ja kehittämishankkeen loppuraportti. Työsuojelurahasto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://vamlas.fi/wp-content/uploads/2017/09/kaikille-sopiva-tyo.pdf> [viitattu 28.10.2021].
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Härkäpää, K., Harkko, J. & Lehikoinen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128. Tampere: Juvenes Print. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://hdl.handle.net/10138/42487> [viitattu 20.9.2021].

Härkäpää, K. & Järvikoski, A. 2013. Ammatillinen kuntoutus – väylä työelämään? Teoksessa Arola, A-M., Härkäpää, K. & Järvikoski, A (toim.) Työtä tavoittelemassa. Ammatillisen kuntoutuksen projekti tarkastelun kohteena. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Kompassi-projekti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-685-1> [viitattu 15.9.2021].

Iisisti töihin-opas. s.a. Työpanos käyttöön työtehtäviä muokkaamalla. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://iisisti-opas.tietyoelamaan.fi/tyoapanos-kayttoon-tyotehtavia-muokkaamalla/> [viitattu 4.10.2021].

Juvonen-Posti, P., Lamminpää, A., Rajavaara, M., Suoyrjö, H. & Tötterman, P. 2016. Työkäisten kuntoutumisen monialainen järjestelmä. Teoksessa Autti-Rämö, I., Salminen, A-L., Raja-vaara M. & Ylinen, A. (toim.). Kuntoutuminen. 1. painos. Helsinki: Kustannus oy Duodecim. 160–175.

Järvikoski, A. 2013. Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3457-3> [viitattu 17.9.2021].

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2013. Ammatillinen kuntoutus – väylä työelämään. Teoksessa: Arola, A-M., Härkäpää, K. & Järvikoski, A. (toim.). 2013. Työtä tavoittelemassa. Ammatillisen kuntoutuksen prosessi tarkastelun kohteena. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Kompassi-projekti (ESR). PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-685-1> [viitattu 9.9.2021]. 13–27.

Järvikoski, A., Takala, E-P., Pirjo Juvonen-Posti, P. & Härkäpää, K. 2018. Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13/2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018121050326> [viitattu 9.9.2021].

Kananen. J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kannisto, J. 2020. Eläkkeellä ja työssä. Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2019. Eläketurvakeskuksen tilastoja 14/2020. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20201216100956> [viitattu 10.10.2021].

Karhu, J. 2013. Vajaakuntoisten henkilöiden työllistäminen ja tuetun työllistämisen merkitys työnantajien näkökulmasta. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Kuntoutustiede. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201312111370> [viitattu 15.9.2021].

Kela 2020. Ammatillinen kuntoutus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kela.fi/ammattillinen-kuntoutus> [viitattu 1.10.2021].

Kela s.a. Työkyvyn tukeminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kela.fi/tyonantajat-tyokyvyn-tukeminen#tyokokei-4> [viitattu 10.10.2021].

Kerätär, R. 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:isbn:9789526210865> [viitattu 5.10.2021].

Keso, L., Takala, K. & Haanpää, M. 2019. Vakuutusratkaisut pitkäaikaisissa sairauksissa. Teoksessa Takala, T., Aro, T., Haanpää, M., Hedenborg, M., Kivekäs, J. & Leinonen, J (toim.) Vakuutusratkaisut potilaan tukena. Helsinki: Duodecim. 34–51.

Keva s.a. Ammatillinen kuntoutus auttaa jatkamaan työssä. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ha-tiedostot/heikenty-nyt-tyokyky/ammattillinen-kuntoutus--esite.pdf> [viittaus 1.10.2021].

Kymsote s.a. Työelämäpalvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kymsote.fi/fi/Palvelut/Aikuisten-sosiaalipalvelut-ja-ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4palvelut/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4palvelut/p/tyoelamapalvelut> [viitattu 14.9.2021].

Kyröläinen, A. 2020. Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:36. PDF-julkaisu. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-546-1> [viitattu 15.10.2021].

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295 (kumottu).

Martimo, K-P. & Takala, T. 2019. Pitkittyvä sairaus ja työkyvyttömyyden ehkäisy. Teoksessa Takala, T., Aro, T., Haanpää, M., Hedenborg, M., Kivekäs, J. & Leinonen, J (toim.) Vakuutusratkaisut potilaan tukena. Helsinki: Duodecim. 20–27.

Nevala, N. 2016. Työolosuhteiden mukauttaminen. Teoksessa: Autti-Rämö, I., Salminen, A-L., Rajavaara, M. & Ylinen, A. (toim.) 2016. Kuntoutuminen. Tallinna: Duodecim. 364–366.

