



Puuttuva pala? - Työnantajien näkemyksiä tuetun keikkatyön mallista ja osatyökykyisten rekrytoinnista

Jonna Juuti



Laurea-ammattikorkeakoulu

Puuttuva pala? - Työnantajien näkemyksiä tuetun keikkatyön mallista ja osatyökykyisten rekrytoinnista

Jonna Juuti
Sosionomi YAMK
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2022

Jonna Juuti

Puuttuva pala osatyökykyisten työllistymisessä? - Työnantajien näkemyksiä tuetun keikkatyön mallista ja osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnista

Vuosi

2022

Sivumäärä

70

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työnantajien kokemuksia tuetun keikkatyön mallista, joka kehitettiin Metropolia ammattikorkeakoulun Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli- hankkeessa vuosien 2019 - 2021 aikana. Lisäksi tarkoituksena oli tuottaa tietoa osatyökykyisen henkilön rekrytoinnin mahdollistavista ja vaikeuttavista tekijöistä, joita työnantajat näkevät niin omalla työpaikallaan kuin yleisesti työnantajan näkökulmasta katsottuna.

Hanke toteutettiin yhteistyössä Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n kanssa. Tuetun keikkatyön malli kohdennettiin hankkeessa Etelä-Suomen Klubitalot ry:n asiakaskunnalle, joka koostuu mielenterveyskuntoutujista. Hankkeen tarkoituksena oli luoda uusia ratkaisuja työelämän ulkopuolella olevien työllisyyspolkujen edistämiseen. Tuetun keikkatyön mallin ei ole kuitenkaan tarkoitettu olevan sidoksissa vain mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tukemiseen, vaan sitä voi tulevaisuudessa hyödyntää myös muiden osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen tukemiseen.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena kehittämistyönä käyttäen teemahaastatteluita. Haastattelut toteutettiin Microsoft Teamsin sekä puhelimen välityksellä. Osalla haastateltavista oli kokemusta tuetun keikkatyön mallin kokeilemisesta käytännössä. Osa taas oli ollut muulla tavoin yhteistyössä osatyökykyisten henkilöiden kanssa.

Osatyökykyisten henkilöiden rekrytointia mahdollistaviksi tekijöiksi nousi viisi selkeää elementtiä: todellinen tarve työlle, työtehtävien suunnittelu ja muokkaus, työnantajien tietämys osatyökykyisyydestä, aiemmat kokemukset osatyökykyisten rekrytoinnista sekä työnantajien asenteet ja arvot. Osatyökykyisten henkilöiden rekrytointia estäviksi tai vaikeuttaviksi tekijöiksi taas nousi ennakkoluulot ja pelot, tiedon puute, kiire työpaikoilla sekä työelämän rakenteet tässä yhteiskunnassa. Työnantajat kokevat tarvitsevänsä lisää tietoa osatyökykyisyydestä, osatyökykyisten rekrytoinnista sekä rekrytointiprosessiin liittyvistä konkreettisista asioista. Aineiston pohjalta nousi myös selkeästi tarve työnantajien ja osatyökykyisten henkilöiden kohtaamiselle.

Hankkeessa kehitetyn tuetun keikkatyön mallin koettiin soveltuvan hyvin osatyökykyisten henkilöiden tukemiseen. Haastateltavat toivoivat kuitenkin pidempikestoisia palveluita työllistymisen tueksi sekä tuen jatkuvuutta myös erilaisten hankekausien jälkeen. Haastatteluaineistosta nousi esille myös se, että tulevaisuuden työllistymistä tukevilla palveluilla olisi tärkeää painottaa enemmän hyvinvointia, osallisuutta ja merkityksellisyyden kokemuksia kuin vain pelkkään työhön sitoutumista ja ansaintamahdollisuuksia.

Asiasanat: Osatyökykyisyys, työllistymisen tukeminen, tuettu keikkatyö, rekrytointi

Jonna Juuti

Missing Piece in the Employment of People with Partial Work Capacity

Year

2022

Pages

70

The purpose of the thesis was to find out employers' experiences of the model of supported short-term jobs, which was developed at Metropolia University of Applied Sciences Missing Piece -supported short-term work model project during years 2019 -2021. In addition, the aim was to provide information on the factors enabling and complicating the recruitment of a person with partial work capacity, that employers see both in their own workplace and in general from the employer's point of view.

The project was carried out in cooperation with The Club Houses of Southern Finland ESKOT ry. In the project, the model of the supported short-term jobs was targeted at the customer base of the Southern Finland Club Houses Association, consisting of mental health rehabilitators. The aim of the project was to create new solutions for promoting inactive employment pathways. However, the model of subsidised short-term jobs is not only intended to be linked to supporting the employment of mental health rehabilitators, but can also be used in the future to support the employment of other people with partial work capacity.

The thesis was carried out as a qualitative development work using thematic interviews. The interviews were conducted through Microsoft Teams and the phone. Some of the interviewees had experience in testing the model of supported short-term jobs in practice. Others had otherwise cooperated with people with partial work capacity.

Five clear elements emerged as factors enabling the recruitment of people with partial work capacity: the real need for work, the planning and editing of work tasks, employers' knowledge of partial work capacity, previous experiences in recruiting people with partial work capacity, and employers' attitudes and values. Prejudices and fears, lack of knowledge, the urgency in the workplace and the structures of working life in this community became factors preventing or hindering the recruitment of people with partial work capacity. Employers feel that they need more information on partial work capacity, recruitment of people with partial work capacity and concrete issues related to the recruitment process. Based on the data, the need for meetings between employers and people with partial work capacity also clearly rose.

The model of supported short-term jobs developed in the project was considered to be well suited to supporting people with partial work capacity. However, the interviewees wanted longer-term services to support employment and continuity of support even after different project periods. The interview data also highlighted the importance of placing more emphasis on well-being, inclusion and experiences of relevance in the services that support future employment than just committing to work and earning opportunities.

Keywords: Partial work capacity, support for employment, supported short-term jobs, recruitment

Sisällys

1	Johdanto.....	9
2	Opinnäytetyön taustaa	10
2.1	Työkyvyn määrittely	12
2.2	Osatyökykyisyys	13
2.3	Aiempia kokeiluja ja tutkimuksia osatyökykyisten työllistymisen tukemisessa ...	16
2.4	Ajankohtaisia osatyökykyisille suunnattuja toimenpiteitä ja hankkeita	22
3	Opinnäytetyön kohde Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli	23
3.1	Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry.....	26
3.2	Klubitalotoiminnan historiaa	27
3.3	Klubitalojen toimintamalli	27
4	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	28
4.1	Tutkimuskysymykset	28
5	Tutkimusaineisto - ja menetelmät	29
5.1	Tutkimusaineisto	29
5.2	Tutkimusmenetelmät	29
5.3	Aineiston analyysi	31
6	Tulokset	34
6.1	Tuetun keikkatyön mallin soveltuvuus osatyökykyisten henkilöiden rekrytointiin ..	34
6.1.1	Matala kynnys työntekoon.....	34
6.1.2	Työnteon mahdollisuuksien vaikutus hyvinvointiin	35
6.1.3	Hankkeen tuki ja turva	36
6.2	Osatyökykyisen henkilön rekrytointia mahdollistavat tekijät	37
6.2.1	Todellinen tarve työlle	37
6.2.2	Työtehtävien suunnittelu ja muokkaus	38
6.2.3	Työnantajien tietämys osatyökykyisyydestä	39
6.2.4	Aiemmat kokemukset	40
6.2.5	Työnantajien asenteet ja arvot	41
6.3	Osatyökykyisen henkilön rekrytointia estävät tekijät.....	42
6.3.1	Ennakkoluulot ja pelot.....	42
6.3.2	Tiedon puute	43
6.3.3	Kiire työpaikoilla	44
6.3.4	Työelämän rakenteet	46
6.4	Kehittämis ehdotukset tulevaisuutta varten	46
6.4.1	Tuen eri muodot	47
6.4.2	Työnantajien ja osatyökykyisten kohtaamispisteet.....	47
6.4.3	Painotus hyvinvointiin.....	50

7	Johtopäätökset	51
8	Pohdinta	54
9	Opinnäytetyön luotettavuus	58
	Lähteet.....	62
	Kuviot	66
	Liitteet	67

1 Johdanto

Työttömien henkilöiden aktivointi on yleensä nähty pitkälti kunnan sekä työ- ja elinkeinopalveluiden tehtäväksi ja vastuualueeksi. Pitkäaikaistyöttömyyden kasvaessa, koronapandemian aiheuttamien haasteiden, työllistymishaasteiden sekä palvelutarpeiden kasvamisen myötä tarvitaan näiden tahojen lisäksi uusia ratkaisuja työllisyyden edistämiseksi. Oman työkokemukseni myötä ajattelen, että moninaiset ja kasvavat ihmisten tuen tarpeet, nyky-yhteiskunnan vaatimustaso sekä erilaiset ympäristön luomat paineet aiheuttavat entisestään vaikeuksia työllistymiselle.

Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n yhteistyössä toteutamassa Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli -hankkeessa (Puuttuva Pala - tuetun keikkatyön malli 2022) kehitettiin tuetun keikkatyön mallia osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnin tukemiseen. Tässä opinnäytetyössä selvitetään hankkeen yhteistyökumppaneina toimivien työnantajien näkemyksiä, kokemuksia ja ajatuksia tuetun keikkatyön mallin soveltuvuudesta työllisyyden edistämiseen. Lisäksi opinnäytetyössä selvitetään työnantajien näkökulmaa siihen, mikä voi mahdollistaa sekä estää tai vaikeuttaa osatyökykyisen henkilön rekrytointia.

Löysin Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli -hankkeen etsimällä osatyökykyisiin liittyviä hankkeita ja palveluita eri sivustoilta. Minulla ei ollut mitään aiempaa kontaktia tähän hankkeeseen tai sen työntekijöihin. Aiheen rajautuminen osatyökykyisiin ja heidän työllistymisen tukemiseen oli omana mielenkiinnon kohteenani, joka on syntynyt oman työkokemuksen ja työhistorian myötä. Olen tehnyt useita vuosia töitä sosiaalialalla ja pohtinut omissa töissäni esimerkiksi kuntoutustuen varassa eläviä nuoria aikuisia, joilla olisi halua päästä kokeilemaan erilaisia töitä ja selvittämään omaa tulevaisuuden alaansa. Tätä he voisivat tehdä jo kuntoutujaksensa aikana. Olen myös kohdannut työssäni henkilöitä, joilla on ammatillista osaamista ja koulutusta taustallaan, mutta eivät pääse sitä hyödyntämään ollessaan kuntoutustuella, eläkkeellä tai muuten sellaisessa tilanteessa, missä täysiaikainen työ ei ole heille ajankoh- taista tai mahdollista. Näillä henkilöillä voisi olla halua tehdä lyhytkestoisia töitä, mutta sel- laisia työmahdollisuuksia ei ole saatavilla ja saamiensa etuuksien vuoksi työnteko voitaisiin nähdä vaikeaksi. Myös nämä kokemukseni vaikuttivat siihen, että innostuin hankkeen toimin- nasta ja tuetun keikkatyön mallista.

Mielestäni työelämään osallistuminen ja työnteko mahdollistaa paremmin ihmisen kuntoutu- mista riippumatta sen taustatekijöistä. En koe työntekoa vain mekaanisena tehtävänä, josta saadaan rahallinen palkkio. Näen työntöön mahdollisuuksissa olevan paljon sosiaalisuuteen, merkityksellisuuteen ja osallisuuteen liittyviä elementtejä, jotka vaikuttavat merkittävästi ih- misen kuntoutumiseen, terveyteen sekä hyvinvointiin.

Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli -hankkeessa kehitetty tuetun keikkatyön malli on yksi ratkaisu osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä varten nykyisten tuettujen työllistämismuotojen ja avoimien työmarkkinoiden välille. Hanke toimi ajalla 1.4.2019 - 30.9.2021 ja sitä rahoitti Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus STEA sekä Euroopan sosiaalirahasto ESR. Hankkeen tarkoituksena oli tarjota mielenterveyskuntoutujille mahdollisuuksia kokeilla työelämävalmiuksia ja saada työkokemusta avoimilta työmarkkinoilta työehtosopimuksen mukaisella palkalla. Työnantajille hanke pyrki saamaan tietoutta kevyestä ja nopeasta tavasta rekrytoida työntekijä lyhytaikaiseen työhön tai sijaiseksi. (Puuttuva Pala - tuetun keikkatyön malli 2022.)

Hankkeen ohjausryhmässä nousi esille toive saada tietoa työnantajatahojen näkemyksistä tuetun keikkatyön soveltuvuudesta osatyökykyisten työllistymisen tukemiseen. Lisäksi haluttiin saada tietoa osatyökykyisten rekrytointiin liittyvistä estävistä sekä mahdollistavista tekijöistä. Hankkeeseen oli tehty ja oli parasta aikaa tekeillä myös muita opinnäytetyöitä ja hankkeesta julkaistiin paljon yleistä verkkomateriaalia- ja julkaisuja hankkeen loppuajankohtana. Hankkeessa oli aiemmin kartoitettu tuetun keikkatyön edistäviä ja estäviä tekijöitä työtä vailla olevien henkilöiden näkökulmasta (Oksanen 2021), ja tämän jälkeen toiveeksi oli noussut samankaltaisen tiedon kartoittaminen työnantajien näkökulmasta. Hankkeessa nähtiin, että työnantajatahojen näkemykset tuetun keikkatyön mallista täydentäisi jo siihen mennessä valmista hankkeen materiaalia ja tämän myötä tämän opinnäytetyön aihe alkoi muotoutua.

Hankkeen kohderyhmänä olivat pääkaupunkiseudun Klubitalojen asiakkaat, jotka ovat pääsääntöisesti mielenterveyskuntoutujia. Hankkeen päätyttyä tuetun keikkatyön malli on vapaasti käytettävissä ja sen ei tarvitse rajoittua vain mielenterveyskuntoutujiin. Tämän opinnäytetyön avulla kerättyä tietoa voidaan hyödyntää hankkeen jälkeisenä aikana, jos tuetun keikkatyön mallia otetaan laajemminkin käyttöön ja kun kehitetään palveluita työllisyyden edistämiseksi.

2 Opinnäytetyön taustaa

Työ- ja elinkeinoministeriön 25.5.2021 antamassa tiedotteessa kerrotaan huhtikuun 2021 lopussa olleen 318 400 työtöntä työnhakijaa työ- ja elinkeinotoimistojen sekä kuntakokeiluiden asiakkuudessa. Tämän nähdään olevan 88 000 enemmän kuin kaksi vuotta sitten. Koronapandemia on vaikuttanut paljon työttömien määrään ja tilastointiin, joihin lasketaan myös koko-aikaisesti lomautetut henkilöt. Pitkäaikaistyöttömien määrä on vuodesta 2020 kasvanut 42300 henkilöllä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021a.)

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen työllisyysastetavoitteena on 75 prosenttia. Tämä edellyttää, että osatyökykyiset, vaikeasti työllistyvät, nuoret, ikääntyvät ja

maahanmuuttajataustaiset henkilöt osallistuvat enemmän työmarkkinoille. Tähän tarvitaan vaikuttavia toimenpiteitä, joista yksi esimerkki on työ- ja elinkeinoministeriön hallinnassa olevat reilun kahden vuoden mittaiset valtion ja kuntien yhteen sovittamat palvelut, kuntakokeilut. Kuntakokeiluja on käynnissä 25 kokeilualueella ja 118 kunnassa. Kuntakokeilujen piiriin kuuluvat ne työttömät työnhakijat, jotka eivät ole oikeutettuja ansiopäivärahaan, kaikki alle 30- vuotiaat työnhakijat sekä maahanmuuttajat ja vieraskieliset työttömät henkilöt. Tarkoituksena on hyödyntää yhteistyössä sekä valtion että kuntien resursseja ja osaamista. Tällä yhteistyöllä tavoitellaan vahvempaa vaikuttavuutta työllisyyden edistämisessä. Pyrkimyksenä on entistä tehokkaammin edistää työttömien henkilöiden työllistymistä ja koulutukseen ohjautumista sekä luoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Kuntakokeilujen tavoitteena on parantaa erityisesti pitkään työttömänä olleiden ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä. Kuntakokeiluissa luodaan työllistymistä tukevia palveluja yksilöllisten tarpeiden tunnistamiseksi ja ratkaisemiseksi, kehitetään ratkaisuja työllistymisen esteisiin sekä tunnistetaan työttömien henkilöiden osaamisen kehittämistarpeita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021b; Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 9-11.)

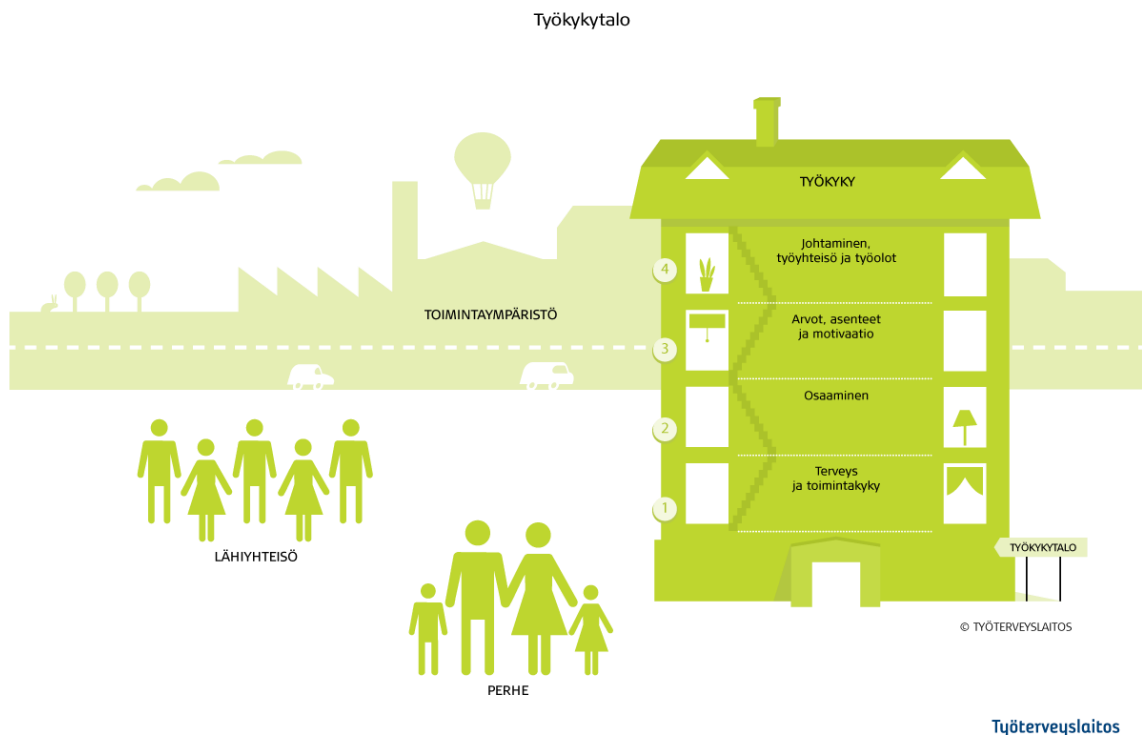
Kuntakokeilut sisältyvät hallitusohjelman työkykyohjelmaan, joka on suunnattu osatyökykyisille. Ohjelmalla tuetaan työllistymistä, ehkäistään työttömyyden pitkittymistä ja työkyvyttömyyttä sekä lisätään heikossa työmarkkina-asemassa olevien työelämäosallisuutta. Työkykyohjelmaa toteutetaan yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön kesken. Käytännössä työkykyohjelmaa toteutetaan kunnissa ja kuntayhtymissä niille myönnetyn valtionavustuksen keinoin vuosina 2020 - 2022. Tarkoituksena on, että kunnat ja kuntayhtymät voivat valmistella ja ottaa käyttöön työkyvyn tuen sekä tuetun työllistymisen menetelmiä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Lisäksi tarkoituksena on luoda toimivampia palvelukokonaisuuksia ja -polkuja osatyökykyisille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 9 & 26.)

Työministeri Tuula Haataisen 29.4.2021 antamassa tiedotteessa kerrotaan, että hallitus on päättänyt työllisyyspalveluiden siirtämisestä kokonaan kunnille vuoden 2024 aikana. Tuolloin on tarkoitus ottaa käyttöön uudenlainen työvoimapalvelumalli, joka antaa työttömille tiiviimpää tukea työnhaussa ja työllistymisessä. Tiedotteessa kerrotaan myös hallituksen päätöksestä perustaa erityistehtäväyhtiö ”Välittäjä Oy”, joka palkkaisi osatyökykyisiä pidempikestoisiin työsuhteisiin ja tavoittelisi heidän siirtymistään myöhemmin avoimille työmarkkinoille. Osatyökykyiset ovat hallituksen linjausten yhtenä tärkeänä kohteena ja työministeri Haatainen kertookin osatyökykyisten heikon aseman palveluissa ja työmarkkinoilla olleen tunnistettu ilmiö jo pidempään ja Välittäjä Oy:n perustaminen on iso askel osatyökykyisten aseman parantamiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021c.)

2.1 Työkyvyn määrittely

Pakarinen (2018a, 203-205 & 208) määrittelee työkyvyn monella tavoin, koska lainsäädännössä sille ei ole virallista määritelmää. Kun työkykyä katsotaan sosiaalivakuutuksen näkökulmasta, ihmiset jaetaan eläkeperusteiden mukaan joko työkykyisiin tai työkyvyttömiin. Tämä perustuu yksilön toimintakyvyn ja työn vaatimusten suhteeseen. Tällöin toimintakyvyn heikkenemisen taustalta on oleellista löytää sairauden tai vamman aiheuttama alenema työkyvyssä, jolloin ihmisen voidaan sanoa olevan työkyvytön. Tässä näkökulmassa korostuu sairauksiin sitonaisuus ja yksilön ominaisuudet. Ammatillisesti työkykyä tarkasteltaessa henkilön yksilöllisiä edellytyksiä verrataan oman ammattinsa vaatimuksiin ja niiden tasapainoon. Yleinen työkyky taas tarkoittaa työkyvyn suhdetta työelämän yleisiin vaatimuksiin. Työkyvyn voi nähdä myös työhyvinvoinnin perustana, joka koostuu työn ja ihmisen voimavarojen tasapainoisesta suhteesta. On myös hyvä muistaa työkyvyn eri ulottuvuudet: fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset ominaisuudet. Yksilön toimintakyky koostuu näistä kaikista osa-alueista ja vaikeuksia työkyvyssä voi olla vain jossain näissä tai kaikissa yhtä aikaa.

Työterveyslaitoksen professori Juhani Ilmarinen on kuvannut työkykyä neljän kerroksen talon muodossa (Kuvio 1). Talo pysyy pystyssä, kun kaikkia sen kerroksia kehitetään jatkuvasti työelämän aikana ja siten talo pysyy tasapainossa. (Työterveyslaitos 2021.)



Kuvio 1. Työkykytalo. (Työterveyslaitos 2021.)

Työkykytalon pohjakerros koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä sekä terveydestä. Nämä muodostavat perustan työkyvylle. Kun tämä perusta on vahva, työkyvyn nähdään kestävän hyvin koko työuran ajan. Toisessa kerroksessa on osaaminen, jonka perustana on koulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tässä kerroksessa korostuu myös elinikäinen oppiminen eli tietojen päivittäminen elämänkulun myötä. Kolmannessa kerroksessa sijaitsevat arvot, asenteet ja motivaatio. Nämä vaikuttavat työn mielekkyyteen ja sen myötä myös työkykyyn. Työkykytalon ylimmässä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Tämä kerros kuvastaa konkreettista työpaikkaa, joissa nämä kolme asiaa vaikuttavat merkittävästi henkilön kokemaan työkykyyn. Tämä kerros asettaa vaatimuksia kaikille alemmille kerroksille. Taloa ympäröi perheen, sukulaisten ja ystävien muodostamat verkostot, jotka vaikuttavat yksilön elämään sekä myös osaltaan työkykyyn. Työkykytalossa kuvatut yksilö ja työpaikka sekä heitä ympäröivä yhteiskunta ovat kaikki vastuussa yksilön työkyvystä. (Paanetoja 2021, 7-8; Työterveyslaitos 2021.)

Paanetoja (2021, 8) nostaa esille työkyvyn määrittelyssä tärkeän huomion: työkyky ei ole staattinen tai pysyvä henkilön ominaisuus. Työkyvyssä voi tapahtua muutoksia elämänkulun, iän ja eri elämäntilanteiden myötä. Myös työssä ja työympäristössä voi tapahtua muutoksia. Kun työkyvyssä todetaan jossain kohtaa elämää heikkenemistä, se ei tarkoita näin olevan jatkuvasti. Työelämän tavoitteena voidaan yleisesti nähdä se, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset vastaavat työn asettamiin vaatimuksiin. Tässä tilanteessa työkykytalon neljäs kerros olisi tasapainossa alempien kerrosten kanssa. Paanetoja painottaa, että työtä tulisi muokata joko määrällisesti, sisällöllisesti tai ajallisesti siten, että henkilön työkyvyn alenema ei vaikuta työsuoritukseen. Myös työympäristöä voidaan muokata henkilön työkykyä tukevaksi.

