

OPINNÄYTETYÖ

Osatyökykyisen työllistäminen, työyhteisöä kehittämällä

Osatyökykyisen erityispiirteet työyhteisössä, Yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvonnan osaaja

-opintojaksolle tutuksi

Johanna Asunto

Yhteisöpedagogi AMK, Työyhteisön kehittäjä
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(11/2022)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi (AMK), työyhteisön kehittäjä

Tekijät: Johanna Asunto

Opinnäytetyön nimi: Osatyökykyisen työllistäminen, työyhteisöä kehittämällä. Osatyökykyisen erityispiirteet työyhteisössä, yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvonnan osaaaja -opintojaksolle tutuksi.

Sivumäärä: 66 ja 7 liitesivua

Työn ohjaaja: Humanistinen ammattikorkeakoulu / Sikke Leinikki

Työn tilaaja: Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus / Ari Nieminen

Osatyökykyisten erityispiirteet työyhteisössä sekä työyhteisön kehittäminen osatyökykyisen työllistämiseksi ovat ajankohtaisia yhteiskunnallisia asioita juuri nyt. Ymmärrys erityispiirteistä ja tieto niistä keinoista, joilla osallistaa työyhteisöä osatyökykyisen työssä pysymiseksi, auttaa kehittämään monimuotoisen työyhteisön toimintaa, tukee verkostomaista työskentelyä sekä varmistaa yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin sopeutumista.

Yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvonnan osaaaja -opintojakso toteutetaan syksyllä 2022. Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus järjestää koulutuksen yhdessä Diakonia-ammattikorkeakoulun kanssa. Opinnäytetyö selvittää kyselyn avulla "miten opettaa yritysneuvojille osatyökykyisten erityispiirteitä työyhteisössä" sekä "miten valmentaa työyhteisö vastaanottamaan osatyökykyinen monimuotoiseen työyhteisöön".

Tavoitteena on kerätä tietoa, miten yritysohjaaja voi tukea yrittäjää työllistämään osatyökykyinen ja kuinka integroida yksilö tasavertaiseksi työyhteisön jäseneksi monimuotoiseen työyhteisöön. Tutkimuksen jälkeen yritysohjaajilla ja yrittäjillä on selkeämpi käsitys osatyökykyisistä sekä ymmärrys työyhteisön osallisuuden tärkeydestä osataan ottaa huomioon osatyökykyistä työllistäessä ja työyhteisöä kehittäessä.

Tämä opinnäytetyö kokoaa aiheeseen liittyvän tietoperustan yhteen lähteeseen, opetusmateriaaliksi, monialaisen verkoston käyttöön. Tutkimus koostuu tutkitusta tiedosta ja teoreettisesta katsauksesta, osatyökykyisen yhteiskunnallisesta asemasta sekä kehittämistyöstä. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena kehittämistyönä ja menetelminä käytettiin kyselyä, ideariihen ja arviointityöpajan yhdistelmää. Aineistona on käytetty ajankohtaista ja työelämälähtöistä tutkimusaineistoa.

Opinnäytetyö tulee todelliseen koulutus- ja työelämän tarpeeseen sekä parhaimmillaan nivoutuu yhteen laajemman yhteiskunnallisen työllistymisen keinoja käsittelevään työkykyohjelmaan. Opinnäytetyön prosessin aikana nousi tarve tehdä ohjeet osatyökykyisen rekrytoinnin erityispiirteistä. Myös tämän kehittämistyön tuloksena syntyneen opetusmateriaalin pilotointi jatkuu opinnäytetyön valmistuttua.

Asiasanat: osatyökykyinen, monimuotoisuus, työyhteisön kehittäminen, muutoksenkyvykyys

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences

Degree programme in community educator, workplace community developo

Author: Johanna Asunto

Title: Employing the partly workers, by developing the work community. The characteristics of the partly workers in the working community, to be familiarized with the study course "Expert in social enterprise guidance and counseling".

Number of Pages: 66 and 7 attachment pages

Supervisor: Humak University of Applied Sciences/ Sikke Leinikki

Commissioned by: Competence center for social enterprises / Ari Nieminen

The special features of part-time workers in the work community and the development of the work community are topical issues right now. An understanding of the features and knowledge to involve the working community to keep those who work part-time in their work places, helps to develop the functioning of a diverse working community, supports network-like working and ensures adaptation to the changes occurring in society.

The social enterprise guidance and counseling expert course will be implemented in the fall of 2022. The competence center for social enterprises organizes the training together with Diakonia University of Applied Sciences. Through a survey, this thesis examines "how to teach business advisors the special characteristics of the partial workers in the work community" and "how to train the work community to accept those who are partially able to work in a diverse work community".

The goal is to gain information on how a business counselor can support entrepreneurs in employing the partially abled and how to integrate the individual as an equal member of the working community. After the research, business counselors and entrepreneurs have an understanding of partial workers' skills, an understanding of the importance of inclusion in the work community, and can take note of people with partial work abilities when employing and developing the work community.

This thesis compiles the information related to the topic in one source, as teaching material, for the use of multidisciplinary networks. The thesis consists of research and a theoretical overview on the social status of the partial workers, and development work. The thesis was carried out as a functional development work and the used methods were a survey and combination of brainstorming and an evaluation workshop. Current and working life-oriented literature has been used as the material. Thesis meets the needs of education and working life and, at best, is integrated into the work ability program dealing with the means of wider societal employment. During the thesis process, there was a need to make instructions on the features of recruiting people who are able to work part-time. The piloting of the teaching material created as a result of this development work will also continue after the thesis is completed.

Keywords: ability to work part-time, diversity, development of the working community

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....	9
	2.1 Aiheen valinta ja kohderyhmä	11
	2.2 Työyhteisöön integroituminen aktiivisin osallistavin keinoin.....	11
	2.3 Tilaajana Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus.....	13
3	TAUSTATEKIJÖITÄ JA TIETOPERUSTA OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTYMISSÄ.....	17
	3.1 Työllisyystilastoja.....	17
	3.2 Aiempia tutkimuksia ja työllisyyteen liittyviä kokeiluja osatyökykyisille.....	19
4	TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	24
	4.1 Yritysohjaaja.....	24
	4.2 Yrittämisen haasteet osatyökykyisen työllistämisen näkökulmasta	26
	4.3 Yrityskulttuuri monimuotoisessa työyhteisössä	27
	4.4 Muuttuva työelämä	32
5	OSATYÖKYKYINEN TYÖYHTEISÖSSÄ.....	34
	5.1 Osatyökykyisen erityispiirteet työyhteisössä.....	35
	5.2 Osatyökykyisen työllistäminen yrityksen kilpailueduksi	37
6	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN	40
	6.1 Tutkimusmenetelmä ja tiedon keruu.....	41
	6.2 Aineiston analysointi ja tulkinta	42
	6.3 Opetusmateriaalin testaus ideariihi ja arviointityöpajassa.....	43

7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	45
8	YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	54
	8.1 Yhteenveto	54
	8.2 Kehittämisehdotukset.....	55
9	POHDINTA.....	58
	9.1 Tutkimuksen luotettavuuden ja prosessin arviointi	58
	9.2 Oman työn arviointi	59
	LÄHTEET	62
	LIITTEET.....	67

1 JOHDANTO

Osatyökykyinen usein mielletään henkilöksi, jolla kyse on sairauden tai vamman tuottamasta työkyvyn heikentymisestä, joka estää työn tekemisen tilapäisesti tai pysyvästi. Syyt tähän ovat hyvin moninaisia. Työllistymistä, työn tekemistä, työssä etenemistä tai työhön paluuta voi hidastaa fyysinen, psyykinen, kognitiivinen tai psyykinen muutos elämässä. Yhtä hyvin kyseessä voi olla osaamisen puute, muuttunut elämäntilanne sosiaalisessa ympäristössä, kielitaidottomuus tai jopa asenne. Kun yksikin työllistymisen este poistetaan, työllistymisen mahdollisuudet kasvavat.

Tämän työn tilaajana toimii Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus. Diakonia Ammattikorkeakoulu vastaa konsortion ammatillisista koulutuksista ja aloittaa syksyllä 2022 yritysohjaajana tai sellaisiksi aikoville suunnatun täydennyskoulutuksen, jonka tavoitteena on syventää osaamista yhteiskunnallisesta yritystoiminnasta sekä täydentää ammattitaitoa osatyökykyisten erityispiirteistä työyhteisössä.

Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena on selvittää koulutukseen osallistuvien yritysohjaajien tämänhetkinen tietämys osatyökykyisten erityispiirteistä. Lisäksi tavoitteena on kartoittaa mitä tietoa yritysohjaaja tarvitsee syventääkseen ammattitaitoaan, jotta hänellä olisi riittävästi tietoa ohjata yhteiskunnallisen yrityksen yrittäjää osatyökykyisen työllistymisen prosessissa. Tämä opinnäytetyö katsoo asioita yksilön lisäksi työyhteisön näkökulmasta. Tutkimus keskittyy tuomaan esille uuden lähestymistavan osatyökykyisten työllistymisen haasteisiin, työyhteisön näkökulman.

Yrityksen ohjauksen ja neuvonnan asiantuntijat pyrkivät auttamaan yrittäjää osatyökykyisen työllistämässä. Yritysohjaajille ei ole määritelmää ammatin vaatimuksista ja yritysohjaajina toimii useimmiten henkilö, jolla liiketoiminta kokemusta on kertynyt joko palkkatyön tai itsenäisen yrittäjyyden kautta. Yritysohjaajan työ vaatii laaja-alaista tiedon hallintaa, hyviä vuorovaikutustaitoja, ymmärrystä monimuotoisen työyhteisön johtamisesta ja toisinaan myös uuden ajattelumallin käyttöä osatyökykyisen työllistymisen keinoista.

Opinnäytetyössäni etsin vastauksia kysymyksiin:

- Millaiset ovat osatyökykyisen erityispiirteet työyhteisössä?
- Miten valmentaa työyhteisö vastaanottamaan osatyökykyinen osaksi monimuotoista työyhteisöä?

Tutkimuksellisen kehittämistyöni lähestymistapa on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa lähdeaineiston keruu menetelmänä on kysely ja ideariihin sekä työpajan yhdistelmä. Kysely ja työpaja menetelmin etsitään vastauksia osatyökykyisen erityispiirteisiin työyhteisössä sekä monimuotoisen työyhteisön kehittämiseen.

Yritysohjaajalla on mahdollisuus vaikuttaa yrittäjän näkemyksiin osatyökykyisen työllistämisestä. Hän voi neuvoa, kuinka työyhteisön toimintaa voi kehittää osallistavalla tavalla, jotta osatyökykyisen tulemisen osaksi olemassa olevaa työyhteisöä olisi mahdollista. Tulevaisuuden työelämän ennustetaan olevan inklusiivisempi, kaikki mukaan ottavaa, tasa-arvoista ja esteettöntä. Tämä tuo mukanaan uusia opeteltavia taitoja, joiden avulla voimme varautua muutoksiin. Työyhteisöissä pitää oppia hyväksymään monimuotoisuus, ja se onnistuu kehittämällä työyhteisön vuorovaikutus-, tunneäly- ja epävarmuustaitoja. Työyhteisön johtamisessa on osattava ottaa huomioon monia muitakin metataitoja. Sellaisia ovat itseohjautuvuus, osaamisen kehittäminen, verkostojen hyödyntäminen, joustavuus ja ongelmanratkaisukyky.

Opinnäytetyön tavoite on tietopohjan ja kerätyn aineiston avulla kehittää osatyökykyisten erityispiirteitä käsittelevä opetusmateriaali. Materiaali tukee muuta yrityksen ohjauksen ja neuvonnan opintojaksolla käytettävää materiaalia. Opetusmateriaalia voidaan käyttää jatkossa laajemminkin yritysohjaajan neuvontatyön tukena. Materiaali voidaan antaa yrittäjälle työyhteisön kehittämisen avuksi sekä käyttää oppilaitos yhteistyössä, yrityskasvatuskursseilla tai nuorten työelämä tietouden lisäämisessä

Osatyökykyisten työllistymistä on pyritty edistämään monessa eri yhteiskuntamme hankkeessa viime vuosien aikana. Tämän tutkimuksen haasteeksi koin, ettei valmiita tutkimuksia osatyökykyisten työllistymisestä ja sen vaikutuksista ei juurikaan ole, eikä varsinkaan työyhteisön näkökulmasta. Syynä ilmeisimmin yhteisten mittareiden ja yhtenevien tilastojen keräämisen sekä ylläpidon puute. Kuitenkin opinnäytetyöni loppu vaiheessa julkaistiin Ristolan (2022) ja Päivisen (2022) opinnäytetyöt, jotka selkeästi olivat saman ja ajankohtaisen työyhteisön kehittämisen äärellä kuin tämä opinnäytetyö. Tämä kertoo siitä, että työni aihe on hyvin ajankohtainen ja sitä tulisi tutkia lisää yhteiskunnassa. Näen että tässä kohdassa osatyökykyisen työllistymisen prosessissa on iso aukko. Aukko tulisi paikata etuuksien, järjestelmien ja palveluiden näkökulmasta kohdistamalla toimia organisaation sisälle, yrittäjälle ja työyhteisöön. Tehostamalla toimia, lisäämällä tietoa ja tukea työllistymisestä, muuttuisi työllisyysaste oleellisesti yhteiskunnassa.



Kuvio 1: Opinnäytetyön tiekartan avulla on visualisoitu opinnäytetyön prosessin vaiheet alusta loppuun.

2 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Aikaisemmat osatyökykyisyyttä koskevat tutkimukset Suomessa ovat keskittyneet useimmiten järjestelmien, etuuksien ja palveluiden näkökulmiin. (Kuitunen & Oivo 2021a, 5.) Osatyökykyisten työllistäminen on tärkeä yhteiskuntapoliittinen tavoite. Osatyökykyisen työllistäminen koetaan edelleen hankalaksi. Tähän vaikuttavat asenteet ja epäluulot mm. kustannuksista ja työnohjauksessa oletettu työn määrän kasvaminen. (Kuitunen & Oivo 2021b, 7–10.) Työnantajilla ei myöskään ole riittävästi tietoa, kuinka tukea yksilöä työyhteisössä (Poutiainen 2021, 13). Vaikka tietoa osatyökykyisen työllistämisestä olisi, työyhteisöt eivät ole jostain syystä valmiita hyödyntämään riittävästi tarjolla olevaa tietoa ja viemään sitä käytännön tasolle asti (Salonen 2021, 20). Asenteellinen erilaisuuden sietäminen vaikuttaa vielä piiloteemana työnantajissa ja työyhteisöissä (Ajanko 2016, 39).

Työmarkkinoilla tapahtuvat muutokset vaikuttavat yrittäjyyden ja yritysten monimuotoistumiseen. Työn merkityksellisyys, sen sisältö, vaikuttamismahdollisuudet ja työyhteisön toiminta ovat isossa roolissa työllistymistä mietittäessä. Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa vuonna 2021 keskeisessä osassa on tasa-arvoisen työmarkkinan rakentaminen ja työllisyysasteen nostaminen, yhteiskunnallisella yritystoiminnalla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 3–4.) Parhaimmillaan tämä opinnäytetyö on yksi tärkeä osa yhteiskunnallisesti merkittävien työllisyystoimien prosessia ja auttaa asiantuntijoita, työnantajia sekä työntekijöitä ymmärtämään, että työyhteisöä osallistamalla madalletaan osatyökykyisen työllistymisen haasteita ja sillä olisi merkittävä vaikutus yksilön työhön integroitumisessa.

Sanna Marinin hallitus on työllisyys- ja työmarkkinapolitiikan linjauksessa asettanut tavoitteeksi vuoden 2023 loppuun mennessä, että työllisten määrä vahvistuu vähintään 60 000 henkilöllä sekä kokonais- työllisyysaste nostetaan 75 prosenttiin (Valtioneuvosto 2022b.) Tämä on todellinen haaste ja mahdollista vain, jos osatyökykyisiä kohtaan olevat asenteet muuttuvat. Tulevaisuudessa on tärkeää nähdä osatyökykyisten merkittävä työvoimapotentiali sekä ymmärtää monimuotoisten työyhteisöjen tuovan yritykselle lisäarvoa ja kilpailuetua

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen yksi keskeisimmistä tavoitteista on osatyökykyisten työllistysasteen nostaminen. Yhteiskunnallisella yritystoiminnalla tavoitellaan erityisesti yritysten toimintaedellytyksiä työllistää osatyökykyisiä tai muuten vaikeassa asemassa olevien työkäisiä. Tavoitteena yhteiskunnallisten yritysten strategialla on edellä mainittujen

lisäksi lisätä yhteiskunnallisten yritysten tunnettavuutta ja määrää sekä kehittää osaamista jota yhteiskunnallisissa yrityksissä jo on. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 3–4.)