Nupponen, M. 2016. Mitä työnantaja odottaa – työnantaja on asiakas. Teoksessa Pikkusaari, S., Ora, P., Sundqvist, A., Pauliina Lampinen, P., Saastamoinen, S., Nupponen, M. & Karhapää, R. 2016. Tuettu työllistyminen käytännössä. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://docplayer.fi/25965117-Tuettu-tyollistyminen-kaytannossa.html> [viitattu 15.10.2021]. 27–34.

Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. 2019. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3> [viitattu 11.10.2021].

Osasairauspäiväraha. 2021. Kela. Viimeksi muokattu 11.5.2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kela.fi/osasairauspaivaraha> [viitattu 11.10.2021].

Paanetoja, J., Kröger, T. & Östman, P. 2016. Osatyökykyinen työntekijä. Vastauksia käytännön kysymyksiin. Helsinki: Kauppakamari.

Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Kiipulasäätiö. Hämeenlinna: Hämeenlinnan Offset-Kolmio Paino Oy.

Sairauspäiväraha. 2021. Kela. Viimeksi muokattu 2.7.2021. WWW-dokumentti. <https://www.kela.fi/sairauspaivarahat>. [viitattu 11.10.2021].

Sosiaali- ja terveysministeriö s.a. Ammatillinen kuntoutus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/ammattillinen-kuntoutus> [viitattu 6.10.2021].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen. Toimintaohjelmaa valmistelevalle työryhmän välimietintö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3280-7> [20.9.2021].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Työkykyohjelma. Päivitetty 6.10.2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyokykyohjelma> [viitattu 20.11.2021].

TE-palvelut. s.a. Vamman tai sairauden vaikutus työllistymiseen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.te-palvelut.fi/tyonhakijalle/tukea-tyollistymiseen/vamma-tai-sairaus?inheritRedirect=true> [viitattu 10.11.2021].

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Mitä toimintakyky on? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on> [viitattu 15.9.2021].

Työeläke.fi. 2021. Eläkkeet eri elämäntilanteissa. Päivitetty 22.11.2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/tyokyvyttomyyselake-tyokyvyn-heiketessa/> [viitattu 25.11.2021].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Monimuotoisuus+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+mahdollisuus.+Opas+yhdenvertaisuuden+edist%C3%A4miseen+ja+syrjinn%C3%A4n+torjumiseen+ty%C3%B6paikalla> [viitattu 2.10.2021].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työkykyohjelma. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/tyokykyohjelma> [viitattu 22.11.2021].

Työkykykoordinaattori työnantajan tukena. s.a. TE-palvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/tukea-rekrytointiin/tyokykykoordinaattori-ta> [viitattu 15.10.2021].

Työkykyä tukemassa hankesuunnitelma Kymenlaakson maakunta. s.a. Kymnote. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://docplayer.fi/204900815-Tyokyky-tukemassa-hankesuunnitelma.html> [viitattu 5.10.2021].

Työllisty palkkatuella. s.a. TE-palvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.te-palvelut.fi/fi/tyonhakijalle/tukea-tyollistymiseen/tyollisty-palkkatuella> [viitattu 5.10.2021].

Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu. TE-palvelut s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.te-palvelut.fi/fi/tyonhakijalle/tukea-tyollistymiseen/monialainen-yhteispalvelu> [viitattu 10.10.2021].

Työllisyyskatsaus syyskuu 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202101283054> [viitattu 6.11.2021].

Työolosuhteiden järjestelytuki. s.a. TE-palvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/tukea-rekrytointiin/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki?inheritRedirect=true> [viitattu 5.10.2021].

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos. 2021. Toimintamalli madaltaa kynnystä työn muokkaukseen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/blogi/toimintamalli-madaltaa-kynnysta-tyon-muokkaukseen/> [viitattu 4.10.2021].

Työterveyslaitos. s.a. Työkyvyn tuki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/> [viitattu 20.10.2021].

Valtioneuvosto. s.a. Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi> [viitattu 15.9.2021].

Vamlas. s.a. Sopivat tehtävät. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://esteeton-rekrytointi.fi/sopivat-tehtavat/> [viitattu 4.10.2021].

Vedenkannas, E., Koskela, T., Tuusa, M., Jalava, J., Harju, H., Särkelä M. Notkola, V. 2011. Vajaakuntoinen TE-toimiston asiakkaana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 31/2011. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Vajaakuntoinen+TE-toimiston+asiakkaana+20092011.pdf> [viitattu 26.9.2021].