2.2 Osatyökykyisyys

Työllä nähdään olevan monenlaisia merkityksiä ihmisille itsensä toteuttamisessa, sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, psyykkisessä hyvinvoinnissa ja arvostuksen sekä hyödyllisyyden kokemuksissa. Työ nähdään suurena osana myös suomalaista kuntoutusjärjestelmää ja osatyökykyisten oikeutta työhön painotetaan kuntoutuksessa. On arvioitu, että noin viidenneksen työkyvyttömiä henkilöiden työkykyä voidaan kohentaa hoidolla, kuntoutuksella ja työelämän joustoilla. Työtehtäviä räätälöimällä ja työolojen muutoksilla saadaan usein osatyökykyisen henkilön työpanos käyttöön. Kuntoutuksessa ja tukipalveluissa on kuitenkin osattava huomioida kuntoutujan omat arvot työntekoa kohtaan siten, että kuntoutustyöntekijän arvot eivät ohjaa kuntoutusta. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 29; Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Pakarinen (2018b, 208-209) kertoo työkyvyttömiä määrän olleen koko 2000-luvun ajan kasvussa ja osatyökykyisten työllisyys suhteessa muiden työikäisten työllisyyteen on heikentynyt. Työllistymiseen on vaikuttanut korkea osaamiseen painottuva kehitys ja kansainvälistyminen, ja näiden myötä matalampaa osaamista vaativat työtehtävät- ja mahdollisuudet ovat

vähentyneet ja tulevat jatkossakin vähentymään. Tämän kaltaiset työtehtävät taas olisivat juuri sopivia osatyökykyisille henkilöille. Järvikoski & Härkäpää (2011, 9 & 126) korostavat osittain työkykyisen henkilön kohdalla työelämän ja yhteiskunnan normeja koskien terveyttä ja työn tehokkuutta, eikä niinkään yksilön henkilökohtaisia rajoitteita työnteossa. Toimintaympäristöllä voi siis olla suuri merkitys työllistymiseen, työssä selviytymiseen ja työhön kuntoutumiseen. Puhutaan niin sanotusta rakenteellisesta työttömyydestä, kun työn rakenteelliset muutokset ovat vieneet työntekijältä ne työt, joihin hän on aiemmin ollut osaava ja pätevä. Ihmisen toimintakyvyssä ei siis nähdä tapahtuneen muutoksia, vaan muutokset ovat tapahtuneet ihmisen ulkopuolella.

Paanetoja (2021, 6) määrittelee työkyvyn työn ja työsuorituksen näkökulmasta: kun ihmisen yksilölliset edellytykset kuten terveydentila ja sosiaaliset taidot ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa, häntä voidaan sanoa työkykyiseksi. Vastaavasti osatyökykyisyys voidaan määritellä siten, että työn vaatimusten ja yksilöllisten edellytysten välillä on ristiriitaa.

Osatyökykyisinä nähdään esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta sairaudesta toipuvat, elämänsä kriisiin kokeneet tai pitkäaikaistyöttömät, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden takia. Myös koulutuksen puute, ammattitaidon vanhentuminen ja ikääntyminen vaikuttavat työkyvyn heikkenemiseen. Mikään diagnoosi ei kuitenkaan ole suora syy osatyökykyisyyteen. Osatyökykyisyys on yksilöllistä, toisinaan vain tilapäistä ja aina sidoksissa työn vaatimuksiin. Työkyky liittyy työsuorituksiin eli henkilö on työkykyinen silloin, kun hänen omat edellytykset ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Osatyökykyinen henkilö ei siis selviydy työnsä asettamista vaatimuksista. Tähän liittyy jonkinlainen käsitys normaalista työkyvystä, johon yksilön työkykyä verrataan. Työntekijän edellytyksiä suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin arvioidaan jokaisen kohdalla yksilöllisesti. Sama toimintakyvyn rajoite ei välttämättä aiheuta kaikissa henkilöissä työkyvyn heikkenemistä. Termillä osatyökykyinen halutaan korostaa jäljellä olevaa työkykyä, kun taas termi osatyökyvyn voisi korostaa liikaa työkyvyn puutteita ja heikkouksia. On myös puhuttu osatyötehoisuudesta, joka tarkoittaa henkilöllä olevaa työkykyä ja tahtoa työn tekemiseen, mutta hän pystyy tekemään työtä vain osalla omasta kapasiteetistaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019; Paanetoja 2021, 6; Pakarinen 2018b, 203-205.)

Sosiaali-, -terveys ja työelinkeinoalojen yhteisten palvelujen sanaston (sotete- sanasto), sosiaalialan tiedonhallinnan sanaston ja sosiaali- ja terveystieteiden yhdenvertaisuuden käsitteiden mukaan osatyökykyinen määritellään henkilöksi, jolla on käytössä osa työkyvystään. Osatyökykyisyys nähdään aina suhteessa työhön, jota henkilö hakee tai tekee, joten osatyökykyinen henkilö voi olla täysin sopiva tehtävään, jonka vaatimukset vastaavat hänen osaamistaan ja sen hetkistä työkykyä. Työkykyä heikentävinä tekijöinä nähdään enimmäkseen mielenterveyden häiriöt, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä päihdeongelmat. Usein hoitamattomat sairaudet ja vammat ovat osasyynä pitkäaikaistyöttömyyden kasvuun ja koulutusten

päättymiseen. Usein työkyvyn tuen, hoidon ja kuntoutuksen tarvetta ei ole tunnistettu ajoissa ja työttömäksi ajautuneen henkilön on vaikeampaa päästä oikeanlaisiin ja itseään tukeviin palveluihin. Nämä tarpeet olisi hyvä huomioida jo työterveyshuollossa ja työssä ollessa, koska työttömien henkilöiden on vaikeampaa päästä terveydenhuollon palveluihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 12 & 41.)

Työkykyä alentava vamma tai sairaus vaikuttaa merkittävästi osatyökykyisen henkilön hyvinvointiin. Tähän vaikuttaa myös monet muut tekijät kuten tilanteesta johtuva tulojen vähäisyys ja heikentynyt itseluottamus. Työttömyyden nähdään myös vähentävän osallisuuden kokemuksia sekä halua ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan toimintaympäristöönsä. Nämä voivat taas osaltaan vaikuttaa mitättömyyden ja osattomuuden kokemuksiin sekä eristää yksilöä yhteiskunnasta. Epäonnistunut työnhaku aiheuttaa helposti lisää turhautuneisuutta tilanteeseen. Osatyökykyinen henkilö voikin tarvita henkilökohtaista kannustusta ja motivointia työllistymistilanteissa. On tärkeää ymmärtää osatyökykyisyyden johtuvan jokaisen kohdalla hyvin erilaisista syistä, joten myös tuen on oltava jokaiselle yksilöllistä. On myös muistettava tärkeä näkökulma osatyökykyisyydessä: läheskään aina ongelmat työmarkkinoilla eivät liity ihmisen työkykyyn vaan vaikeuteen saada työtä. (Pakarinen 2018a, 195-197; Vuorento & Terävä 2014, 81; Järvikoski & Härkäpää 2011, 126-127.)

Työnantajan näkökulmasta osatyökykyisen rekrytointi voidaan nähdä epävarmana asiana, koska osatyökykyisen työntekijän tuottavuuteen liittyy epävarmuutta ja hänellä voi olla erilaisia tuen tarpeita työnteossa. Työnantajat voivat myös epäillä, että osatyökykyiselle henkilölle kertyy poissaoloja tai työkyvyttömyyttä pidemmällä tähtäimellä. Nämä voivat vaikuttaa työnantajan kustannuksiin. Työnantajilla voi olla myös erilaisia suhtautumistapoja esimerkiksi vammaisuuteen tai pitkäaikaiseen sairauteen. Tämä taas voi helposti heijastua myös yksilön omiin ajatuksiin omaa työkykyään ja itseään kohtaan. (Pakarinen 2018a, 195-197; Vuorento & Terävä 2014, 33.)

Pakarinen (2018b, 209-2011) nostaa esille myös työkyvyn arvioinnin ongelmallisuuden: työkyvyn arviointi ei toteudu riittävän monipuolisesti, jos sitä arvioidaan esimerkiksi vain terveydenhuollossa, jolloin arvioinnissa korostuu enemmän sairauslähtöisyys ja diagnoosit. Työkykyä tulisi arvioida monialaisessa yhteistyössä eri palveluiden kesken. Tähän yhteistyöhön tulisi osallistua kaikki ne tahot, joissa henkilö on asiakkuudessa kuten esimerkiksi työvoimapalvelut, työllisyyttä tukevat palvelut, sosiaalihuollon peruspalvelut ja terveydenhuollon palvelut. Tämän kaltainen moniammatillinen yhteistyö voisi vähentää ihmisen syrjäytymiseen ajautumista.

Myös Vuorento & Terävä (2014, 83) korostavat osatyökykyisen henkilön tukemista moniammatillisesti ja yhteistyössä eri tahojen kanssa. Perusterveydenhuollossa ei välttämättä ole riittävä osaamista osatyökykyisen henkilön tilanteen arviointiin. Osatyökykyisille pitäisikin rakentaa

kokonaisvaltaisia ja suunniteltuja palveluja, jotka jatkuisivat tarvittaessa myös työllistymisen jälkeenkin. Verven kuntoutusjohtaja Oili Alatorvinen (Kuntoutussäätiö 2021, 24) painottaa tehokkaassa työllisyydenhoidossa terveydenhoidon vastuuta tarkistaa työntekoon liittyviä asioita. Hänen mielestään tämä voisi olla niinkin yksinkertaista kuin kysymys siitä, onko vastaanotolla oleva henkilö töissä tällä hetkellä ja mitkä hänen työllistymisnäkömängsä ovat. Alatorvinen painottaa, että terveydenhuollon ammattilainen ei ole ammattilainen työllisyydenhoidossa. Tällainen yksinkertainen käytännön kysymys liittyen työllistymiseen voisi kuitenkin avata henkilön tilannetta ja tämän myötä hänelle voisi suunnitella ja arvioida työllistymiseen liittyvää tukea.

2.3 Aiempia kokeiluja ja tutkimuksia osatyökykyisten työllistymisen tukemisessa

Tuettu työllistyminen on alun perin 1980-luvulla Yhdysvalloissa kehitetty toimintamalli vammaisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseen. Suomessa sitä alettiin toteuttamaan 1990-luvulla Euroopan Unionin projektien yhteydessä ja sen jälkeen se on laajentunut koskemaan vammaisten henkilöiden lisäksi myös mielenterveyskuntoutujia, nuoria työttömiä, pitkäaikaistyöttömiä ja maahanmuuttajia. Tuetun työllistymisen mallin tavoitteena on henkilön työllistyminen avoimille työmarkkinoille ja normaaliin palkkatyöhön sekä keskittyminen työssä tarvittavien taitojen opetteluun työtä tekemällä, eikä valmentautumalla työn tekoon ennen työllistymistä. Työllistyvälle henkilölle tarjotaan tukea myös työllistymisen jälkeen työpäikällä niin kauan kuin hän sitä tarvitsee. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 225-231.)

Näyttöön perustuva sijoita ja valmenna- työhönvalmennus eli IPS (Individual Placement and Support) on yksi menettelytapa työn löytämiseksi avoimilta työmarkkinoilta. Lähtökohtana on, että kuka tahansa pystyy oikeanlaisten tukitoimien avulla työskentelemään avoimilla työmarkkinoilla. Se on kehitetty 1970-luvulla Pohjois-Amerikassa vakavista mielenterveyshäiriöistä kärsiville. Keskeistä tässä menetelmässä on työllistymisen tukeminen psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen integroituna. Ajatuksena on tehdä tiivistä yhteistyötä terveydenhuollon kanssa ja sitä toteutetaan tyypillisesti mielenterveyspalvelujen yhteydessä. IPS-mallissa on nähty kuitenkin haasteita muun muassa siksi, että terveydenhuollon ammattilaiset ovat suhtautuneet varauksellisesti tämän kaltaiseen moniammatilliseen työotteeseen. Haasteena on koettu myös terveydenhuollon sairauslähtöinen ajattelumalli. Työllistymistä ei ole välttämättä osattu nähdä kuntoutumista tukevana tekijänä. (Harkko ym. 2018, 6 & 14-15.)

Kuntoutussäätiön selvityksessä (Harkko ym. 2018, 4 & 10-13) on tutkittu IPS-mallin tuloksia ja toimeenpanoa kansainvälisellä tasolla. Selvityksen tarkoituksena oli tuoda esille kansainvälisten kokemusten kautta tietoa IPS-mallin vaikuttavuudesta ja miten niitä voisi hyödyntää työhönvalmennuspalveluiden kehittämiseen Suomessa. Selvityksessä tehdyn vertailevan ja kartoittavan kirjallisuuskatsauksen perusteella IPS-mallin tuloksellisuutta on mitattu kolmella eri osa-alueella. Nämä ovat työllisyysvaikutukset, hyvinvointivaikutukset sekä

kustannusvaikuttavuus. Työllisyysvaikutuksia on mitattu yhdeksän mittarin avulla: työpaikan saaminen, kokonaistyöviikot, pisin ylläpidetty oleva työsuhde, tehdyt työtunnit yhteensä, keskimääräiset viikoittaiset työtunnit, kokonaispalkka, työpaikan saavuttamiseen tarvittu aika sekä alle 20 tuntia viikossa työskentelevien osuus ja päivä ensimmäiseen työhön. Ensin määritetty on yleisin käytetty mittari, eli vaikuttavuutta arvioidaan eniten tekemällä vertailuja siitä, kuinka moni IPS-mallin mukaista palvelua saanut on työllistynyt avoimille työmarkkinoille. Selvityksessä tehdyn kirjallisuuskatsauksen perusteella IPS-malliin osallistuneilla on hieman yli kaksinkertainen mahdollisuus työllistyä avoimille työmarkkinoille. IPS-mallin on nähty olevan työllistymisen tuloksiin tehokkaampaa kuin ammatillinen koulutus, siirtymätyöllisyysmallit tai psykiatrinen hoito. IPS- mallin avulla työllistyneiden määrä on kuitenkin Euroopassa vähempää kuin muualla maailmassa. Hyvinvointivaikutuksia on mitattu vaihtelevilla tulokriteereillä ja menetelmillä. Tulosten mukaan IPS-mallin avulla työllistyneissä on havaittu vaikuttavuutta itsetunnon, elämänlaadun, sosiaalisen osallisuuden ja oireiden hallinnan parantumisessa. Kustannusvaikuttavuutta on tutkittu tarkastelemalla palvelun suoria kustannuksia suhteessa palvelun tavoiteltuihin vaikutuksiin. Tulokset osoittavat IPS-mallin olevan kustannustehokas palvelu ja sen tuloksellisuuden on nähty olevan kaksi tai kolme kertaa suurempaa kuin muissa ammatillisissa palveluissa.

Osatyökykyisten työllistäminen on nähty Suomessa tärkeänä yhteiskuntapoliittisena tavoitteena. Mitä isompi väkimäärä Suomessa työllistyy, sitä enemmän se tuottaa yhteiskunnalle taloudellisia säästöjä. Tällöin työttömyydestä aiheutuvat suorat ja välilliset kustannukset pienenevät. Työllistymisellä nähdään myös suurta inhimillistä arvoa: työssä olevien keskuudessa koetaan olevan keskimäärin enemmän terveyttä ja hyvinvointia kuin työelämän ulkopuolella olevilla. Työn nähdään myös tarjoavan sosiaalisia suhteita, merkityksellisyyden kokemuksia ja toimeentuloa, mitkä vaikuttavat inhimilliseen arvoon. (Kuitunen & Oivo 2021, 5.)

Valtion, kuntien, yritysten ja kolmannen sektorin kokeilutoiminta on ollut hyvin tyypillistä Suomen työllisyyden edistämisen uudistamisessa. Näillä kokeiluilla on pyritty luomaan uusia mahdollisuuksia työllistymiseen. Nämä kokeilut ovat kuitenkin painottuneet vahvasti valtion ja kuntien toimintaan. Kuntouttava työtoiminta ja työllistymistä edistävä monialainen palvelukeskus (TYP) ovat esimerkkejä näistä kokeiluista, joista on muodostunut ajan saatossa kuntien vakinaista toimintaa työkyvyn ylläpidossa ja kehittämisessä. Lisäksi on kehitetty erilaisia palveluja, joissa pyritään täydentämään ihmisten osaamista, työkokemusta ja etsimään uusia muunnelmia palkkatöissä. Erilaiset kohtaamispaikat, kuten alle 30-vuotiaille tarkoitettu Ohjaamo-toiminta on tällainen palveluita ja ihmisiä yhdistämään kehitetty toimintamalli. Ohjaamosta saa maksutonta neuvontaa opiskeluun, työllistymiseen, asumiseen ja hyvinvointiin liittyen. Ohjaamossa työskentelee monen alan ammattilaisia ja saman katon alta on mahdollista saada eri palveluita. (Arnkil 2018, 301-303; Ohjaamo 2021.)

Kuntouttava työtoiminta vaatii kunnan sekä työ- ja elinkeinopalveluiden yhteistyössä tekemän aktivointisuunnitelman, jossa määritellään kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet ja sisältö jokaiselle henkilölle yksilöllisesti. Kuntouttava työtoiminta sovitetaan henkilön työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen mukaan niin, että toiminta on työmarkkinoille pääsyn kannalta mielekästä ja tarpeeksi haastavaa. Kuntouttavalla työtoiminnalla ei saa korvata virka- ja työsuhhteissa tehtävää työtä. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään 3-24 kuukauden ajan muuttaman kuukauden jaksoissa kerrallaan. Määritellyn jakson aikana kuntouttavaan työtoimintaan osallistutaan vähintään yhden ja enintään neljän päivän ajan vähintään neljä tuntia päivässä. Kuntouttavaa työtoimintaa voi tuottaa kunta itse tai kirjallisen sopimuksen myötä toinen kunta, rekisteröity yhdistys tai säätiö, valtion virasto tai rekisteröity uskonnollinen yhdyskunta. Kuntouttavaan työtoimintaan sisältyy henkilön elämänhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä edistäviä yksilö- ja ryhmämuotoisia palveluita. Kuntouttava työtoiminta sovitetaan yhteen henkilön muiden tarvittavien tukitoimien ja palveluiden kanssa. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001.)

Päivi Mäntynevan (2020, 3) tutkimuksen mukaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistuu myös sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole kuntoutuksen tarpeessa ja olisivat työkuntoisia ihmisiä, jos heille olisi työmahdollisuuksia. Syy kuntouttavaan työtoimintaan osallistumiseen voi olla siis ennemminkin palkkatyön puute kuin tarpeet kuntoutustoimenpiteisiin. Tutkimuksessaan hän nostaa myös esille, että kuntouttava työtoiminta voi nousta osaksi työttömyyden kierrettä ja heikentäväksi tekijäksi osallistujien tulevaisuuden odotuksia kohtaan.

Samaa on todettu myös Vates-säätiön kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen liittyvässä selvityksessä. Siinä tuodaan esille, että kuntouttavan työtoiminnan asiakaskunnassa näkyy selkeitä ääripäitä. Asiakkaissa on paljon sellaisia henkilöitä, joille on liian haastavaa osallistua toimintaan sen lain määräämän minimiajan eli kerran viikossa neljän tunnin ajan. Toisessa ääripäässä ovat asiakkaat, jotka ovat toiminnassa mukana ainoastaan työn ja muiden sopivien palvelujen puutteen vuoksi. Tällaiset henkilöt voivat olla hyvinkin työkykyisiä. Selvityksessä kerrotaan työpaikkojen löytymisen olevan suuri ongelma sellaisille henkilöille, joilla ei ole työkykyä riittävästi avoimille työmarkkinoille, mutta työhalua olisi. Selvityksessä nostettiin kehittämistoimenpiteiksi muun muassa kuntouttavan työtoiminnan sisällön suuntaaminen vastaamaan enemmän todellisia työelämän tarpeita. Asiakkaille tulisi tarjota sellaisia työtehtäviä- ja menetelmiä, joista he saavat hyödyllistä työkokemusta avoimia työmarkkinoita varten. Tämä vaatii kuntouttavan työtoiminnan yksiköiden erikoistumista erilaisiin työtehtäviin. (Hietala ym. 2014, 1,8 & 11.)

Työllistymistä edistävä monialainen palvelukeskus (TYP) on työ- ja elinkeinotoimiston, kunnan ja Kansaneläkelaitoksen yhteistoimintamalli, jossa arvioidaan yhteistyössä työttömien palvelutarpeita ja suunnitellaan heille sopivia palveluita julkisista työvoimapalveluista sekä sosi-aali-, terveys- ja kuntoutuspalveluista. TYP- toimintaan kuuluu kolmen kuukauden

kartoitusjakso, jonka aikana selvitetään työttömän asiakkaan ammatillista osaamista, sosiaalista tilannetta, terveydentilaa sekä työ- ja toimintakykyä. Tämän kartoitusjakson aikana asiakkaalle löydetään sopivia palveluita ja pyritään sitouttamaan asiakasta niihin. Tämän myötä laaditaan työllistymissuunnitelma, jota seurataan ja arvioidaan vähintään kuuden kuukauden välein. Työtön on velvoitettu osallistumaan työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen toteuttamiseen ja tarkistamiseen työttömyysetuuden saamiseksi. TYP- palvelun yhteistoimintamallin avulla osatyökykyisyyden eri osa-alueet tulee paremmin huomioiduksi ja työllistymiseen saa tehostetummin tukea. (Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 2014.)

Kainuun maakunnassa Paltamossa toteutettiin vuosina 2009-2013 Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen koordinoima Työtä kaikille- täystyöllistämismallin kokeilu, jonka tarkoituksena oli pyrkiä työllistämään kaikki kunnan työttömät työnhakijat palkkatyöhön. Paltamon hankkeessa työttömille etsittiin yksilöllisesti sopivaa ja heidän lähtökohtiaan huomioivaa työtä yhteistyössä Paltamon työvoimayhdistys ry:n Työvoimatalon ja Länsi-Kainuun ELY-keskuksen rahoittaman Työnhakuklubin kanssa. Työnhakuklubilla kartoitettiin työttömän suunnitelmia ja vahvistettiin työnhakutaitoja, kun taas Työvoimatalossa pääsi tekemään erilaisia työtehtäviä joko talon sisällä tai sen ulkopuolella alihankintatöinä. Tässä hankkeessa koettiin haasteiksi työtehtävien riittävyys ja mielekkyys suhteessa työttömien osaamiseen ja mielenkiintoon, mielekkäiden töiden riittämättömyys, palkkauksen motivoimattomuus ja pitkät työmatkat Kainuun alueella. Hankkeessa heräsi myös huolta työhönvalmennuksen ja ohjauksen riittäväydestä. Haastatteluiden ja tiedonkeruun pohjalta voitiin todeta, että Paltamossa on pysyvä tarve välityömarkkinoille, koska tämän hankkeen työllistäneistä henkilöistä kaikki eivät tule työllistymään avoimille työmarkkinoille, kuten hankkeen tavoitteena oli. (Nenonen & Kajan-
oja 2021, 5 & 13.)

Vuosina 2009-2015 toimineen sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön käynnistämän työpankkikokeilun avulla työllistettiin heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä osakeyhtiömuotoisiin työpankkiyrityksiin omiksi työntekijöiksi tai työpankkiyritykset vuokrasivat ja välittivät henkilöitä työllistämisen turvin työmarkkinoille. Kokeilu keskittyi osatyökykyisiin ja pitkäaikaistyöttömiin, mutta myöhemmin myös vähemmän aikaa työttöminä olleisiin tai nuoriin, joilla ei ole ammattitutkintoa. Työpankin tehtävänä oli etsiä ja tarjota työntekijöitä toisille yrityksille. Se auttoi yritystä hakemaan valtiolta palkkatukea työntekijän palkkaukseen tai tarjosi työllistämisen bonusta. Tällaisella työntekijöiden vuokrausmallilla pyrittiin madaltamaan yritysten kynnystä rekrytoida heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työhön. Monien avoimille työmarkkinoille siirtyneiden työurat jäivät kuitenkin lyhyiksi. Tämän toiminnan jatkumisen ja laajentumisen esteinä olivat toiminta-avustusten saaminen sekä yhdistysten ja säätiöiden, joille työpankkitoimintaa oli tarkoitus siirtää, ajatukset työvoiman vuokrauksesta vieraana toimintana. Tämän kokeilun myötä toimintaa on ollut muutamissa yrityksissä, esimerkiksi Bovallius-palvelut ja SunUra, mutta toiminta ei ole levinnyt laajalle.

Työpankkikokeilun palautteiden mukaan on todettu, että tarvitaan taho, joka hoitaisi työttömien tukien selvittämisen ja byrokratian työnantajan ja työntekijän puolesta, jotta tämän kaltainen toiminta voisi levitä laajemmin. On myös todettu, että osatyökykyisten henkilöstövuokraukseen tarvitaan taho, jolla on osaamista ja resursseja osatyökykyisten valmentamiseen, tukemiseen ja työntekijöiden ja työtehtävien yhteensovittamiseen. (Kuusi 2017, 312-317; Puuttuva Pala 2019, 5.)

Vilppola (2021, 161) tuo esille väitöskirjassaan, että yhteiskunnallisessa keskustelussa ja mielenterveysongelmien tutkimisessa tulisi lisätä painotusta henkilöihin, jotka kykenevät säilyttämään työ- ja opiskelukykyään mielenterveyden haasteistaan huolimatta. Tutkimuksissa ja tilastoissa liittyen työkyvyttömyyteen, sairastumiseen ja mielenterveyteen tarkastellaan usein mielenterveyshäiriöiden lisääntyvyyttä, sairauspoissaolojen kasvua ja työkyvyttömyyseläkkeiden määriä. Vilppolan mukaan olisikin tärkeää tuoda enemmän esille toivoon pohjautuvaa tietoa, keskustelua ja tutkimusta kuin keskittyä toivottomuuteen.

Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskevasta tutkimuksesta ”Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa” nousi esille työnantajien lähtökohtia työvoiman löytymiselle. He eivät nähneet lähtökohtana löytää työvoimaa tietystä työmarkkina-asemasta kuten osatyökykyisistä. Heille on ollut tärkeintä löytää joustava ja nopea ratkaisu työvoimatarpeeseen. Työnantajat haluavat myös hoitaa asian siten, että siitä koituu mahdollisimman vähän ylimääräistä työtä. Tämän vuoksi osatyökykyiset työnhakijat voivat jäädä työnantajien pimentoon ja tutkimuksen pohjalta voikin todeta, että osatyökykyisten näkyvyyttä tulisi lisätä, jotta myös heille voisi tarjota mahdollisuuksia työntekoon. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 14 & 80.)