Tämä opinnäytetyö tuo esille vähemmän käsitellyn työyhteisön näkökulman. Työyhteisön mukaan ottamisen tärkeyden puolesta puhuvat myös Kirsi Päivisen (2022) tekemä opinnäytetyö Osatyökyisten työllistymisen tuen kehittämisestä, Anne Ristolán (2022) tekemä opinnäytetyö Tuki työnantajalle osatyökyisten työllistämiseen sekä Juha Klemelán (2018) tekemä raportti Vaikuttavuutta työn muotoilulla julkaisussa, jossa hän analysoi Ratko-mallin toimivuutta. Lisäksi Huotarín (2021, 89) tekemä opinnäytetyö, jossa hän nostaa myös kiinnostavaksi tutkittavaksi näkökulmaksi työyhteisön tuen merkityksen osatyökyisen tullessa työyhteisön jäseneksi, vahvisti tämän tutkimuksen tarvetta. Työyhteisöön tarvitaan hyvä toimija valmentamaan työyhteisöä siihen, kuinka kohdata osatyökyinen tai pitkäaikaistyötön.

Mitä isompi joukko ihmisiä tekee työtä sitä suuremmat säästöt syntyvät yhteiskunnalle, sillä työttömyydestä syntyvät suorat ja välilliset kustannukset alenevat. Kuitenkin isoin hyöty tulee yksilölle, sillä kuuluvuuden tunne yhteisöön ja merkityksellisyyden kokemukset vaikuttavat hyvinvointiin ja sitä kautta terveyteen. Työllistyminen mahdollistaa paremman toimeentulon sekä kartuttaa eläkettä. (Kuitunen & Oivo 2021a, 5.)

Tutkimuksessa tehdyn kyselyn, teorian ja tutkitun tiedon avulla on tavoite saada selville yhteiskunnallisten yritysten ohjauksen ja neuvonnan opiskelijoiden nykytilanne siitä, kuinka hyvin heidän työyhteisössään osatyökyisen erityispiirteet tunnetaan. Millaista tietoa, asenteellista muutosta tai toimintatapoja työyhteisöt tarvitsevat kehittääkseen omaa tekemistään siten, että yksilöllä olisi mahdollisuus tulla osaksi työyhteisöä. Tutkimuksen tarkoitus on kirkastaa yhteiskunnallisten yritysten ohjauksen ja neuvonnan opiskelijoille, yrittäjille sekä koko työyhteisölle osatyökyisen erityispiirteet työyhteisössä ja kuinka koko työyhteisö pitäisi ottaa mukaan työllistämisen prosessiin. Työllistymisen edistämisen eteen on tehty aikaisemmin jo useita hankkeita, mutta edelleen työllistymistä haastaa työssä pysymisen ongelmat, eli työhön integroituminen tasavertaisena jäsenenä. Tutkimuksen tavoite on tuottaa opetusmateriaali, jonka avulla ymmärretään paremmin osatyökyisen erityispiirteitä ja voidaan valmentautua vastaanottamaan osatyökyinen henkilö, saadaksemme osatyökyinen sulautumaan tasavertaisena jäsenenä monimuotoiseen työyhteisöön eli ratkaista työyhteisön käytännön ongelma.

Tutkimuksessa perehdyttiin aikaisempiin tutkimuksiin, jotka löytyivät aiheesta ja verrattiin niitä tässä tutkimuksessa tehdyn kyselyn tulosten vastauksiin. Tutkimuskysymykset, joihin haetaan vastausta tässä työssä ovat:

1. Mitkä ovat osatyökykyisen erityispiirteet työyhteisössä?
2. Miten valmentaa ja osallistaa työyhteisö vastaanottamaan täsmätyökyinen henkilö?

2.1 Aiheen valinta ja kohderyhmä

Tämän tutkimuksen aihe valikoitui tilaajan todellisesta työelämätarpeesta. Tilaaja tarvitsee yrityksen ohjauksen ja neuvonnon opintojaksolle opetusmateriaalin, joka kertoo osatyökykyisen erityispiirteistä työyhteisössä ja mitä erityispiirteet tarkoittavat työyhteisön näkökulmasta. Osatyökykyisten työllistymistä on tutkittu ja kehitetty tähän asti lähtökohtaisesti vain etuuksien, järjestelmien sekä palveluiden näkökulmasta eli yhdestä suunnasta (Kuitunen & Oivo 2021a, 5). Se kuinka näitä erityispiirteitä osataan ottaa huomioon ja hyödyntää työyhteisössä, antoi aiheelle näkökulman tarkastella osatyökykyisen työllistymisen ja integroitumisen haasteita toisesta suunnasta, työyhteisön näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoitus työyhteisön kehittämisen näkökulmasta on selvittää, millaiset toimenpiteet tukevat työyhteisön uudistumiskyvykkyyttä, rakenteellista joustavuutta ja lisäävät monimuotoisuutta sekä auttavat rakentamaan sosiaalista vastuuta. Epävarmassa ja muuttuvassa työelämässä työyhteisöön kannattaa rakentaa valmiit juostavat toimintamallit, jotta työyhteisön dynamiikka häiriintyisi mahdollisimman vähän, uuden työntekijän ja tässä kontekstissa osatyökykyisen tullessa työyhteisöön.

Kohderyhmäksi valikoitui yrityksen ohjauksen ja neuvonnon opintojaksolle ilmoittautuneet 33 opiskelijaa. Valintaan vaikutti kehittämistyöni tilaajan, Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen ja Diakonia ammattikorkeakoulun yhteishanke. Diakonia ammattikorkeakoulu järjestää ensimmäisenä oppilaitoksena yritysohjaajien ammatillisen täydennyskoulutuksen. Tutkittava kohderyhmä on tuotoksen käyttäjät, tämän vuoksi on tärkeää osallistuttaa käyttäjät toteutuksen kehittämiseen. Kysely lähetettiin kaikille 33 henkilölle, jotka olivat opintojaksolle ilmoittautuneet. Kysymykset olivat teemoitettu johdonmukaisesti ja pohjautuivat tutkimuskysymyksiin.

2.2 Työyhteisöön integroituminen aktiivisin osallistavin keinoin

Perehdyn tässä luvussa kirjallisuuden avulla siihen, miten osatyökykyinen integroidaan työyhteisöön osallistavasti.

Kun yrityksessä nousee tarve työllistää uusi työntekijä, olisi yhteisöllisestä näkökulmasta hyvä yhdessä työyhteisön kanssa miettiä tarpeet uudelle työtehtävälle sekä pohtia vaihtoehtoja kuka roolissa voisi toimia. Työyhteisö voi integroida uuden osatyökykyisen työyhteisön jäseneksi työn muotoilun sekä uudelleen organisoinnin keinoin ja samalla edistää esteetöntä rekrytointia. Työyhteisön ”yli jäävistä” työtehtävistä, jotka on koottu pilkkomalla osapuolten työtehtävät, luodaan uusi työkokonaisuus, johon osatyökykyisen taidot sopivat. Tällainen toteutuu Ratko-mallissa, jossa ketterällä tavalla kootaan työtehtävistä uusi rooli. (Vamla 2022.) Tällöin myös työyhteisö olisi jo itse valmiimpi arvopohjaltaan hyväksymään erilaisuuden ja tahtoa olisi tarjota yksilölle mahdollisuus tuntea osallisuutta, tasavertaisena työyhteisön jäsenenä. Työn avulla tavoitellaan henkilön liittymistä takaisin yhteiskuntaan.

RATKO-mallin perusajatus on, että osatyökykyisen työllistymisessä voidaan onnistua paremmin, kun valmennamme työyhteisöjä, vahvistaaksemme edellytyksiä, joita tarvitaan osatyökykyisten työllistymisessä. Mallin avulla ratkotaan tilanteita, jossa työyhteisö kohtaa työllistyjän. Ensisikohtaan ja muutamien työtilanteiden jälkeen työyhteisö joko ottaa osatyökykyisen työllistyjän mukaan yhteisöön ja arkeen tai jättää sen ulkopuolelle. Osatyökykyisen on pystyttävä tulkitsemaan hyvin nopeasti millä tavalla eri tilanteissa toimitaan ja millaista toimintaa työyhteisössä arvostetaan. (Hietala 2015, 31–33) Tästä syystä myös osatyökykyisen oma kyky sopeutua sosiaalisin keinoin työyhteisöön, edesauttaa osaksi kokonaisuutta tulemisen.

Työpaikalle rakennetaan aktiivisin osallistavien toimien työtehtävä, joka täydentää olemassa olevan työyhteisön yksilöiden tehtäviä ja vapauttaa henkilöstön työaikaan ydintehtävien suorittamiseen. Pyritään luomaan työnkuva, joka on mielekäs sekä osatyökykyiselle tekijälleen että työyhteisölle ja jonka muodostamisen prosessi ja olemassaolo lujittaa työyhteisön sosiaalista henkeä. Tavoitteena on rekrytoida työhön henkilö, joka voi osatyökykyisyydestä tai mahdollisesta vammaisuudesta huolimatta toimia työssään normaalisti suoriutuen ja jäädä paikkaansa pysyvästi. (Klemelä 2018, 5.)

Kun työyhteisö miettii yhdessä, mitä uusien tehtävien muokkaaminen tarkoittaa omassa työssä, niin yhteisö hyväksyy erilaisuuden ja muuttuvan tilanteen. Kun työllistymisen prosessin vaiheista on selkeästi sovittu työyhteisössä, muutos nähdään ja koetaan onnistumisena. Työn muutokohdissa on tärkeää, että jokainen saa riittävän tiedon tulevasta, miten siihen voi itse vaikuttaa, kuinka se näkyy omassa työssä ja miten siihen voi itse osallistua. Mitä enemmän muutoksiin kohdistuu pakotteita, painostusta ja ulkopuolelle jättämistä, sitä enemmän kokee yksilö ja yhteisö uudet tilanteet haastavina ja pikemminkin vain turhalta ylimääräiseltä työltä, joka

kuormittaa kaikkia, eikä näin edistä työssä pysymistä ja työyhteisöön tasavertaisena jäsenenä integroitumista. (Hietala, Sippola, Riipinen, Lampinen & Nevalainen 2015, 44.)

Vaikka työtehtävät ovatkin erilaisia suhteessa muuhun työyhteisössä tehtyyn työhön, sekä muiden työntekijöiden ydintehtävästä erotettuihin töihin, on silti oleellista, että osatyökykyinen suoriutuu työnjaollisista tehtävistään annetussa aikataulussa ja työn laadussa, sillä ne ovat usein ehtona muiden töiden sujumiselle. Hietalan tutkimus osoitti, että työyhteisön pitää yhdessä valmistautua uuden henkilön tuloon ja on ymmärrettävä, miksi uusi tehtävä on luotu ja kuinka siihen tehtävään tuleva henkilö on valittu. (Hietala 2015, 5, 26.)

Merkittävään rooliin onnistuneessa integroitumisessa nousee vuorovaikutustaidot. Kun osatyökykyinen hallitsee sosiaalinen vuorovaikutus keinot, työnjaollisten tehtävien lisäksi, on se myös yksi ratkaiseva tekijä tullakseen tasavertaiseksi jäseneksi työyhteisöön. Vuorovaikutus keinoihin voi vaikuttaa pienillä teoilla, kuten iloisella tervehdyksellä, muistamalla työkaverin nimeltä ja osallistamalla kahvitaukojen keskusteluun tai löytämällä yhteisen huumorin aiheen. Tämä mahdollistaa, että osatyökykyisestä tulee ”yksi meistä”. (Hietala 2015, 5, 26, 55–57.)

Osatyökykyiseen työntekijään kohdistuvat ennakkoluulot voivat olla vaikeita muuttaa ilman ulkopuolista tukea. Työyhteisöön integroitumisen matkalla apuna voi olla työkykykoordinaattori, työyhteisön kehittäjä tai muu asiantuntija. Tätä ajatus mallia tukee myös Leinosen (2014, 66) opinnäytetyö, jossa työpaikkavalmentajan rooli nähdään merkittävässä osassa osatyökykyisen henkilön työllistymisen tukena sekä integroitumisena työyhteisöön.

2.3 Tilaajana Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus

Sanna Marinin aikainen hallitus hyväksyi yhteiskunnallisten yritysten strategian ja työllisyyden ministeriryhmä vahvisti perustettavaksi Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen. Osaamiskeskus aloitti toimintansa vuonna 2021. Osaamiskeskuksen strategian yksi keskeisistä tavoitteista on uuden yrityksen toimintaedellytysten vahvistaminen ja osatyökykyisten työllistämisen lisääminen sekä tarjota yrittäjille neuvonta- ja ohjauspalveluita ja mahdollistaa yritysohjaajien liiketoimintaosaamista syventävää koulutusta. (Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus 2022a.)

Osaamiskeskuksen hanketta koordinoi Yhteiskunnallisten yritysten liitto Arvo ry. Mukana verkostomaisesti toimivassa konsortiossa eli yhteishankkeessa on myös Silta-Valmennusyhdistys ry, Vates-säätiö sr, Kuntoutussäätiö sr, Osuustoimintakeskus Pellervo Oy sekä Diakonia-

ammattikorkeakoulu Oy. Yhteishankkeessa mukana olevat osapuolet täydentävät osaamisellaan toisiaan ja varmistavat että koko yrittäjyyden ja yritystoiminnan kirjo tulee katettua Suomessa. Verkostomainen toiminta mahdollistaa eri tahojen asiantuntijoiden osaamisen hyödyntämisen. Tämän avulla voidaan tarjota asiantuntija-apua yhteiskunnallista yrittäjyyttä harjoittaville yrityksille. Yksi ajankohtainen ja keskeinen osa-alue on osatyökykyisten työllistämisen näkökulmat. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 3–4.)

Suomessa on vuosien saatossa säännöllisesti arvioitu Yhteiskunnallisen yrittäjyyden toimintamallia. Haasteeksi yritystoiminnan kasvulle on tutkimusten valossa todettu liiketoimintaosaamisen puute. Jotta liiketoimintamallin tunnettavuutta voidaan kehittää yritys- ja työllisyyspalveluiden ytimessä työskentelevien asiantuntijoiden kesken, on valtakunnallisen osaamiskeskuksen tärkein tehtävä rakentaa asiantuntijoista koostuva neuvonta- ja ohjauspalvelut, jotka ovat erikoistuneet yhteiskunnallisiin yrityksiin. Osaamiskeskuksen erityisasiantuntijoiden tavoite on hyödyntää eri alojen moniammatillista osaamista ja siten rakentaa verkostomaisesti toimivat asiantuntijapalvelut muiden yritys- ja työllisyyspalveluissa työskentelevien kanssa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 3–4.) Asiantuntijoiden vahvat vuorovaikutustaidot ja verkostomainen toiminta edistää sekä tukee yritysten käynnistämistä ja liiketoiminnan edellytyksiä, kaikissa toiminnanvaiheissa sekä lisää osatyökykyisten työllistymistä.

Yhteiskunnallinen yritys

Yhteiskunnallisen yrityksen määritelmä täyttyy, kun yritys haluaa toiminnallaan tarttua ratkaisemaan jonkin yhteiskunnallisen haasteen, toiminta on arvopohjaista ja toiminnan ollessa kannattavaa, käyttää yritys suurimman osan voitostaan tämän ensisijaisen haasteen ratkaisemiseen. Tavoite tulee olla vahvistettu yhtiöjärjestyksessä. Yritysmuoto voi yhteiskunnallisessa yrityksessä olla osakeyhtiö, yhdistys, säätiö tai osuuskunta. Yrittäjä mahdollistaa toiminnallaan jotta-kin yhteiskuntaa kehittävää toimintaa. Yritys korostaa toiminnassaan heikommassa asemassa olevien auttamista, läpinäkyvyyttä, avoimuutta ja vastuullisuutta. Toiminta on demokraattista ja kannustaa osallistavaan yhdessä tekemiseen. Yhteiskunnallisen yrityksen ideologiana on halu osoittaa työpaikan teoilla, että maailma voi olla parempi paikan elää ja tehdä työtä. Yritys kantaa näin myös sosiaalista vastuuta ja vastaa tämän päivän inhimillisiin tarpeisiin.

Suomalaisen Työn Liitto voi myöntää Yhteiskunnallinen Yritys –merkin yritykselle. Merkin avulla yritys viestii läpinäkyvästi vastuullisuudesta ja tahdostaan ratkaista ongelmia, joita

yhteiskunnassamme on. Merkin tavoite on auttaa lisäämään toimintamallin tunnettavuutta. Merkin käyttöoikeus anotaan aina uudelleen, kolmen vuoden välein. (Suomalaisen työn liitto 2022.)