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuolahti, J. 2021. Innokylä. Kymenlaakso: Työkykyä tukemassa Kymenlaakso. Muokattu 20.4.2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/kymenlaakso-tyokyky-tukemassa-kymenlaakso> [viitattu 15.10.2021].

Vuorento, M. & Terävä, K. 2014. Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://docplayer.fi/2138712-Osatyokykyisen-tyossa-jatkamisen-ja-tyollistymisen-tukeminen.html> [viitattu 30.9.2021].

Ylisassi, H., Rajavaara, M. & Seppänen-Järvelä, R. 2016. Työn muutokset ja kuntoutuksen lähtökohtina. Teoksessa Autti-Rämö, I., Salminen, A-L., Raja-

vaara Marketta. & Ylinen, A (toim.). Kuntoutuminen. 1. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

KUVALUETTELO

Kuva 1. Yrityksen kokoluokka henkilöstömäärän mukaan

Kuva 2. Yrityksenne toimiala

Kuva 3. Työtehtävien uudelleen järjestely/muokkaus

Kuva 4. Yrityksessä käytetyt työn muokkauksen keinot

Kuva 5. Millaisia työn muokkauksen keinot yrityksessä

Kuva 6. Yrityksen aikaisempi kokemus työkokeilusta ja työhönvalmennuksesta

Kuva 7. Työkokeilun järjestäjä tahot

Kuva 8. Yritykseen palkatut osatyökykyiset työntekijät

Kuva 9. Onko yrityksessä mahdollisuus tarjota räätälöityä osa- tai kokoaikaista työtä

Kuva 10. Työnantajien tarvitsema tieto osatyökykyisen työllistymisen mahdollistamiseksi

Kuva 11. Työhönvalmentajan tuen tarve

Kuva 12. Todistus osatyökykyisyydestä suurtyönantajat

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Yritykseen palkattujen osatyökykyisten jakautuma yrityksen koon mukaan.

Taulukko 2. Mielikuvat osatyökykyisestä henkilöstä työelämässä.

Taulukko 3. Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeen riski alle ja yli 50 työntekijän yrityksissä.

Taulukko 4. Rekrytointiin vaikuttavat tekijät.

Taulukko 5. Yritysten valmius osallistua tilaisuuksiin.

KYSELYLOMAKE**Kysely Kymenlaakson alueen työnantajille**

1. Yrityksenne henkilöstömäärä

- 0–4
- 5–9
- 10–19
- 20–49
- 50–99
- yli 100

2. Mikä on yrityksen toimiala?

- Maa ja metsätalous
- Tukku- ja vähittäiskauppa
- Elintarvikeala
- Rakentaminen
- Puunjalostus
- Kiinteistönhuolto
- Toimisto- ja asiakaspalvelu
- Majoitus- ja ravitsemusala
- Sosiaali- ja terveysala
- Puutarha-ala
- Kuljetus ja varastointi
- Jätehuolto
- Teollisuus
- Turvallisuusala
- Ajoneuvojen huolto ja korjaus

Muu mikä

3. Onko yrityksessänne työntekijälle uudelleen järjestelty/muokattu työtehtäviä ammatillisena kuntoutuksena tai muutoin, jotta hän voi jatkaa työssä?

- Kyllä on järjestetty
- Ei ole järjestetty
- En tiedä

4. Millaisia työn muokkauksen/räätälöinnin keinoja yrityksessänne käytetty?

Räätälöinnillä tarkoitetaan työssä tehtäviä muutoksia, joissa työtä tai työympäristöä muokataan vastaamaan ja tukemaan paremmin työntekijän työ- ja toimintakykyä.

- Työajan muutoksia (työaikajoustoja, työajan lyhentämistä, etätyömahdollisuutta tai työn tauottamista)
- Työn organisointia (työtehtävien rajaaminen, työnjaon tai työprosessien muuttaminen)
- Työympäristön muutoksia (esteettömyys, työpisteen muutos tai työtä helpottavat työvälineet ja apuvälineitä)
- Teknologian ja apuvälineiden hyödyntäminen (laitteita, ohjelmia tai digitaalisia palveluja)
- Toisen henkilön apua ja tukea (työkaveri, työhönvalmentaja, tulkki tai henkilökohtainen avustaja)
- Työmatkoja helpottavat ratkaisut (esim. esteetön pysäköinti)

5. Millaisia työn muokkauksen/räätälöinnin keinoja yrityksessänne on mahdollista käyttää?

Räätälöinnillä tarkoitetaan työssä tehtäviä muutoksia, joissa työtä tai työympäristöä muokataan vastaamaan ja tukemaan paremmin työntekijän työ- ja toimintakykyä.