Tutkimuksessa ”Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa” nousi esille myös osatyökykyisten työllisyyden edistämiseksi toivottavia konkreettisia toimenpiteitä kuten palkkaamisen riskien vähentämistä, tiedon lisäämistä osatyökykyisten rekrytointiin liittyen, työnantajan vastuukysymyksiä sekä perehdytykseen ja työympäristön mukautukseen liittyviä asioita. Tutkimukseen osallistuneet olivat esimerkiksi pohtineet, millä keinoin yritykset voisivat löytää osatyökykyisiä työntekijöitä tai miten heille löydetään yrityksestä sopivaa työtä. Työnantajille ja työyhteisölle kaivattiin enemmän tietoa osatyökykyisten työllistämisen hyödyistä ja keinoista. Lisäksi kaivattiin lisää tietoa osatyökykyisten ominaisuuksista, tuottavuudesta ja rajoitteista rekrytoinnin tueksi. Tutkimuksen mukaan yritykset nostivat tärkeimmäksi työntekijän ominaisuudeksi hyvän työmotivaation ja yritykset, joilla oli kokemusta osatyökykyisten rekrytoinnista, arvioivat sen myös olleen korkealla rekrytoitujen henkilöiden keskuudessa. Syitä siihen, miksi osatyökykyisiä ei ole voitu rekrytoida, liittyivät sopivien työtehtävien puutteeseen. Yritysten palveluiden laatuvaatimukset rajasivat osatyökykyisiä rekrytoinnin ulkopuolelle siksi, että ennakkokäsityksenä oli osatyökykyisen työpanoksen olevan laadultaan tai vaikuttavuudeltaan heikompaa. Tässä korostui myös tiedon puute osatyökykyisten taidoista ja osaamisesta. Tutkimuksen mukaan osatyökykyisiä kohtaan korostuu liikaa ongelmalähtöisyys, puutteet,

tuottavuusvajeet sekä sairauksien ja oireiden aiheuttamat rajoitteet. Kehittämisideaksi tutkimuksen pohjalta nousi osatyökykyisille annettava tuki työhönvalmennuksen avulla ja työnantajille osoitettu taloudellinen tuki osatyökykyisten rekrytointiin. Tutkimuksen mukaan on tarvetta isolle suhtautumistapojen muutokselle: ongelmakeskeisyydestä kuten sairauksien määrittelystä ja työn tuottavuuden aleneman sijaan tulisi keskittyä mahdollisuuksien, vahvuuksien ja osaamisen kuvaamiseen. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 54-55, 62, 72 & 80-84.)

Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli- hankkeeseen oli tehty aiemmin Metropolia Ammattikorkeakoulun kuntoutuksen tutkinto-ohjelmaan sisältyvä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö, jossa tutkittiin tuetun keikkatyön mallin työllistymistä edistäviä sekä estäviä tekijöitä osatyökykyisen henkilön näkökulmasta. Tämän tutkimuksen mukaan hanke toteutti seuraavia toimintatapoja, joiden keikkatöitä tehneet osatyökykyiset kokivat edistävän työllistymistä: helppokäyttöinen sovellus työkeikkojen hakua ja vastaanottoa varten, selkeät työtehtävät, sopivat työajat, saatavilla oleva tuki, kokemus vuorovaikutuksesta keikkatöiden ohella, taloudellinen korvaus työstä sekä mahdollisuus työntekoon ja oman osaamisen tunnistamiseen. Työllistymistä estävinä tekijöinä taas koettiin liian suppea valikoima työtehtävistä, työkeikkojen vähäisyys suhteessa halukkaisiin tekijöihin, työkeikkojen vaikeat sijainnit maantieteellisesti sekä hankkeesta saatu liian suuri tuki. (Oksanen 2021, 12-17.)

Edellä mainittujen tulosten pohjalta nousi arvostusta hankkeen avulla saatavasta tuesta keikkatöiden ohella. Samalla kuitenkin tuotiin esille, että tukea oli koettu olevan myös liikaa. Osatyökykyiset kuvailivat, että keikkatyön tekijältä ei vaadittu samoja asioita kuin avoimilla työmarkkinoilla ja näin ollen keikkatöitä ei oltu koettu todellista työelämää vastaaviksi. Jotkut keikkatyön tekijät olivatkin toivoneet enemmän vaatimuksia itselleen ja tuen vähentämistä, koska eivät olleet kokeneet niin vahvaa tukea tarkoituksenmukaiseksi. (Oksanen 2021, 13-14 & 16-17.)

Toinen merkittävä asia oli koettu mahdollisuus työntekoon ja oman osaamisen tunnistamiseen. Osatyökykyiset olivat kokeneet tärkeänä, että mahdollisimman moni henkilö saisi kokemuksia työnteosta, pääsisi sen myötä tunnistamaan omaa osaamistaan ja toimintakykyään. Näin voisi päästä mahdollisesti eteenpäin omalla työllistymisen polullaan. Toisaalta taas tuotiin esille, että hankkeen aikana tarjotut työkeikat olivat melko yksipuolisia. Osatyökykyiset olivat jääneet kaipaamaan työtehtäviä laajemmin eri aloilta, jotta pääsisivät enemmän kokeilemaan erilaisia työtehtäviä. Lisäksi työkeikkojen vähyys oli koettu haastavaksi oman osaamisen arvioimisen kannalta. Osallistujat olivat kertoneet, että työkokemuksen kartuttamiseksi työkeikkoja oli tarjolla liian vähän suhteessa työkeikkojen hakijoihin. (Oksanen 2021, 14 & 16.)

Kuitunen & Oivo (2021, 31-33) ovat nostaneet esille työnantajien tiedon puutteen koskien osatyökykyisten työllistämisen keinoja, etuja ja toimiviksi osoittautuneita malleja. Samalla he

ovat tuoneet esille, että työnantajien asenteet osatyökykyisten rekrytointia kohtaan ovat muuttuneet aiempaa myönteisimmiksi ja yrityksissä onkin alettu laatia strategisia tavoitteita osatyökykyisten rekrytointiin. Työnantajat voivat kuitenkin tarvita konkreettista apua rekrytointiin ja tietoa, miten osatyökykyistä työntekijää voidaan tukea.

2.4 Ajankohtaisia osatyökykyisille suunnattuja toimenpiteitä ja hankkeita

Sosiaali- ja terveysministeriön, Työterveyslaitoksen ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen yhteistyössä 1.3.2020 - 1.5.2023 välisenä aikana toteutettava Työkykyohjelma tavoittelee osatyökykyisten työttömien työllistymisen edellytyksien, työ- ja toimintakyvyn ja yhteiskunnallisen osallisuuden lisäämistä. Tarkoituksena on luoda palvelukokonaisuutta, jossa osatyökykyisten työttömien tuen tarve tunnistetaan ja palveluissa toimitaan asiakaslähtöisesti tämä huomioiden. Tavoitteena on myös tuottaa tietoa palveluiden ja etuuksien yhteensovittamisesta sekä lainsäädännön kehittämistä varten. Työkykyohjelmassa tuodaan työkyvyn ja työllistymisen tuki osaksi nykyistä ja tulevaa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmää, lisäämään tuetun työllistymisen menetelmien käyttöä, vahvistetaan ammattilaisten työkykyosaamista ja käynnistetään arviointitutkimusta hankkeiden vaikutuksista. Ohjelmassa on vahva painopiste sosiaaliturvan uudistamisessa siten, että se olisi nykyistä selkeämpi ja toimivampi sekä mahdollistaisi työntöön ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen. Sosiaali- ja terveysministeriö rahoittaa 22 hanketta, jotka sisältyvät Työkykyohjelmaan. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Yksi Työkykyohjelmaan sisältyvistä hankkeista on Tuetusti työhön ja osallisuuteen Päijät-Hämeessä- hanke, joka toteutetaan monialaisessa yhteistyössä Sosiaalialan osaamiskeskus Version, LAB-ammattikorkeakoulun, Padasjoen kunnan, työllisyyden kuntakokeilun, sote-henkilöstön, TE-palveluiden, Kelan, järjestöjen ja asiakkaiden kanssa. Tämä hanke sisältää kaksi kokonaisuutta, joista toinen keskittyy vahvistamaan sote-ammattilaisten työ- ja toimintakykyyn liittyvää osaamista ja arviointikykyä sekä kehittämisen myötä juurruttaa Päijät-Hämeen alueella työkyvyn tuen toimintamallia osaksi peruspalveluita. Tarkoituksena on koota yhteen ja selkiyttää työkyvyn tuen palvelukokonaisuuksia ja eri toimijoiden yhteistyötä. Toisessa hankkeen kokonaisuudessa keskitytään vammaispalveluissa tehtävän avotyön mallintamiseen alihankintatyöksi sekä laajentamaan IPS-toimintamallia kuntouttavaan työtoimintaan ja muille kohderyhmille. Lisäksi tavoitteena on selkiyttää sosiaalihuollon tuetun työllistämisen palvelupolkua asiakkaalle sekä työntekijöille näkyvämmäksi. Hanke tavoittelee Päijät-Hämeen alueella tuetun työllistymisen mallia, josta löytyy eri kohderyhmien tukemiseen tarkoitettua asiantuntijuutta. Hanke on järjestänyt muun muassa yhteistyöverkostoille kohdennettuja verkotilaisuuksia ja julkaissut hankkeen kuulumisia ja etenemistä uutiskirjeiden muodossa. (Päijät-Sote 2021.)

Tämän opinnäytetyön laatimisen aikana käynnissä oli Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen koordinoima ja Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama lisästi töihin- hanke, jonka

toteutusaika oli 1.3.2019-28.2.2022. Hankkeessa rakennettiin uutta työllistämisen mallia hyödyntävä yritysverkosto, joka tarjoaa työtä osatyökykyisille ja vammaisille henkilöille. Tarkoituksena oli kartoittaa yrityksistä kohderyhmälle sopivaa työtä, suunnitella heille uusia työtehtäviä ja sitten monistaa näitä tehtäviä yrityksen sisällä. Hankkeen lopussa toiminta oli tarkoitus vakiinnuttaa yrityksiin. Hankkeessa hyödynnettiin Alankomaissa kehitettyä Locus Network-toimintamallia, luotiin työllistämissuunnitelmia osatyökykyisille ja juurrutettiin tätä yrityksiin. Locus Network-mallissa keskityttiin suuryrityksiin, jossa he loivat yhteisen verkoston keskenään. Hankkeessa näkyy paljon yhtymäkohtia Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malliin ja hankkeessa on julkaistu opas osatyökykyisen työllistämiseen työtä muokkaamalla ja hanke järjesti webinaareja toiminnastaan ja työnsä tuloksista. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021b.)

Osatyökykyisten työllistyminen on kirjattu 2010- luvulta eteenpäin hallituksen kärkihankkeisiin ja - ohjelmiin. Nämä ovat muodostaneet loogista jatkumoa siitä lähtien, mutta niiden lähestymistavoissa ja keinoissa on nähty myös paljon eroja. Vuosien myötä on vahvistunut elinkeino- ja elinvoimapolitiittinen näkökulma ja on alettu enemmän painottaa ajatuksia siihen, millaisia ihmisiä työnantajat ovat valmiita rekrytoimaan. Lisäksi on alettu selvittää keinoja siihen, miten työnantajia voidaan auttaa osatyökykyisten palkkaamisessa. Sosiaalinen vastuu on yksi uusi näkökulma osatyökykyisten rekrytointiin. Sosiaalinen vastuu voi näkyä esimerkiksi yrityksen tietoisena strategiana ja liiketoimintamallissa, joiden mukaan yrityksen on palkattava tietty määrä osatyökykyisiä. Se siis voidaan nähdä myös osana yrityksen brändiä. (Kuntoutussäätiö 2021, 9-10.)

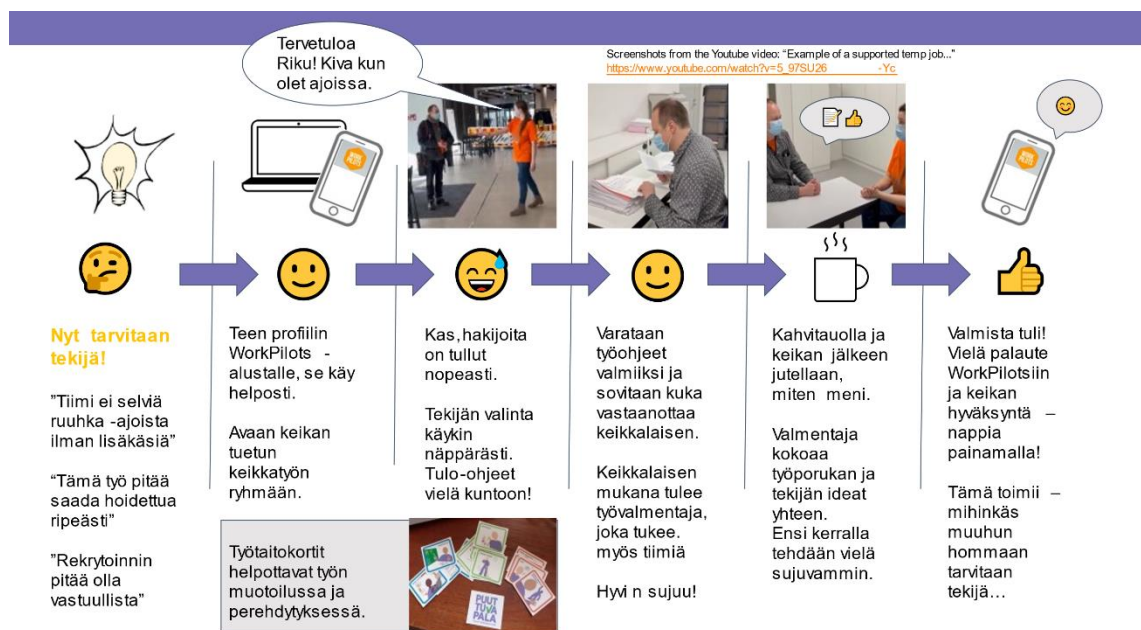
3 Opinnäytetyön kohde Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli

Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli oli Metropolia ammattikorkeakoulun ja Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n yhteistyössä toteuttama hanke ajalla 1.4.2019 - 30.9.2021. Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry koostuu Etelä-Suomen alueella toimivista klubitaloista, jotka sijaitsevat Vantaalla, Nurmijärvellä, Imatralla, Lahdessa ja Helsingissä. Tarkoituksena oli kehittää yhdessä Metropolia Ammattikorkeakoulun, Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n sekä kohde- ja sidosryhmien kanssa tuetun keikkatyön mallia nykyisten tuettujen työllistämismuotojen ja avoimien työmarkkinoiden välille. Hankkeen tarkoituksena oli luoda uusi ratkaisu työelämän ulkopuolella olevien työllisyyspolkujen edistämiseen. (Puuttuva pala- tuetun keikkatyön malli 2022.)

Tuetun keikkatyön malli oli tarkoitettu pitkäaikaistyöttömille, työelämän ulkopuolella oleville ja heikommassa työmarkkina-asemassa oleville. Tuetun keikkatyön avulla heille tarjottiin mahdollisuus testata omaa työkykyään ja saada työkokemusta työehtosopimuksen mukaisella palkalla. Samalla heille tarjottiin tukea ja valmennusta omien vahvuuksien löytämiseen ja

työn tekemiseen. Tuettu keikkatyö sisältää samoja elementtejä kuin kuntouttava työtoiminta, mutta tarkoitus on erota vahvasti siitä ja toimia mieluummin jatkokolmena kuntouttavan työtoiminnan jälkeen. Kuntouttava työtoiminta on sidoksissa työmarkkinatukeen ja sen lisäksi saatavaan lisäkorvaukseen, eikä työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan kuten tuettu keikkatyö. (Puuttuva Pala - tuetun keikkatyön malli 2022.)

Hankkeessa etsittiin työnantajia, jotka ovat valmiita työllistämään ja antamaan työtehtäviä työttömille henkilöille. Näille keikkatyön tarjoajille hanke pyrki tarjoamaan kevyen tavan kyseisen kohderyhmän työllistämiseen ja yhteiskuntavastuun kantamiseen. Tuettu keikkatyö on perinteisestä vuokratyöstä tuttu työllistämistapa, jonka avulla voi teettää pienempiäkin niin sanottuja ylimääräisiä työtehtäviä, joille ei löydy sen hetkessä tilanteesta tekijää omasta työyhteisöstä. Tuetun keikkatyön kautta työyhteisöille tarjottiin tukea esimerkiksi työtehtävien muokkaamiseen ja keikkatyöntekijöiden kohtaamiseen. Tässä alla (kuvi 2) kuvattuna tuetun keikkatyön mallin eteneminen siitä lähtien, kun työpaikalla havaitaan työntekijöiden tarve joihinkin työtehtäviin ja jatkuu siihen asti, kun kyseinen työtehtävä on tuetun keikkatyön avulla tehty. (Puuttuva Pala - tuetun keikkatyön malli 2022.)



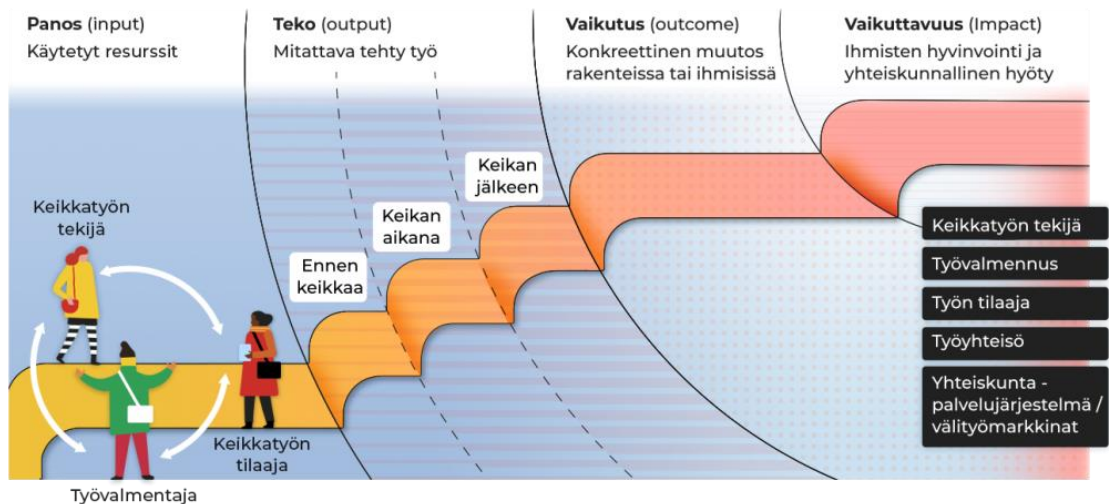
Kuvio 2: Tuetun keikkatyön esittely työnantajille. (Puuttuva Pala - tuetun keikkatyön malli - hanke 2022.)

Hankkeen tavoitteeksi oli määritelty pitkäaikaistyöttömien sekä työelämän ulkopuolella ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työ- ja toimintakyvyn, työelämävalmiuksien ja osallisuuden kokemusten vahvistuminen. Toiseksi hankkeessa tavoiteltiin sitä, että keikkatyön tarjoajat pääsevät tutustumaan tuetun keikkatyön malliin ja sen työntekijöihin, he tunnistavat tuettuun keikkatyöhön sopivia työtehtäviä, osaavat tarjota niitä ja

hyödyntävät tuetun keikkatyön mallia osana omaa toimintaansa ja yhteiskuntavastuutaan. (Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli 2022.)

Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön mallin avulla nähtiin työttömien henkilöiden saavan mahdollisuuden omien vahvuuksien ja voimavarojen mukaisesti työn tekemiseen. Sen avulla he pystyivät kokeilemaan omaa työkykyään turvallisesti. Suomessa vallalla oleva aktiivimalli edellyttää työttömän tekevän 65 päivän aikana 18h palkkatyötä tai osallistumista työllistymis-toimenpiteisiin. Keikkaluontoisen työn saaminen on kuitenkin harvalle työttömälle mahdollista, koska heille ei ole tarjolla keikkatyötä tai ei ole olemassa henkilöstövuokrausyrityksiä, jonka kautta he voisivat työllistyä. Tuetun keikkatyön avulla työttömät saivat tarvitsemaansa taitojen valmennusta, työ- ja toimintakyvyn arviointia, tukea, työnvälitystä sekä työehtosopimuksen mukaista palkkaa työstään. (Puuttuva Pala 2019, 5.)

Tuetun keikkatyön malliin sisältyy työkyvyn arviointia, työn tekijöiden rekrytointia, työn tilaajien rekrytointia, yksilöllistä tukea työn tekijöille, valmennusta sekä työtehtävien muotoilua yhdessä työn tarjoajien kanssa. Hankkeen asiakkaat eli keikkatyön tekijät olivat Klubitalolla käyviä mielenterveyskuntoutujia. Työllistymisen edistämiseksi tarvitaan uusia ratkaisuja, erilaisia vaihtoehtoja ja yksilöllisyyden huomioimista. Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli oli kirjaimellisesti puuttuva pala työllistymisen edistämisen keinoissa. Kuviossa 3 on kuvattu hankkeessa luotu kuvaus onnistuneen tuetun keikkatyön vaikuttavuudesta. (Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli 2022.)



Kuvio 3. Onnistunut tuettu keikkatyö -vaikutusketju. (Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli - hanke 2022.)

Hanke toimi Etelä-Suomen Klubitalojen kanssa yhteistyössä keskittyen mielenterveyskuntoutujiin, mutta tätä tuetun keikkatyön mallia voi hyödyntää kaikkien niiden työttömien kanssa, joille työmarkkinoille pääsy on ollut vaikeaa. ESKOT ry:llä oli aiempia hyviä kokemuksia

räätlöidyistä tehtävistä työkyvyn haasteita omaaville henkilöille. (Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli 2022.)

Hankkeeseen on tehty tämän opinnäytetyön lisäksi useita muita opinnäytetöitä. Nämä opinnäytetyöt ovat keskittyneet työ-/ohjekirjan laatimiseen Klubitalon jäsenten osaamisen ja vahvuuksien kartoittamista ja keikkatyöhön suuntautumista varten, työvalmentajan rooliin työhönvalmennusprosessissa, selvitykseen palkkatulojen ja sosiaaliturvaetuuksien yhteensovittamisesta, työympäristön vaikutuksiin työstä suoriutumiseen ja työkykyyn nähden sekä työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen Klubitalon jäsenten kanssa ja tuetun keikkatyön mallin käyttöön ottoon. Lisäksi hankkeeseen tehtiin yksi kirjallisuuskatsauksena toteutettu opinnäytetyö osallisuuteen liittyvistä kokemuksista.

3.1 Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry

Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli- hanke oli sidoksissa Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:hyn ja heidän asiakaskunnan myötä tuettua keikkatyön mallia ovat päässeet kokeilemaan mielenterveyskuntoutujat. Tuetun keikkatyön malli palvelee toki hyvin tätä asiakaskuntaa, mutta se ei ole kohdennettu ainoastaan mielenterveysongelmista kärsiville henkilöille. Tämän opinnäytetyön tutkimushaastatteluissa ei painotettu erityisesti mielenterveyskuntoutujia kohderyhmänä.

Suomessa on eri paikkakunnilla yhteensä 23 Klubitaloa, jotka muodostavat yhdessä Suomen Klubitalot ry:n. Suomen Klubitalojen sivuilla kuvataan Klubitalon olevan henkilökunnan ja kuntoutujajäsenten muodostama yhteisö, jossa keskitytään yksilön vahvuuksiin diagnoosien sijasta. Yhdenvertaisen yhteisön avulla on tarkoitus täydentää psykososiaalisia palveluita ja edistää jäsenten toipumista ilman hoidollista näkökulmaa. Klubitaloilla tarjotaan tavoitteellista toimintaa arkeen sekä kohti työelämää ja opintoja, vertaistukea ja yksilöllistä ohjausta. (Suomen Klubitalot 2022.)

Helsingin, Itä-Helsingin, Vantaan, Imatran, Nurmijärven, Lahden ja Järvenpään klubitalot kuuluvat taustayhdistykseen nimeltä Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry. Tämä on aloittanut toimintansa vuonna 2001 ja muutamien nimen vaihdosten myötä nykyinen yhdistyksen nimi on annettu vuonna 2017. Yhdistys on mukana useissa hankkeissa, joissa voidaan vaikuttaa mielenterveyskuntoutujien asemaan, oikeuksiin, osallisuuteen, toimintamahdollisuuksiin ja työllistymiseen. (Etelä-Suomen klubitalot ESKOT 2022.)

Puuttuva Pala-tuetun keikkatyön malli keskittyi pääasiassa pääkaupunkiseudun Klubitaloille, mutta hankkeen toimintaa oli tarkoitus laajentaa myös muille paikkakunnille. Vallitseva koronapandemia toki hidasti mallin laajentumista.