Yritystoiminta, joka on yhteiskunnallisesti hyvää tekevä, herättää edelleen epäluuloja. Tähän haasteeseen vastaa yhteiskunnallisten yritysten strategia, jonka yksi tärkeä painopiste on lisätä liiketoimintamallin tunnettavuutta ja sitä kautta lisätä innovaatiotoimintaa. Strategian keskeinen painopiste on osatyökykyisten työllistymisen edistäminen. Elämme nyt aikakautta, jossa työn merkityksellisyys korostuu, työurat pitenevät ja kuluttajat ovat valveutuneempia ja tietoisempia ostamistaan tuotteista sekä niiden alkuperästä. Työelämä, joka on sosiaalisesti kestävä, on todella keskeinen yhteiskunnallinen tavoite (Kuitunen, Oivo & Nord 2021, 40–41).

Sanna Marinin hallitusohjelmassa, yhteisötalouden vahvistaminen on nostettu esille yhteiskunnallisten yritysten strategiassa. Yhteiskunnallisten yritysten sosiaalinen innovaatiotoiminta nähdään merkittävänä mahdollisuutena. Tietoa yritysten onnistumisista ja kasvutarinoista pitäisi tuoda paremmin esille ja kannustaa aloittavia yrittäjiä löytämään liiketoimintamalli sen avulla. Nähdään, että ihmisten arvomaailman muuttuessa, yhteiskunnallinen yrittäjyys on nousussa, vaikka Suomi nähdään monen silmissä vielä teknologiavetoisena innovaatiomaana. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 3–4.) Liiketoimintamallin tunnettavuus on vielä melko alhainen ja siksi yhteiskunnallisten yritysten mahdollisuus sosiaalisten ja yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisijoina on vielä melko tuntematonta.

Diakonia Ammattikorkeakoulu – yrityksen ohjauksen ja neuvonnan osaaja -opintojakso

Diakonia-ammattikorkeakoulu on perustettu vuonna 1996. Ammattikorkeakoulusta valmistuu sosiaali-, terveys- ja kirkon alan, viittomakielen ja tulkkauksen ammattilaisia. Ammattikorkeakoulun tavoite on kehittää asiantuntemusta sekä tutkimus- ja kehittämistoimintaa näillä aloilla. Diakista valmistuu laaja-alaisesti osaajia kirkon ja yhteiskunnan palvelukseen. Toiminnan ollessa tulevaisuus lähtöistä, mahdollistaa se löytämään ratkaisuja ajankohtaisiin ilmiöihin ja saavuttamaan vuoropuhelun yhteiskunnan jäsenten kanssa. Diak on mukana koulutusalojen kehittämisessä erilaisten hanketoimintojen kautta. (Diakonia ammattikorkeakoulu 2022a.)

Diak sekä tekee, hakee ja näkee itse hyvää, että tuottaa uusia hyväntekijöitä, jotka pyrkivät rakentamaan kestävä ja tasa-arvoista maailmaa. (Diakonia ammattikorkeakoulu 2022b)

Diakonia ammattikorkeakoulu on yksi yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen yhteishankkeen eli konsortion osapuolista ja se vastaa ammatillisista koulutuksista. Diakonia ammattikorkeakoulu vastaa tunnistettuun liiketoimintaosaamisen haasteeseen sekä osatyökykyisten erityispiirteiden tunnistamiseen järjestämällä ensimmäisenä yritys ohjaajien ammatillisen täydennyskoulutuksen. Yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvonnan osaja -opintojakso alkaa syksyllä 2022. Täydennyskoulutuksen yhtenä osa-alueena on osatyökykyisten työllistämisen erityispiirteet yhteiskunnallisissa yrityksissä. (Diakonia ammattikorkeakoulu 2022a.) Kaikenlainen liiketoimintaosaamisen vahvistaminen ja erityispiirteiden tunnistaminen sekä niiden hyödyntäminen on liiketoiminnan kilpailuetu. Työnkuva yhteiskunnallisen yrityksen yritysneuvojilla painottuu kehittämään työnantaja- ja yritys yhteistyötä sekä osatyökykyisen työllistämisen keinoja. Koulutuksessa syvennetään yritysneuvojien taitoja huomioida osatyökykyisten erityistarpeet nykyistä paremmin. (Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus 2022a.)

3 TAUSTATEKIJÖITÄ JA TIETOPERUSTA OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTYMISSÄ

Valmiita tutkimuksia osatyökykyisten työllistymisestä ja sen vaikutuksista ei juurikaan ole. Työllisyysasteen ja siihen liitännäisten tilanteiden selvittäminen on haastavaa, juurisyynä osatyökykyisen määritelmän hajanaisuus. On vaikea tunnistaa, mikä toimii ja mikä ei sekä kehittää toimintaa, kun yhteisiä mittareita ei ole, eikä tilastoineissa yhteneviä kriteereitä. Tämä on yksi kompastuskivi ja heikentää työllistymisen tilanteen luotettavaa kehittymisen seuranta. Tarvi- taan lisää tilastointia ja tietoa, mutta ennen kaikkea yhtenäistä määrittelyä. Tällä tavoin toimi- malla luotaisiin pohja politiikkatoimenpiteiden suunnittelulle. (Shemeikka 2021, 14.)

3.1 Työllisyystilastoja

Suomessa oli Tilastokeskuksen mukaan työllisiä vuoden 2022 helmikuussa 2 570 000. (Tilas- tokeskus 2022b.) Työkäisistä suomalaisista 1,9 miljoonaa (noin 55 %) on ilmoittanut, että heillä on vähintään yksi pitkäaikaissairaus tai vamma. Heistä noin 300 000 osatyökykyistä on koko ajan työsuhteessa ja työelämän ulkopuolella 200 000. (Vates 2022.) Vuoden 2022 touko- kuussa tehdyn työllisyyskatsauksen mukaan yhtäjaksoisesti vähintään vuoden työttömänä työn- hakijana olleita pitkäaikaistyöttömiä oli 95 300. Tämä on 15 600 vähemmän kuin vastaavana aikana vuotta aikaisemmin. Tästä joukosta 65 000 henkilöä, jotka ovat työelämän ulkopuolella olisi halua ja kykyä työskennellä. Useimmiten terveys tai toimintavaikeus eivät estäisikään työssäkäyntiä. Osatyökykyiset nähdään isona joukkona potentiaalisia työntekijöitä. (Kuitunen & Oivo 2021a, 5). Heistä pitkäaikaissairaaksi tai vammaiseksi merkittyä työnhakijoita oli 29 233. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022a.) Pitkänajan tilastojen kehityksessä näkyy 55–64-vuo- tiaiden ja 18–24-vuotiaiden ikäryhmän suhteellisesti suurta kasvua pitkäaikaistyöttömissä. (Ti- lastokeskus 2022a.)

Osatyökykyisten työllisyysasteen katsotan olevan edelleen vielä matala. Arviolta 35 800 oli Työ- ja elinkeinotoimiston mukaan osatyökykyistä työtöntä työnhakijaa toukokuussa 2020. (Haatainen 2020b, 21.) Osatyökykyisten työttömyysaste nousi yli 10 prosenttia vähemmän marraskuussa 2020 kuin työttömyys keskimäärin vastaavana ajankohtana. (Kuitunen & Oivo 2021a, 5). Toisin sanoen osatyökykyisten työttömien määrä kasvoi, mutta positiivisesti ajatel- len ei kuitenkaan niin paljoa kuin muiden työttömien yhteensä.

Työkyvyttömyyseläkettä sai vuoden 2020 lopussa 130 000 henkeä. Vastaavasti uusia työkyvyttömyyseläkkeitä aloitettiin lähes 19 000. Määrässä on mukana myös osatyökyvyttömyyseläkkeen saajat. Suurimmat pääryhmät työkyvyttömyyseläkeläisten sekä kuntoutujien ryhmässä ovat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. (Eläketurvakeskus 2022.)

Talous- ja työvoimapolitiikka osatyökyisen näkökulmasta

Ryhmässä toimiminen määrittää meidän kokemustamme osallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työllistämällä osatyökyisiä vastaamme tarpeeseen yhdenvertaisuuden edistämisestä ja työllistyminen voidaan nähdä myös ihmisoikeusasiana. Muuttuva työelämä ja uudet työn muodot asettavat meidät rakentamaan yhdenvertaista ja osallistavaa työmarkkinaa. Kuten kirjoittajat Kuitunen & Oivo (2021a, 5) toteavat, työllistymisen inhimillinen arvo on suuri. Useiden tutkimusten valossa tiedämme, että jo työ itsessään kuntouttaa. Työn avulla olemme terveempiä ja hyvinvoivempia. Työ mahdollistaa sosiaalisia suhteita ja luo merkityksellisyyden kokemuksia yksilölle. Lisäksi työ kartuttaa eläkettä ja sen vuoksi tuottaa parempaa toimeentuloa tulevaisuudessa.

Pakarinen (2018) kirjoittaa, että haastavaksi tilanteen tekee se, että Suomen voimakas teknologinen kehitys ja kansainvälistyminen vaikuttaa siihen, ettei osatyökyisille sopivia matalan koulutuksen sallimia työpaikkoja ole tarjolla, vaan ne vähenevät koko ajan. Myös riittämätön koulutus- ja osaamistaso olisivat merkittävin työssä pysymisen este, toisin kuin luultu alhainen tuottavuus tai työnantajan syrjivä asenne. Olisikin syytä suunnata katse nuoriin, joiden elämäntaidot ovat puutteelliset ja terveysongelmat tulevat esille siten, että jo arkitoiminta-, opiskelu- ja työuran alku kärsivät. On selvää, että työllistyminen ja työssä jaksaminen on riskitekijöitä ja silloin työttömyys ja sitä kautta syrjäytymisriski on suuri. Kirjoittaja nostaa esille huolen aiheen, jonka mukaan 70 prosenttia mielenterveysongelmista johtuvista uusista työkyvyttömyysetuuksista on myönnetty 20–34-vuotiaille nuorille. Tutkimus myös korostaa, että oikeanlaisella ohjauksella ja toimenpiteillä olisi mahdollista parantaa yksilön työkykyä ja sitä kautta työssä pysymistä tai työllistymistä. (Pakarinen 2018, 208–211.) Työnmuokkauksella ja täsmätyö ajattelulla olisi mahdollisuus vaikuttaa työssä pysymiseen. Kun työ on tekijän osaamisen ja kykyjen kannalta ihanteellisin, voi yksilö olla täysin työkyinen ja työssä pysymisen olisi varmistettu.

Pekka Tiainen (2018) tuo esille kirjassaan työttömyyden kustannuksia ja työllisyyden hyötyjä. Työllistymisen eteen on tehty ja tehdään paljon erilaisia toimenpiteitä, mutta pohdintaa aiheuttaa maksaako työllistymiseen käytettävät kulut itsensä takaisin työttömyyden kustannusten vähenemisenä ja tuoko ne verotuloja sekä alentavatko ne työttömyyttä. Työllistymisestä saatavia hyötyjä ovat säästöt työttömyysturvamenoista ja toimeentuloturvan menoista, kuten asumistuesta ja toimeentulotuesta. Työllistyminen lisää julkisen talouden kannalta myös verotuloja. Osatyökykyisten työllistymiseksi käytössä olevan palkkatuen tarkoitus on korvata yritykselle nuoren tai pitkään työttömänä olleen henkilön tuottavuusvaje. Työllistetyn osaaminen voi olla riittämätön kyseiseen työhön, hän tarvitsee enemmän aikaa oppimiseen, jolloin hän ei ole yhtä tuottava kuin avoimilla markkinoilla oleva työntekijä. Perusajatus on, että palkkatuki loppuu, kun työllistettävä on oppinut työtehtävänsä. Työkyvyssä oleva rajoite tai vamma, voi pidentää tuen kestoa. Palkkatukea voisi kutsua myös oppimistueksi. Tuen avulla tehtävä työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä, sillä ilman tukea – usein kolmannen sektorin teettämän työn palkkakustannukset saadaan katettua ja ilman tukea yhteiskunnallisesti merkittävä työ jäisi ilman palkkatukea tekemättä. Palkkatuen nähdään siis olevan yksi keino estää syrjäytymistä työmarkkinoilta. (Tiainen 2018, 181–184.)

Kuitunen & Oivo (2021a, 4–5) ovat samoilla linjoilla. Tilastollisesti voidaan todeta, että työkyvyn heikkenemisen yleisimmät syyt liittyvät masennukseen, mielenterveyden häiriöihin, sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Suomessa yhteiskuntapoliittisena tavoitteena pidetään tärkeänä osatyökykyisten työllistämistä. Mitä isomman joukon pystymme työkyvyn ongelmista huolimatta työllistämään, sitä suuremmat säästöt tuotamme yhteiskunnalle. Tällöin suorat ja välilliset kustannukset, jotka syntyvät työttömyydestä saadaan pidettyä maltillisena.

3.2 Aiempia tutkimuksia ja työllisyyteen liittyviä kokeiluja osatyökykyisille

Työllisyyteen liittyviä kokeiluja osatyökykyisille on ollut monenlaisia. Vuonna 2013 oli Osku-ohjelma ja vuosina 2012–2014 Työluotsi-koulutus, joka muuttui myöhemmin työkykykoordinaattorin koulutukseen. Vuosina 2015–2018 oli OTE-osatyökykyisille tie työelämään – hanke. Sekä vuonna 2020 aloitettu, edelleen käytössä oleva työkykyohjelma, joka on vuoteen 2023 asti käynnissä. (Shemeikka 2021, 14.) Aikaisemmat tutkimukset ja tietopohja osatyökykyisten työllistymisestä ovat hyvin yksisuuntaisia ja kohdistuneet osatyökykyisen käytössä oleviin työllistymisenprosessin keinoihin. Osatyökykyisten työllistämistä ei juuri ole Suomessa aikaisemmin tutkittu työyhteisöjen tai organisaatiokulttuurin näkökulmasta. (Hietala ym. 2015, 5.)

Hankkeiden, tutkimuksien ja kokeilujen toimivuudesta on vaikea tehdä yhteneviä tutkimuksia tai seurata alan kehitystä. Kun yhteiskunnalliselta yritykseltä puuttuvat yhtenäiset mittarit ja vakiintunut määritelmä, on mahdoton saada vertailukelpoista dataa tekemiselle. Yhteiskunnallinen yritys on liiketoimintamalli mutta lainsäädännössä sellaista yritysmuotoa ei vielä tunneta. (Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus 2022b.)

Kaikille sopiva työ ja työyhteisö -tutkimuksessa, joka valmistui vuonna 2015, on tutkittu osatyökykyisten työllistymistä ja työyhteisöön integroitumista. Tutkimus- ja kehittämishankkeen taustalla oli Ratko-malli, jonka toimivuutta haluttiin tarkastella ja edelleen kehittää työyhteisön näkökulmasta. Hankkeen taustalla oli havainto, että poikkeuksetta eri työllistymisprosessin toimet ovat suunnattu työllistyvän yksilön valmentamiseen, mutta työpaikalle siirtymisessä ja työssä pysymisessä ei ollut onnistuttu. Hankkeessa kehitettiin työllistymisprosessin tueksi toimintamallia, joka tukisi ensisijaisesti työnantajien ja työyhteisöjen tarpeita. Työyhteisölähtöinen valmennusmalli Ratko on tehty työllistymisen tueksi osatyökykyisille ja vammaisille. Ratko-malli on oiva keino aloittaa rakentamaan monimuotoisuutta arvostava ja tukeva organisaatio. Valmennusmallin käytön avulla työyhteisö oppii näkemään uudella tavalla monimuotoisuudesta nousevat tarpeet ja hyödyt sekä käyttämään yhdessä luotua yhteistä mallia johtamisessa. Ratko-malli auttaa yksilöitä puhumaan yhdessä samoilla lähtökohdilla, avaa silmät moninaisuutta arvostavalle johtamiselle. Ratko-mallin mukaan räätälöidyt tehtäväkokonaisuudet toimivat kevennettyinä aloitustöinä myös työssä pysymiseksi pitkiltä sairauslomilta palaaville. (Hietala ym. 2015, 5, 24, 27, 32.) Klemelän (2018, 101) juuri julkaistu tutkimus todisti, että Ratko-mallia käytettäessä rahallistettua hyötyä syntyy liiketoiminnassa kolminkertainen määrä investointeihin nähden. Psykkiset ja sosiaaliset hyödyt mukaan lukien.