- Työajan muutoksia (työaikajoustoja, työajan lyhentämistä, etätyömahdollisuutta tai työn tauottamista)
- Työn organisointia (työtehtävien rajaaminen, työnjaon tai työprosessien muuttaminen)

- Työympäristön muutoksia (esteettömyys, työpisteen muutos tai työtä helpottavat työvälineet ja apuvälineitä)
- Teknologian ja apuvälineiden hyödyntäminen (laitteita, ohjelmia tai digitaalisia palveluja)
- Toisen henkilön apua ja tukea (työkaveri, työhönvalmentaja, tulkki tai henkilökohtainen avustaja)
- Työmatkoja helpottavat ratkaisut (esim. esteetön pysäköinti)
- Ei mitään

6. Onko yrityksessänne ollut osatyökykyisiä henkilöitä työkokeilussa tai työhönvalmennuksessa?

- Kyllä on ollut
- Ei ole ollut
- En tiedä

7. Työkokeilua järjestävät ammatillisena kuntoutuksena eri tahot. Jos on ollut, niin minkä tahon kautta työkokeilijoita on ollut yrityksessänne?

- Työterveyden suosituksesta omassa työpaikassa
- Työeläkelaitos
- Tapaturma- ja liikennevakuutuslaitos
- Kela
- Työ- ja elinkeinotoimisto
- En tiedä

8. Onko yritykseenne palkattu osatyökykyisiä työntekijöitä?

- Kyllä on
- Ei ole
- En tiedä

9. Miten seuraavat väittämät vastaavat mielikuvaanne osatyökykyisestä henkilöstä työelämässä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työstä suoriutuminen on yhtä hyvä kuin muillakin työntekijöillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamista ja vahvuuksia, joita on mahdollista hyödyttää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviin perehtyminen vie enemmän aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien suorittaminen vaatii enemmän aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviin tai -olosuhteisiin tarvitaan järjestelyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On sitoutunut työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On motivoitunut työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sairauspoissaolojen riski kasvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkyvyttömyyseläkkeen riski on suurempi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On mahdollista ettei osatyökykyisyys haittaa työtehtävissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Millä seuraavista tekijöistä on vaikutusta osatyökykyisen työntekijän rekrytointiin?

- Henkilön tuoma lisäosaaminen yrityksellemme
- Apua rekrytointiongelmiin
- Työntekijän osatyökykyisyys ei haittaa työtehtävissä
- Pystymme räätälöimään työtehtävät sopiviksi
- Palkkatuen käyttäminen palkkauskustannuksiin
- Yrityksessämme löytyy tehtäviä, joita kukaan muu ei oikein ennätä tekemään ja joita voi kuka tahansa tehdä ilman korkeaa koulutusta esim. kopiointia, järjestelyä, arkistointia, keräilyä jne.
- Yrityksen arvot

11. Onko yrityksessänne mahdollisuus koko- tai osa-aikaiseen räätälöityyn työhön, jossa osatyökykyisen osaamista voidaan hyödyntää?

- Kyllä on
- Mahdollisesti
- Ei ole
- En osaa sanoa

12. Millaisia työtehtäviä arvioisitte yrityksessänne löytyvän, jota osatyökykyinen voisi tehdä?

13. Millaisissa tilanteissa näkisitte tarvetta työhönvalmentajan tuelle?

Työhönvalmentaja tukee työnhakijaa työpaikan etsimisessä, työsuhteensolmimisessa, auttaa työtehtävien muokkaamisessa sekä tukee työsuhteen aikana ilmenevissä tilanteissa sekä työntekijää että työnantajaa.

- Työkokeilun tai työsuhteen sopimisessa
- Työkokeilun ja/tai palkkatyön alkaessa
- Työtehtävien muokkauksessa/räätälöinnissä
- Työkokeilun tai työsuhteen aikaisessa tuessa
- Apua byrokratiassa (työkokeilusopimukset, palkkatuen hakeminen, työolosuhteiden järjestelytuen hakemine jne.)
- Joku muu tilanne, mikä?

14. Millaista tietoa arvelette tarvitsevanne, jotta osatyökykyisten työllistäminen/työn säilyttäminen mahdollistuisi?

- Yleistä tietoa osatyökykyisyydestä
- Ammatillisesta kuntoutuksesta
- Työkokeilusta
- Palkkaamiseen liittyvistä asioista
- Tietoa palkkatuesta (tuki työnantajalle työttömän henkilön palkkauskustannuksiin)
- Työhönvalmentajan palvelusta (valmentajan tuki työn alkaessa, työtehtävien räätälöinnissä, työpaikalla työsuhteen aikana)
- Työolosuhteiden järjestelytukea (taloudellinen tuki työpaikan muutostöihin tai toisen henkilön antamaan tukeen)
- Muuta mitä?