3.2 Klubitalotoiminnan historiaa

Klubitaloliike on saanut alkunsa vuonna 1944 New Yorkissa mielisairaalaan kotiutettujen potilaiden keskuudessa, kun he päättivät pitää yhteyttä toisiinsa We Are Not Alone (WANA) -ryhmänä. He halusivat toisiaan tapaamalla välttää eristäytymistä ja yksinäisyyttä. Tapaamisten myötä he saivat vuonna 1948 rahoituksen ensimmäiselle Fountain House Klubitalolle. Ensimmäisen johtajansa John Beardin edesauttamana Fountain House alkoi muodostaa Klubitalon toiminnan periaatteita: jokaisella mielenterveyskuntoutujalla on oikeus mielekkääseen toimintaan ja työhön sekä kunnioitukseen ja itsekunnioitukseen. Lisäksi jokainen mielenterveyskuntoutuja pystyy palaamaan takaisin yhteiskunnan jäseneksi ja tuen avulla takaisin työelämään. Näiden näkökulmien ja periaatteiden myötä klubitalotoiminta alkoi kehittyä 1970-luvun lopulla eri puolille maailmaa. Vuodesta 1994 lähtien klubitalojen kehittymistä ja leviämistä maailmanlaajuisesti on koordinoanut International Centre for Clubhouse Development (ICCD), joka on tunnettu vuodesta 2013 lähtien Clubhouse International -nimisenä järjestönä. Eurooppaan klubitalotoiminta laajeni 1980-luvulla. Klubitaloja perustettiin ensin Tukholmaan, Müncheniin, Amsterdamiin, Kööpenhaminaan ja Iso-Britanniaan. Pohjoismaihin tämä toiminta on levinnyt 1990-luvulla. (Hänninen 2016a, 32-34.)

3.3 Klubitalojen toimintamalli

Klubitalon jäseneksi pääsee kaikki psyykkisesti sairastuneet henkilöt, jotka katsotaan turvallisiksi klubitaloyhteisöön ja siellä toimimiseen. Klubitalolla ei ole käytössä sopimuksia, aikatauluja tai sääntöjä, joilla jäseniä veloitetaan osallistumaan toimintaan. Jäsenyys perustuu täysin vapaaehtoisuuteen ja osallisuuteen yhteisössä, jossa jokainen osallistuu Klubitalon yhteisiin töihin omien kykyjen ja voimavarojen mukaisesti. Klubitalon ylläpitäminen ja toiminta perustuu jäsenten ja henkilökunnan yhteiseen tekemiseen. Toiminta jakautuu eri työyksiköihin liittyen esimerkiksi tiedotukseen ja hallintoon, työhön ja koulutukseen sekä keittiötöihin. Klubitalolla valmistetaan päivittäinen lounas, järjestetään erilaisia koulutuksia ja kursseja kuten hygieniapassikoulutus, it-taitoihin liittyvää koulutusta ja työnhakuun liittyvää koulutusta. Klubitalon kokoukset ovat avoimia sekä jäsenille että henkilökunnalle ja kaikki toiminta sekä vastuut jaetaan henkilökunnan ja jäsenten kesken. Tämä näkyy konkreettisesti myös siinä, että kaikki talon tilat on jaettu tasavertaisesti keskenään ja henkilökunnalla ei ole omia tiloja käytössä. Kaikessa toiminnan järjestämisessä otetaan huomioon jäsenten vahvuuksia, taitoja, osaamista ja kykyjä. Tiloista ja yhteisöstä pyritään luomaan kodinomainen ja toiminnassa tärkeintä on tukea toisia ja keskittyä arkipäivän toimintoihin. Diagnooseja ja sairaushistoriaa ei Klubitalossa tuoda esille, vaan painopiste pysyy jokaisen kyvykkyydessä ja osaamisessa. Klubitalon toiminnan voisi tiivistää niin, että tarkoituksena on kuntoutua yhdessä työtä tehden. (Rantanen 2016, 51-57; Hänninen 2016b, 133-136; Järvikoski & Härkäpää 2011, 241-242.)

Tärkeintä Klubitalon eri työtehtävissä on onnistumiskokemusten mahdollistuminen ja itsetunnon vahvistuminen. Kaikki työtehtävät sisältyvät klubitalotoiminnan kehittämiseen ja ylläpitoon ja niistä ei makseta jäsenille palkkaa. Työpainotteisuuden nähdään sitouttavan työntekijöitä ja jäseniä toimimaan yhdessä ja huolehtimaan Klubitalon toiminnasta. Työtehtävien jakamisessa huomioidaan jokaisen mielenkiinnon kohteita, taitoja sekä voimavaroja. Työtehtävien tarkoituksena on tukea jäsenten itseluottamusta ja elämän mielekkyyttä, eikä valmentaa tiettyyn työhön tai työtehtävään. Klubitalon yleisten työtehtävien lisäksi jäsenillä on mahdollisuus osallistua kaikkeen Klubitalon toimintaan, muun muassa jäseneksi ottoon ja perehdyttämiseen, uusien työntekijöiden rekrytointiin, toiminnan arviointiin, yhteydenpitoon poissaoleviin jäseniin ja hallinnon tehtäviin. (Hänninen 2016b, 133 -134 & 140.)

Työllistymisen edistämiseksi Klubitalo järjestää siirtymätyötä, joka tarkoittaa määräaikaista ja osa-aikaista työhön kuntouttavaa työkokeilua yrityksissä tai julkisissa palveluissa. Klubitalo takaa työn toteutumisen siten, että osallistujan poissa ollessa työhön järjestetään sijainen. Klubitaloilla järjestetään myös erilaista työhönvalmennusta työhön paluun tukemiseksi. (Hänninen 2016b, 146 - 147.)

4 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

4.1 Tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli-hankkeen yhteistyökumppaneiden kokemuksia ja näkemyksiä osatyökykyisten rekrytointiin liittyen. Tarkoituksena on selvittää heidän näkökulmiaan tuetun keikkatyön mallin soveltuvuudesta osatyökykyisten työllisyyden edistämisessä. Lisäksi tavoitteena on selvittää työnantajien näkemyksiä siihen, mikä voisi estää ja myös mahdollistaa osatyökykyisten rekrytointia.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

Miten tuetun keikkatyön mallin koetaan soveltuvan osatyökykyisten rekrytointiin?

Mitä työnantajat näkevät osatyökykyisten henkilöiden rekrytointia mahdollistaviksi ja estäviksi tai vaikeuttaviksi tekijöiksi?

Mitä kehittämistoimenpiteitä nähdään tulevaisuuden työllistämispalveluissa?

5 Tutkimusaineisto - ja menetelmät

5.1 Tutkimusaineisto

Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli -hankkeessa tehtiin yhteistyötä eri työnantajatahojen kanssa siten, että osatyökykyiset henkilöt Klubitaloilta pääsivät konkreettisesti tekemään tuettuja keikkatöitä. Koronapandemia hidasti yhteistyökuvioita siten, että jokaisen suunnitellun yhteistyötahon kanssa keikkatöitä ei päästy toteuttamaan.

Haastateltavien joukko rajattiin niihin tahoihin, joilla on jo kokemusta tai tietämystä osatyökykyisten rekrytoimisesta tai hankkeen toiminnasta. Tämä kuvastaa laadullisen tutkimuksen tarkoituksenmukaisuusperustelua, jolla tarkoitetaan tutkittavien valintaa siten, että he tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon, heillä on kokemusta asiasta tai ovat muuten relevantti ryhmä tutkimuksen tarkoituksen kannalta. (Puusa & Juuti 2020, 84.)

Aikaisempiin tutkimuksiin tutustuessa ja teoriataustaa kerätessä alkoi hahmottua, mitä haluan saada selville omassa opinnäytetyössäni ja mihin keikkatyön tarjoajille kohdistettu haastattelu tulee keskittymään. Myös hankkeen projektipäälliköltä tuli toiveita siihen, mitä he hankkeessa haluavat saada selville. Haastatteluiden painopisteenä on keikkatyön tarjoamisen sekä osatyökykyisen henkilön rekrytoimisen estävät ja mahdollistavat seikat työnantajan näkökulmasta.

Haastatteluun lähetettiin kutsut alun perin marraskuussa 2020. Kutsut lähetettiin henkilöille, joiden yhteystiedot oli saatu hankkeen projektipäälliköltä ja projektivastaavalta. Opinnäytetyöprosessissa ilmenneiden hidasteiden, koronapandemian aiheuttaneiden haasteiden ja ajankäytöllisten ongelmien vuoksi haastatteluita jouduttiin siirtämään myöhempään ajankohtaan. Helmikuussa 2022 lähetettiin uudet kutsut (liite2) haastatteluun 12:lle henkilölle, joiden yhteystiedot oli saatu hankkeen työntekijöiltä. Osa henkilöistä vastasi kutsuun pian, mutta osa ei vastannut kutsuun mitään. Kutsua lähetettiin useampaan kertaan helmikuun aikana. Haastatteluun osallistui lopulta 6 henkilöä, eli puolet haastatteluun kutsutuista henkilöistä.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa on tyypillistä tutkittavan ilmiön ymmärtäminen tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta olemalla kiinnostuneita heidän kokemuksista, ajatuksista ja merkityksistä, joita he tutkimuskohteelle antavat. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään jotain ilmiötä. Tässä lähestymistavassa korostuu todellisuus ja siitä saatavan tiedon subjektiivisuus. Tämä tarkoittaa tutkimuskohteen lähestymistä luonnollisissa olosuhteissa, jossa korostuu tutkittavan ja tutkijan vuorovaikutustilanne. Tärkeää on tuoda esille tutkittavan henkilön yksilöllistä näkökulmaa tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita asioiden merkityksistä, eli miten ihmiset

kokevat ja näkevät asioita, ja se onkin sen vuoksi usein kuvailevaa eli deskriptiivistä. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tuodaan esille tekemällä johtopäätöksiä ja käyttämällä paljon aineistossa esiintyviä sanoja, käsitteitä ja lauseita, joita haastateltavat ovat käyttäneet. Laadullista tutkimusta kuvaa myös joustavuus, joka tarkoittaa aineistolle tilan antamista. Tämä mahdollistaa tutkimuskysymysten muokkaamisen aineiston keruun jälkeen, jos aineistosta nousee esille jotain odottamatonta tai uutta, mitä tutkija ei ollut etukäteen osannut ajatella. (Kananen 2014, 19; Puusa & Juuti 2020, 9,11, 76 &78.)

Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, josta käytetään myös nimeä puolistrukturoitu haastattelu. Teemahaastattelun tarkoituksena on poimia tutkimusongelmasta keskeiset aiheet ja teemat aineiston analyysia varten. Tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään ja saamaan käsitystä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä, jota pyritään avaamaan teemojen avulla. Haastattelun ei tarvitse kulkea tietyssä järjestyksessä, vaan tärkeintä on saada vastajilta omia kuvauksia asiaan siinä järjestyksessä, miten vaikuttaa haastattelutilanteessa luonteelta. On kuitenkin tärkeää pysyttäytyä etukäteen valituissa teemoissa, jotka pohjautuvat tutkimuskysymyksiin. Teemahaastattelussa korostuu emansipatorisuus, eli haastateltavia ei nähdä vain välineenä saada tietoa, vaan tutkimuksen tulisi lisätä myös heidän ymmärrystä tutkittavasta asiasta ja vaikuttaa heidän ajattelu- ja toimintatapoihin. (Kananen 2014, 72; Vilkkä 2021, 124-126.)

Puusa (2020, 112-113) tuo esille teemahaastattelussa olevan tärkeintä tuoda esille yksilön omia subjektiivisia käsityksiä, kokemuksia ja uskomuksia tutkittavasta asiasta. On tärkeää valita ennen haastattelua teemat ja luoda haastattelulle runkoa, mutta haastattelutilanne pitää olla kuitenkin mahdollisimman vapaamuotoinen ja joustava, jotta tutkittava henkilö pystyy puhumaan mahdollisimman vapaasti. Teemahaastattelussa korostuu haastateltavien tulkinnat ja merkitykset tutkittavalle asialle.

Kananen (2014, 77) painottaa, että tutkijalla tulee olla jonkinlainen ennakonäkemyks ilmiöstä, jotta hän voi laatia haastatteluun teemat. Näillä pyritään varmistumaan siitä, että keskustelussa käydään läpi niitä asioita, jotka liittyvät ilmiöön. Haastattelurunko laaditaan ennakokäsitysten pohjalta, mutta haastattelun aikana voi nousta uusia aihealueita, joihin haastattelun aikana on hyvä tarttua. Itse loin haastattelurunkoon teemat tutkimuskysymysten mukaisesti ja niiden alle tarkentavia apukysymyksiä haastattelutilannetta varten.

Haastattelun runko (Liite 2) on laadittu tutkimuskysymyksiä mukaillen siten, että tutkimuskysymys näkyy rungossa pääkysymyksenä ja sen alle on kirjattu tarkentavia kysymyksiä haastattelua varten. Nämä on laadittu haastattelun tueksi, eikä tarkoituksena ollut käydä läpi näitä kysymyksiä tiukasti tässä järjestyksessä. Haastattelun runkoa käytiin yhdessä läpi opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa ja sitä muokattiin huolellisesti useita kertoja, jotta

kysymyksistä saatiin helposti ymmärrettäviä ja jotta niiden avulla saavutetaan mahdollisimman kattavasti tietoa haluttuihin asioihin.

Haastattelut toteutettiin helmi-maaliskuun 2022 aikana Microsoft Teamsin välityksellä. Yksi haastattelu toteutettiin puhelimitse. Haastateltaville lähetettiin etukäteen haastattelukysymykset luettavaksi ennen haastattelutilannetta. Haastateltaville kerrottiin sekä haastattelukutsussa että haastattelun alussa, että heidän henkilöllisyytensä tai työpaikkansa ei tule ilmi millään tavalla valmiissa opinnäytetyössä. Heille kerrottiin, että haastattelut nauhoitetaan tutkimusaineiston käsittelyä varten ja tämän jälkeen kaikki nauhoitteet hävitetään. Heille myös kerrottiin, että heidän yhteystietonsa tullaan hävittämään tässä samassa yhteydessä. Kaikki haastateltavat antoivat suostumuksensa haastatteluiden nauhoittamiseen tutkimusta varten.

Haastattelut kestivät noin 25 minuutista noin 50 minuuttiin. Haastattelut etenivät pääsääntöisesti haastattelun rungon (Liite 2) mukaisesti. Haastattelurunkoon oli laadittu apukysymyksiä, joita esitettiin tarvittaessa. Keskustelut luonnollisesti poukkoilivat ja haastatteluissa ei aina edetty näiden kysymysten mukaisessa järjestyksessä. Haastattelut litteroitiin yksitellen heti jokaisen haastattelun päätteeksi ja tallennettiin huolellisesti. Haastateltavien nimiä tai yhteystietoja ei enää kirjattu litteroituun aineistoon, vaan haastateltavista käytettiin nimityksiä ”H1”, ”H2” jne. Litteroitua aineistoa kuudesta haastattelusta kertyi yhteensä 52 sivua.

5.3 Aineiston analyysi

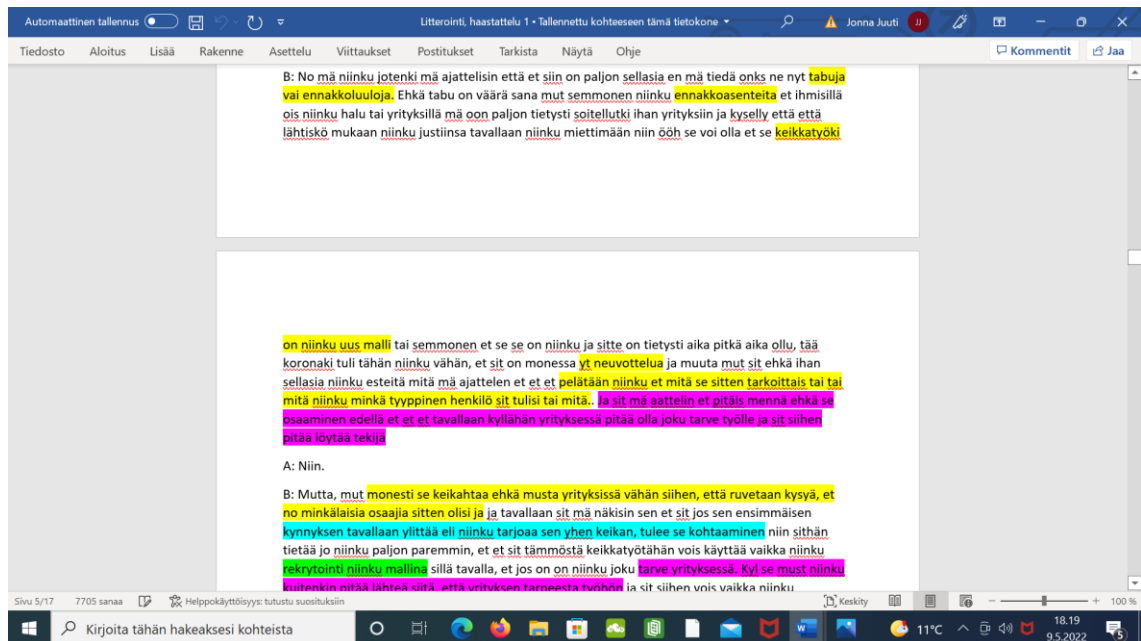
Aineiston analyysiprosessin nähdään jäsentyvän kolmesta eri vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa aineistoa pilkotaan, luokitellaan, jäsennellään ja järjestetään käyttämällä jotakin analyysitekniikkaa, jonka voi avata kirjoittamalla. Tässä vaiheessa tehdään havaintoja aineistosta tutustumalla siihen. Toisessa vaiheessa analyysin tuottamat havainnot siirretään siten, että niistä haetaan yhtäläisyyksiä ja eroja. Havaintoja voidaan jäsentää teoreettisesti tai koota niistä erilaisia nimettäviä rakenteita. Kolmannessa vaiheessa aineistosta muodostettuja havaintoja tarkastellaan valikoivasti tietyn ajattelukehikon tai idean pohjalta. Tässä vaiheessa haetaan tulkintaideoita. (Ronkainen ym. 2014, 124 - 125.)

Aineiston analyysissä käytettiin Braun ja Clarken (2006, 17-24) mukaista temaattista analyysimenetelmää, joka mahdollistaa yksityiskohtaista ja monipuolista aineiston tarkastelua. Aineiston analyysi käsittää useita eri vaiheita, jotka alkavat aineiston litteroinnista. Sen jälkeen litteroidusta aineistosta koodataan merkityksellisiä kokonaisuuksia. Tämän jälkeen teemoja hahmotellaan alustavasti, minkä myötä niitä tarkennetaan ja tiivistetään täsmällisemmin.

Litteroitu aineisto luettiin karkeasti läpi useaan kertaan niin tietokoneelta kuin tulostetuista papereista. Jo litterointivaiheessa, ja viimeistään aineistoa lukiessa, kiinnitin huomioni tiettyihin haastatteluissa usein toistuviin kannanottoihin. Haastatteluaineisto jaettiin neljään eri

tiedostoon, jotka merkitsin eri väreillä (Kuvio 5). Litteroidusta tekstimateriaalista on irrotettu kokonaisia lauseita näihin neljään eri tiedostoon. Ensin nämä lauseet on merkitty näillä tiettyillä väreillä litteroituun tekstimateriaaliin. Kun koko litteroitu aineisto oli käyty läpi, eri väreillä merkityt lauseet on sen jälkeen leikattu eri tiedostoihin väriensä mukaisesti. Alla olevassa kuvassa (Kuvio 5) näkyy osa litteroidusta aineistosta, johon on merkitty litteroitua tekstiä eri väreillä yllä olevien neljän eri tiedoston mukaisesti:

- Tuetun keikkatyön soveltuvuus osatyökykyisten rekrytoinnissa, sininen väri
- Rekrytointia edistävät tekijät, pinkki väri
- Rekrytointia estävät tekijät, keltainen väri
- Tulevaisuusnäkymä ja kehittämis ehdotukset, vihreä väri



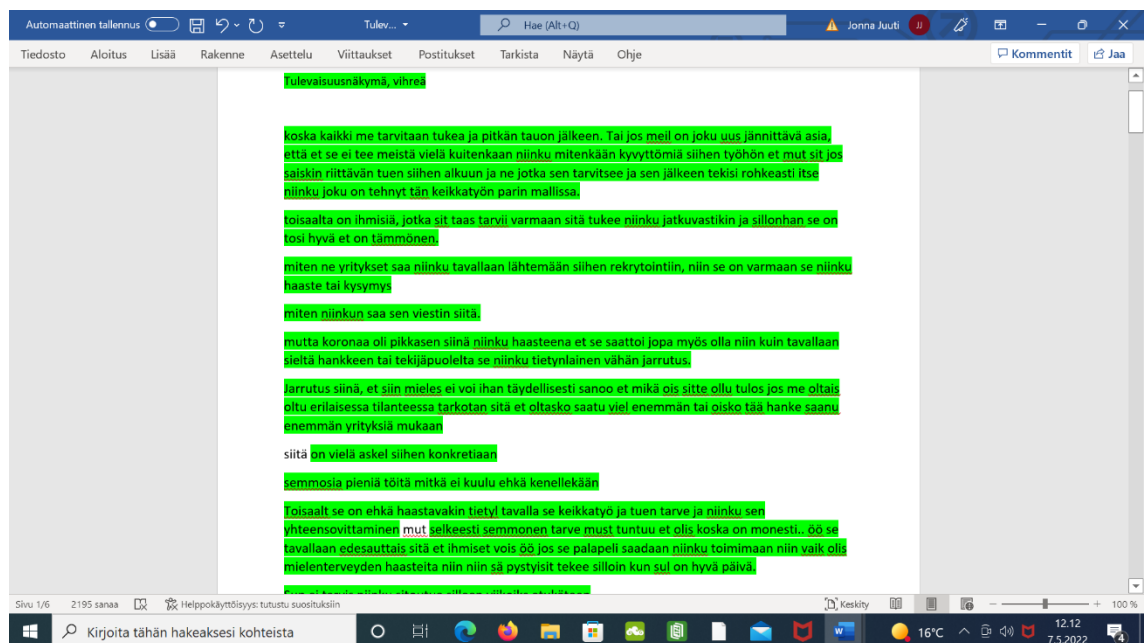
Kuvio 4. Aineiston luokittelua värikoodeilla.

Puusa & Juuti (2020, 14-15) kertovat, että laadullisessa tutkimuksessa korostuu induktiivisuus. Tämä tarkoittaa johtopäätösten tekemistä tutkimuksen aineistosta käsin. Laadullisessa tutkimuksessa käytetäänkin paljon aineistossa esiintyviä käsitteitä, sanoja ja lauseita, joita tutkimuksen kohteena olevat henkilöt ovat käyttäneet. He myös kertovat, että laadullisen tutkimuksen luokitukset nousevat ensisijaisesti kerätystä aineistosta ja niissä käytetyistä sanoista.

Puusan (2020, 277) mukaan laadullista aineistoa käsitellään siten, että tutkimusaiheeseen liittyviä asioita ja sitä ilmaisevia lauseita ryhmitellään samankaltaisten ilmaisujen joukoiksi.

Tämän luokittelun jälkeen aineistoa voidaan teemoitella eli tarkastellaan piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle.

Ensimmäinen tiedosto sisälsi lauseita, jotka kuvastivat tuetun keikkatyön mallin soveltuvuutta osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnissa. Toiseen tiedostoon keräsin materiaalia osatyökykyisten henkilöiden rekrytointia edistävästä tekijöistä. Kolmannessa tiedostossa oli taas osatyökykyisten henkilöiden estäviä tekijöitä. Neljännessä tiedostossa oli haastattelumateriaaleista kerättyjä lauseita liittyen tämän tuetun keikkatyön mallin kehittämisehdotuksiin sekä osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnin tulevaisuusnäkymään. Tätä aineiston käsittelyä on kuvattu alla olevassa kuvassa 6, johon on kerätty kehittämisehdotuksiin ja rekrytoinnin tulevaisuusnäkymään liittyviä lauseita litteroidusta tutkimuksen aineistosta.



Kuvio 5. Aineiston yhdistämistä teemoittain.

Litteroituja lauseita luettiin useaan kertaan läpi, kun ne oli jaoteltu omiin tiedostoihinsa oman teemansa mukaisesti. Tämän jälkeen samankaltaisia lauseita yhdisteltiin allekkain ja näitä luettiin useaan kertaan läpi. Näiden pohjalta tiivistettiin lauseita yhdistäviä avainsanoja, esimerkiksi ennakkoluulot ja pelot. Näiden pohjalta saatiin tiivistettyä aineistosta nousseet tulokset.

6 Tulokset

Seuraavaksi esitellään aineiston analyysin myötä syntyneitä tutkimuksen tuloksia. Nämä esitelleen siinä järjestyksessä, jossa tutkimuskysymykset on aiemmin esitelty. Alla olevassa kuviossa (Kuvio 7) on havainnollistettu ja esitetty tutkimuksen tulokset tiivistetysti.



Kuvio 6. Tutkimuksen tulokset.

6.1 Tuetun keikkatyön mallin soveltuvuus osatyökykyisten henkilöiden rekrytointiin

Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli - hankkeessa kehitetyssä tuetussa keikkatyössä nähtiin kolme selkää eri osa-aluetta, jotka nousivat tämän kaltaisen tuetun keikkatyön hyväksi ominaisuuksiksi osatyökykyisen henkilöiden rekrytoinnissa. Nämä ovat matala kynnys työntekoon, työnteon mahdollisuuksien vaikutus henkilön hyvinvointiin sekä hankkeesta saatu tuki ja turva niin työntekijälle kuin työnantajalle.

6.1.1 Matala kynnys työntekoon

Haastattelujen perusteella selvisi, että tuettu keikkatyö nähdään merkittävänä siinä kohtaa, kun työttömälle henkilölle tarjotaan mahdollisuuksia kokeilla omaa työ- ja toimintakykyään

tai ylipääntään kokeilla jonkin tietyn työn sopivuutta ja mielekkyyttä itselleen. Haastateltavat nostivat esille, että ensimmäinen työkokemus esimerkiksi pitkän työttömyysjakson jälkeen voi tuntua työttömästä henkilöstä todella haastavalta ja pelottavalta kokemukselta.

”kun monilla asiakkailla siinä entisessä työssä oli paljon taitoja, niin että he pääsis tätä kautta ja löytäis sitten niitä työnantajatahoja, jotka vois tarjota ja kaikki ei voi tehdä kokopäivätyötä niin.. voi tehdä ehkä muutaman tunnin omien kykyjensä mukaan” (H1).