Erilaisten hakkeiden lisäksi Suomessa on kokeiltu työllistämisehtoa. Sillä tarkoitetaan ehtoja, jotka velvoittavat sopimuskumppania lähtökohtaisesti työllistämään heikommassa työmarkkina-asemassa olevan työnhakijan. Tämä koskee julkisissa hankinnoissa tehtyjä tarjouspyyntöjä ja hankintasopimuksia. (Valtioneuvosto 2022a.)

Myös vastaavan suuntaisesta kehittämistyöstä esimerkkinä on Iisisti töihin -hanke. Siinä tarkoitetaan osatyökykyisellä sopivaa työtä suoraan yrityksen tarpeesta ja räätälöidään osatyökykyisille uusia työtehtäviä yrityksen sisällä. Iisisti töihin -hanketta koordinoi Terveiden ja hyvinvoinnin laitos ja sen osatoteuttajana toimii Kuntoutussäätiö. Kumppaneina on kaupan, rakennusalan ja ravitsemusalan yrityksiä, kuten Lidl Suomi, Leijona Catering ja Sato Oy. Hankkeen toteuttamiseen osallistuu myös Ammattiopisto Spesia Oy. (Terveiden ja hyvinvoinnin

laitos 2021.) Hankkeen työllistävän tavoitteen lisäksi tavoite on muuttaa käsitystä myönteisemmäksi osatyökykyisten palkkaamisen suhteen sekä nähdä osatyökykyinen voimavarana yrityksille ja yhteiskunnalle. Työnantajat saavat hankkeen avulla apua työtehtävän ja työntekijän kohduttamiseen. Iisisti töihin – hankkeen tärkeä painopiste on taloudellinen kannattavuus yrityksille kuin myös yhteiskunnalle. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus 2021.) Osatyökykyinen työntekijä tulisi nähdä antavana, ennemmin kuin ottavana jäsenenä. Kehittämistyöni pyrkii nostamaan esille taloudellista hyötyä arvokkaamman, työyhteisöä rikastuttavan arvon, jonka seurauksena saavutetaan yksilön, yhteisön, liiketoiminnan ja yhteiskunnallinen hyöty. Kaikilla tavoite on sama, työllistää osatyökykyinen, mutta polku, joka sinne kuljetaan, on erilainen.

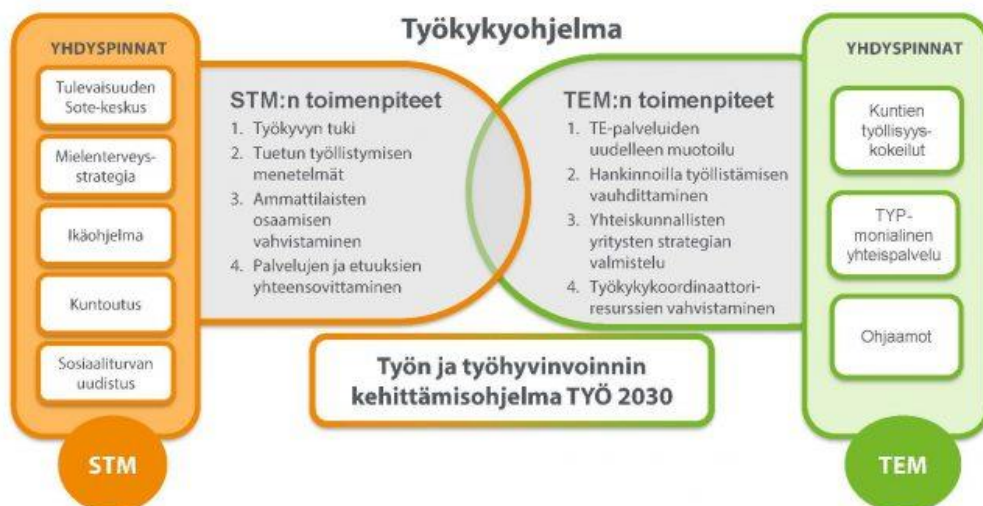
Kuntoutussäätiön työselosteita julkaisussa pohditaan millaiset taustatekijät ovat vaikuttaneet siihen, että osatyökykyisten työttömien määrä kasvoi merkittävästi vähemmän kuin muiden työttömien vuonna 2019–2020. Voisiko osasyynä olla, että työnantajat työllistivät aiempaa enemmän osatyökykyisiä, koska saavat heidän työllistämiseensä taloudellista tukea. Tilastoja voi myös vääristää huolimaton merkintä osatyökykyisistä tilastoihin. Työ- ja elinkeinoministeriön erityisasiantuntija Patrik Töttermanin nostaa julkaisussa esille työllistymisen palvelut, jotka olisivat kohdennettu työnantajille. Yrittäjät ja esihenkilöt työyhteisössä tarvitsevat konkreettista tietoa, apua ja palvelua työllistämiseksi osatyökykyinen pysyväksi jäseneksi työyhteisöön. Tötterman nostaa esille tutummat työnmuokkaukseen sopivat tavat, kuten työtehtävien muutokset ja työergonomia. Työnmuokkaus on kuitenkin muutakin kuin työskentelyolosuhteiden järjestelyä, joka on vain osa sitä kokonaisuutta, joka työnantajan on hallittava työyhteisössä. Osatyökykyisten integroitumiseen työyhteisöön liittyy paljon muitakin kysymyksiä, joten työyhteisössä osaamisenkin tulee olla monipuolista ja yhteistyön sujua oli ammattirajojen, verkostomaisesti työyhteisön sisällä. Työnantajat tarvitsevat tietoa ja ymmärrystä, kuinka konkreettisesti tukea osatyökykyistä työntekijää. Tällä ajattelumallilla toimenpiteitä voidaan kohdentaa muuallekin kuin osatyökykyisiin itseensä. (Tötterman 2021, 31–33.) Töttermanin ajatusten pohjalta ja esille nostetuilla toimenpiteillä vois ennaltaehkäistä osatyökykyisen paluun lähtötilanteeseen ja välttyä toistuvilta työkokeiluilta. Lisäksi välttyttäisiin pettymyksiltä ja yksilön luottamus työtä kohtaa nousisi. Monimuotoinen työyhteisö asettaa yrittäjälle paljon haasteellisemman kentän toimia. Tarvitaan lisää tutkimuksia työyhteisöjen tai organisaatiokulttuurin näkökulmasta.

Tällä hetkellä käynnissä on Työelämäohjelma, joka koostuu kolmesta kokonaisuudesta. Työelämän mielenterveysohjelmasta, jonka tavoite on tukea mielenterveyttä työelämässä,

TYÖ2030, joka tähtää työn ja työhyvinvoinnin toimintatapojen uudistamiseen, työelämäinnovaatioiden luomiseen ja teknologian hyödyntämisen sekä Työkykyohjelmasta, jonka tavoite on parantaa osatyökykyisten työllisyyttä. Tässä osassa keskitymme osatyökykyisille kohdistettuun työkykyohjelmaan. Työkykyohjelma – polku osatyökykyien työllistymiseen, on käynnistynyt 2019 ja jatkuu vuoteen 2023 asti. Se on osa hallitusohjelman työllisyystoimia, joista vastaa Työ- ja elinkeinoministeriö sekä Sosiaali- ja terveysministeriö. Hallitus tavoittelee 75 prosentin työllisyysasteen saavuttamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022b.) Työkykyohjelman operatiivisesta toimeenpanosta vastaa Terveiden ja hyvinvoinninlaitos (THL). Työterveyslaitoksen (TTL) vastuulla on asiantuntijuuteensa perustuen työkyvyntuen mallintaminen. (Tilastokeskus 2013.) Moni osatyökykyisten työllisyyden toimenpide tähtää palvelukokonaisuuden parempaan hallitsemiseen.

Työkykyohjelman tavoite on keskittyä tähän 65 000 työttömän työnhakijan joukkoon, ratkaisemalla osatyökykyisten työllistymisen haasteita ja siten parantaa osatyökykyisten työllisyyttä. Jotta tavoite saavutetaan, on osatyökykyisillä oltava yhtä lailla mahdollisuus tehdä työtä omien kykyjensä mukaan ja näin ollen osallistua yhteiskunnan rakentamiseen. Tarkoituksen mukaisilla työkyvyn tuen palveluilla voidaan mahdollistaa työllistymistä ja työssä jaksamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022c.) Työkykyohjelman myötä työkykykoordinaattoreita koulutetaan lisää ja palkataan TE-toimistoihin kohdistamaan työvoiman kysyntää entistä paremmin osatyökykyisiin työnhakijoihin. Tämä tiivistää entisestään yhteistyötä yrittäjien ja työnantajien kesken sekä helpottaa rekrytointipalvelujen osuvuutta työnhakijoille. (Haatainen, 2022a.)

Työkykyohjelman yhdyspinnat



Kuva 1: Työkykyohjelman yhdyspinnat kuvio kuvaa kuinka Sosiaali- ja terveysministeriö toimii yhteistyössä, Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa ja millaisia asiakokonaisuuksia työkykyohjelma pitää sisällään. Sosiaali- ja terveysministeriö (2020).

Suomen malli- Työkanava Oy

Aikaisempien tehtyjen tutkimusten ja tulosten pohjalta perustettu Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus sekä Ruotsin Samhall-mallia hyödyntävä osatyökykyisten työllistämisen konserni, Työkanava Oy, pyrkivät yhdessä vastaamaan osatyökykyisten työllistymisen haasteisiin. Työmarkkinoiden ulkopuolella on arviolta 20 000–30 000 osatyökykyistä, joiden työllistymistä ei pystytä edistämään nykyisillä palvelumuodoilla. Työkanava Oy on valtion omistama yhtiö, jonka tavoite on aloittaa toimintansa loppuvuodesta 2022. Yhtiön tehtävä on työllistää vaikeimmassa asemassa olevia työttömiä osatyökykyisiä. Työntekijä palkkautuu suoraan Työkanava Oy työsuhteeseen ja yhtiö myy henkilöiden työpanosta asiakkaille, alihankinnan mukaisesti palvelukokonaisuuksia. Työvoimaa voi myös vuokrata. Yritykset, järjestöt, yksityiset kuluttajat ja julkisyhteisöt, jotka tarvitsevat työvoimaa, voivat olla Työkanavan asiakkaita. Osatyökykyisen tavoite on työllistyä jatkossa itsenäisesti muiden työnantajien palvelukseen, avoimille työmarkkinoille. Tähän tavoitteeseen päästään, kun osatyökykyisen työtaidot ja osaaminen kehittyvät riittävän tuen ja kokemuksella avulla. Erityistehtävayhtiö ei ilmoita työpaikoista julkisesti. Työkanavan työntekijäksi pääsee ainoastaan TE-viranomaisen kautta. (Työ ja elinkeinoministeriö 2022b.)

4 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tutkimuksessa käytettyjä käsitteitä ovat yritysohjaaja, yrityskulttuuri, työkyky, osatyökykyinen, täsmätyökykyinen ja monimuotoisuus. Tutkimuksessa teoria ja tietopohjana käytetään aikaisempia tutkimuksia, jotka liittyvät suuntaa antavasti osatyökykyisten työllistymiseen, työhön integroitumiseen, monimuotoisen työyhteisön kehittämiseen ja niissä löydettyihin tuloksiin sekä tehtyihin aikaisempiin johtopäätöksiin. Niiden avulla pyritään löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin sekä löytämään syitä, jotka ovat osatyökykyisen työllistymisen esteenä.

Tässä osassa avataan, mitä ammatillisuus yritysohjaajan työssä tarkoittaa. Yritysohjaajille ei ole määritelmää ammatin vaatimuksista, mutta avaan niitä työn odotusten pohjalta. Yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvonnan parissa työskentelevän ohjaajan keskeinen tavoite on osatyökykyisten työllistäminen ja heidän erityispiirteiden tunnistaminen työyhteisössä. Tutkin millaista tietoa yritysohjaaja, yrittäjä ja työyhteisö tarvitsevat osatyökykyisen työllistymisenprosessista, voidakseen integroida yksilö tasavertaisena yksilönä työyhteisöön.

Työllisyyskysymykseen liittyy käsite työkykyisyys ja käsittelen sitä osatyökykyisyyden näkökulmasta ja sitä millainen mahdollisuus yksilöllä on työllistyä täsmätyökykynsä vuoksi työvoimapoliittisten toimenpiteiden piirissä. Millaisin toimin voimme tukea työllistymistä, sillä itselleen sopivassa työssä henkilö voi olla täysin työkykyinen, mihin tarvitsemme käsitettä osatyökykyinen?

4.1 Yritysohjaaja

Yritysohjaajille ei ole määritelmää ammatin vaatimuksista. Mitä ammatillisuus yritysohjaajan työssä sitten tarkoittaa? Yritysohjaajan tehtävä on pohtia yrittäjäksi aikovan kanssa, millaisia valmiuksilla henkilöllä on yrittäjäksi aikoessaan. Yritysohjaaja voi suunnitella yhdessä yrittäjän kanssa yritystoimintaa, henkilöstöpolitiikkaa, antaa neuvoa ja tukea verkostomaiseen sidosryhmä yhteistyöhön. Yritysohjaaja kannustaa yrittäjää kehittämään ideasta toimivan ja kannattavan liikeidean.

Suomessa yli 92 prosenttia yrityksistä on mikroyrittäjiä, joissa työskentelee alle 10 henkilöä. Yritysohjaajina- tai neuvojina toimivat useimmiten henkilöt, joilla on useiden vuosien kokemusta liiketoiminnasta palkkatyössä tai ovat itsenäisiä yrittäjiä. Henkilöille on luontevaa jakaa sellaista osaamista, jota voitaisiin hyödyntää aloittelevien ja jo toiminnassa olevien yritysten avuksi. Yritysohjaajan työnkuva mahdollistaa valjastamaan oman osaamisen toisten hyödyksi.

Palvelumuotoilun avulla voi henkilö tuotteistaa omaa osaamistaan muiden yrittäjien käyttöön. (Peuhkurinen 2020.)

Yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvonnan parissa työskentelevältä yritysohjaajalta vaaditaan osaamista ja ymmärrystä yhteiskunnallisen yrityksen liiketoiminta mallista sekä keinoista, joilla yritystoimintaa edistetään. Yritysohjaajan yksi keskeisistä tavoitteista on kannustaa yrittäjää osatyökyisen työntekijän palkkaamiseen ja pyrkiä omalla toiminnallaan poistamaan ennakkoluuloja työllistymisen prosesseista, madaltamaan rekrytointikynnystä sekä tukea yrittäjää valmentamaan työyhteisö vastaanottamaan osatyökyinen, tasavertaiseksi jäseneksi työyhteisöön. (Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus 2022a.) Vuorovaikutustaidoilla on iso merkitys, kun tavoitteena on saada toinen osapuoli ymmärtämään viesti. Näkyvät eleet ja ilmeet, yhdessä näkymättömien asenteiden kanssa vaikuttavat viestin perillemenoon ja kuinka siinä oleva asia ymmärretään. (Työturvallisuuskeskus 2022a) Yritysohjaajan ulosanti ja taito puhekeinoiksi itselleen tuttu asia vaikuttaa siihen, miten yrittäjä motivoituu ja innostuu toimintaa kehittämään.

Yritysohjaaja tulisi tuntea pääpiirteittäin myös palveluverkosto, jonka avulla osatyökyisen erityispiirteet tulee näkyväksi monimuotoisessa työyhteisössä. Yritysohjaajan toimenkuvassa korostuu tietämys yhteiskunnallisista yrityksistä ja niiden ekosysteemistä, tuntemus osatyökyisten työllistämisen erityispiirteistä sekä ymmärrys yhteiskunnallisten yritysten oikeudellisista muodoista sekä ansainta-, rahoitus- ja johtamismalleista. Yritysohjaaja osaa edistää sosiaalisia innovaatioita ja tunnistaa niiden skaalaamismahdollisuuksia sekä pyrkii aktiivisesti tunnistamaan yhteiskunnalliset tulevaisuuden tarpeet. (Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus 2022a.) Tänä päivänä yritysohjaajan työssä korostuu taito neuvoa yrittäjää kohti inhimillisempää ja monimuotoisempaa työelämää. Monimuotoinen työyhteisö voi pitää sisällään osatyökyisen henkilön, jolloin työyhteisö on alati muuttuva ja jossa yksilön halutaan sulautuvan tasavertaiseksi jäseneksi työyhteisöön, erityispiirteistä huolimatta. Tämän vuoksi onkin tärkeää tarjota uutta tietoa keinoista, joilla voimme edistää työllistymisen mahdollisuuksiin sekä tukea henkilöä työssä pärjäämisen edellytyksiin (Salminen 2015, 71).