15. Oletteko tietoinen TE-toimiston antamasta todistuksesta osatyökyi-
sen työnhakijalle, joka on tarkoitettu toimitettavaksi suurtyönantajalle
(palkkauskustannukset yli 2 milj. euroa/vuosi), jolloin palkatun työntekijän työkyvyttömäksi joutuminen ei vaikuta työnantajan työkyvyttö-
myyseläke maksuluokkaan.

- Kyllä olemme
- Emme ole
- Ei koske yritystämme

16. Olisitteko valmiit osallistumaan yritysyhteistyötä lisääviin tilaisuuksiin?

	Kyllä	Emme	En osaa sanoa
Infotilaisuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutustilaisuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritystapahtumaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams-kokoukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joku muu mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Millä tavalla toivotte yritykseenne otettavan yhteyttä?

- Sähköpostilla
- Puhelimitse
- Käymällä paikan päällä
- Facebookin kautta
- LinkedInin kautta
- Joku muu, mikä?

SAATEKIRJE

Arvoisa työnantaja!

Olen sosionomi (AMK) opiskelija Kymenlaakson ammattikoreakoulusta Xamkista. Teen kyselytutkimusta osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä. Opinnäytetyö liittyy osana Kymenlaakson sosiaali- ja terveystieteiden kunnatayhtymän KymsoTen Työkykyä tukemassa-hankkeeseen. Hankkeen osavoitteena on yritysryhmittymisen vahvistamista ja kehittäminen. Yritysryhmittymistä varten tarvitaan työnantajien mielipiteitä ja näkemyksiä, miten työnantajia voidaan tukea rekrytointitarpeen täyttämiseksi, jakaa tietoa osatyökykyisille työurienluomiseksi ja luoda työllistymismahdollisuuksia osatyökykyisille henkilöille.

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen työkykyohjelma 2019–2023, jonka tavoitteena on lisätä työllisyyttä ja mm. osatyökykyisten osallistumista työmarkkinoille. Työkykyä tukemassa-hanke on osa tätä työkykyohjelmaa.

Osatyökykyisellä henkilöllä on käytössä osa työkyvystään. Se voi johtua vamman tai sairaudesta, jonka vuoksi tarvitaan sopivia ratkaisuja, joiden avulla työntekijä pystyy jatkamaan työssään tai työllistymään uusiin työtehtäviin. Osatyökykyisillä on monenlaista osaamista, joka jää usein hyödyntämättä. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat jäljellä oleva työkyky ja työn vaatimukset. Työkyky voi vaihdella merkittävästi ja osatyökykyisyys voi olla lyhytaikaista tai pysyvää. Jokainen meistä voi jossakin vaiheessa työuraa olla osatyökykyinen ainakin tilapäisesti. Osatyökykyisyys voi liittyä joihinkin työtehtäviin tai työskentelyyn yleensä. Kun työtehtävät tai työympäristö on valittu siten, että rajoite ei vaikeuta työn tekemiseen, henkilö ei ole osatyökykyinen, vaan työkykyinen.

Tämä kysely lähetetään internetin yritysrekisteristä sattumanvaraisesti valitulle joukolla Kymenlaakson alueen työnantajia. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, kuitenkin toivon teidän vastaavan kyselyyn, jotta saisin näkemyksistänne arvokasta tietoa opinnäytetyöhöni ja hankkeen kehittämistyötä varten. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Vastauksenne tullaan käsittelemään luottamuksellisesti ja sähköisellä Webropol-ohjelmalla toteutetussa kyselyssä vastaajat jäävät anonymiksi eikä vastaaja voida missään vaiheessa tunnistaa.

Opinnäytetyön arvioitu valmistumisaika on loppuvuodesta 2021, jonka jälkeen hyväksytty opinnäytetyö on luettavissa osoitteessa www.theseus.fi.

Mikäli teillä on kysyttävää minuun voi olla yhteydessä xxxxxxx@edu.xamk.fi

Pyytäisin vastauksianne **20.8.2021** mennessä.

Linkki Webropol-kyselyyn oheisessa sähköpostissa.

Kiitos vaivannäöstänne!

Yhteistyöterveisin

Anne Ristola