”...mitä oon kuullutkin sieltä kentältä, niin sua pelottaa tai ihmisii saattaa pelottaa aluks mennä keikalle jos tota ei oo pitkään aikaan ollu missään ja sit se saattaa tuntua ihan mahottomalta et menisi töihin niinku kokoaikaisesti jos on vaikka puol vuotta siellä taustalla jonkun syystä tai toisesta ollu pois työelämästä tai tai jopa tosi pitkiäkin jaksoja, niin niin tota oon kuullut näiltä keikkalaisilta, että se eka keikka on se iso kynnys ja jos sen saa niinku tuetusti taklattia, monihan tarvii sitte ehkä tukea niinku kaikillaki keikoilla..” (H1).

Työnantajat kokivat tuetun keikkatyön turvallisemmaksi tavaksi työttömälle henkilölle lähteä kokeilemaan omia työvalmiuksiaan. Osa-aikaiseen työhön tulisi heidän mielestään sitoutua aivan eri tavalla kuin tuettuun keikkatyöhön.

”He niinku pääsee kokeilemaan sitä työtä ja jos niinku jotkut olikin sanonu, että jos he ei niinku halua jatkaa niin heidän ei oo pakko, mut se edes se mahdollisuus, et he pääsee kokeilemaan eikä siin oo tavallaan sellast mitään niin kun esimerkiksi jos sä meet johonkin yritykseen töihin ja teet vaikka kahen kuukauden määräaikaisuuden niin sehän on mentävä ja tehtävä se määräaikaisuus loppuun mut täällä ei tavallaan ollu sellasta et jos, jos ei niin kun sen työvuoron jälkeen halunnu enää niin sit se oli niinku ok.” (H2).

6.1.2 Työnteon mahdollisuuksien vaikutus hyvinvointiin

Kaikkien haastatteluiden pohjalta voi sanoa, että työntekijälle tuetun keikkatyön avulla saadut työnteon mahdollisuudet olivat tarjonneet kokemuksia tarpeellisuudesta ja omasta kyvykkyydestään. Tuettu keikkatyö koettiin toimivaksi työllistymistä tukevaksi toimenpiteeksi, koska sen avulla työntekijät pääsivät kokeilemaan työn tekoa lyhyenkin ajan ja he pääsivät katsomaan ja tutustumaan erilaisiin työtehtäviin. Sitä kautta he saivat kokemuksia sen työn mielekkyydestä ja soveltuvuudesta itselleen. Haastateltavat kertoivat, että työntekijät olivat kokeneet esimerkiksi pitkän työttömyyden jälkeen onnistumisen kokemuksia. He olivat kokeneet pystyvänsä tekemään töitä ja työnteon mahdollisuudet olivat motivoineet heitä kohti työllistymistä. Yksi haastateltava kertoi jonkun tuettuja keikkatöitä tehneen työllistyneen tätä kautta myöhemmin.

Haastatteluista nousi esille suuri merkitys sille kokemukselle, että ihminen kokee pystyvänsä johonkin. Haastateltavat kertoivat tämän vaikuttavan merkittävästi koettuun elämään ja hyvinvointiin. Tuettu keikkatyö nähtiin hyvänä mahdollisuutena niin työttömille henkilöille kuin työnantajille, jotta nämä tahot kohtaisivat toisensa. Keikkaluontoiset työt nähtiin hyvänä mahdollisuutena työnantajille tarjota työtehtäviä tehtäväksi osatyökykyiselle henkilölle ja sitä kautta vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa. Yksi haastateltava kertoi työntekijöiden viihtyneen työtehtävissään niin hyvin, että olivat halunneet tulla tekemään samoja tehtäviä toistamiseen. Työnantajasta oli tuntunut hyvältä tarjota työtehtäviä, jotka oli koettu näin mielekkäiksi.

Kaksi haastateltavaa puhui omien ajatusten vaikuttavan paljon omaan hyvinvointiin ja itsetuottamukseen. Jos ei ole koskaan päässyt kokeilemaan jotain tiettyä työtä tai on ylipäättään vähäisiä tai ei lainkaan kokemuksia työnteosta, niin ihmisen on hyvin vaikea ilman kokemuksia tietää omaa kyvykkyyttään työelämässä tai jossain tietyssä työtehtävässä. Tuetun keikkatyön nähtiin tarjoavan mahdollisuuksia kokeilla turvallisesti ja lyhytkestoisesti erilaisia työtehtäviä.

”Et kunhan he pääsee edes niinku kokeilemaan sitä työtä, et miltä se tuntuu, niin mä luulen, et seki tavallaan jo niin kuin ehkä auttaa ja rohkasee heitä niinku siihen, et he pystyy tekemään jotain ja tavallaan nostaa ehkä sitä jopa itseluottamustaki et he niinku pystyy tekemään sitä työtä. Ja ainaki se antaa vähän suuntaa ehkä heilleki, että minkälaista työtä he ehkä haluais niin kuin tulevaisuudessaki tehdä.” (H2).

6.1.3 Hankkeen tuki ja turva

Haastatteluiden pohjalta nousi vahvasti esille ajatus hankkeen tuomasta turvallisuuden tunteesta ja tuesta niin työtä tekeville osatyökykyisille henkilöille kuin myös työnantajalle.

Hanke nähtiin niin sanotusti hyvänä välikätenä työttömän ja työnantajan välillä hoitamassa kaikki rekrytointiin liittyvät asiat kuten sopivan henkilön valinnat sekä työntekoon liittyvät sopimukset. Hankkeen kaltainen tuki nähdään myös tärkeänä siinä kohtaa, jos työnantaja joutuu kohtaamaan jotain, missä ei osaakaan toimia oikein.

Haastateltavat näkivät hankkeesta saadun tuen tärkeäksi myös työtä tekeväälle työttömälle, koska hankkeen kautta oli mahdollista saada konkreettisesti tukea varsinkin ensimmäisille työkeikoille työvalmentajista. Työtön henkilö saattoi lähteä tekemään ensimmäisen työkeikan tuetusti työvalmentajan kanssa ja tukea annettiin yksilöllisesti myös tämän jälkeen tai joissain tapauksissa tämä ensimmäisen työkeikan tuki oli riittävää, ja seuraavat työkeikat työntekijä saattoi tehdä täysin itsenäisesti. Yksi haastateltava kuvasi hyvin tilannetta, jossa mielen-terveyden haasteita kokenut työntekijä oli saanut ensimmäisen tuetusti tehdyn keikkatyön

avulla rohkaisua ja varmistusta omaan toimintakykyynsä ja oli tämän keikan jälkeen uskaltanut hakea tekemään muita työkeikkoja täysin itsenäisesti. Yhdessä haastattelussa tuli lisäksi esille työntekijän rohkaistuminen ja eteneminen omassa työnteossään siten, että hän oli oman varmuuden kasvettua halunnut lähteä tukemaan myös muita keikkatyötä tekeviä. Eli saatuaan ensin itse tukea omaan tilanteeseensa, hän oli valmis antamaan omaa tukea myös muille. Tässä voi nähdä niin sanotun kokemusasiantuntijuuden ja työntekijän oman varmuuden omasta kyvykkyydestään kasvaneen.

”No tää työntekijä saa työkokemusta ja joo työkokemusta, sisältöä arkeen. Ja sitten kun tässä on tällainen malli, niin sitten se on myös, jotenkin ajattelee työntekijän kannalta turvallista. Joo sillä lailla. Siin on sopijaosapuolet ja näin joo.” (H6).

”Rekrytointiprosessi on ollu todella niin kuin mulle helppoa, koska mä olen vaan laittanut sen niinku pyynnön sinne hankkeeseen ja he on sit sen jälkeen, me ollaan sovittu, että esimerkiks mitkä päivät he olis ja mitkä kellonajat ja se hanke on sit tehny kaiken muun sen rekrytoinnin ja kaikki salassapito niinku tälläset sopimukset ynnä muut he on tehny niin se on ollu.. kun se on ollu helppo ratkasu” (H2).

”Oli tosi toimiva malli, koska siinä sai sen riittävän tuen ja sit pohdittiin, et voiks sen jälkeen mennä itsenäisesti, kun on jo tuttu paikka ja tavallaan että kyl mä luulen, et se tietosuus yrityksille siitä, et siin on jonkunlainen taustatuki tai taho, mihin ottaa kontaktia tai ettei joudu ite niiden kysymysten kanssa siis yrittäjät tai työn tarjoajataho miettimään, et entäs jos tulee jotain semmosta mihin ei osakaan vastata” (H1).

6.2 Osatyökyisen henkilön rekrytointia mahdollistavat tekijät

Haastatteluaineistoista nousi selkeästi viisi erilaista elementtiä liittyen osatyökykyisen henkilön rekrytointia edistäviin ja mahdollistaviin tekijöihin. Nämä ovat todellinen tarve työlle, työn suunnittelu ja muokkaus, tietopohja, kokemukset sekä asenteet ja arvot.

6.2.1 Todellinen tarve työlle

Tarve työlle voidaan nähdä kaiken lähtökohtana ylipäätään rekrytoinnissa. Tuetun keikkatyön mallissa tämän ymmärtämisen merkitys korostuu entisestään pienemmän työajan ja henkilön työkyvyn heikkenemisen vuoksi. Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli- hankkeessa on pyritty tuomaan esille, että kaikilta työpaikoilta voisi löytyä sellaista niin sanottua ylimääräistä työtä, joka ei suoranaisesti sovi kenenkään työntekijän työnkuvaan tai työsopimukseen, mutta jotka on kuitenkin jonkun tehtävä. Nämä voivat olla esimerkiksi postitukseen, arkistointiin,

työtilojen järjestämiseen tai siivoukseen liittyviä tehtäviä. Näitä työtehtäviä ei aina havaita työpaikoilla, ja se ilmeni hyvin myös haastatteluissa. Haastatteluiden pohjalta ilmeni, että varsinkin keikkaluontoinen työ voidaan nähdä vielä sen verran uutena tai vieraana työmuotona, että työpaikoilla ei ole vielä herätty havaitsemaan sellaiseen työmuotoon sopivia työtehtäviä.

Haastatteluaineistosta nousi vahvasti esille ajatus siitä, että osatyökykyisen henkilön rekrytointi käynnistyy siitä, kun ensin havaitaan tarve jonkin työtehtävän tekoon ja siihen lähdetään etsimään tekijää. Yritysten ja työnantajien tarpeet nähdään siis ensisijaisina. Haastattelutavat kokivat, että todellinen työn tarve palvelee sekä osatyökykyistä henkilöä että työnantajaa. Rekrytoinnista pitää olla hyötyä työnantajalle ja samalla osatyökykyisen henkilön pitää saada kokemus siitä, että hän tekee todellista ja tarpeellista työtä työnantajalleen.

”...Se on oikeata työtä, mitä sen vaik ois osatyökykyinen, mut et sen työntekijän pitää tehdä. Ja mun mielest se on niinku myös reiluu, että niinku ne vaatimukset on kuitenkin ihan niinku todelliset ja et se voi myös niinku tekijä, että tekijä myös tietää, kokee ja tietää tekevänsä oikeata työtä. Siis sen työn pitää olla todellista, et se ei oo niinku mitään, mitään silleen muka töissä käymistä...” (H3).

6.2.2 Työtehtävien suunnittelu ja muokkaus

Työn tarpeellisuuden lisäksi haastateltavat nostivat vahvasti esille työn suunnittelun ja muokkauksen merkityksen. He nostivat esille esimerkiksi työtuntien muokkaamisen osatyökykyisen henkilön tilanteen mukaisesti, työyhteisön huomioon, toimenkuvien selkeyden ja työnkuvien muokkauksen.

Eräs haastateltava nosti esille, että osatyökykyisellä henkilöllä voi olla esimerkiksi terveydenhuollon menoja samaan aikaan sovitun työvuoron kanssa. Heidän työpaikallaan näissä tilanteissa on joustettu siten, että sovittu työtuntimäärä voidaan tehdä toisena ajankohtana, jotta terveydenhuollon menot onnistuvat niille sovittuna aikana. Kyseisessä työpaikassa tämä toimintamalli nähdään osatyökykyistä henkilöä tukevaksi, mikä vaikuttaa myös hänen työntekoonsa.

Työyhteisön huomiointi nousi esille siten, että haastateltavat kertoivat työyhteisössä vaadittavan avointa keskustelua eri toimenkuvista ja työtehtävistä. Osatyökykyiselle henkilölle työtehtävä ja tehtäväksi anto pitää olla selkeä ja on osattava rajata, mitä toimenkuvaan kuuluu ja mitä ei. Myös työyhteisöön kuulumisen koettiin sinällään tukevan osatyökykyistä työntekijää.

Haastateltavat kokivat ennakkoon tehtyjen haastatteluiden ja keskusteluiden osatyökykyisen henkilön kanssa auttavan puolin ja toisin siinä, että työsuhde ja työnteko onnistuu mutkattomasti. Eräs haastateltava kertoi, että he olivat muokanneet osatyökykyisten henkilöiden työtehtäviä heidän kokemuksien ja tietotaidon mukaisesti siten, että nämä henkilöt olivat keskittyneet erilaisiin työtehtäviin, joihin heillä oli parhaiten osaamista. Yksi haastateltava pohti ääneen haastattelun aikana erästä epäonnistunutta osatyökykyisen rekrytointia, jossa osatyökykyinen henkilö ja kyseinen työpaikka ei kohdanneet toisiaan ja työsuhde jouduttiin sen vuoksi päättämään. Haastateltava pohti, olisiko tässä tilanteessa työtehtäviä voinut muuttaa toiseksi tai muokata niitä siten, että osatyökykyinen henkilö ja työympäristö olisivat paremmin kohdanneet toisensa.

6.2.3 Työnantajien tietämys osatyökykyisyydestä

Työpaikan ja -ympäristön vaatimusten yhteensopivuus osatyökykyisen henkilön työkyvyn kanssa vaikuttaa haastattelujen pohjalta hyvin vahvasti rekrytointiin. Se nähtiin merkittävänä työllistymisen mahdollistajana myös työntekijän näkökulmasta. Haastateltavat nostivat esille, että on reilua molemmin puolin, että työn vaatimukset ovat todellisia ja myös työntekijä tietää tekevänsä niin sanotusti oikeaa ja tarpeellista työtä ja kykenee vaaditun työtehtävän suorittamaan. Tämä vaatii avoimuutta puolin ja toisin: työnantajan on kerrottava avoimesti työn vaatimukset ja osatyökykyisen henkilön on kerrottava omasta osaamisestaan ja työkyvyn rajoitteistaan. Tällä tavoin myös työn suunnittelua ja työtehtävien mahdollista muokkausta on mahdollista tehdä. Nähtiin myös tärkeänä, että työn toimintaympäristöstä kerrotaan avoimesti, jotta henkilö pystyy päättämään, pystyykö sellaisessa ympäristössä työskentelemään.

Toiseksi haastateltavat nostivat esille tiedon saamisen merkityksen. Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli- hanke on tuonut tarvittavaa tietoa osalle haastateltavista ja haastateltavat olivat kokeneet hankkeen tuen itselleen toimivaksi. Osatyökykyisten henkilöiden rekrytointi koettiin itselle helpoksi, koska se oli tapahtunut tämän hankkeen kautta ja hanke oli tehnyt kaiken rekrytointiprosessiin liittyvän työn.

Osa haastateltavista toi myös esille, että tämän kaltaisiin hankkeisiin osallistuminen edesauttaa työnantajia rekrytoimaan osatyökykyisiä henkilöitä. Hankkeista saadaan tukea ja turvaa rekrytointiprosessiin. Haastatteluissa ilmeni kokemus siitä, että yritykset luottavat hankkeisiin ja luottamusta lisää myös se, kun hankkeessa on mukana myös muita yrityksiä. Tämän koettiin helpottavan toimintaan mukaan lähtemistä ja siihen sitoutumista.

Haastatteluista nousikin esille toive jonkinlaisesta yksinkertaisesta, Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli-hankkeen kaltaisesta väylästä rekrytoida osatyökykyisiä henkilöitä. Hankkeen tai jonkin muun tarjoama apu rekrytointiprosessissa nousi haastatteluissa selväksi toiveeksi. Eräs haastateltava kertoi yhteistyöstään rekrytointia tekevän tahon kanssa. Hän kuvaili, että he ovat ilmoittaneet kyseiselle taholle työtehtävän ja tämän jälkeen täällä toisessa tahossa

kartoitetaan kyseisestä työtehtävästä kiinnostuneita henkilöitä ja tehdään niin sanotusti ennakoon karsintaa työntekijöistä. Nämä ilmoitetaan tälle työnantajataholle, jonka jälkeen työnantaja voi valita esimerkiksi kahden työnhakijan joukosta tehtävään sopivamman. Tämä ennakkotyö toisen tahon avustamana on helpottanut työnantajaa. Samainen haastateltava kertoi myös, että tästä rekrytoitavasta tahosta on voitu ilmoittaa kiinnostusta heidän työpaikkaansa kohtaan ja kertoa mahdollisista työntekijöistä ja he ovat siten voineet oman talonsa sisällä miettiä, missä yksikössä tai osastolla voisi olla tarvetta tämän henkilön osaamiselle.

Vaikka taustalla ei toimisikaan mikään hankkeen tuki, niin haastatteluista nousi kuitenkin tarve jonkinlaisille tukiraameille rekrytoinnin tueksi. Tuotiin esille, että on hyvä olla olemassa jokin taho, mistä saa tietoa ja tukea tarvittaessa liittyen esimerkiksi rekrytointiin ja työsopeuksiin. Eräs haastateltava toi esille myös työvalmentajien roolin ja yhteistyön hänen kanssaan, jos työsuhteessa ei jokin asia sujuisi tai työsuhteessa ilmenisi jotain hankaluuksia.

Osa haastateltavista toi esille yhteydenoton merkityksen vaikeissa tilanteissa tai ”jos eteen tulee jotain” tai ”tarvitaan jotakin”. He kokivat, että aina ei välttämättä ole tarvetta suoraanaisesti millekään tiedolle. Kuitenkin ihan pelkkä tieto siitä, että on olemassa jokin taho, johon voi tarvittaessa ottaa yhteyttä ja konsultoida, voi helpottaa työnantajaa. Tulkitsin tämän jonkinlaisena turvallisuuden tunteena työnantajille.

”...plus et siel on joku, jolle niinku ns soittaa, jos tulee joku eli semmonen niinku ns turva tai semmonen niinku et jos asiat ei mee niin kuin on ajatellu tai joku niistä, niin joku taho, joka tietää ja mistä kysyä neuvoa ja ohjaa eteenpäin” (H1).

6.2.4 Aiemmat kokemukset

Moni haastateltava nosti esille kokemusten merkityksen osatyökykyisiä henkilöitä rekrytoitaessa. He uskoivat hyvien ja onnistuneiden kokemusten vaikuttavan työnantajien tahtotilaan rekrytoida osatyökykyisiä henkilöitä. Tuotiin myös esille, että hyvät kokemukset madaltavat kynnystä jatkaa tai kokeilla uudelleen osatyökykyisen henkilön rekrytointia.

Eräs haastateltava toi esille, että osatyökykyisyydestä puhutaan nykyisin paljon ja tämä puhe näkyy paljon esimerkiksi erilaisissa mainoksissa, hankkeissa ja työllisyyspalveluissa. Hän kuitenkin korosti kokemuksen merkitystä siinä mielessä, että osatyökykyisiä ihan todellisuudessa alettaisiin enemmän rekrytoimaan. Kokemuksista pitäisikin puhua paljon enemmän. Työnantajat voivat saada rekrytoinnista inhimillisempää ja henkilökohtaisempaa tietoa. Tämä taas voi vaikuttaa siihen, että heidän on vaikeampi suoraan kieltäytyä osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnista.

”...ensimmäisen kokemuksen sais sinne sisään niin. Et se toiminnan tai ajatuksen esittely tai niinku ihan esittäytyminen suoraan tai niinku paikan päällä jollekin henkilölle niin.. Se, et jos on niin kun.. Jos on esite, pelkkä puhelu tai jotain muuta niin siis, tai siis tällaisia mistä on sit niinku...Niinku et se vaatis niinku jotain muuta kuin tällaiset keinot tai materiaalit mistä on helppo kieltäytyä” (H3).

6.2.5 Työnantajien asenteet ja arvot

Jokainen haastateltava toi esille työpaikkojen asenteita ja arvomaailmaa, joilla on oma vaikutuksensa osatyökykyisten henkilöiden rekrytointiin. Haastateltavat kokivat, että työnantajatahon arvomaailman tulee olla suotuisa osatyökykyisille henkilöille.

Osa haastateltavista kertoi, että heidän on lähtökohtaisesti helpompaa ajatella osatyökykyisten henkilöiden rekrytointia omalle työpaikalleen oman perustehtävänsä ja toimintaperiaatteidensa myötä. He työskentelevät mielenterveyskuntoutujien kanssa ja näkevät tämän asiakasryhmän jollain tapaa vajaakykyisempinä tai syrjäytyneempinä valtaväestöön nähden. Nämä haastateltavat kokivat tämän lähtökohdan muodostavan pohjaa myös heidän omille asenteilleen. Kun he pyrkivät omassa työssään parantamaan asiakkaidensa asemaa ja elämää, niin tätä ajatusmallia on helpompaa ajatella myös kohdistuvan muihin osatyökykyisiin ja työllistämistoimenpiteisiin. Osa haastateltavista myös kertoi, että heillä on sopimuksia esimerkiksi kaupungin kanssa siitä, että he rekrytoivat tietyn määrän osatyökykyisiä henkilöitä vuoden aikana eri tehtäviin. Yksi haastateltavista muotoili asian lyhyesti niin, että heidän työpaikan oma tahtotila mahdollistaa osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnin.

”Meil niinku helpottaa sitä lähtökohtaa tai niinku sitä ajatusta ja sitä asennetta se, että me, kun se meidän perustehtävä on mielenterveystoipujien parissa, jotka on kuitenkin niinkun vajaakykyisiä ja syrjäytyneitä tai muuten.. Niin se, et miten me pyritään asukkaiden niin kuin elämää ja asemaa parantamaan, niin kyllä se on sitten niinku helppo ajatella samalla.. helpompi niinku ajatella samalla tavalla sitten siihen työllistämisenäkökulmaan” (H3).

Kaikki kuusi haastateltavaa nostivat ennakkoluulottoman asenteen tärkeäksi. He toivat esille, että kun lähtee ilman ennakkoluuloja rekrytoimaan osatyökykyisiä henkilöitä ja työskentelemään heidän kanssaan, niin se palvelee hyvin molempia osapuolia, niin työnantajaa kuin työntekijääkin. He nostivat lähtökohdaksi ajatuksen siitä, että kaikki työ on arvokasta ja varsinkin avustaviin tehtäviin ei nähdä mitään esteitä sille, että niihin palkattaisiin osatyökykyisiä henkilöitä. Osatyökykyisen uskottiin pystyvän tekemään kyseinen työtehtävä. Yksi haastateltava ihan korosti sitä, että osatyökykyisten henkilöiden tekemä työ heidän työpaikallaan on hyvin tärkeää muiden työtehtävien kannalta.

Työympäristön asenne nousi myös yhdeksi kohteeksi liittyen asenteisiin. Koettiin, että työympäristön ja työyhteisön pitää olla helposti lähestyttävä, eikä niiden vaatimukset suhteessa osatyökykyiseen henkilöön voi nousta liian korkeaksi ja sitä kautta esteeksi työllistämiseksi.

Haastatteluiden joukosta nousi vahvasti esille mahdollisuuksien ja toivon näkökulmat. Eräs haastateltava kertoi, että he ottavat kaikessa toiminnassaan huomioon sen, miten he voivat antaa mahdollisuuksia erilaisille ihmisille ja sitä kautta tukea heidän asemaansa yhteiskunnassa. Tämä toiminta-ajatus pätee heidän tekemässään päivittäisessä asiakastyössä, mutta myös työyhteisössä, jossa on mukana osatyökykyisiä työntekijöitä. Hän toi esille toisen ihmisen kunnioittamisen toimivan vahvana viitekehyksenä heidän tekemässään työssä ja tämä vaikuttaa myös heidän tahtonsa työllistää osatyökykyisiä henkilöitä. Toinen haastateltava muotoili asian niin, että jokaisen ihmisen unelmille ja haaveille pitää antaa mahdollisuus ja tätä asennetta voi hänen mielestään hyödyntää työllistymisen mahdollistamisessa ja työllistämistoimenpiteissä.

6.3 Osatyökykyisen henkilön rekrytointia estävät tekijät

Haastatteluiden yhtenä tarkoituksena oli selvittää työnantajien näkemyksiä siihen, mikä voisi olla estämässä tai vaikeuttamassa osatyökykyisten henkilöiden rekrytointia. Haastatteluiden pohjalta nousi neljä eri osa-aluetta tähän liittyen. Nämä olivat ennakoluulot ja pelot, tiedon puute, kiire työpaikoilla sekä työelämän rakenteet.

6.3.1 Ennakoluulot ja pelot

Jokaisen kuuden haastateltavan suusta tuli sana ennakoluulot, kun oli puhetta rekrytointia estävistä tekijöistä. Osa haastateltavista pohti asiaa ääneen, että vaikuttaisiko ennakoluulot asiaan. Osa puhui, että heillä on toiveena, että ennakoluulot eivät asiaan vaikuttaisi millään tavalla. Osa taas kertoi suuremmin ennakoluulojen vaikuttavan paljonkin asiaan.