Yritysohjaajan on tärkeää tuntea myös laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen malli. Tässä mallissa erityis- huomioon nostetaan arvojen ja periaatteiden mukaan toteutuva työllistymisen malli. Mallissa yksilöllisyys, voimaantumisen ja luottamus korostuvat sekä se, kuinka kohtaisimme toisemme ihmisenä. (Partinen 2020, 9:19-9:45.)

Tutkimuksen tavoite on, että yrityksen ohjauksen ja neuvonnan parissa työskentelevä henkilö ymmärtäisi paremmin osatyökykyisen työllistymiseen liittyvien palvelujen yhteensovittamista ja kuinka tärkeää on ohjata yrittäjää valmentamaan työyhteisö vastaanottamaan osatyökykyinen henkilö tasavertaiseksi jäseneksi monimuotoiseen työyhteisöön. Tavoitteena on myös syventää yritysohjaajien ammatillista osaamista osatyökykyisten palvelujen parantamiseksi. Tavoite on madaltaa rekrytointikynnystä ja sen myötä edistää osatyökykyisille sopivien työpaikkojen syntymistä. Kaikki yhteistyö tähtää loppujen lopuksi siihen, että yrittäjä osaisi hyödyntää eri mahdollisuuksia osatyökykyisen parhaaksi.

4.2 Yrittämisen haasteet osatyökykyisen työllistämisen näkökulmasta

Useimmiten yrittäjät ovat asiantuntijoita tavoitteensa sisällön tehtävissä, mutta muussa yritystoiminnassa kuten työyhteisön kehittämisen, muutoskyvykkyyden ja tunnetaitojen osa-alueet voivat olla vielä vieraita sekä kaivata tukea. Tämän käsityksen avulla, tämä opinnäytetyö lähtee tutkimaan ja selvittämään sekä kehittämään konkreettisia keinoja, kuinka ottaa huomioon osatyökykyisen erityspiirteet työyhteisössä ja miten valmentaa työyhteisöä vastaanottamaan osatyökykyinen henkilö työyhteisöön.

Yrittäjyys on tapa tehdä työtä, työllistää itsensä ja ehkä myös muita. Yrittäminen on oman osaamisen hyödyntämistä ja uskomista omaan liikeideaan. Parhaimmillaan yrittäjyys on inspiroivaa arkea, jossa päätät itse työtapasi ja työaikasi. Yrittäjyyteen kuuluu vastuuta ja yritystoiminnassa on aina omat riskinsä. Sinun pitää olla määrätietoinen, mutta sietää myös epävarmuutta. Tahto ansaita rahaa on välttämätön, jos haluat ansaita elantosi yrittäjänä. (Uusyrityskeskus 2022.)

Osatyökykyisen työllistämistä yhteiskunnallisessa yrityksessä haastaa tiedon puute tukimuodoista, joilla on mahdollista madaltaa osatyökykyisen työllistymisestä koettua riskiä. Yrittäjän kiinnostukseen rekrytoida osatyökykyinen vaikuttaa Ristolan (2022) tuoreen opinnäytetyön mukaan eniten palkkatuen mahdollisuus. Palkkatuella pyritään tasoittamaan taloudellisia riskejä, joita mahdollisesti syntyy osatyökykyisen työllistämisestä. Kun yrityksiä tarkastellaan yrityksen koon mukaan, käy ilmi, että suurimmalle osalle yrittäjistä palkkatuki on merkittävä etu osatyökykyistä palkatessa. Eniten palkkatukea tarvitsevat alle 50 työntekijän yritykset. Lisää tietoa ja mahdollisuuksia hyödyntää, kaivattiin myös työhönvalmentajan palveluista, työkokeilusta että palkkatuesta. (Ristola 2022, 33–34.)

Rahallinen tuki voi olla myös työolosuhteiden järjestelytuki ja kuntien työllistämispalkkiot. Työolosuhteidenjärjestelytuella on mahdollista kattaa työpaikalle tehtäviä muutoksia, jos

yksilön työnsuoritus edellyttää sellaisia vamman tai sairauden takia. Tukea on myös mahdollista käyttää korvaamaan toisen työntekijän antamaan apuun. Yrityksille, joiden palkkauskannukset ovat yli 2 milj. euroa/vuosi, on mahdollista saada todistus osatyökyiseltä työntekijältä TE-toimiston toimesta, jossa työkyvyttömäksi joutuminen ei vaikuta työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen maksuluokkaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022c.) Työolosuhteiden järjestely tuki on myös huonosti tunnettu tukimuoto ja siksi vähän käytetty mutta voisi myös osaltaan madaltaa rekrytointikynnystä. Rekrytoinnissa kannattaa huomioida anonymin ja esteettömän rekrytoinnin kriteerit, silloin rekrytointi on syrjimätöntä, sekä monimuotoisuutta tukevaa. (Vamlas 2022.)

Ei rahallisia tukia ovat mm. työkokeilu, joka antaa yrittäjälle ja osatyökykyiselle mahdollisuuden selvittää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja sekä varmistaa työhön soveltuvuuden ja näin ollen paluun työmarkkinoille. Yhteisön ja yksilön integroitumisen tueksi voi saada asiantuntijan apua kuten työhönvalmentajan, työterveyden tai muun moniammatillisen verkoston tukea. Työhönvalmentajan tehtävä on varmistaa, että kaikkien osapuolten tarpeet kohtaavat ja keskeinen ymmärrys syntyy siitä, mitä tavoitellaan. Työhönvalmentajan tukea voi saada 50 tuntia vuodessa. (TE-palvelut 2022.) Myös Huotari (2021) kertoo opinnäytetyössään, joka etsii ratkaisuja kohtaanto -ongelmaan osatyökykyisten työllisyyden parantamiseen tuloksista, joiden perustella on tullut siihen tulokseen, että työyhteisöön tarvitaan hyvä toimija valmentamaan työyhteisöä siihen, kuinka kohdata osatyökyinen tai pitkäaikaistyötön. (Huotari 2021, 89.)

Yrityksille hyödynnettäviä työllistämisen keinoja on myös oppisopimuskoulutus. Oppisopimuksen aikana työnantaja ja osatyökykyinen tekevät määräaikaisten työsopimuksen ja sen aikana yritys voi kouluttaa uuden työntekijän. Koulutus tapahtuu työtä tehden, siitä saadaan palkkaa ja kerrytetään samalla työkokemusta. Oppisopimuskoulutuksesta voi myös saada koulutuskorvausta. (Oppisopimus 2022.) Yritykselle selkein polku työllistää osatyökyinen on ensisijaisesti olla ensiksi yhteydessä oman alueensa TE-palveluihin. Te-palveluilla on erilaisia alueellisia hankkeita ja yhteistyö verkostoja, joihin etsitään yrityksiä yhteistyökumppaniksi. Te-palveluilta saa tukea niin yrittäjä kuin osatyökykyinen. Näin ollen he voivat yhdistää tarjonnan ja kysynnän sekä voi olla avuksi kohtaanko-ongelmassa.

4.3 Yrityskulttuuri monimuotoisessa työyhteisössä

Yrityskulttuurilla tarkoitetaan sellaisia käyttäytymistapoja ja yksilöiden sisäisiä arvoja, joita organisaatioon on syntynyt ajan kuluessa, ja ne muokkaavat halusimme tai emme, päivittäistä

toimintaa. Yrityskulttuuria voidaan yrittää ohjailta ja kehittää, mutta se kuinka toisia tervehdimme, puhumme toisillemme, millaiset ajatusmallit meitä ohjaa, kuinka tiedottamme asioista sekä millaista päivittäisjohtaminen on, tulevat näkyväksi vasta todellisissa tilanteissa arjessa. Hyvä mittari mitata yrityksen kulttuuria on pohtia mitä tapahtuu, kun kukaan ei ole näkemässä. (Luukka 2019, 25.) Ihmisen sisäiset arvot muuttuvat käytännön teoiksi.

Työyhteisössä voi olla eri tavoin ajattelevia, eri taustoista tulevia tai eri-ikäisiä työntekijöitä. Yhteinen tavoite on, että monenlaiset työyhteisön jäsenet saavat tehdä työtä samassa paikassa ilman syrjintää. (Telma 2017.) Monimuotoisuus työyhteisössä koostuu yksilöiden erilaisuuksista. Erilaisuutta on näkyvää ja näkymätöntä. Näkyviä ominaisuuksia ovat ne, jotka voimme omin silmin havaita, mutta näkymättömät niitä sisäänrakennettuja taitoja ja arvoja, joita tuomme esille käytännön teoilla.

Työnantajat suhtautuivat vielä 2006 vuonna osatyökykyisten palkkaamiseen hieman epäillen. Kuitenkin työnantajista jopa 80 prosenttia vuonna 2017 suhtautui osatyökykyisiin työnhakijoihin myönteisesti. Rekrytoidessa osatyökykyistä oli motivaatiolla ja osaamisella suurempi merkitys kuin itse työkyvyllä. Osatyökykyisten työllistymisen mahdollistajaksi tarvitaan politiikkaohjelmia ja yhteiskuntapoliittisia painotuksia. Ne toimivat valikoiman ja painotusten määrittäjinä. Laajemmin yhteiskunnassa osatyökykyisten asemaa kuitenkin muokkaavat arjen käytännöt ja työpaikalla vallitsevat asenteet. (Kuitunen & Oivo 2021b, 10.)

Aikaisemmat tutkimukset sekä Huotarin (2021) opinnäytetyö perään kuuluttavat asennemuutosta, jota avoimilta työmarkkinoilta tarvitaan. Kaikilla työhön haluavilla ja palaavilla pitäisi olla mahdollisuus kokeilla työtä ilman että kokee olevansa ”ongelma työyhteisössä”. (Huotari 2021, 89.) Työllistymisen rakenteissa ja työpaikan kulttuureissa elää vieläkin vahva häpeänstigma. Tämä tulee esille myös Kuntoutussäätiön vuonna 2019 tekemästä Mielenterveysbarometristä, jonka mukaan merkittävä osa työhön palaavista ihmisistä kokee vielä tänä päivänäkin, että mielenterveydellisistä syistä johtuva osatyökykyisyys voi johtaa arvostuksen ja aseman menetykseen. Mikäli työyhteisö ei ole turvallinen ja hyväksyvä, moni ei uskalla puhua ongelmistaan. Paljon on tietoa saatavilla työn muokkauksesta ja työkyvyntuesta, mutta työyhteisöt eivät ole aina valmiita hyödyntämään kokemuksia käytännön tasalla asti. (Salonen 2021, 20.) Kun viemme sisäisen oman arvomaailman ja osaamisemme käytännön tekoihin asti, työelämä muuttuu osatyökykyisille suotuisammaksi. Tämä pätee aivan kaikissa työyhteisöissä ja yksilön lähtötilanteesta riippumatta.

Poutiainen nostaa esille samassa teoksessa tuen ja koulutuksen tarpeen jota työnantajat tarvitsevat edelleen vahvemmin, osatyökykyisten työllistämisen keinoista, eduista sekä toimimista työyhteisöä tukevista malleista, jotka ovat toimineet käytännössä. Myös hänen mielestään asenteet muuttuvat hitaasti ja yrityskulttuuri kaipaisi kunnon pölytystä uudistuaakseen, sillä edelleen osatyökykyisiä kohtaan on paljon ennakkoluuloja. (Puotiainen 2021, 13.) Moni tuore tutkimus peräänkuuluttaa lisätietoa osatyökykyisen työllistämisenprosessista ja työyhteisöön juurtumisesta. Sillä riittävä tieto antaa realistisempaa kuvaa työllistettävää liittyvistä riskeistä ja saa näkemään mahdollisuuksia, riskejä enemmän. (Ristola 2022, 34–42.) Positiiviset kertomukset erilaisista onnistumisista osatyökykyisten työllistymisissä madaltaisivat kynnystä kokeilla osatyökykyistä työntekijää osaksi jo olemassa olevaa monimuotoista työyhteisöä. Työnantajan maine nousee esille myös sosiaalisia kysymyksiä pohdittaessa ja tällä tavoin sitä voisi kirkastaa.

Monimuotoista työyhteisöä johdettaessa on ymmärrettävä, että pelkällä tasa-arvoa korostavalla toiminnalla synnytetään helposti tasapäisyyttä. Tiedostamatta tätä eksymme helposti toiminnassamme ajattelemaan, että kaikkia tulisi kohdalla samalla tavalla. Yksilön erilaisuus on arvokasta ja hyödynnettävää sekä erilaisuuteen liittyy myönteisiä vaikutuksia, jopa liiketaloudellisia etuja. Erilaisuus nähdään vielä hyvin rajattuna, yksittäisenä osaamisena tai työvoiman edullisuutena. Erilaisuuden hyödyntäminen ei tule olla erilaisuuden hyväksikäyttöä. Erilaisuuden ympärillä pyörii edelleen piiloteemana erilaisuuden sietäminen. Monimuotoinen ajattelu-tapa tuo mukanaan laajemman mahdollisuuden rekrytointiin ja toimii näin kilpailuetuna työvoimapulasta kärsivillä aloilla. Jotta voidaan kehittää työyhteisöä monimuotoisemmaksi pitää yksilön potentiaalin hyödyntämisestä siirtyä täyteen hyväksyntään ja arvostuksen kasvattamiseen. Monimuotoisuuden edut liittyvät mahdollisuuksiin, joita ovat oman ajattelun avartaminen sekä uusien näkökulmien näkeminen. Voimme toisiltamme mallintaa, oppia sekä omaksua uusia taitoja ja asenteita. (Ajanko 2016, 39–41.) Työyhteisön ratkaisukykyä edistää parhaimmillaan monimuotoisuus ja se ei ole yksin henkilön etu, vaan tukee kaikkia työntekijöitä työyhteisössä. Yksilö sitoutuu ja motivoituu eri tavalla, ei kaikkia samalla lailla kohtelemalla. Yksilön etu ei voi mennä yhteisön edelle.

Hulluuden määritelmä: teet saman asian uudelleen ja uudelleen, mutta odotat eri tuloksia.

-Albert Einstein

Moninaisuus on siis erilaisuuden hyväksymistä. Se toki tuo mukanaan erilaisia haasteita, kompleksisuutta ja kaoottisuutta mutta myös mahdollisuuksia ja haasteita, jotka hyväksytään ja

voidaan kohdata. Kun ne hyväksytään asioina, joihin voidaan vaikuttaa, avataan ovet laajemmalle työskentelymahdollisuuksille. Keskeistä olisikin arvostaa, että erilaisuus haastaa ajattelua ja uudenlaisen ajattelun myötä kehitämme toimintaa. Moninaisuutta tulee johtaa tietoisesti ja pehmein arvoin, haasteellisena ja hurmaavana, arvottomatta ja arvostaen. Pidetään erilaisuutta luontevana sekä välttämättömänä. Aidosti erilaiset yksilöt voivat olla aidosti vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja löytää yhteyden. (Ajanko 2016, 42–43.)

Erilaisuutta on tietoisesti tuotu näkyväksi ja tietoa siitä lisätty. Tieto ei välttämättä takaa erilaisuuden hyväksymistä, sen hyödyntämistä tai että se siirtyisi arkeen käytännön teoiksi. Moninaisuuden johtaminen on asenne ja ajattelumalli nähdä erilaisuus laajempaan etuna, kuin yksittäisenä toiminnan etuna. Se vaikuttaa yksilön ja koko yhteisön oppimiseen, haastaa kasvuun ja itsetuntemuksen polulle. (Ajanko 2016, 83–84.) Se millainen on yrittäjän oma suhde monimuotoisuuteen sekä hänen persoonansa, luovat yrityskulttuurin ja monimuotoisuuskulttuurin perustan yritykseen. Johtamistavalla on siis merkittävä vaikutus yrityskulttuurin luomiseen. Sen osuus koko toiminnasta on lähes 70 %, loppuu vaikuttaa prosessit, standardit ja systeemit. Kun on löydetty kulttuuriin ja arvoihin sopivat toimintatavat, tarvitaan yhteiset pelisäännöt, joilla tekemisestä tehdään arjessa pysyvää. Vaikka olemme erilaisia, pitää työyhteisön yksilöiden keha myös samankaltaisuutta sitoutuessaan yhteiseen päämäärään. Kaikki pyrkivät kuitenkin samaan päämäärään, tehdä työnsä hyvin, tuomalla oman arvokkaan osuutensa, tullakseen hyväksytyksiä yhteisöön. Kun pidetään kirkkaan mielessä, että moninaisuus on lähtökohtaisesti suotavaa sekä tulevaisuudessa välttämätöntä. Tulevaisuuden työelämässä parhaimmillaan erilaisuuden arvo nähdään eriävissä näkökulmissa, arvostetaan erilaisuutta, eikä ole tarkoituskaan tasoittaa kaikkia samanlaiseksi. Kun yksilöä arvostetaan, hän tekee parhaansa. Työyhteisössä arvostaminen näkyy innovatiivisena tekemisellä ja osaamisen kehittymisenä. (Ajanko 2016, 132–135.) Moninaisuus on tämän päivän trendisana ja tuo vähemmistöjen oikeuksia näkyväksi. Erilaisia yksilöitä on aina ollut työyhteisössä, mutta ovatko heidän hyväksyminen ollut tähän päivään asti vain näennäistä tekemistä? Parhaimmillaan tämä ei ole mitään erityistä taitoa vaativaa johtamista vaan osa kaikkea muuta normaalia toimintaa.

Puutteelliset tiedot ja taidot monimuotoisesta työyhteisöstä lisäävät yhteisössä epävarmuutta ja pelkoa. Joka johtaa siihen, etteivät yksilöt uskalla olla aidosti läsnä ja avoimesti ilmaista omia tunteitaan ja ideoitaan. Työhyvinvointi laskee usein, mikäli työsuhte esihenkilöön tai työkaaverihin on puutteellinen arvostuksen suhteen. (Ajanko 2016, 36–37.) Hyvä esihenkilö on kiinnostunut ihmisistä, itsestään ja ihmiskäsityksestä ja ymmärtää niiden merkityksen

moninaisuuden johtamisessa. Oma arvopohja ohjaa johtajan tekoja ja valintoja. Yrityksen ohjauksen ja neuvonnan ammattilaisen on tärkeää olla tietoinen, kuinka yrittäjä voi omalla toiminnallaan vahvistaa työyhteisön sitoutuneisuutta ja arvostusta toisia kohtaan. Yritysohjaaja voi myös olla muutoksen panema voima mutta ennen kaikkea tarvitaan työyhteisö mukaan työllistymisen talkoisiin.

Tarvitsemme eri toimijoiden roolissa yhä enenevässä määrin sietokykyä kohdata muutoksia ja kykyä joustaa uuden edessä. Tätä näkökulmaa tukee Sikke Leinikki (2021) puhuessaan epävarmuustaidoista blogissaan. Hänen mukaansa tarvitsemme taitoja, jotka auttavat muutoksien sietämistä. Epävarmuustaitojen kehittäminen auttaa silloin kun kohdataan haasteita. Muutoskyvykkyys auttaa yhteisön jäseniä oppimaan ja löytämään tarkoituksen työlleen. Kun koetaan mahdollisuutta vaikuttaa itselleen tärkeään asiaan ja koetaan työyhteisön arvostusta, vahvistuu toimijuuden tunne. Avoin vuorovaikutus on keskiössä työyhteisössä, kun keskustellaan mitä muutokset työyhteisössä aiheuttavat. (Leinikki 2021.)

Sydänmaalakan (2009) mukaan monimuotoinen työyhteisö on innovatiivisempi, tuottavampi, joustavampi ja omaksuu nopeammin uusia asioita. Monimuotoisuus mahdollistaa laajemman osaamisen ja kokemuksen, joiden näkökulmasta on hyvä kehittää toimintaa. Haasteitakin toki tulee, kun mielipiteitä ja ideoita on. Kohtaamme jatkuvasti nopeita toimintaympäristön muutoksia ja joudumme opettelemaan elämää jatkuvassa turbulenssissa. (Sydänmaalakka 2009, 172–174.) Työyhteisössä pitää olla selvät toimintatavat kuinka monimuotoista työyhteisöä johdetaan, jottei omat asenteet estä koko yhteisön potentiaalin käyttöä. Kuinka täsmällisiä taitoja voidaan hyödyntää koko toiminnan kehittämisessä ja millä toimilla varmistaa, että kaikki potentiaali on käytössä?

Työyhteisöjen monimuotoistuksessa vaatii se esihenkilö- ja johtajatyöltä uudenlaista asennetta ja tapaa kohdata erilaisuutta. Monikulttuurisuus lisääntyy ja se vaatii meiltä entistä enemmän tiedostamista laajemmin toisistamme. Monimuotoinen työyhteisö voi muodostua seuraavanlaisista ryhmistä: vamma, sukupuoli, etninen tausta, uskonto, sosiaaliluokka, vähemmistö tai ammatillinen tausta. (Sydänmaalakka 2009, 172.) Kaikki olemme erilaisia ja opimme eri lailla, oli taustamme sitten mikä tahansa. Työyhteisössä tavoite on kuitenkin, että jokainen työskentelisi mahdollisemman tehokkaasti ja viihtyisi työssään. Tämän vuoksi esihenkilö- ja johtotyöltä vaaditaan joustavuutta ja avarakatseisuutta. Sillä kaikki me asetamme johtamiselle haasteita, terveydentilasta huolimatta, halusimme tai emme.



Kuva 2: Työyhteisön muutoskyvykkyys rakentuu oma asenne, työyhteisön asenne, monimuotoisuuden potentiaali käyttö, työn tekemisen reiluus ja täsmätaitojen hyödyntämisestä. (Asunto 2022).

4.4 Muuttuva työelämä

Sitra (2021) ennakoii tulevaisuuden työelämän olevan entistä monimuotoisempaa, arvostavaa, tasa-arvoista ja esteetöntä. Työelämän arkea on työolosuhteiden mukauttamista, työnkuvien uudelleen miettimistä sekä ihmisten vahvuuksien tunnistamista. Jatkuvaa puntarointia ja muutoskyvykkyuden hallitsemista. Työpaikoilla panostetaan yhä enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan, seurataan työkykyä ja rakennetaan kuormittavuutta tunnistavia malleja, sillä näillä toimilla edistetään organisaation toimintaa, pidetään huolta yksilöistä ja lisätään kilpailukykyä. (Sitra 2021.)

Työelämän rakeiden muutosta avataan Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa (2018) jossa huomion saa kevyemmät ja rutiinomaiset tehtävät, joiden siirtyminen IT-teknologian tuottamiksi, tuo haasteen osatyökyisille. Kaikki tulevaisuuden työt vaativat yksilöltä jatkuvaa uuden oppimista ja muutosvalmiutta. Työelämän vaatimukset tehokkuudesta, osaamisesta ja epävarmuudesta voi kuormittaa osatyökykyistä niin paljon että työstä suoriutuminen on entistä haastavampaa. Avoin keskustelu ja mahdollisuus työn muokkaukseen hyvissä ajoin ja voi olla pelastus työssä jatkamiselle. (Työturvallisuuskeskus 2018.) Tulevaisuuden työelämätaidot voivat

tuottaa vaikeutta suurelle joukolle osatyökykyisiä ja hankaloittaa sitä kautta työllistymistä. Työyhteisön tulee miettiä mitä sellaista yrityksessä voisi tehdä, jossa ei vaadita erityistä tunteälyä tai yksilön ei tarvitse loistaa sosiaalisilla lahjakkuuksilla. Tällainen tilanne voi olla autismin näkökulmasta mahdollinen.

Työelämävalmiuksia on kasvatettava, jotta pysymme muuttuvan työelämän matkassa ja pysymme hyödyntämään mahdollisuudet, joita meille tarjotaan. Tämä tarkoittaa inhimillisen ja yhteisöllisen työyhteisön kehittämistä sekä muita pehmeitä arvoja, kovien teknologian ja digiosaamisen rinnalla. Puhutaan metataidoista. Itsensä johtaminen, oman osaamisen tunnistaminen ja sosiaaliset yhteistyötaidot ovat niitä. Näitä taitoja tarvitaan, jotta voi hyödyntää omaa osaamistaan, verkostoitua ja löytää mahdollisuuksia tehdä työtä. Ne ovat myös avain asemassa, kun punnitaan yksilön sosiaalisen pääoman rikkautta eli niitä voimavaroja, joilla sinun käyttöliittymäsi säilyy yhteiskuntaan. (Hakala 2018.) Tämä on erittäin haastava työelämäntaito, johon moni osatyökykyinen ei välttämättä koskaan pysty.

Työmarkkinoilla kilpailukykytekijöinä kasvaa vastuullisuus ja merkityksellisyys. Työstä saatava merkityksellisyys ja yhdessä työskentely on lisääntynyt. Sosiaalista pääomaa kehitetään muokkaamalla työelämän edellytyksiä. Jatkuva osaamisen kehittäminen ja muuttuva työympäristö vaatii, että voi vaikuttaa omaan työhön ja sen avulla luoda työn merkityksen sekä yhteisöllisyyden. Silloin työ on mielekästä ja siinä oppii kaikki osapuolet. (Sitra 2021.) Tätä tekee parhaimmillaan monimuotoinen työyhteisö. Työyhteisön erilaisuus on voimavara ja kilpailuetu.

5 OSATYÖKYKYINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

Lailla ei ole määritelty millainen on työkyvyn virallinen määritelmä. Työkyky rakentuu yksilön terveydentilan, elämäntyylin, työn sekä ikääntymisen vuorovaikutuksesta. Se kuinka suoriudut työsuorituksesta, on työkykysi. Yksilön edellytykset suoriutua omasta työstään ovat tasapainossa hänen ammattinsa vaatimusten kanssa. Työkyinen yksilö on silloin kun hän saapuu soveltavana aikana töihin ja saavuttaa vaaditun työsuorituksen tason. Työkyky voi olla tehtäväkohdainen, jolloin yksilö ei selviydy täydellisesti tietyistä työnsä vaatimuksista mutta voi olla toisessa tehtävässä täysin työkykyinen. (Pakarinen 2018, 203–204.)

On toivottua, että yksilön olemassa olevaa työkykyä, vaikka osittaistakin tarkasteltaisiin enemmän siitä näkökulmasta mitä henkilöllä jo on ja kuinka sitä voisi tukea. Liian usein tarkastellaan tilannetta työkyvyn puutteen näkökulmasta. Asiakaslähtöisessä toiminnassa asiakas on keskiössä ja hänet huomioidaan aidosti ja otetaan mukaan palvelun suunnitteluun paremmin. Joustava ja kahdensuuntainen yhteistyö koko palvelukokonaisuuden piirissä on ensiarvoisen tärkeää, sillä monialaisessa yhteistyössä tarpeet tunnustetaan ja tukea saadaan helpommin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021a.)

Tämänhetkinen työkyky muodostuu yksilöllä siitä millainen toimintakyky ja ammattitaito henkilöllä on, suhteessa työn vaatimukseen. Työkyky vaikuttaa työllistymiseen, työssä pysymiseen tai kuinka voi edetä uralla. Mikäli työtä voidaan muokata toimintakyvyn mukaiseksi, voi työkyky on erinomainen, vaikka toimintakyky olisikin heikentynyt. Haasteena onkin etuuksien ja palveluiden saaminen sillä suomalainen sosiaalivakuutusjärjestelmä pohjautuu tänä päivänä työkykykäsitykseen, jonka määrittää lääketiede. Tällaisessa näkökulmassa työkykyä arvioidaan sairaudesta, viasta tai vammasta johtuvasta työkyvyn alentumasta käsin. Työkykyohjelma kuitenkin katsoo tilannetta jäljellä olevan työkyvyn mukaan. Työkykyohjelman lähtökohta on, että kun työ suunnitellaan henkilön tilanteen mukaan ja mahdollistetaan riittävä tuki työssä, jokainen on työkyinen johonkin työhön. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022.) Työkykyä pitäisi miettiä terveys lähtöisesti eikä sairaus keskeisesti.

Työkyvystä puhutaan yleisesti silloin kun työkykyä arvioidaan yleisiin työelämän vaatimuksiin. Yksilöä ei siis voida luokitella vain sairauden tai vamman vuoksi työkyvyttömäksi. Nykymääritelmä on, että osatyökyinen on henkilö, joka käyttää osaa työkyvystään ja on halu kyvyn ylläpitämiseen. Fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset ominaisuudet tulevat myös esille, kun muodostetaan käsitys yksilön toiminta- ja työkyvystä. Fyysiseksi työkyvyttömyydeksi luokitellaan,

kun elimistö ei toimi moitteettomasti. Psykkinen ja sosiaalinen työkyky viittaa yksilön henkisiin voimavaroihin, jotka ilmenevät mm. heikentyneenä taitona ilmaista omia tunteita tai kykyä tulkita toisten tunteita. Voisikin olla mukavampaa puhua täsmätyökykyisistä, henkilöistä, jotka tekevät työtä osalla siitä kapasiteetista, joka heillä olisi käytössään normaaliin työelämän vaatimuksiin verratessa. (Pakarinen 2018, 204–205.)

Työstä jaksamista – työkyky muodostaa perustan työhyvinvoinnille. Kun työn ja yksilön voimavarojen suhde pysyy tasapainoisena, on työstä saatava hyöty yksilölle työkyvyn ylläpitoa ja työssä jaksaa kehittyä. Yksilön työkykyä ylläpitävät myös osaaminen, arvot ja asenteet sekä motivaatio. Työyhteisöön liittyviä muita asioita johtaminen, esihenkilötyö, työolot ja työyhteisön toimivuus, toki myös itse tehtävä kohtainen. Se mistä yksilön työkyky johtuu eli taustat, millainen motivaatio ja halu palata työhön ovat, vaikuttavat oleellisesti työllistymiseen. Mikäli yksilön kokemat haasteet ovat pieniä, sitä suurempi on yleensä motivaatio ja halu palata työelämään, työllistyä ja löytää pysyvä työsuhde. (Pakarinen 2018, 208.)

Tämänhetkinen työkyky muodostuu yksilöllä siitä millainen toimintakyky ja ammattitaito henkilöllä on, suhteessa työn vaatimuksiin. Työkyky vaikuttaa työllistymiseen, työssä pysymiseen tai kuinka voi edetä uralla. Mikäli työtä voidaan muokata toimintakyvyn mukaiseksi, voi työkyky olla erinomainen, vaikka toimintakyky olisikin heikentynyt. Työkykyohjelma kuitenkin katsoo tilannetta jäljellä olevan työkyvyn mukaan. Työkykyohjelman lähtökohta on, että kun työ suunnitellaan henkilön tilanteen mukaan ja mahdollistetaan riittävä tuki työssä, jokainen on työkykyinen johonkin työhön. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022.)

5.1 Osatyökykyisen erityispiirteet työyhteisössä

Osatyökykyinen ymmärretään henkilöksi, joka ei selviydy työn asettamista vaatimuksista samoin kuin muu työyhteisö, vaan tarvitsee joitakin työn suorittamista tukea apuja, päästäkseen yhtä tehokkaaseen työn tulokseen. (Pakarinen 2018, 203.) Osatyökykyinen on hallinnollinen käsite henkilölle, jolla on vain osa työkyvystään käytössään. Osatyökykyinen käsite mahdollistaa työelämään osallistuvien henkilöiden työkyvyn käsittelemisen erilaisista lähtökohdista. Tämä riippuu täysin siitä, millaista työtä henkilö tekee sillä hetkellä tai on hakemassa. Sen vuoksi henkilö voi olla täysin soveltuva tehtävään, kunhan työn vaatimukset räätälöidään henkilön työkykyä ja osaamista vastaaviksi. Osatyökykyisyys voi olla tilapäistä tai pysyvää. Tunnetun osatyökykyisyydestä puhutaan silloin kun sen aiheuttaja on vamma tai sairaus. Se voi kuitenkin johtua yhtä hyvin puutteellisesta osaamisesta, muuttuneesta elämäntilanteesta

sosiaalisesta ympäristöstä tai jopa asenteista. Henkilön toimintakyky voi myös olla alentunut ja vaikuttaa tällöin työkykyyn. Jos työtä voidaan muokata, saadaan työn vaatimukset vastaamaan toimintakykyä ja näin ollen henkilö voi olla täysin työkykyinen. (Terveys- ja hyvinvoinnintaitos 2022.) Tuleekin selväksi, että osatyökykyisen erityispiirrettä kuvaa parhaiten tila, joka ei ole pysyvä. Tila vaihtelee elämän aikana, työuran eri vaiheissa, eikä ole selkeästi yhteen suuntaan etenevä. Työkyvyn muutos voi johtua monesta eri syystä ja siksi sen selvittäminen ei ole kovin yksi selitteistä. (Terveyskylä 2021.) Tällaisessa tilanteessa tuleekin jokaisen, roolista huolimatta, muutoskyvykkyyden sietäminen ensiarvoisen tärkeään rooliin.