Haastateltavat nostivat esille työnantajien ennakoajatuksia ja pelkoja liittyen siihen, mitä osatyökykyisen henkilön rekrytointi tarkoittaa työnantajalle. Työnantajat voivat miettiä jo etukäteen tilanteita, missä he joutuvat kohtaamaan oman osaamattomuutensa työnantajana. He saattavat pelätä etukäteen, että jos työsuhteessa tapahtuukin jotain yllättävää ja eivät siinä kohtaa tiedä, miten tulisi toimia tai mistä saa tarvittaessa apua. Yllättävät tilanteet voivat liittyä esimerkiksi työtehtävien muokkaukseen osatyökykyisen henkilön rajoitteiden mukaisesti tai työympäristön soveltuvuuteen. Joku työnantaja voi myös pelätä, jos työntekijällä on esimerkiksi haasteita työpaikalle saapumisessa ja työaikojen noudattamisessa. Nämä haasteet voisivat liittyä esimerkiksi nuoreen ikään tai haasteisiin muilla elämän osa-alueilla. Melko suurena pelkona nähtiin, että mitä jos osatyökykyistä kohtaisikin työsuhteen aikana esimerkiksi työkyvyttömyyseläke. Työnantajat voivat miettiä omaa vastuutaan ja tarpeellisia

toimenpiteitä tässä kohtaa. Aina tällaisia esteitä ei kuitenkaan edes ole, mutta haastateltavat kertoivat työnantajien pelkäävän tällaista jo etukäteen.

”Jos työtehtäviä pitää muotoilla tai tulee jotain ongelmia, et on tällaisia esteitä siel työpaikalla, että tekijä ei pystykään ehkä toimimaan siellä tai niinku et mitä tahansa, koska must tuntuu että monilla yrityksillä on tällaisia ajatuksia et voi tulla jotain esteitä vaik ei välttämättä ees oo mitään esteitä” (H1).

Osa myös nosti esille, että osatyökykyisiä kohtaan voi olla niin sanottuja tabuja olemassa. Saatetaan esimerkiksi miettiä, millainen henkilö on osatyökykyinen ja mitä tuen tarpeita tai haasteita hänellä on taustallaan. Työnantajat voivat ajatella osatyökykyisyyden taustalla olevan tietyn syyn aiheuttaneen työkyvyn alenemaa ja saattavat alkaa liikaa miettimään tätä puutetta. Työnantajan ajatukset voivatkin tällöin kohdentua tarpeettoman paljon siihen, millaista osaamista heiltä puuttuu ja varsinainen osaaminen voi jäädä huomiotta. Yksi haastateltava kuitenkin kertoi, että heidän työpaikallaan osatyökykyisten henkilöiden työpanos on ollut heille hyvin antoisa ja lähtökohtaisesti ei pitäisi ajatella niin, että he eivät olisi yhtä arvokkaita työntekijöitä kuin täyspäiväiset ja vakituiset työntekijät. Hän kertoi, että osatyökykyiset henkilöt ovat pystyneet antamaan heidän työtehtävissään ja heille määritellyllä työajalla antamaan työhönsä juuri sen panoksen, mitä he ovat työpaikalla heiltä odottaneetkin.

6.3.2 Tiedon puute

Ennakkoluulot yhdistettiin myös tietämättömyyteen. Näiden nähtiin yhdistyvän ja vaikuttavan vahvasti toisiinsa sekä edesauttavan toistensa syntymistä. Osatyökykyisyydestä tai osatyökykyisen työsuhteeseen liittyvistä asioista ei välttämättä tiedetä tarpeeksi työnantajien keskuudessa, ja siihen voi sen vuoksi liittyä paljon epämääräisiä ennakkoaajatuksia.

”Niin siis niin kauan kun sitä tiedon puutetta on tai sitten kun sitä tiedon puutetta saadaan paikattua, niin kyllähän se sitten vähentää. Sithän ne hälvenee ne ennakkoluulotki samalla, että tietämättömyshän nyt mahdollistaa ne ennakkoluulot kuitenkin” (H4).

Tietämättömyys osatyökykyisistä nähtiin luovan ennakkoluuloja ja epämääräisyyttä. Yksi haastateltava kuvasikin asiaa niin, että ennakkoluulot ovat hyvin epämääräisiä ja kaikki eivät välttämättä tiedä niiden syntyperää tai tunnista niitä itsessään. Se nähtiin kuitenkin jonkinlaisena ajatuksena, mikä estää ihmisen toimintaa sen pidemmälle. Ajatus loppuu heti tähän ennakkoluuloon ja toiminta lakkaa siihen. Tiedon lisäämisellä näitä epämääräisiä ajatuksia voisi hälventää ja työnantajat voisivat alkaa ajattelemaan osatyökykyisten henkilöiden rekrytointia pidemmälle. Myös hyvien kokemusten merkitys tuotiin esille pelkän tiedon lisäksi.

”No sit se vaatii sinne ainakin sen yhden rohkeen henkilön tai sen henkilön, jolla on ehkä jotain kokemusta tai ajatusta siihen suuntaan ja lähtee sit niinku viemään sitä ajatusta eteenpäin” (H4).

Tiedon puutteen ei aina kuitenkaan nähty liittyvän varsinaisesti osatyökykyisyyteen ja osatyökykyisten henkilöiden taustoihin ja osaamiseen. Työnantajille ei välttämättä tule työvoimaa tarvittaessa ensimmäisenä mieleen, että he voisivat palkata työhön osatyökykyisiä työtä tarvitsevia henkilöitä. He saattavat ensimmäisenä miettiä määräaikaisen osa-aikatyön luomista, joka onkin varmasti työnantajille tutumpi työllistämisen malli.

Haastateltavat kertoivat myös siitä, että työnantajilla ei ole välttämättä tarpeeksi tietoa tahoista, joista työvoimaa voisi tiedustella ja joiden kautta rekrytoida. He toivat esille, että esimerkiksi tuetun keikkatyön malli on niin uusi malli, josta työnantajat eivät vielä tiedä tarpeeksi ja sen yleistyminen voi viedä aikaa. Yksi haastateltava kertoi esimerkin, jossa työnantaja olisi halunnut rekrytoida nimenomaan osatyökykyisiä henkilöitä, mutta hän ei löytänyt heitä mistään. Tiedon puute liittyy siis vahvasti myös erilaisiin mahdollisuuksiin rekrytoida osatyökykyisiä henkilöitä. Kohtaaminen työnantajien ja osatyökykyisten välillä koettiin tärkeäksi tulevaisuudessa kehitettäväksi asiaksi.

”Este on myös se, että sitten ei niinku oo tahoja miten hän aattelee, että esimerkiksi vois olla, että jos on joku tällöinen Puuttuva Pala, josta kerrotaan ja tiedetään, et hei täältä löytyis et se voi niin kun tavallaan niinku henkilöitä, jotka haluaa tehdä niinku osatyötä tai löytää työllistymisen polkuja pidemmälle. Täällä on sitä innokkuutta, joiden on vaikea työllistyä ja sitten että heidät tuotais yhteen” (H1).

6.3.3 Kiire työpaikoilla

Haastatteluista nousi esille useiden työpaikkojen kiire ja työsuhteiden organisoinnin haasteet, mitkä voivat nousta esteiksi osatyökykyisten rekrytointiin. Jokainen työsuhte vaatii paneutumista ja suunnittelua, ja osatyökykyisen henkilön kohdalla työsuhteen suunnittelu voi vaatia vielä vähän enemmän työtehtävien suunnittelua ja muokkausta. Yksi haastateltava nosti esille oman työpaikkansa työympäristön haasteellisuuden. Hän kertoi, että heidän työpaikkansa voidaan kokea raskaana ympäristönä työskennellä, ja ei siksi ole kaikille persoonille sopiva.

Hän kertoi, että osatyökykyisen rekrytointia pitäisi suunnitella koko työympäristön kanssa ja miettiä, miten osatyökykyiset työntekijät otetaan heillä vastaan ja miten osa-aikainen työsuhte sujuu heidän työympäristönsä arjessa. Osatyökykyisen henkilön rekrytoinnissa kaivataan aikaa valmistelutyöhön ja aina sille ei näy olevan työpaikoilla aikaa hektisen arjen keskellä.

”Valmistelua vaatii joo. Valmisteluun panostaminen ja jos se ei niinku jostain syystä ole hyvällä tolalla, niin se on.. voi olla este sitten, et se prosessi ylipää-tään lähtee etenemään” (H5).

Koronapandemia on voinut myös lisätä työpaikkojen kiirettä ja yksi haastateltava nosti rekrytoinnin esteeksi myös työpaikoilla käydyt yt-neuvottelut, joiden myötä työntekijöitä on voitu jo muutenkin vähentää ja siinä kohtaa osatyökykyisten rekrytointi nähdään mahdottomana. Toinen haastateltava nosti myös esille taloudellisen puolen. Esimerkiksi pienyritykset voivat nähdä helpompina tehdä työtehtävät itse kuin palkata lisää työntekijöitä. Nähdään siis vaikeana tarjota palkkaa osatyökykyisille henkilöille.

Haastateltavat nostivat esille, että kiireisen arjen keskellä työnantajat eivät ehdi tarkastella ulkoistettavia työtehtäviä, vaikka työntekijöille olisikin oikeasti tarvetta. Tuetun keikkatyön mallissa nähtiin hyviä puolia, mutta työarjen keskellä on voitu ymmärtää vasta työtehtävän valmistuttua, että kyseisen työtehtävän olisi varsin hyvin voinut tehdä joku täysin muu henkilö.

”Yritysten arki on yksinkertaisesti myös tosi kiireistä, että he haluais ja tarvitsi, mut he ei niin kun pysty siin arjessa tai tai siihen ei oo energiaa ja ottaa aikaa et miettivät mitä vois sitten ulkoistaa” (H1).

”Se on ihan kauheeta kun me ajatellaan, et kaikkien pitäis niinku tavallaan justtiinsa käydä niitä läpi, niin sit me usein muistetaan vast sen jälkeen kun me ollaan ajateltu, et tän ois voinu nyt siis tyyliin laittaa tiedätsä avata keikkana et sit itekin o niinku semmosessa kiireessä missä ei niinku sit tajuu” (H1).

Joissain työtehtävissä myös vaaditaan työpaikan vakituiseen henkilökunnan läsnäoloa, mikä voi muodostua esteeksi ylimääräisen työjoukon palkkaamiseen. Voidaan nähdä, että on tosiaan helpompaa ja nopeampaa tehdä työtehtävät itse kiireestä huolimatta.

”Oli haasteena, että tässä täytyy aina joku niinku työntekijä olla, et heitä ei esimerkiks saanu jättää yksin tonne arkistoon et se niinku täs oli, et niinku meidän täytyy kattoa se, et joku aina on tässä niinkun lähellä ja tukena” (H2).

Vaikka työnantajilla olisi halua rekrytoida osatyökykyisiä henkilöitä, työllistämisen keinoin hin kaivattiin jotain hyvin yksinkertaista ratkaisua. Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli yritti työnantajia helpottaakseen tarjota juuri niitä.

”Se pitäis olla tosi niinku superhelppoo, joku semmonen malli, että se vaan niin kuin simsalabim toimis ja siinä olis tuki” (H1).

6.3.4 Työelämän rakenteet

Vaikka Suomessa on tehty paljon työtä eri hallituskausilla osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnin edistämiseksi, haastateltavat näkivät vielä paljon epäkohtia suomalaisessa työllisyysrakenteissa. Työpaikoilla ei osata vielä tarkastella omia työtehtäviä siinä mielessä, että työtehtävistä voisi irrottaa joitakin osia sen hetkisiltä työntekijöiltä ja tarjota näitä tehtäviä muiden tehtäväksi. Lisäksi yhteiskunnassamme ei nähdä jokaisen työpanosta tärkeänä, vaikka se olisikin osa-aikaista. Yksi haastateltava kertoi esimerkin Hollannin työllistymismallista, johon on vielä Suomessa pitkä matka.

”Suomalainen tää järjestelmä ei oo tottunut rakentamaan työpaikoille näitä osa-aikaisia työpaikkoja ja se on suuri sääli, kun on maita kuten joku Hollanti, missä suunnilleen lomakkeeseen, kun aloitat työpaikan niin sä saat valita että teetkö töitä 20%, 40%, 60% 80% vai kenties 100% että se.. Meillä se on enemmän poikkeus kuin sääntö, että ihminen ei tee täyttä työviikkoo ja se on asia, joka sais mun puolesta kyllä muuttua, että mahdollisuus tämmöseen osa-aikaiseen työhön pitäis olla myös pienten lasten vanhemmilla esimerkiks niin.. niin siksiikin niin se pitäis saada yleisemmäks ja tutummaksi” (H3).

Haastatteluista nousi esille myös yhteiskunnan puheet ja puhettavat koskien osatyökykyisiä henkilöitä. Vaikka osatyökykyisistä puhutaankin nykyään esimerkiksi termillä täsmätyökykyinen ja osatyökykyisyydessä on pyritty tuomaan esille henkilön jäljellä olevaa osaamista sekä voimavaroja vajavaisuuksin ja puutteiden sijasta, osa haastateltavista koki yhteiskunnan puhetavan edelleen ongelmalliseksi osatyökykyisten osalta. Koettiin myös, että yhteiskunta ikään kuin päättää joidenkin henkilöiden puolesta, mihin he pystyvät ja mihin ei. Haastateltavat kertoivat myös yhteiskunnan etuusjärjestelmien monimutkaisuuden olevan yksi osatyökykyisten työllistymistä vaikeuttava asia.

”Systeemitki niin monimutkasia et miten ne menee niinku näissä eläke ja muissa asioissa” (H2).

Yhteiskunnan sääntöjen ja rakenteiden nähtiin siis jo itsessään luovan esteitä osatyökykyisten rekrytointia kohtaan.

6.4 Kehittämisehdotukset tulevaisuutta varten

Haastateltavat kertoivat ajatuksiaan kehittämisehdotuksista tulevaisuuden työllistymistä tukeviin palveluihin. He painottivat työttömän henkilön tarvetta tukeen ja mielellään pitkäkestoisemmin kuin eri hankkeiden kautta. Toinen kehittämisehdotus liittyi työnantajien ja työttömien kohtaamiseen, jossa haastateltavat kokivat puutteita. Kolmantena he nostivat esille

sen, että työllistämistoimenpiteitä pitäisi nähdä enemmän osallisuuden, yhteisöön kuuluvuuden sekä ihmisten hyvinvoinnin kautta.

6.4.1 Tuen eri muodot

Haastatteluista nousi esille tarve tukeen, jota me kaikki tarvitsisimme pitkän työttömyysjakson jälkeen tai uuden jännittävän asian edessä. Haastatteluissa korostettiin sitä, että tuen tarve ei tee meistä kuitenkaan kyvyttömiä työhön. Kun on ensin saanut tarvittavaa ja riittävästä tukea työllistymisen alussa, työnteko onnistuu myöhemmin rohkeammin ja itsenäisemmin. Toisaalta joidenkin henkilöiden kohdalla tuotiin esille myös jatkuvan pitkäkestoisemman tuen tarvetta työn teossa.

Haastatteluiden pohjalta nousi myös kehittämisidea kokemusasiantuntijuudesta. Kun osatyökykyinen henkilö saisi ensin tukea työvalmentajalta työsuhteensa alussa, hän voisi rohkaistua ja itsenäistyessään työn teossa lähteä myöhemmin tukemaan myös muita osatyökykyisiä työn aloittamisvaiheessa.

Vaikka tämä hanke nähtiin hyväksi kokeiluksi työllistymisen edistämiseksi, niin tämän kaltaista pidempiaikaista työllistymisen tukimallia kaivattaisiin tulevaisuudessa. Haastateltavat kokivat työllistämisen tukimallien juurruttamisen ja tiedon leviämisen siis merkittävänä.

6.4.2 Työnantajien ja osatyökykyisten kohtaamispisteet

Työnantajien ryhtyminen osatyökykyisten henkilöiden rekrytointiin nähtiin haasteena tai kysymyksenä tulevaisuudessa. Haasteena nähtiin erityisesti se, miten työnantajat saavat viestin osatyökykyisistä henkilöistä, jotka haluavat työllistyä ja tietoa siitä, miten heitä pystyisi rekrytoimaan. Haastateltavat kokivat, että sopivia työtehtäviä varmasti löytyy, kunhan niitä työpaikoilla herätään kunnolla havaitsemaan ja saataisiin työpaikat sekä työtehtävät kohtaamaan osatyökykyisten henkilöiden kanssa. Yksi haastateltava nosti esille yhteiskuntavastuullisen näkökulman: olisi puhuttava avoimesti siitä, mistä löydetäisiin töihin haluavia osatyökykyisiä ja miten yhteisiä kohtaamispisteitä työnantajien ja työttömien välillä voisi kehittää.

”...et puhuttais, et mistä me voitais löytää, miten me löydettäis, miten kaikki sais töitä, jotka haluaa ja niinku et se ois yhteistä pohdintaa semmosta yhteiskuntavastuullisesta näkökulmasta tavallaan” (H1).

”...et se kohtaaminen ei siis tapahdu selkeästi” (H1).

Puolet haastateltavista kertoi myös erilaisista sopimuksista joko heidän omalla työpaikallaan tai muissa maissa, missä työnantajaa veloitetaan palkkaamaan osatyökykyisiä tai työllistymisessä haasteita kokevia henkilöitä osaksi työyhteisöä.

”Pitää sopimuskaudella työllistää tietty määrä, siin ei kyl puhuta osatyökykyistä, vaan siinä puhutaan niinkun, kun mä en nyt muista sitä ulkoa, mut siis niinkun siis henkilöitä, joilla jotka on niinku, joiden työllistytminen on niinku haasteellista” (H4).

Haastatteluista ilmeni Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli- hankkeen olleen hyvänä välikätenä työnantajien ja osatyökykyisten kohtaamisessa, mutta tulevaisuudessa tarvittaisiin samankaltaista tiedon välittämistä. Moni haastateltava toi esille, että heillä ei ole mitään käsitystä siitä, mistä osatyökykyisiä henkilöitä voisi löytää tekemään työtä ja minne heidän pitäisi ensimmäisenä olla yhteydessä, kun osatyökykyisille henkilöille on tarjolla työtehtäviä heidän työpaikallaan. He kertoivat, että he joutuisivat etsimään tietoa ja miettimään, mihin tahoon ovat ensimmäisenä yhteydessä ja mahdollisesti joutuisivat kysymään monelta eri taholta neuvoa. Yksi haastateltava kertoi, että ilman tätä hanketta hänen olisi pitänyt saada jotain muuta apua myös itse rekrytointiprosessiin. Yksi haastateltava toi myös esille, että monet työnantajat voivat haluta helposti tiedon siitä, että mitä kustannuksia osatyökykyisen henkilön rekrytointi merkitsee työnantajalle. Mitä helpommin tällaiset oleelliset tiedot ovat saatavilla, sitä helpompaa työnantajien on lähteä rekrytointiprosessia luomaan.

”Ois ehkä pitäny ottaa jo joku niin kun HR-asiantuntija siihen niinku mukaan, et hän ois niinku ollu siinä tukena ja kattonu että minkälainen niinku rekrytointiprosessi tulee olemaan ja miten niinku ne haastattelut menee ynnä muuta” (H2).

”Jos tätä hanketta ei olis ollut tässä niin kun tavallaan meidänkin tukena niin se, että mistä niin kun ihmisiä lähtee ettimään osatyökykyisiä niin se, se on niin kun ehkä sellai vähän niinku hämärän peitossa et siitä pitäis ehkä niinku tiedottaa lisää ja tuoda sitä näkyväks niinku muilleki ihmisille et tällänen mahdollisuus on olemassa” (H2).

”No silloin varmasti jos ei olis mitää hölkäsen pöläystäkkä niinkun hajua, et mitä se on, niin tarviis varmasti ihan niinku alusta alkaen tiedon ja perehdytykset. Mitä tää tarkoittaa työnantajalle? Mitä, mitä vaiheita tähän kuuluu? Mikä on se tuki, mikä on kunkin rooli, et hyvin niinku semmosen perusteellisenki paketin tarviis sitten” (H5).

”Osa saattaa olla ehkä kiinnostuneita ihan niinkin konkreettisesta asiasta kuin se, että paljonko se kustantaa. Että se vois olla, etenkin pienemmille yrityksille et se olis kauheen selkeesti esillä ja löydettävissä tieto” (H3).

Koronapandemia on luonnollisesti ollut laajasti haasteena kaikkeen työllistämiseen ja työllistymiseen liittyvissä palveluissa ja rakenteissa. Koronapandemia oli myös Puuttuva Pala-

tuetun keikkatyön malli- hankkeen haastajana ja ikään kuin jarruna hankkeen levittämisessä laajemmin. Hankkeen tuloksia voikin olla vaikea määritellä niin täydellisesti, koska tulokset ja tuetun keikkatyön mahdollisuudet olisivat voineet olla erilaisia, jos yhteiskuntamme olisi ollut erilaisessa ja niin sanotusti normaalissa tilanteessa ilman koronapandemian aiheuttamia rajoituksia. Yksi haastateltava pohtikin, että ilman sen hetkistä tilannetta hanke olisi voinut saada enemmän yrityksiä mukaan yhteistyöhön hankkeen kanssa. Tulevaisuutta ajatellen haastateltavat näkivät, että tällaiseen pitäisi saada enemmän yrityksiä mukaan ja saada enemmän kokemuksia. Lisäksi olisi kiintoisaa mitata vielä tarkemmin tuettujen keikkatöiden jälkeisiä kokemuksia ja tehdä enemmän vaikuttavuustutkimusta.

”...mitkä ne hankkeen niinku jatkotoimenpiteet on, että tuleeks tähän joku toinen hanke kenties vielä perään tai muuta. Mut kyl mä luulen, et jos niinku useampi yritys niinku tietäisi tästä ja sitten kun heilläki on sillee, että jos vaan ne työntekijät pääsis kokeilemaan edes kerran tai kaks jotain niin sitten siitä on niinku molemminpuolinen hyöty” (H2).

Kaikki haastateltavat eivät olleet päässeet kokeilemaan tuetun keikkatyön mallia käytännössä, vaikka olivat kuulleetkin hankkeesta ja siinä kehitetystä tuetun keikkatyön mallista. Osa haastateltavistakin olikin jäänyt kaipaamaan lisää informaatiota hankkeen työskentelystä niin sanotusti ruohonjuuritasolle, eli sinne missä tehdään käytännön työtä ja missä olisi mahdollisuuksia tarjota keikkatyön luontoisiin työtehtäviin. Tämä hanke olikin koettu jääneen etäiseksi ja tulevaisuudessa toivottiin tiedon laajempaa jakamista työnantajatahoille erilaisista mahdollisuuksista tarjota työtehtäviä osatyökykyisille henkilöille. Kaikki haastateltavat toivat esiin sitä, että työmahdollisuuksia heiltä varmasti löytyisi jatkossakin.

” yhteistyökuvio, että ehkä se että, olis sitten tullut tänne niinku ihan ruohonjuuritasolle niin sanotusti tietoa tästä et tämmöseen on mahdollista. Että vähän etäiseksi on jäänyt nyt, jos mä mietin meitä palveluntuottajana ja meillä voisi olla sitten taas niitä tuetun työn paikkoja ja keikkatyöpaikkoja” (H5).

”Vähän etäiseksi on jäänyt eli semmoinen niinku kehittämisajatus tulevaisuuteen, että meitä toimijoita voisi olla useitakin, joilla voisi olla kiinnostusta tähän. Voisi olla niitä tehtäviä, keikkatyötä tämmösellä mallilla, mutta että.. Sitt vaan kun me kohdattais eli tieto tänne niinku palveluntuottajalle ruohonjuuritasolle” (H5).

Tuetun keikkatyön mallille nähtiin todellisia tarpeita yhteiskunnassamme. Tuettu keikkatyö nähtiin parempana vaihtoehtona kuin tutumpi osa-aikainen työ, koska keikkatyö ei vaadi niin pitkää sitoutumista ja sitä voisi tehdä omien voimavarojen ja elämäntilanteiden mukaan. Lisäksi työntekijät pääsisivät kokeilemaan erilaisia työn tekemisen vaihtoehtoja. Esimerkiksi

nuorten tai pitkään työttömänä olleiden on vaikea tietää ja arvioida omaa toimintakykyään ilman mahdollisuuksia sen testaamiseen.

”...niihin ensimmäisiin kokemuksiin. Niin tavallaan, et jos et sä oo koskaa saanu mitää kokemuksia, niin ethän sä voi tietää, et onko se sun unelmatyö ees yhtään sitä, mitä se sit on, et se oli tavallaan just se ajatus et pääsis niinku ihan muutamaksi tunniks tai, tai just jonkun verran sais niit kokemuk-sii” (H1).

Malli nähtiin myös matalan kynnyksen rekrytointimallina työnantajille. Lisäksi työnantajat kokivat, että tuetun keikkatyön malli voi toimia matalana kynnyksenä työntekoon myös työntekijälle. He uskoivat, että keikkatyön myötä työntekijälle ei kasva paineita siitä, että on sitoutunut työhön viikoiksi tai kuukausiksi etukäteen tiettyinä päivinä, vaan keikkatyön avulla työtä voisi sovittaa oman tilanteen mukaisesti. Lisäksi tämän kaltainen keikkatyö nähtiin työpaikoilla hyvänä niihin työtehtäviin, jotka ei varsinaisesti oikein kuulu kenellekään työntekijälle, mutta ovat kuitenkin työpaikalla pakollista jonkun tehdä. Tämä voisi vapauttaa jonkin alan asiantuntijoita keskittymään asiantuntijuuttaan vaativiin tehtäviin, esimerkiksi kehittämistyöhön.

”Toisaalt se on ehkä haastavakin tietyl tavalla se keikkatyö ja tuen tarve ja niinku sen yhteensovittaminen mut selkeesti semmonen tarve must tuntuu et olis koska on monesti..se tavallaan edesauttais sitä, et ihmiset vois, jos se palapeli saadaan niinku toimimaan niin vaik olis mielenterveyden haasteita niin niin sä pystyisit tekee silloin kun sul on hyvä päivä” (H1).

6.4.3 Painotus hyvinvointiin

Tuetussa keikkatyössä nähtiin osatyökykyisen näkökulmasta palkan lisäksi merkitykselliseksi myös työn tarjoama yhteisöön kuuluvuuden tunne, mikä vaikuttaa merkittävästi meidän jokaisen hyvinvointiin. Haastateltavat kertoivat, että joskus tarpeellisuuden ja osallisuuden kokemukseen voi vaikuttaa lyhytkestoinenkin kokemus. Heidän mielestään työllistämistoimenpiteitä pitäisikin nähdä enemmän osallisuuden ja yhteisöön kuuluvuuden kannalta.

”On tosi keskeistä just tälläsen työkyvyn jälleen saavuttamisen kannalta, että saa noita kokemuksia et mä oon tarpeellinen, ilman mua tuolla ei pärjättäis, tää mitä mä teen tuottaa heti tulosta, mä nään kätteni työnjäljen ja kyllähän meillä.. Nyt on pandemia-aika ollu hankalaa, kun työyhteisö on vähän niinku kadonnu kun toimistolla ei ole juuri ketään. Mutta tota kyllä siel nyt joku aina on, mutta se on asia mikä normi aikana ehkä kans toteutuu, et on sitä työyhteisöä siinä” (H3).

Haastatteluissa korostui, että työtehtäviä tasaamalla hyvinvointia voisi kasvattaa niin työnantajalle kuin työtehtävään palkatun osatyökykyisen kohdalla. Nykyajan työelämän vaatimukset ovat kovia ja ne voivat tulevaisuudessa olla vieläkin haastavampia kaikille. Työtehtäviä pilkkomalla voisimme luoda uusia työtehtäviä työttömille ja lisätä tällä tavalla heidän hyvinvointiaan. Samalla se lisäisi myös työnantajien tai yritysten hyvinvointia, kun työtehtäviä voidaan tasata ja ulkoistaa. Joskus hyvinvointiin voidaan vaikuttaa myös pienillä asioilla ja jokaisella työpaikalla on varmasti jotain työtehtäviä, jotka eivät välttämättä muodosta kenellekään konkreettista työnkuvaa vaan ovat niin sanottuja ylimääräisiä tehtäviä ja voisivat siten sopia osatyökykyisille tarjottavaksi.

”Minkälaisii tehtävii voitais ottaa pois siitä arjesta ja mitä voitais antaa tekeijöille, jotka mielellään tekisivät, ja yleensä se vois olla niinku oikeesti ponnahduslauta paljon pidemmälle, niin kyl mä näkisin, et semmoseen pitäis ehdottomasti panostaa et jokainen yritys miettis ees niinku ihan oikeesti et onko tämmösiä työtehtäviä joita vois antaa, koska sit meil on niin kuin on myös nää kolmekymppiset jotka on heti päässy opiskelemaan ja on burnoutissa 30 niinku koska sitten taas työelämä on joilleki ihmisille tosi vaativaa” (H1).

”Ei tavallaan pidä kattoo sitä, että joku niinku työ ois vähempiarvosta, vaan että jos vaik miettii, et nyt täytyy tulla joku varasto siivoamaan niin mä enemminkin ottaisin sinne osatyökykyisiä kattomaan ja niinku kokeilemaan sitä työtä, et he ainakin saa ite mä ehkä kokisin sen niin, et he saa itekin siitä selasta niinku arvokasta tietoa, et mitä he haluaa tehdä ja mihin ne niinku haluaa pyrkiä. Ja mihin he pystyy, et sit sitä mä ehkä niinkun oon huomannu siinä, kun he on tullu tänne ja tosiaan, jos joku henkilö on niinku huomannu tai hänel on niinku se itsetunto sen verran niinku parantunut siinä vaiheessa, et niinku huomaa et he pystyy tekemään tätä työtä ja he tykkää siitä” (H2).

7 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen mukaan tuetun keikkatyön malli oli koettu hyväksi työllistymistä tukeväksi palveluksi, koska se tarjoaa osatyökykyiselle henkilölle matalan kynnyksen työntekoon ilman pidempää sitoutumista työhön. Tuetun keikkatyön mallilla koettiin myös voivan vaikuttaa työttömien henkilöiden hyvinvointiin tarjoamalla heille työnteon mahdollisuuksia keikkatöinä. Lisäksi tuetun keikkatyön mallissa ollut työvalmentajien ja hanketyöntekijöiden tuki oli koettu hyväksi ja turvalliseksi niin työntekijälle kuin työnantajalle.

Tämän tutkimuksen mukaan osatyökykyisten rekrytointia mahdollistaviksi asioiksi nähtiin työpaikkojen todellinen tarve työntekijöille, työtehtävien suunnittelu ja muokkaus, tietämys

osatyökykyisyydestä, aiemmat kokemukset sekä työnantajien asenteet ja arvomaailma. Rekrytointia estäviksi tai vaikeuttaviksi asioiksi taas koettiin työnantajien ennakkoluulot ja pelot sekä tiedon puute osatyökykyisyydestä ja rekrytointikanavista. Työelämässä vallitseva kiire voi myös vaikuttaa siihen, että työtehtäviä osatyökykyisille ei osata etsiä tai nähdä ja rekrytointiin vaadittavaan valmistelutyöhön ei ole resursseja. Lisäksi tutkimuksessa nousi esille työelämän rakenteita, jotka eivät ole niin suotuisia osatyökykyisiä kohtaan.

Tutkimuksen pohjalta nousi toiveeksi tulevaisuuden työllistämispalveluihin pidempikestoisemman työllistymisen tuen kehittäminen työttömien ja osatyökykyisten tueksi. Vaikka hankkeet nähdään hyvinä tiedon välittäjinä ja uusien palveluiden luojina, niiden jatkuvuus ja palveluihin juurtuminen ei onnistu. Tutkimuksen mukaan työnantajat ja työttömät eivät kohtaa tarpeeksi hyvin ja tähän pitäisi panostaa tulevaisuudessa enemmän. Tutkimuksessa korostui myös toive työllistämistoimenpiteiden painottamisesta hyvinvoinnin kokemuksiin, mikä voisi muuttaa työelämän rakenteita suotuisammiksi osatyökykyisille henkilöille. Työnteko vaikuttaa paljon osallisuuden ja yhteisöön kuuluvuuden kokemuksiin, mitkä vaikuttavat oleellisesti koettuun hyvinvointiin.

Osatyökykyisten työllistämisen tukeminen sisältyy nykyiseen hallitusohjelmaan ja sen eteen on tehty paljon hanke- ja tutkimustyötä. Tämän tutkimuksen pohjalta nousi kuitenkin vahvasti esille työnantajien tiedon puute osatyökykyisyydestä, rekrytointin mahdollisuuksista ja rekrytointiprosessin vaiheista. Tutkimuksessa korostui, että työnantajien ja osatyökykyisten tulisi kohdata toisensa tehokkaammin. Osalle haastateltavista myös Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli - hanke oli jäänyt vieraaksi ja etäiseksi. Tiedon puutteesta ja kohtaamisongelmista on kerrottu myös Vates-säätiön tutkimuksessa (Hietala ym. 2014), jossa painotettiin osatyökykyisten henkilöiden vaikeutta löytää työpaikkoja. Myös Alakauhaluoma ym. (2017) ovat tulleet samaan johtopäätökseen tiedon lisäämisen ja kohtaamisen tarpeellisuudesta omassa tutkimuksessaan. Ala-Kauhaluoman ym. (2017) tutkimuksessa on noussut samoja näkökulmia esille kuin minun tutkimuksessani: Miten työnantajat voivat löytää osatyökykyisiä työntekijöitä? Miten työnantajat löytävät osatyökykyisille sopivia työtehtäviä? Omassa tutkimuksessani haastateltavat toivat esille, että työtehtäviä varmasti olisi, jos vain osatyökykyisiä löytyisi niitä tehtäviä tekemään. Ala-Kauhaluoma ym. (2017) ovat myös pohtineet omassa tutkimuksessaan, että osatyökykyisten näkyvyyttä tulisi lisätä, jotta heille voisi tarjota mahdollisuuksia työntekoon.

Tutkimustuloksissani korostui tuetun keikkatyön mallissa oleva työvalmentajien ja hanketyöntekijöiden tuki niin työnantajille kuin työntekijöille. Haastateltavat kokivat hyvänä, että hankkeessa hoidettiin kaikki rekrytointiin liittyvät asiat sopivan työntekijän etsimisestä työsovimuksiin. Lisäksi tämän kaltainen tuki koettiin hyvänä, jos työnantajalle tulisi osatyökykyisen henkilön työsuhteen aikana jotain tuen tarvetta. Kuusi (2017) on omassa tutkimuksessaan liittyen aiemmin tehtyyn työpankkikokeiluun todennut olevan tarvetta tällaiselle taholle, joka

hoitaisi työsuhteeseen liittyvät byrokraattiset selvitykset työnantajan ja työntekijän puolesta. Myös Alakauhaluoma ym. (2017, 14 & 80) ovat omassa tutkimuksessaan todenneet, että työnantajat haluavat hoitaa rekrytoinnin siten, että siitä aiheutuu heille mahdollisimman vähän ylimääräistä työtä.

Oman tutkimukseni mukaan saatavilla oleva tuki nähtiin myös hyvänä työntekijöille varsinkin ensimmäisten työkeikkojen kohdalla. Myös Oksasen (2021, 12-17) tutkimuksessa oli noussut yhdeksi tärkeimmäksi tulokseksi tuetun keikkatyön mallin tarjoama tuki työntekijälle. Hänen tutkimuksestaan nousi kuitenkin esille, että osatyökykyiset henkilöt olivat kokeneet hankkeesta saadun tuen sekä edistävän että estävän heidän työllistymistään. Hän toi esille, että hankkeesta saatua tukea oli arvostettu, mutta samalla koettu sitä olevan liikaa suhteessa avoimiin työmarkkinoihin. Osatyökykyiset henkilöt eivät siis olleet kokeneet tuetun keikkatyön vastaavan todellista työelämää, jossa samanlaista tukea ei ole tarjolla. Tulevaisuudessa tukea tulisiikin tarjota ehkä suunnitellummin ja yksilöllisemmin. Kaikki eivät välttämättä koe vahvaa tukea tarkoituksenmukaisena itselleen. Omassa tutkimuksessani korostui tuen saaminen varsinkin ensimmäisten keikkatöiden kohdalla, ja se voikin olla sellainen nivelvaihe, jossa tuen voisi joidenkin henkilöiden kohdalla päättää.

Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli- hanke ei päässyt hankekauden aikana leviämään niin laajalle kuin oli suunniteltu. Haastatteluissa pohdittiin, millaisia tuloksia hanke olisi voinut saada ilman koronapandemian aiheuttamia rajoitteita ja jos hanke olisi saanut enemmän yrityksiä tekemään yhteistyötä. Myös Oksanen (2021, 12- 17) oli saanut omassa tutkimuksessaan selville, että osatyökykyiset henkilöt olivat kokeneet tässä hankkeessa tehtyjen työkeikkojen liian vähäiseksi määräksi. Lisäksi työtehtävien valikoima oli koettu liian suppeaksi. Myös Nenonen ja Kajanoja (2021) ovat tulleet samaan johtopäätökseen omassa tutkimuksessaan: työtehtävien riittävyys ja mielekkyys oli koettu haasteeksi.

Tutkimuksessani keskeistä on toive työllistämispalveluiden painopisteestä hyvinvointivaikutuksiin. Samaa asiaa on painotettu myös Kuntoutussäätiön selvityksessä (Harkko ym. 2018), jossa tutkittiin IPS-mallin vaikuttavuutta työllistymisessä. IPS-mallin on todettu vaikuttavan sen avulla työllistyneiden itsetuntoon, elämänlaatuun, sosiaaliseen osallisuuteen ja mielenterveysoireiden hallinnan parantumiseen. Myös Kuitunen & Oivo (2021) ovat tulleet johtopäätökseen, että työssä olevien keskuudessa koetaan keskimäärin enemmän terveyttä ja hyvinvointia kuin työelämän ulkopuolella olevilla ja näin ollen työllistymisellä nähdäänkin suurta inhimillistä arvoa. Ala-Kauhaluoma ym. (2017, 54-55) ovat myös omassa tutkimuksessaan tulleet siihen johtopäätökseen, että työelämän rakenteissa on tarvetta isolle suhtautumistapojen muutokselle ja ongelmakeskeisyyden ja työn tuottavuuden aleneman sijasta tulisi keskittyä työn teon mahdollisuuksiin sekä osatyökykyisten vahvuuksiin ja osaamiseen. Heidän tutkimuksensa mukaan osatyökykyisiä kohtaan korostuu liikaa ongelmalähtöisyys, puutteet, tuottavuusvajeet sekä sairauksien ja oireiden aiheuttamat rajoitteet. Myös Vilppola (2021) on

omassa väitöskirjassaan painottanut enemmän toivoon pohjautuvan tiedon esille tuomista, keskustelua ja tutkimusta kuin keskittymistä toivottomuuteen. Kuten omassakin tutkimuksessani nousi esille, merkittäväksi työnteossa nähdään palkan lisäksi yhteisöön kuuluvuuden, tarpeellisuuden ja osallisuuden kokemukset. Näihin voi vaikuttaa myös lyhytkestoiset kokemukset työelämästä. Osatyökykyisten työllistymisen tukemisessa on vielä paljon tehtävää ja tämän suuntainen ajatusmaailma voisi tehostaa työllistämistoimenpiteitä.

8 Pohdinta

Puuttuva pala- tuetun keikkatyön malli - hankkeen päätöstilaisuudessa marraskuussa 2021 hankkeen projektipäällikkö Ulla Vehkaperä kannusti avoimesti varastamaan ja parantamaan tuetun keikkatyön mallia tulevaisuudessa ja hyödyntämään tulevaisuuden työllistymistä tukevista palveluista. Kieltämättä myös itse olen pohtinut, että tämän pohjalta saisi luotua mahdollavan yrityksen pohjan. Hanke toimi pääkaupunkiseudulla ja näkisin tämän kaltaiselle työllistymistä tukevalle palvelulle suurta tarvetta myös Päijät-Hämeen alueella, jossa itse vaikutan ja jossa on paljon työttömyyttä varsinkin nuorten alle 29- vuotiaiden keskuudessa.

Työttömien henkilöiden kohdalla on tärkeää huomioida heidän elämäntilanne kokonaisvaltaisesti ja pohtia heidän tarvitsemiaan tukitoimia monesta eri näkökulmasta käsin. Työttömillä henkilöillä voi olla monenlaisia haasteita elämäntilanteissaan, ja joillekin työllistyminen avoimille työmarkkinoille voi näyttäytyä melko mahdottomalta. Usein kuitenkin saatetaan keskittyä työ- ja toimintakyvyn puutteisiin ja heikkouksiin ja siihen, mihin henkilö tarvitsee apua ja tukea. Osatyökykyisillä henkilöillä voi kuitenkin olla paljon vahvuuksia ja voimavaroja, joita he eivät pääse hyödyntämään nykyisessä työllisyys- ja palvelujärjestelmässä.

Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli - hankkeessa kehitetty tuetun keikkatyön malli on nimennyt vahvistamassa osatyökykyisen henkilön mahdollisuuksia osallistua työelämään ja koen, että mallissa korostuu henkilön vahvuuksiin painottaminen enemmän kuin heikkouksiin ja puutteisiin. Koen, että tuetun keikkatyön malli tarjoaa mahdollisuuksia kokeilla omaa työ- ja toimintakykyään turvallisemmin kuin esimerkiksi osa-aikaiseen määräaikaiseen työsuhteeseen sitoutumalla. Lisäksi tässä mallissa oli saatavilla työvalmentajan tukea, joka tuo vielä enemmän turvaa keikkatyötä tekeväälle henkilölle sekä työnantajalle, joka voi tarpeen tullen turvautua työvalmentajan tukeen.

Olen pohtinut usein omassa työssäni nuorten asemaa nykyisessä yhteiskunnassa työllistymisen suhteen. Monet nuoret tuskailevat oman opinto- ja ammattialansa valinnassa, koska heillä ei ole tietoa eri ammattien ja töiden sisällöistä. Miten voi valita jotain, jos ei tiedä valinnan seurauksia tai muita vaihtoehtoja tarpeeksi hyvin? Tähän törmään usein nuorten kanssa keskustellessani omassa työssäni. Osaan samaistua tähän ajatteluun myös omien

nuoruusmuistojeni kautta. Minulle oman tulevaisuuden suunnittelu ja alavalinta oli myös hyvin vaikeaa, ja muistan ahdistavat ja epämiellyttävät kokemukset niihin liittyen. Myös minulla nämä kokemukset pohjautuivat omaan epävarmuuteeni ja tietämättömyydestä kumpuavaan pelkoon. Olen useita vuosia miettinyt nuorille jonkinlaista koulutus- tai ammattipankkia, jonka kautta olisi mahdollista päästä kokeilemaan eri ammatteja ja eri alojen työtehtäviä. Lisäksi nuoret saisivat tietoa, miten kyseisiin töihin pääsee ja millaista koulutusta ja osaamista kyseiset tehtävät vaativat. Tällaisen pankin kautta nuoret voisivat kokeilla monia eri työtehtäviä tai tutustua moniin eri ammatteihin löytääkseen omia mielenkiinnon kohteitaan ja omia taitojaan. Tässä tuetun keikkatyön mallissa voi nähdä olevan samankaltaisuutta eri työtehtävien kokeilemisen suhteen. Uskon, että tämä oli osaltaan vaikuttamassa omaan innostukseeni tätä hanketta kohtaan, kun etsin itselleni opinnäytetyölle kohdetta.

Koronapandemia on vaikuttanut luonnollisesti myös Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli-hankkeeseen. Hanke ei päässyt toiminta-aikansa puitteissa toimimaan niin laajasti, kuin hankkeessa oli suunniteltu. Ymmärsin, että hankkeessa oli mietittynä kohteita, jonne tuettua keikkatyötä olisi voinut tehdä tai tarjota mahdollisuudeksi. Koronapandemia aiheutti kuitenkin esteitä ja hidasteita näihin yhteistyösuunnitelmiin hankekauden aikana.

Nämä esteet ja hidasteet vaikuttivat myös tämän tutkimuksen toteutukseen. Alun perin oli ajatuksena, että toteutan tutkimushaastattelut sellaisille tahoille, jonne on tehty tuettua keikkatyötä. Lopulta haastattelukutsujen saaneiden joukossa oli myös tahoja, jonne tuettua keikkatyötä oli suunniteltu tai tahoja, jotka ovat muuten olleet yhteistyössä hankkeen kanssa tai jollain tapaa tekemisissä osatyökykyisyyden ja osatyökykyisten henkilöiden kanssa. Kaikki haastateltavat eivät olleet kokeneet tuettua keikkatyötä omalla työpaikallaan, vaikka muuta kokemusta osatyökykyisten rekrytointiin liittyen heillä olikin.

Tätä tutkimusta aloittaessa pienenä ennakkoajatuksena saattoi olla, että haastateltavien ollessa yhteistyössä Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli- hankkeen kanssa, he saattavat edustaa työnantajia, joiden tarkoituksena on tukea heikommassa asemassa olevia. Näin ollen ennakkoajatuksena saattoi olla, että heidän arvomaailmansa voi nousta tämän pohjalta. Haastattelukutsun saaneiden joukossa oli kuitenkin myös muun kaltaisia yritystahoja, joiden avulla asenteista ja arvomaailmasta olisi voinut saada erilaista aineistoa.

Otos haastateltavien osalta oli melko pieni. Olisin toivonut isompaa haastateltavien määrää, mutta monista lähettämistäni haastattelukutsuista huolimatta, en saanut kokoon isompaa haastateltavien joukkoa. Tämä toki harmitti minua prosessin aikana, mutta joskus on tyydyttävä siihen, mikä sen hetkisessä tilanteessa on mahdollista. Yritin kääntää asiaa omassa mielessäni positiiviseen suuntaan ajattelemalla, että laadullisessa tutkimuksessa aineiston laatu on määrää tärkeämpi. Opinnäytetyön tulokset antavat varmasti jonkinlaista kuvausta

työnantajien näkökulmista osatyökykyisten rekrytointiin, mutta laajempi tutkimus loisi varmasti vielä selkeämpiä ja avaavampia tuloksia.

Kuntoutussäätiön (2021, 5) mukaan Suomen työikäisestä väestöstä noin 55 prosentilla eli 1,9 miljoonalla henkilöllä on vähintään yksi pitkäaikaissairaus tai vamma. Tästä osasta 600 000 henkilön kerrotaan arvioineen sairauden tai vamman vaikuttavan työhön tai työn saamisen mahdollisuuksiin. Näistä 600 000:sta henkilöstä 400 000 on työelämässä ja loput 200 000 työelämän ulkopuolella. Heistä, jotka ovat työelämän ulkopuolella, 65 000 haluaisi olla työelämässä ja ovat arvioineet myös pystyvänsä tähän. Tämän pohjalta voidaan sanoa Suomessa olevan iso osa työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä, joilla on halua ja kykyä työhön ja jotka voisivat työllistyessään olla ratkaisemassa Suomen kestävyysvajeongelmaa.

On surullista ajatella, että 65 000 henkilöä Suomessa haluaisivat tehdä työtä ja mahdollisesti myös kokea itsensä tarpeelliseksi tällä tavalla. Olen myös itse tavannut tällaisia henkilöitä omista sosiaalialan työtehtävissäni. Olen kohdannut asiakkaiden potentiaalia ja osaamista erilaisiin työtehtäviin, mutta työllisyysjärjestelmät ja työn saannin vaikeudet eivät ole antaneet mahdollisuuksia heidän työllistymiselle.

Olen opinnäytetyöprosessin aikana pohtinut paljon terminologiaa liittyen osatyökykyisyyteen. Vanhemmista lähdeaineistoista, joita en tosin tässä opinnäytetyössäni käyttänyt, löytyy termi vajaatyökykyinen, joka on omasta mielestäni sävyltään negatiivisempi termi verrattuna termiin osatyökykyinen. Olen pohtinut näiden kummankin termin kohdalla, että mistä vajavaisuudesta tai ihmisen osasta näiden kohdalla oikein puhutaan? Nämä liittyvät työhön, mutta mikä osa tarkalleen ihmiseltä puuttuu ollessaan osatyökykyinen? Tai mitä osaa työstä katsotaan? Onko meistä kukaan omaan työhönsä täysin kykeneväinen jokaisella sen osa-alueella? Eikö meillä kaikilla voi olla jotain kehitettävää omassa ammatissamme ja työn teossamme tai voimme olla jossain oman työmme osa-alueella heikompia osaajia kuin toisessa? Entä voinko määritellä itseni osatyökykyiseksi silloin, jos kärsisin esimerkiksi unettomuudesta ja se vaikuttaisi työtehooni? Tai jos olisin haastavassa elämäntilanteessa ja henkilökohtaiset asiat vaikuttaisivat työn laatuuni? Mikä osa minusta työntekijänä tällöin puuttuisi?

Myös yksi haastateltava oli pohtinut samoja asioita kuin minä. Hän kuvaili osatyökykyisyyttä ja jokaisen ihmisen kyvykkyyttä vertauskuvalla kalan elämään näin:

”Jos kala niinku määriteltäisiin kiipeilytaidon mukaan, niin tota kylhän se koko elämänsä kokis olevansa tyhmä...Jos me aina ajatellaan, että meidän pitäis kaikkien osata kaikkea... Mut mitäs jos kala oiski sit se, joka osaa uida, niin tota ja se ois hänelle ok, et hän osaa uida, ja hänen ei tarvi kiivetä... miten me löydettäis se, se jokaisen osaaminen...” (H1).

Edellä olevan haastateltavan kommentin perusteella jäin pohtimaan, määritelläänkö kala osatyökykyiseksi sen vuoksi, jos hän ei pysty kiipeämään. Määritelläänkö minut osatyökykyiseksi esimerkiksi sähköalan insinöörin tehtävissä, jossa en kykenisi varmastikaan kaikkeen, mitä työssä vaaditaan?

Nykyään esimerkiksi työllistymistä tukevissa hankkeissa voi taas kohdata termiin täsmätyökykyinen. Näen, että tällä halutaan mahdollisesti nostaa vielä enemmän esille toivon ja potentiaalnin näkökulmia puutteiden ja vajavaisuuksien sijasta. Sanasta ”täsmä” tulee minulle myös mieleen niin sanotusti tarkasti kohdennettu osaaminen, jota termillä mahdollisesti on haluttukin kuvastaa.

Jäin pohtimaan kiirettä, joka nähtiin yhdeksi rekrytoinnin esteeksi. Sinällään tämä on vähän ristiriitaista: eikö kiireen vuoksi pitäisi nähdä tarvetta rekrytoida työpaikoille lisää väkeä? Jos työntekijöiden aika on rajallista kaikkiin tarvittaviin työtehtäviin, niin eikö siinä tilanteessa olisi järkevää palkata lisää työntekijöitä, joille omia työtehtäviään voisi siirtää? Tavallaan monet työntekijät varmasti toivovat helpotusta omaan työtaakkaansa, mutta avun vastaan ottaminen sen kiireen keskellä nähdään kuitenkin liian vaikeana. Tätä kirjoittaessa tämä ajatusmalli tuntuu sinänsä eriskummalliselta. Totuus kuitenkin on, että rekrytointi, uuden työntekijän vastaanotto sekä perehdytys vaatii työnantajalta resursseja sekä aikaa. Tämä on kuitenkin väliaikainen lisäpanostus ja pidemmällä tähtäimellä lisätyövoiman rekrytointi voisi kuitenkin helpottaa työpaikan kiirettä siinä vaiheessa, kun uusi työntekijä on perehdytetty ja hän pystyy työskentelemään itsenäisemmin. Monilla työpaikoilla ollaan varmasti niin kiinni siinä oman työympäristön arjessa ja työtehtäviä tehdään tietyllä automaatiolla. Olen itse tätä opinnäytetyötä tehdessäni vaihtanut työpaikkaa ja tarkastellut siellä uutena työntekijänä minulle kuuluvia työtehtäviä. Eräässä koulutuksessa pilkoimme omaa työnkuvaamme erilaisiin työtehtäviin ja hämmästyin siitä, mitä kaikkea todellisuudessa teenkään oman työviikkoni sisällä. Olen ihan tietoisesti tämän opinnäytetyöprosessin aikana pohtinut omassa työssäni niitä kaikkia arjen työtehtäviä, joista osan ulkoistamalla toisen tehtäväksi, saisin vapautettua työaikaani enemmän sen vaatimalle suunnittelulle, kehittämistyölle, markkinoinnille sekä verkostotyölle.