Suomessa vammaiset henkilöt ovat muuta Eurooppaa harvemmin töissä ja siksi osatyökykyisten työllisyysaste on edelleen matala. Hallituksen yksi keskeisimmistä hankkeista pyrkii korjaamaan ongelmaa. Työllistymistä ja työssä pysymistä on tutkittu usean vuoden ajan ja työllistymisen tueksi on rakennettu hankkeita ja tehty selvityksiä. Suomalaisista työikäisistä yli puolella eli 1,9 miljoonalla henkilöllä on jokin työtä rajoittava vamma tai sairaus, joka vaikuttaa työllistymisen mahdollisuuksiin tai työn tekemiseen. Tällöin heitä kutsutaan osatyökykyisiksi. Osatyökykyisellä on muita korkeampi riski menettää työ sekä töihin paluu ja työllistyminen eivät onnistu. Osatyökykyisyyttä voi olla monenlaista, se voi olla myös tilapäistä, vaikka tapaturman takia. (Soste 2022.) Osatyökykyisten työllisyysasteen nostamiseksi ja työllistymisen tueksi on jo kokeiltu monipuolisesti erilaisia palveluja, keinoja ja etuuksia. Keskustelut ja hankkeet ohjaava puhetta kuitenkin osatyökykyisistä ja pitkälti niihin liittyvistä etuuksien, järjestelmien ja palveluiden näkökulmiin (Kuitunen & Oivo 2021a, 5). Yhteiskunnassa vallitsevat kehitystrendit muokkaavat käsitystämme ja suhtautumista osatyökykyisyydestä. Osatyökykyisen yksilön tulevaisuuden työelämään ja työllistymiseen vaikuttavia muutostrendejä ovat digitalisaatio, inkluusio sekä koulutuksen ja osaamisen merkitys. Kehitystrendit tulevat vaikuttamaan osatyökykyisten asemaan työmarkkinoilla. (Tötterman 2021, 32.)

Mikäli kyseessä on tilapäisestä työkyvyttömyydestä henkilöllä, joka on jo työyhteisön jäsen, arkikielessä voisimme puhua työn tuunaamisesta. Tällöin toimenkuvaa tai työtehtäviä voidaan tilapäisesti keventää tai jotakin jättää pois, kunnes yksilön työkyky palautuu normaaliksi. Tehtävien muokkaaminen tai jakaminen on myös yhtä tärkeä asia perustella muulle yhteisölle muutos, jotta jokainen ymmärtää oman osuutensa työyhteisön ja yrityksen eduksi mutta ennen kaikkea mitä lisäarvoa se tuo yksilön työhön ja työnkuvaan. Muutos työtehtävien sisällössä voi olla toivottu uudistus mutta joskus myös se voi kuormittaa yksilöä. Molemmissa edellä mainituissa tilanteissa olisikin hyvä, että työyhteisö pääsee itse osallistumaan uuden työtehtävän

muodostamiseen ja sen sisällön rakentamiseen. Näin yksilö kokee voineensa itse vaikuttaa omaan työhönsä. Sosiaalipedagogiikassa nähdään, että hyvä elämä muodostuu kyvystä hallita omaa elämää, kyvystä muotoilla siitä yksilöllinen kokonaisuus ja toisaalta taas osallistumisesta yhteiselämään yhteisöissä (Nivala & Ryyänen 2019, 91). Osatyökykyinen voi tehdä täyttä työpäivää ja täyttä työtä.

Kokemusasiantuntija Joni Koskinen (2021) pitää tärkeänä seuraavia osatyökykyisen erityispiirteitä: olisi hyvä tunnistaa on yksilön ainutlaatuisuus ja omien vahvuuksien kirkastaminen – yksilön voi olla vaikea uskoa omiin kykyihin, kun yhteiskunta vaatii paljon. Yksilö kaipaa tukea asteittaiseen työhön paluuhun – pienin askelin. On tärkeää varmistaa, että yksilön oma tavoite ja toimintakyky ovat tasapainossa, tunnistaa miten ammatillisen itsetuntemuksen ja itseluottamuksen voimavaroja voi tukea sekä varmistaa osallisuuden tunne työyhteisössä. Työyhteisöstä lähtevä tuki voi madaltaa siirtymävaihetta palveluverkostosta takaisin työelämään mutta yhtä tärkeää Koskinen mukaan on myös vaatia hoitojärjestelmältä aktiivista työelämän orientaatiotukea. (Koskinen 2021, 9:13-9:20.) Ryhmäytyminen työyhteisöön tapahtuu erilaisia vuorovaikutus keinoja vahvistaen. On siis selvää, että osatyökykyiselle ei toimi, toimijuutta muutoksessa eli resilienssiä heikentävät työllisyyden aktiivimallit vaan päinvastoin, ihmisläheinen kohtaaminen jossa yksilön itsetuntoa, kyvykkyyttä ja resilienssiä nostetaan. (Huotari 2021, 87).

Työllistämisen keskiössä ovat asenteiden muuttaminen ja tietoisuuden kasvattaminen. Palkkaamalla osatyökykyisen, vammaisen tai pitkäaikaissairaana työyhteisöön saadaan monimuotoisuutta. Yhteiskuntavastuu konkretisoituu pienissä teoissa. Työllistämällä vammaisen tai osatyökykyisen työnantaja edistää eettistä arvopohjaa ja rakentaa imagoaan edelläkävijänä ja ennakkoluulottomana työnantajana. Osatyökykyisten ja vammaisten työntekijöiden työpanos saadaan käyttöön työtehtäviä ja -aikoja räätälöimällä. Osatyökykyisen henkilön mahdollisuuksia tehdä ansiotyötä, voidaan tukea jo pienillä työolojen muutoksilla ja niistä voidaan saada suuria etuja. (Työturvallisuuskeskus 2022b, 13.) Sosiaalisen vastuun puolesta puhuu myös Klemelän (2018) tekemä tutkimus, jossa olemassa olevien työntekijöiden näkökulmat otetaan huomioon osatyökykyisten työllistämistä suunnitellessa. Tutkimus osoittaa, että työpaikan ilmapiiriä kehittävät moninaisuuden salliminen ja sen tukeminen. (Klemelä 2018, 96.)

5.2 Osatyökykyisen työllistäminen yrityksen kilpailueduksi

Tänä päivänä käytetään yhä enemmän termiä täsmätyökykyinen. Se tarkoittaa, että kun yritys löytää työhön sopivan osatyökykyisen, tulee hänestä täsmätyökykyinen. Paras mahdollinen

yksilö siihen tehtävään. Täsmätyökykyinenkin henkilö voi tarvita tukea suoriutuakseen työtehtävästä ja tullakseen osaksi työyhteisöä. Yhteiskunnallisen yrityksen yrittäjällä ja työyhteisöllä on yleensä muita yritysmuotoja enemmän tahtoa ja halua työllistää täsmätyökykyinen mutta samalla saattaa puuttua ne tiedot mistä lähteä liikenteeseen ja keinot, kuinka toimia käytännössä. Täsmätyökykyinen henkilö on merkittävä työvoimapotentiaali ja täsmätyö laajentaa työllistymisen mahdollisuuksia. Täsmätyökyky käsitteenä on terveyskeskeinen, positiivinen ja näkökulma on itse työssä.

Olemassa olevan työkyvyn käyttöönotto on inhimillistä ja taloudellisesti kannattavaa yksilön kuin myös yhteiskunnan näkökulmasta. Työkyvyn kohdistaminen oikein ylläpitää ja tukee toimintakykyä ja ehkäisee syrjäytymistä. Osaamiskeskeinen ja voimavaralähtöinen ajattelu tulee olla perustana työn tekemiselle. (Työturvallisuuskeskus 2018.) Kun tarve työvoimalle syntyy ja yrittäjä alkaa kartoittamaan vaihtoehtoja rekrytoinneille, nousee tulevaisuudessa yhä useammin esille osatyökykyisen palkkaaminen. Yksistään yleinen työhönvalmennuksellinen lähtökohta ei riitä osatyökykyisen työllistämiseen (Tötterman 2021, 31). Täsmätyökykyisen työllistäminen tarkoittaa yhteiskunnalliselle yritykselle kilpailuetuna, työvoimapulan helpottamista sillä monimuotoinen työyhteisö vahvistaa yrityksen rekrytointi asemaa yhteiskunnassa ja yksilön valitessa työnpaikkaa, johon hakea. Täsmätyökykyisen työllistäminen varmistaa yritys vastuun näkyväksi tekemisen. Yhteiskuntavastuuta voi kantaa työllistämällä täsmätyökykyisen. Tämä on hyvin näkyvä yrityksen kilpailuetu.

Liiketoiminnan ollessa vastuullista, siitä kannattaa kertoa. Työllistymistä suunnitellessa, työpaikan valintaan vaikuttaa yrityksen aitoon vastuullisuustekoon perustuva missio (Työturvallisuuskeskus 2022b). Yritysten sosiaalinen vastuuta on alkanut näkymään osatyökykyisten työllistämällä. Tämä tuodaan esille jo rekrytointi toimenpiteissä. Liiketoimintamallissa voidaan päättää osatyökykyisten rekrytoinnista ja työllistymisestä. Näin saadaan vahvistettua brändiä ja tuodaan sosiaalinen vastuu näkyväksi. Yritys voi hakea tietoisella rekrytointistrategialla kilpailuetua muihin yrityksiin, kun työllistymisen keinot keskittyvät osatyökykyisten palkkaamiseen ja monimuotoisuus nostetaan vahvasti esille. (Kuitunen & Oivo 2021b, 10.) Jotta löydetään monimuotoiseen työyhteisöön uusi jäsen, on varmistettava, että esteettömyyteen liittyvät asiat on tarkistettu. Näin mahdollistetaan sujuva hakeminen kaikille ja houkutellaan uutta osaamista työyhteisöön. Rekrytointi voi olla kilpailuetu koska muutaman asian tarkistuksella eri vaiheissa varmistetaan, että hakuprosessi on monimuotoisuutta tukevaa, syrjimätöntä ja vastuullista. (Vamlas 2022.) Yrittäjää kannattaa rohkaista tekemään rekrytointi anonyymien ja ilman tausta

tietoja olevan valinnan kautta, jossa todentuu esteettömän rekrytoinnin tavoite. Tällöin vähennetään eriarvoisuutta, yrityksen maine ja mielikuvat paranevat. Osatyökykyisen työllistämällä edistetään eettistä arvopohjaa, rakennat imagoa edelläkävijänä sekä toimit ennakkoluulottoman työnantajan tavoin.

Erilaisuus ihmisissä tulisi nähdä mahdollisuutena enemmän kuin ongelmana. Suomessa ongelma muodostuu pikemminkin siitä, kun käyttämätöntä työkykyä on vapaana työmarkkinoilla mutta enenevässä määrin kuitenkin työvoimapula kasvaa. Tätä voisi kutsua kohtaanto-ongelmaksi, jota kutsutaan osatyökykyiseksi. Työyhteisöissä on paljon henkilöitä, jotka eivät suoriudu omasta työstään mutta työtä muuttamalla tai toisaalla tekemällä henkilöt suoriutuisivat työstään hyvin, eikä työkyvyttömyyttä olisi. Kohdentamalla jäljellä oleva työkyky oikeaan työtehtävään, osatyökykyinen olisi ratkaisu yhteiskunnalliseen ongelmaan. (Eskola 2021.)

Anonyymi ja esteetön rekrytointi on monimuotoisuutta tukevaa, syrjimätöntä ja vastuullista. Rekrytoidessa työhön henkilön, joka voi osatyökykyisyydestä huolimatta toimia työssään normaalisti suoriutuen ja voi jäädä paikkaansa pysyvästi, konkretisoituu yhteiskuntavastuu. (Vammas 2022.) Osatyökykyisen työntekijän kanssa kannattaa ensin solmia työkokeilu, joka on maksuton työnantajalle. Sen jälkeen siirrytään palkkatuen kautta työsopimuksen kirjoittamiseen, jos henkilö suoriutuu työstään odotusten mukaisesti. Kilpailuetuna saat työvoimapulan helpotumisen, sillä näkyvä vastuullisuus ja monimuotoinen työyhteisö vahvistaa yrityksen rekrytointi asemaa yhteiskunnassa.

6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksellisen kehittämistyön lähestymistapana käytetään laadullista toimintatutkimusta ja menetelminä kyselyä sekä ideariihä ja arviointityöpaja menetelmien yhdistelmää. Toimintatutkimus on osallistava tapa tehdä tutkimusta, etsiä yhdessä ratkaisuja tunnistettuun tarpeeseen ja saada aikaan konkreettinen käytäntöön soveltuva tuotos. Keskeisenä ajatuksena tässä työskentelytavassa on tavoite luoda uutta tietoa ja ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä ja suuntautua uudistamaan yhteisön toimintatapoja sekä vahvasti yhteiskunnallisen käytännön ongelman ratkaiseminen. Laadullisessa tutkimuksessa analysointi eli ongelmanratkaisutapahtumia muodostuu koko opinnäytetyöprosessin aikana. Analyysin tavoitteena on pikkuhiljaa ymmärtää ja muodostaa isommasta kokonaisuudesta, järjestelmällisesti työskennellen, uutta tietoa opinnäytetyössäni asettamalle haasteelle ja tehtävänasettelulle. Tällä lähestymistavalla tutkittaessa ollaan kiinnostuneita, miten asioiden pitäisi olla, ei vain siitä, miten ne ovat nyt. Sekä saada käsitys keskeisistä asioista, joita tarvitaan ydinosaamisalueen ympärille, tukemaan osatyökykyisten erityispiirteiden näkyväksi tulemistä ja työllistymisen ymmärtämistä työyhteisössä. (Vilka 2021, 31–34.)

Valittu lähestymistapa osallistuttaa tutkittavia tiiviisti käytäntöä ja teoriaa yhdistäen. Tärkeä piirre on tutkijan ja tutkittavien välinen yhteistyö. Lähestymistavan valintaan on vaikuttanut myös se, että tilaaja sekä käyttäjät osallistuvat konkreettisen tuotoksen suunnitteluun, jota voidaan hyödyntää tulevissa yritysohjaajien ja -neuvojen koulutuksissa. Kuten myös Vilka (2021) toteaa kirjassaan, valitessani toiminnallisen opinnäytetyön, työlläni on käytännön merkitys ihmisille, jotka työskentelevät yrityksen ohjauksen ja työyhteisön kehittämisen parissa. (Vilka 2021, 34.)

Toimintatutkimuksellista lähestymistapaa käyttäessä ja ratkaisua etsiessä edellyttää tämä tutustumista aiempaan jo löydettyyn lähdeaineistoon, jota olen tehnyt edellisissä luvuissa sekä tutkimuskohteen aktiivista osallistamista, tutkimusaineiston keräämiseksi. Tutkimuskohteenä on Yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvonnan osaja -opintojakson opiskelijat. Käytän opinnäytetyössäni lähdeaineistona monipuolista tutkimustietoa ja kirjallisuutta osatyökykyisten työllistymisestä, työkykykoordinaattorin koulutuksen tuomaa uusinta tietoa osatyökykyisten työllistämiseksi sekä Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä koulutuksen avulla hankittua tietoa.

6.1 Tutkimusmenetelmä ja tiedon keruu

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää yritysohjaajiksi opiskelevien tietämys ja näkemys osatyökyisten erityispiirteistä työyhteisössä ja kuinka erityispiirteet tulisi ottaa huomioon työyhteisöä kehittäessä. Käytin menetelmänä kyselyä, jossa tosiasia ja taustatiedot selvitettiin puolistrukturoidun sähköisen kyselyn avulla eli osa kysymyksistä olivat kaikille vastaajille samanlaiset ja avoimet kysymykset tukivat strukturoituja kysymyksiä (Vilka 2021, 107). Tehty kysely avaa minulle parhaiten lähtötilannetta ja tarvetta, mihin suuntaan yritysohjaajan ammattitaitoa tulisi kehittää, kun pidetään osatyökyinen työntekijä ja monimuotoinen työyhteisö keskiössä.

Kyselyn (liite 1) kysymykset suunniteltiin huolella ja tarkoituksenmukaisesti. Osa kysymyksistä oli valmiita vastausvaihtoehtoja sisältävät ja osa avoimia. Kysymykset teemoitettiin opintojakson aiheiden mukaisesti, painoarvon ollessa osatyökykyisissä. Tällä pyrittiin säilyttämään selkeys ja ymmärrettävyys sekä luomaan yhteys opintojakson sisältöön. Kyselyn avulla koulutuksen järjestäjä sekä tutkijat saivat hyvät lähtötiedot opiskelijoista, heidän taustoistaan, tietämyksestä osatyökykyisistä, työyhteisötaidoista ja miksi he ovat hakeutuneet koulutuksen. Kysymykset (37) viimeisteltiin julkaisukuntoon yhdessä koulutuksen vastuuhenkilön kanssa. Suurin osa kysymyksistä oli strukturoituja monivalintakysymyksiä ja niitä oli 16 ja avoimia kysymyksiä oli 5. Nämä kaikki 21 kysymystä olivat kohdennettu osatyökykyisten työllistymisen aiheisiin, loput 16 koskivat yhteiskunnallisten yritysten toiminnan erityispiirteitä. Kysely lähetettiin osana opintojakson saatekirjettä sähköpostitse (liite 2) hyperlinkkinä. Linkistä aukesi itse kysely, jossa oli vielä tarkemmin kuvattu kyselyn tarkoitusta saatekirjeenä. Tällä pyrittiin herättämään opiskelijoiden mielenkiinto aihetta kohtaan ja kannustamaan vastausten antamiseen.