Koronapandemia on aiheuttanut lisää työttömyyttä ja lomautuksia, ja osatyökykyisten asema on voinut heikentyä työttömyyden kasvaessa. Koronapandemia on lisäksi lisännyt digitaalisten palveluiden ja etätöiden käytettävyyttä ja yleistymistä. Tämä voi entisestään luoda haasteita osatyökykyisille henkilöille. Muutenkin osaamisvaatimukset kasvavat ja muuttuvat työpaikoilla ja yhteiskunnassa nopeasti ja jatkuvasti. Suomi kuitenkin tarvitsee pysyvää työvoimaa ja työttömiä töihin. Työkyvyn vaihteluista ja ylläpidosta on pidettävä huolta. Haluan uskoa, että tulevaisuudessa osatyökykyisten työllistymistä tukeviin palveluihin kehitetään vielä uusia ratkaisuja ja mielelläni jään itse seuraamaan tilanteen etenemistä.

Tämä tutkimus on ollut minulle todella haastava prosessi kaiken kaikkiaan. Olen kokenut tutkimuksen teossa niin monia haasteita, että luovuttaminen tämän valmistumisen suhteen oli monta kertaa päällimmäisenä ajatuksenani. Ohjaavan opettajani kannustuksella pystyin aina jatkamaan työskentelyä vastoinkäymisten jälkeen. Olin alun alkaenkin itselleni ehkä liian vaativa sopivan aiheen ja opinnäytetyön kohteen etsimisessä. Halusin pitää todella tiukasti kiinni omasta ajatuksestani, että en halua tehdä opinnäytetyötä omaan työpaikkaani, koska halusin oppia uutta ja pitää myös työtäni ja opintojani erillään toisistaan. Jälkeen päin ajateltuna omaan työpaikkaan tekemällä, opinnäytetyö olisi valmistunut jo kauan aikaa sitten ja sen työstäminen olisi voinut olla jopa sujuvampakin.

Yhteydenpito vapaa-aikana toisella paikkakunnalla sijaitseviin hankkeen yhteyshenkilöihin oli toisinaan haastavaa. Esimerkiksi hankkeen työntekijöiden kesälomat ja siirtymiset toisiin tehtäviin hidastivat meidän välistä yhteydenpitoa ja sen myötä myös opinnäytetyön etenemistä. Hankkeeseen tehtiin myös useita muita opinnäytetöitä, joka saattoi myös osaltaan vaikuttaa meidän väliseen yhteydenpitoon ja selkeyteen opinnäytetyön tarkemmassa määrittelyssä kuitenkin aiheen rajaamisessa ja haastattelukysymyksissä. Olin esimerkiksi suunnitellut toteuttavani tutkimushaastatteluita kesän 2020 aikana, mutta hankkeen työntekijöiden loma-aikojen vuoksi tämä ei onnistunut. En ehtinyt saamaan haastateltavien yhteystietolistaa heiltä ajoissa, vaan sain tämän lopulta vasta syksyllä.

Nämä minusta riippumattomat syyt ovat vaikuttaneet kokemuksiini opinnäytetyöprosessin haastavuudesta. Uskon, että osaltaan hidas ja haastava opinnäytetyöprosessin eteneminen oli osaltaan myös minun osaamattomuuden syytä. Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus yksin oli minulle haastavaa oman työni ja muun elämäni ohella. Nyt jos aloittaisin tämän kaltaisen työn tekemisen alusta, osaisin huomioida monia asioita suunnittelu- ja toteutusvaiheessa toisin. Minulla heräsi myös mielenkiintoa toisenlaisiin tutkimusmenetelmiin, joita haluaisin käyttää tulevaisuudessa, jos päädyn jottain tämän kaltaista työtä tekemään uudelleen.

9 Opinnäytetyön luotettavuus

Olen pyrkinyt opinnäytetyöprosessin aikana noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia ohjeita hyvistä tieteellisistä käytännöistä. Olen suunnitellut ja raportoinut tutkimustani koko ajan ohjaavan opettajani valvonnassa siten, että hän on säännöllisin väliajoin tarkistanut kirjoittamaani tekstiä ja olen hänen ohjeidensa mukaan korjannut tarvittaessa tekstiäni ja opinnäytetyön rakennetta. Lisäksi tutkin paljon muita opinnäytetöitä koko oman prosessini ajan ja sain myös tämän myötä luotua itselleni varmuutta tutkimuksen luotettavuuteen ja opinnäytetyön rakenteeseen. Tutkimushaastatteluiden valmistauduin mielestäni hyvin, olin varannut näihin ajan ja tilan, jolloin pystyn keskittymään haastatteluun täysin yksin ilman ulkopuolisia häiriötekijöitä. Tallensin haastatteluaineistot luotettavasti, ja nämä

aineistot tuhotaan heti opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimuseettinen neuvottelukunta painottaa tiedonhankinta - tutkimus- ja arviointimenetelmien avoimuutta ja eettistä kestävyyttä. Olen raportoinut tutkimustani ja sen vaiheita tähän opinnäytetyöhön sekä ohjaavalle opettajalleni rehellisesti ja huolellisesti. Olen myös huomioinut aikaisempia tutkimuksia asianmukaisella ja kunnioittavalla tavalla ja olen esimerkiksi tarkistanut lähdeviittaukset hyvin tarkasti useaan kertaan. Tämän opinnäytetyöprosessin aikana opiskelin myös Laurea-ammattikorkeakoulussa tutkimus- ja kehittämistyön etiikka- opintojakson, mikä lisäsi varmuutta luotettavan opinnäytetyön raportoinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6-7.)

Pidän tutkimuksen luotettavuuden kannalta merkittävänä sitä, että minulla ei ollut mitään aiempaa yhteyttä Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli -hankkeeseen tai siinä työskenteleviin henkilöihin. Rajasin aiheen oman mielenkiintoni mukaan osatyökykyisiin henkilöihin, koska tämä aihealue oli alkanut minua kiinnostamaan omassa työssäni ja työkokemukseni myötä. Löysin hankkeen etsimällä osatyökykyisiin liittyviä hankkeita ja palveluita, joihin olisi mahdollista tehdä opinnäytetyötä. Selvitin asiaa monesta eri tahosta ja lopulta tämä hanke päättyi opinnäytetyöni kohteeksi, koska he ilmaisivat tarpeensa ja halukkuutensa lähteä minun kanssani suunnittelemaan opinnäytetyötä.

Tutkimussuunnitelma on laadittu Laurea-ammattikorkeakoulun sekä opinnäytetyötä ohjaavan opettajan antamien ohjeiden mukaisesti ja se on hyväksytty Laurea-ammattikorkeakoulun opintotietojärjestelmään siihen liittyvän opintojakson kohdalle. Tutkimussuunnitelman laatimisen jälkeen Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli- hankkeen kanssa luotiin opinnäytetyösopimus opinnäytetyön tekemisestä hankkeeseen.

Hankkeesta on saatu erilaista materiaalia luettavaksi ja hyödynnettäväksi opinnäytetyön suunnitteluun sekä teoriaosuuteen. Näitä materiaaleja olivat hankesuunnitelma ja hankkeeseen luodut kuvaukset tuetun keikkatyön mallista. Kaikkea hankkeesta saatua materiaalia on hyödynnetty luotettavasti opinnäytetyöprosessin ajan ja tämän opinnäytetyön valmistumisen jälkeen näiden aineistojen säilyttämiselle ei ole olemassa mitään perusteita. Muuta lähdemateriaalia etsiessä olin kriittinen ja valitsin vain aineistoja, joissa pystyin huomioimaan lähteen luotettavuuden ja korkeintaan kymmenen vuotta vanhat aineistot.

Haastateltaville on tiedotettu tästä tutkimuksesta heille lähetetyssä haastattelukutsussa sähköpostin välityksellä (Liite 1). Lisäksi jokaisen haastattelun alussa kerroin, että opinnäytetyö tehdään Laurea-ammattikorkeakoulun sosiaalialan ylemmän ammattikorkeakoulututkintoa varten ja tutkimus liittyy Metropolia ammattikorkeakoulun Puuttuva Pala- hankkeeseen. Kutsussa ehdotettiin sopivia aikoja haastatteluihin, mutta haastateltaville annettiin myös mahdollisuus itse vaikuttaa heille sopivaan aikaan ja ehdottaa sellaista minulle. Haastattelukutsuja lähetettiin useampaan kertaan ja kutsuun muokattiin ehdotettuja aikoja aina uudelleen. Haastattelukutsussa oli kerrottu, että halutessaan haastattelukysymyksiin (Liite 2) voi

tutustua jo ennakoon ennen haastattelutilannetta. Osa haastateltavista pyysikin nämä kysymykset nähtäväksi etukäteen ja nämä lähetettiin heille sähköpostin välityksellä.

Viisi haastattelua toteutui Microsoft Teamsin avulla etäyhteydellä ja yksi haastattelu tehtiin puhelimitse. Haastattelut tallennettiin tutkimusaineiston käsittelyä varten, ja tämä kerrottiin haastateltaville heti haastattelun alussa. Tämä oli kerrottu myös jo haastattelukutsussa. Kaikki haastateltavat antoivat suullisen suostumuksensa haastattelun nauhoitukseen heti haastattelun alussa. Haastateltaville kerrottiin, että nauhoitukset tullaan tuhoamaan aineiston käsittelyn ja tulosten auki kirjoittamisen jälkeen. Osa haastateltavista oli omissa opinnoissaan tehnyt opinnäytetyötä tai olivat suunnittelemassa sen tekoa, ja he kertoivatkin ymmärtävänsä hyvin nämä haastatteluiden nauhoittamiseen ja käsittelyyn liittyvät tieteelliset käytännöt. Koin tutkijana, että haastateltavat luottivat minuun haastattelutilanteiden aikana ja siihen, että toimin luotettavasti saamani aineiston kanssa.

Henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikkia henkilöön liittyviä tietoja, joilla henkilö voidaan tunnistaa suoraan, välillisesti tai epäsuorasti. Henkilötietojen käsittelylle pitää olla aina jokin peruste, joka pohjautuu tietosuojasetukseen tai tietosuojalakiin. Henkilötietojen käsittelyssä on myös huomioitava se, että vain tarkoituksen kannalta tarpeellisia tietoja voi käsitellä omassa tutkimuksessa. Erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvat rotuun tai etniseen alkuperään liittyvät tiedot, poliittiset mielipiteet, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus, ammattiliiton jäsenyys, terveyttä koskevat tiedot, seksuaalinen suuntautuminen tai henkilön tunnistamista varten käsitellyt geneettiset ja biometriset tiedot. Lähtökohtaisesti kaikkien näiden erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittely on kiellettyä. Jos niitä kuitenkin välttämättä tarvitaan tutkimuksessa, on huomioitava erityisen tarkasti henkilön oikeuksista. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2019, 18-19.)

Tutkimuksen aikana haastateltavien nimet, sähköpostiosoitteet ja työpaikat olivat ainoita tietoja, joita heistä tutkimuksen aikana saatiin. Heistä ei ollut tarvetta saada mitään muita henkilötietoja. Haastatteluja litteroitaessa heidän nimiään ei käytetty, vaan haastattelut nimettiin ”Haastattelu 1”, ”Haastattelu 2” jne. Litteroituja tekstejä on liitetty suoraan tähän opinnäytetyöhön tuloksia raportoidessa, ja litteroidun tekstin perään on liitetty lähdeviitteeksi ”H1”, ”H2” jne. Haastateltavien anonymiteetista onkin pidetty huolta koko haastatteluprosessin ja aineiston käsittelyn ajan. Valmiista opinnäytetyöstä ei tulla tunnistamaan ketään haastateltavaa henkilöä, eikä heitä voi yhdistää mihinkään tiettyyn työpaikkaan. Kaikki kuusi haastateltavaa olivat jollain tapaa kytköksissä Puuttuva Pala- hankkeeseen, mutta jokaisen sidos oli erilainen. Kukaan heistä ei työskennellyt samassa työpaikassa, eikä kukaan haastateltava saanut tietää, ketä muita tutkimukseen haastatellaan.

Lähteet

Painetut

Arnkil, R. 2018. Työvoimapolitiittisia kokeiluja. Teoksessa Kajanoja J. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus, 301- 341.

Harkko, J., Lehto, S., Pitkänen S. & Ala-Kauhaluoma, M. 2018. Selvitys sijoita ja valmenna -mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Hänninen, E. 2016a. Klubitalotoiminnan kansainvälinen kehityshistoria. Teoksessa Hänninen E. (toim.) Mieleni minun tekevi - Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa. Helsinki: Suomen Klubitalot ry, 32-34.

Hänninen, E. 2016b. Klubitalotoiminta kuntoutujajäsenten yhteiskunnallisen osallisuuden edistäjänä. Teoksessa Hänninen E. (toim.) Mieleni minun tekevi - Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa. Helsinki: Suomen Klubitalot ry, 133- 150.

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

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Nenonen, T. & Kajanoja J. 2012. Paltamon Työtä Kaikille- kokeilun prosesseja, haasteita ja onnistumisia 2009-2012. Työllisyys, terveys ja hyvinvointi - Paltamon työllistämismallin arviointitutkimus 2009-2013. Raportti 74/2012. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Paanetoja, J. 2021. Työkyky työsuhteessa. Helsinki: Edita Publishing.

Pakarinen, J. 2018a. Työttömyys osallisuuden ja toimintakyvyn menetyksenä. Teoksessa Kajanoja J. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus, 195-202.

Pakarinen, J. 2018b. Osatyökykyisyys ja työkyvyttömyys. Teoksessa Kajanoja J. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus, 203-215.

Puusa, A. 2020a. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Puusa, A. 2020b. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Rantanen, L. 2016. Klubitalon jäsenyys, henkilösuhteet ja talon toiminta. Teoksessa Hänninen E. (toim.) *Mieleni minun tekevi - Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa*. Helsinki: Suomen Klubitalot ry, 51-57.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom- Yläne, S. & Paavilainen E. 2014. *Tutkimuksen voimasanat*. Helsinki: Sanoma Pro.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. *Työkykyohjelma 2020-2022. Ohjelma ja hakuopas*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Vilkkä, H. 2021. *Tutki ja kehitä*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Sähköiset

Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehtikainen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. 2017. *Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa - Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Braun, V. & Clarke, V. 2006. *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3. Viitattu 3.6.2022. <https://crispindia.org/wp-content/uploads/2016/11/Using-thematic-analysis-in-psychology.pdf>

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2019. *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. Viitattu 30.4.2022. <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Etelä-Suomen klubitalot ESKOT. 2022. *Keitä olemme?*. Viitattu 7.6.2021. <https://eskot.org/tietoa-meista/>

Hietala, H., Lindberg, J. & Ray, K. 2014. *Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen osana palvelurakennetta - selvitys Lahden ja Heinolan seudun työllisyyspalveluista*. Helsinki: Vates-säätiö. Viitattu 28.5.2022. https://www.vates.fi/media/raportit_tutkimukset_2014_alkaen/1414504716_loppuraportti_lahti-_lopullinen.pdf

Kuitunen, S. & Oivo, T. (toim.) 2021. *Vajaakuntoisesta osatyökykyiseksi, osatyökykyisestä työkykyiseksi. Puheenvuoroja työkyvystä ja osatyökykyisyydestä Suomessa*. Kuntoutussäätiön työselosteita 65/2021. Viitattu 4.5.2022. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/06/puheenvuoroja_osatyokykyisyydesta_0906_valmis.pdf

Kuusi, A. 2017. Raportti työpankkikokeilusta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017:35. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 3.5.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80679/RAP2017_35.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 2001. 2.3.2001/189. Viitattu 3.10.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta. 2014. 1369/2014. Viitattu 3.10.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369>

Mäntyneva, P. 2020. Aktiivisen sosiaalipolitiikan ytimessä: Etnografinen tutkimus kuntouttavasta työtoiminnasta. Akateeminen väitöskirja. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 175. Viitattu 30.10.2021. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/321879/m%C3%A4ntyneva_p%C3%A4ivi_v%C3%A4it%C3%B6skirja_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ohjaamo 2021. Usein kysytyt kysymykset. Viitattu 16.10.2021. <https://ohjaamot.fi/usein-kysytyt-kysymykset>

Oksanen, T. 2021. Tuetun keikkatyön vaikutukset työllistymisen edistymiseen osatyökykyisen näkökulmasta. Opinnäytetyö, kuntoutuksen YAMK. Metropolia ammattikorkeakoulu. Kuntoutuksen tutkinto-ohjelma. <https://www.theseus.fi/handle/10024/512835>

Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli 2022. Viitattu 29.4.2022. <https://puuttuvapala.metropolia.fi/>

Päijät-Sote 2021. Tuetusti työhön ja osallisuuteen Päijät-Hämeessä-hanke. Viitattu 31.10.2021. <https://paijat-sote.fi/yhtyma/toimialat/sosiaalialan-osaamiskeskus-verso/kehittamishankkeet/tuetusti-tyohon-ja-osallisuuteen-hanke/>

Suomen Klubitalot 2022. Mikä on Klubitalo? Viitattu 30.4.2022. <https://suomenklubitalot.fi/tietoa-meista/mika-on-klubitalo/>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Osatyökykyisyys. Viitattu 24.7.2021. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Työkykyohjelma. Viitattu 30.10.2021. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021b. Iisisti töihin. Viitattu 30.10.2021. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 4.5.2022. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021a. Viitattu 27.5.2021. <https://tem.fi/-/tyottomia-tyonhaki-joita-huhtikuussa-318-400>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021b. Työllisyyden kuntakokeilut. Viitattu 27.5.2021. <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021 c. Viitattu 27.5.2021. Työministeri Haatainen: Puoliväliriihen päätökset osatyökyisten Välittäjästä, TE-palvelujen siirrosta kunnille sekä työperäisestä maahanmuutosta tukevat työllisyyden kasvua. <https://tem.fi/-/tyoministeri-haatainen-puolivaliriihen-paatokset-osatyokyisten-valittajasta-te-palvelujen-siirrosta-kunnille-seka-tyoperaisesta-maahanmuutosta-tukevat-tyollisyyden-kasvua>

Työterveyslaitos. 2021. Viitattu 9.8.2021. Työkykytalo. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Vilppola, J. 2021. Viitattu 30.7.2021. Toimijat, taistelijat, tipahtaneet - Koulutus- ja työtoimijuus mielenterveyskuntoutujien elämänkerrannoissa. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/150845/AnnalesC506Vilppola.pdf?sequence=1>

Vuorento, M. & Terävä, K. 2014. Viitattu 18.8.2021. Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Kirjallisuuskatsaus ja haastattelututkimus. Helsinki: Kuntoutussäätiö. http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/1887/osatyokykyisen-tyossa-jatkamisen.pdf

Julkaisemattomat

Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malli. 2019. Hankesuunnitelma.

Kuviot

Kuvio 1: Työkykytalo	12
Kuvio 2: Tuetun keikkatyön esittely työnantajille	24
Kuvio 3: Onnistunut tuettu keikkatyö -vaikutusketju	25
Kuvio 4: Aineiston luokittelua värikoodilla	32
Kuvio 5: Aineiston yhdistämistä teemoittain	33
Kuvio 6: Tutkimuksen tulokset	34

Liitteet

Liite 1: Kutsu tutkimushaastatteluun	68
Liite 2: Haastattelun runko.....	70

Liite 1: Kutsu tutkimushaastatteluun

Hyvä Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n / Metropolia Ammattikorkeakoulun yhteistyökumppani,

Lähestyin sinua jo aiemmin tämän saman aiheen tiimoilta ja saatoit minulle jo silloin vastatakin tähän viestiin. Nyt lähestyn sinua kuitenkin uudelleen asian tiimoilta.

Teen sosiaalialan ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä, jossa selvitän työnantajien ajatuksia osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnista ja työllistämisestä. Opinnäytetyö on osa Puuttuva Pala - Tuetun keikkatyön mallin kehittämistä.

Kutsun sinut haastatteluun, joka toteutetaan TEAMS:ssa tai puhelimesta. Haastattelu kestää 30-45 minuuttia.

Haastattelun alussa esittelen sinulle hankkeessa kehitetyn tuetun keikkatyön toimintamallin. Haastattelukysymykset voi saada tarvittaessa etukäteen tutustuttavaksi ennen haastattelua.

Vastaajia ei tulla tunnistamaan valmiissa opinnäytetyössä ja haastattelumateriaalit tuhoetaan haastatteluiden jälkeen.

Olisin kiitollinen ajastasi ja tärkeistä mielipiteistäsi tuetun keikkatyön toimintamallin soveltamiseksi ja käytettävyyden lisäämiseksi.

Tässä lueteltuna mahdollisia aikoja haastatteluun:

Torstai 17.2 klo 13.30 eteenpäin,

Perjantai 18.2 mikä aika vain

Maanantai - torstai 21.-24.2 klo 16 jälkeen

Perjantai 25.2 klo 15 eteenpäin

Maanantai 28.2 klo 15 jälkeen

Tiistai 1.3 klo 15 jälkeen

Torstai 3.3 mikä aika vain

Perjantai 4.3 mikä aika vain

Lisäksi illat ja viikonloput ovat joustavasti sovittavissa, mikäli ne ovat sinulle parempia aikoja osallistua. Voimme myös etsiä päiväaikaan sinulle sopivampaa aikaa, jos ehdotetuista ajoista ei mikään sovi sinulle.

Ystävällisin terveisin,

Jonna Juuti

jonnajuu@gmail.com

Ilmoittaudu yllä olevaan sähköpostiosoitteeseen

Jos et itse ole tällä hetkellä oikea henkilö vastaamaan, voit välittää tämän eteenpäin.



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Liite 2: Haastattelun runko

Millaisia kokemuksia sinulla on tuetun keikkatyön mallista?
<ul style="list-style-type: none"> Miten näet tällaisen mallin tukevan yritystäsi?
<ul style="list-style-type: none"> Miten näet tällaisen mallin tukevan osatyökykyistä työntekijää ja hänen työllistymistään?
<ul style="list-style-type: none"> Mitä muuta hyötyä näet tässä tuetun keikkatyön mallissa?
<ul style="list-style-type: none"> Miten rekrytointiprosessi sujui? Miten koit sen?
<ul style="list-style-type: none"> Olisitko tarvinnut enemmän jotain tietoa tai tukea hankkeelta? Mitä?
<ul style="list-style-type: none"> Miten tuetun keikkatyön mallia voisi hyödyntää jatkossa?
<ul style="list-style-type: none"> Tuleeko mieleesi jotain kehittämisideoituksia tuetun keikkatyön mallille?
Mitä osatyökykyisen rekrytointi merkitsee sinun yritykselle tai työpaikalle?
<ul style="list-style-type: none"> Onko sinulla kokemusta osatyökykyisyydestä muuten kuin tämän hankkeen kautta?
<ul style="list-style-type: none"> Oletko kokenut osatyökykyisen rekrytoinnissa jotain erityistä? Mitä?
<ul style="list-style-type: none"> Miten osatyökykyisen rekrytointi näkyy yrityksesi arvoissa?
<ul style="list-style-type: none"> Miten näet yhteiskuntavastuun osatyökykyisen rekrytoinnissa?
Mitä tekijät edistävät osatyökykyisen henkilön rekrytointia?
<ul style="list-style-type: none"> Mikä sai yrityksesi kiinnostumaan ja innostumaan osatyökykyisen henkilön rekrytoinnista?
<ul style="list-style-type: none"> Mikä mahdollistaa sen, että yrityksesi voi rekrytoida osatyökykyisen henkilön?
<ul style="list-style-type: none"> Miksi yrityksesi kannattaisi rekrytoida työntekijöitä erilaisiin keikkatöihin?
<ul style="list-style-type: none"> Miten työympäristössä ja työtehtävissä on huomioitu osatyökykyiset työntekijät?
<ul style="list-style-type: none"> Tunnistatko työpaikallasi sopivia työtehtäviä osatyökykyiselle henkilölle?
<ul style="list-style-type: none"> Onko yrityksessäsi helppo muokata työtehtäviä tai työympäristöä osatyökykyiselle sopivaksi? Miten?
<ul style="list-style-type: none"> Mitä rekrytoinnin väyliä näet osatyökykyisen henkilön rekrytointiin omassa yrityksessäsi?
<ul style="list-style-type: none"> Miten tai mitä kautta voisit jatkossa löytää osatyökykyisiä henkilöitä työntekijöiksi?
Mitä tekijät estävät tai vaikeuttavat osatyökykyisen henkilön rekrytointia?
<ul style="list-style-type: none"> Mitä estäviä tekijöitä näet osatyökykyisen rekrytoinnissa yleisesti?
<ul style="list-style-type: none"> Mitä syitä tai perusteluja näet omalla työpaikallasi siihen että osatyökykyisiä ei voisi rekrytoida?
<ul style="list-style-type: none"> Näetkö työympäristössä tai työyhteisössä haasteita liittyen osatyökykyisen henkilön rekrytointiin?
<ul style="list-style-type: none"> Näetkö työtehtävissä haasteita liittyen osatyökykyisen rekrytointiin?
<ul style="list-style-type: none"> Mitä tukea tai tietoa tarvitsisit, jotta osatyökykyisten rekrytointia estäviä tai vaikeuttavia tekijöitä olisi työssäsi vähemmän?