Tutkimusaineisto kerättiin Diakonia ammattikorkeakoulun Webropol-ohjelmalla. Kyselyssä käytettiin lomaketta, jossa oli valmiita kysymyksiä valmiine vastausvaihtoehtoineen. Kysymykset esitettiin samassa järjestyksessä kaikille koulutukseen osallistuville ja vastaajan tuli valita itselleen parhaiten sopiva vastausvaihtoehto. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastaamalla kyselyyn osallistuja antoi samalla suostumuksen aineiston tutkimuskäyttöön. Kyselyyn vastattiin anonymisti, joka tarkoittaa, ettei yksittäisiä vastaajia tunnusteta vastauksista, eikä näin ollen kerätty tieto vaaranna yksilön tietoturva. Kysely oli nopea tapa toteuttaa verkon välityksellä. Tämä Webropol -ohjelma mahdollistaa myös uusintakyselyn, opintojakson jälkeen.

Ilmoittautuneita yrityksen ohjauksen ja neuvonnan opintojaksolle oli 33 henkilöä. Kysely lähetettiin ilmoittautuneille syyskuun lopussa sähköpostilla, osana muuta opintojakson informaatiota. Vastausaika oli yksi viikko. Vastauksia tuli 14 kpl:tta eli vastausprosentti oli 42 %. Ensimmäisellä opintojaksolla lokakuun alussa opiskelijoita tuli webinaariin 17 henkilöä. Ensimmäiseen opintojaksoon mennessä tulleita kyselyn tuloksia tarkasteltiin pohjatietona oppilaiden odotuksista, sekä kerrottiin osallistujille millaisia vastauksia he olivat antaneet. Tällä oli tarkoitus osoittaa oppilaille kyselyn tärkeys ja merkitys pilottina järjestettävän opintojakson toteutuksen sisältöön ja sen kehittämiseksi. Osallistujia muistutettiin vielä kyselystä suullisesti ja kehoitettiin vastaamaan, jotta vastausprosenttia saataisiin suuremmaksi. Uusia vastauksia ei saatu enempää. Etukäteen arvioin, että riskinä voi olla tutkimusaineiston suuri kato eli vastausprosentin alhaisuus, koska aika on lyhyt ja otos näin pieni. (Vilka 2021, 137.) Noin puolet ilmoittautuneista ei syystä tai toisesta koskaan aloittanut opintojaksoa.

6.2 Aineiston analysointi ja tulkinta

Kyselyllä tuotettua havaintoa kutsutaan aineistoksi. Tutkimusaineistoa tulkittiin kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusotteella. Laadullinen tutkimusote on toiminnalliselle opinnäytetyölle ominaista. Siinä tavoite on ymmärtää tutkimuskohdetta heidän kokemusten avulla sekä ihmisten sosiaalista todellisuutta ja arvoja sisältäpäin. (Vilka 2021, 17–22.) Tutkimuksen kysymystenasettelu määräytyi olemassa olevan tiedon rinnalle ja täsmentyi työn edetessä. Kyselyssä hyödynsin jo olemassa olevaa tietoa, ajankohtaista ja tulevaisuuteen katsovaa oman ammattialani tietoa. (Vilka 2021, 129–134.) Näkökulmani oli tulevaisuusorientoinut ja tavoitteeni on tuottaa kaikkia hyödyntävää uutta tietoa.

Kohderyhmä oli moninainen ja heille esitetyt kysymykset hyvin rajattuja sekä täsmällisesti aseteltuja. Kyselystä saatua, analysoitavaa aineistoa muodostui määrällisesti vähäisesti, sen laatu oli kuitenkin luotettava, sillä vastaukset olivat tutkittavien omia mielipiteitä ja käytännön kokemuksia, ja tämä riitti kattamaan tiedontarpeen tutkimukselle. (Vilka 2021, 191.) Aineistoa kerättiin Webropol-ohjelman avulla ja järjestelmästä otettiin Word ja Excel tiedostot analysointia varten. Aineistoa tarkasteltiin ja koottiin niistä vastauksia, jotka liittyivät tutkimuskysymyksiin. Aineistoa oli koodattu värien avulla eli jokainen tutkimuskysymys oli saanut oman värin. Tämä auttaa laadullisen analyysin tekemistä ja sisällön ymmärtämistä. (Vilka 2021, 153.) Useimmiten vastauksissa esille nousseet teemat koottiin yhteen ja saatiin muodostettua rakenne, joka oli merkityksellinen opetusmateriaalin rakentamisessa (Vilka 2021, 154).

Aineiston analyysi vahvisti aikaisempien tutkimusten tulosten merkitystä ja toi esiin tarvittavan tiedon siitä, millaista tietoa osatyökykyisten erityispiirteistä työyhteisössä tarvitaan, jotta voidaan kehittää työyhteisön toimintaa osatyökykyisen työllistämiseksi. Aineistosta saatuja tuloksia esitellään tässä tutkimuksessa visuaalisten kaavioiden avulla sekä avoimien kysymysten vastauksista etsittiin useimmiten esiintyneitä yhteisiä kuvaavia sanoja, jotka koottiin sanapilveksi.

6.3 Opetusmateriaalin testaus ideariihä ja arviointityöpajassa

Arviointityöpaja yhdessä kyselyn kanssa on keskeinen tutkimusaineiston tiedonlähde ja siksi merkittävä osa tutkimuksellista kehittämistyötä (Vilka 2021, 91). Kysely tuloksista saadun aineiston, laadullisen analysoinnin ja siitä tehtyjen johtopäätösten jälkeen rakennettiin opiskelijoille kohdennettu opetusmateriaalin prototyyppi. Materiaalin rakentamisessa käytettiin kyselyn vastausten tuottamaan tietoa, tutkijan ammatillista aikaisempaa kokemusta ja kirjallisuuden tuomien näkökulmien yhteensovittamista. Opetusmateriaali julkaistiin oppilaitoksen sisäisessä HowSpace verkkotyötilassa, jossa koulutuksen virtuaaliset tapaamiset ja keskustelut muutenkin toteutetaan. HowSpace työtilaan on vain opettajilla ja opiskelijoilla pääsy. Opetusmateriaalin aineiston arvioinnissa, tarkastelussa ja kehittämisessä käytettiin yhteistoiminnallista ideariihä ja arviointityöpaja metodin yhdistelmää. Tällainen toiminnallinen metodi soveltuu erinomaisesti toiminnallisen kehittämistyön käyttäjälähtöiseen tuotteen tai suunnitteluun (Vilka 2021, 89).

Työpajalle oli selkeä suunnitelma ja tavoite. Kerroin opintojakson webinaarissa opiskelijoille tekemistä ohjaavana lähtökohtana tutkimuskysymyksistä sekä mitä varten työpaja järjestetään ja että materiaali on tehty myös heidän antamien tulosten pohjalta. Kerroin miksi materiaali on annettu opiskelijoiden arvioitavaksi, ja mihin tulen heiltä saatua palautetta käyttämään jatkossa. Tämän jälkeen opiskelijoiden tehtävänä oli tutustua itsenäisesti materiaaliin ja annettuihin kysymyksiin. (Vilka 2021, 90.)

Kysymykset olivat:

- Mitä hyvää materiaalissa on?
- Miten kehittäisit sitä?
- Kuinka tämä palvelee sinua?

Opiskelijat pystyivät kirjaamaan vastauksiaan työtilassa siten, että kaikki näkivät vastauksia ja pystyivät kommentoimaan toistensa vastauksia. Kaikki opiskelijat ja opettajat pystyivät seuraamaan syntyneitä ideoita. Työpajassa tutkijan tarkoitus oli osallistua itsekin keskustelemalla läpi tulleista ideoista ja ryhmittelemällä niitä teemojen sekä tärkeysjärjestyksen mukaan, jotta saadaan mahdollisimman valmis materiaali virtuaalityöpajassa rakennettua (Vilka 2021, 90).

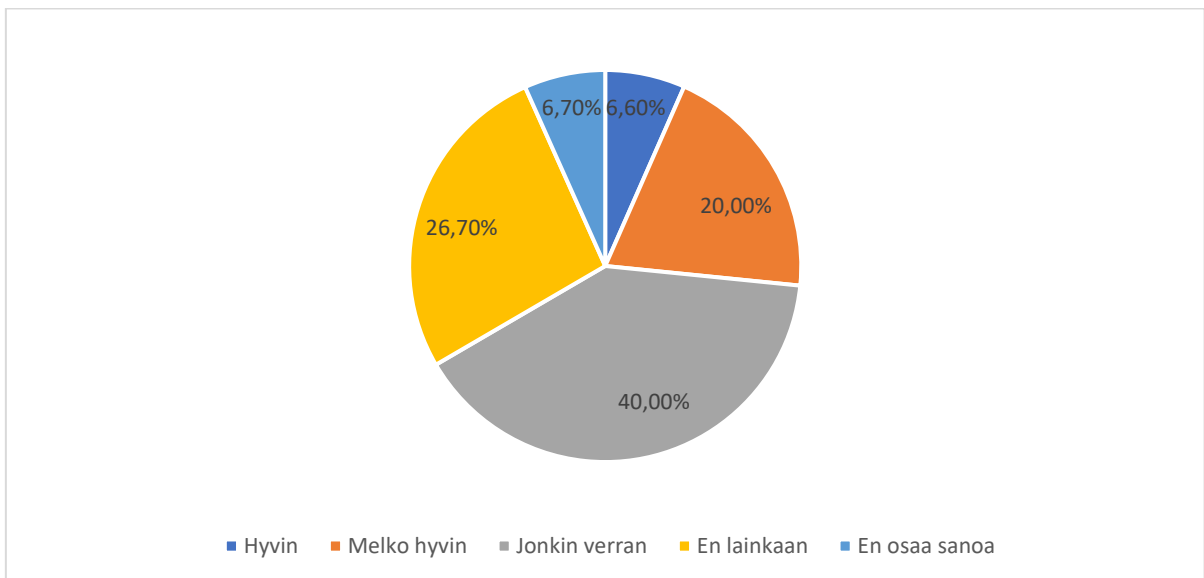
Lisäksi materiaali lähetettiin arvioitavaksi ja kommentoitavaksi ulkopuolisille asiantuntijoille sähköpostitse. Arviointityöpajassa arvioitavana olleesta opetusmateriaalista saatiin palaute vain yhdeltä opiskelijalta, yhdeltä lehtorilta ja neljältä ulkopuoliselta asiantuntijalta. Asiantuntijat olivat kaksi työyhteisön kehittäjä opiskelijaa sekä osatyökykyisten työllistymisen parissa työskentelevä kehittäjäpäällikkö ja OMA-valmentaja. Heitä pyydettiin arvioimaan myös materiaalin käyttäjäystävällisyys, samoin perustein kuin opiskelijoita. Vastaukset koottiin satunnaiseen järjestykseen Excel -tiedostoon. Annetut kysymykset koodattiin väreihin ja vastauksista analysointiin värikoodien avulla yhteneväisyyksiä kehitysehdotuksista. Oppimismateriaali sai lopullisen muotonsa tarkan ja johdonmukaiseen analysoinnin jälkeen, joka tehtiin laajasta sisäl-
tökokonaisuudesta, pienemmiksi kokonaisuuksiksi ja jaoteltiin teemoittain. (Vilka 2021, 129.)
Analysoin tuloksia, peilasin niitä aiempiin tutkimuksiin ja poimin aineistosta yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Näin oivalsin, millaista materiaalia tuottamalla saan vastattua tutkimuskysymyksiin.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvon -opintojaksolle osallistuneille opiskelijoille lähetetyn kyselyn ensimmäiset kuusitoista (16) kysymystä käsittelivät yhteiskunnallisen yrityksen liiketoimintamallia. Loput kaksikymmentäyksi (21) käsittelivät osatyökyisten työllistymistä. Tässä luvussa tutkimuksen tuloksista esitetään vain osatyökyisten työllistymisen erityispiirteistä ja työyhteisön kehittämisen näkökulmasta, visuaalisten kuvioiden ja sanallisen selityksen avulla. Osa tutkimuksen kyselyssä esitetyistä vastauksista oli pyydetty avoimien vastausten tavalla. Näiden kysymysten vastaukset on koottu sanapilviksi. Kuvioissa isompana testin kokona olevat sanat ovat toistuneet ja korostuneet vastauksissa eli ne ovat koettu merkittäviksi tekijöiksi aiheesta, josta kysymys on esitetty. Mitä pienempi teksti on, sitä harvemmin se kyselyn tuloksissa mainittiin.

Ensiksi esitetään vastanneiden oppilaiden nykytietämys osatyökykyisten erityispiirteistä ja monimuotoisesta työyhteisöstä. Tutkimustuloksissa korostuu erityispiirteiden tunnistaminen, jotta ne ymmärretään ja niitä voidaan tukea.

Miten hyvin tunnet osatyökykyisten erityispiirteet työyhteisössä?

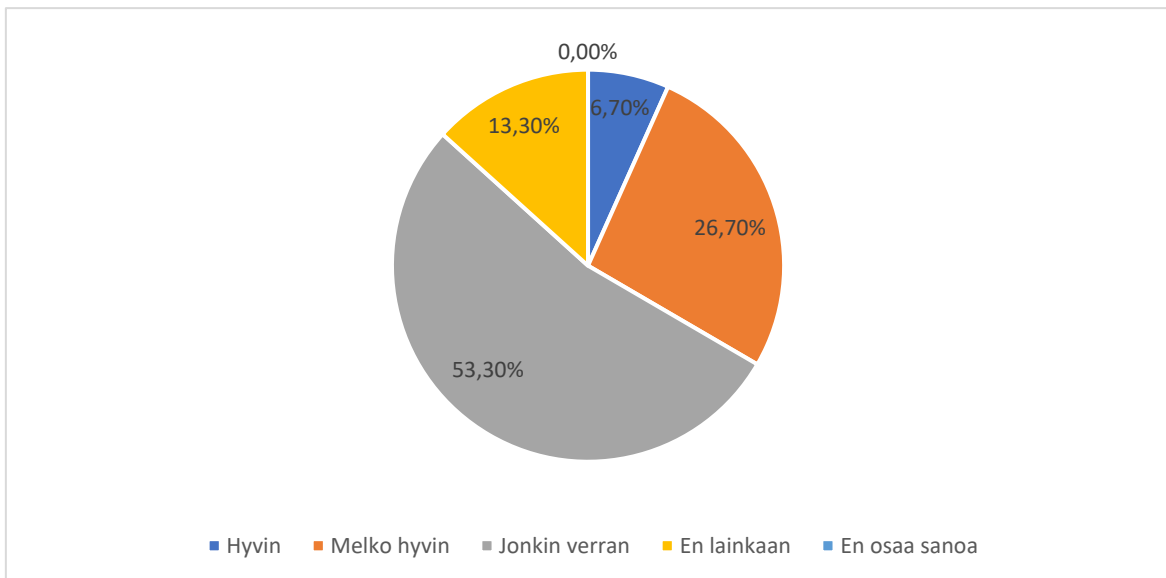


Kuvio 2: Tulokset kertovat yrityksen ohjauksen ja neuvonnan opintojaksolle osallistuvien oppilaiden lähtötilanteesta, osatyökykyisyyden tuntemisesta. Vastaajista enemmistölle osatyökykyisten erityispiirteet eivät ole tuttuja.

Kuvio 4: Vastausten mukaan, hyvin konkreettisilla toimilla voidaan mahdollistaa integroitumista. Vastauksissa korostui työjärjestelyihin ja työnohjaukseen liittyvät keinot sekä ymmärrys integroitumisen haasteista, joita henkilöllä voi olla.

Seuraava ympyrädiagrammi ja sanapilvi käsittelevät osatyökykyisen työllistämisen kilpailuetua yrityksessä. Vastauksista on koottu analysoinnin perusteella tulokset, jotka viittaavat, että vaikka koettiin, että olisi vaikea perustella etuja työllistämisestä niin silti tunnustetaan arvo ja vastuullisuus teemaan kuuluvat edut.

Miten hyvin pystyt perustelemaan yrittäjälle, mitä etuja osatyökykyisen työllistämistä on yksilölle, liiketoiminnalle, ja yhteiskunnalle?

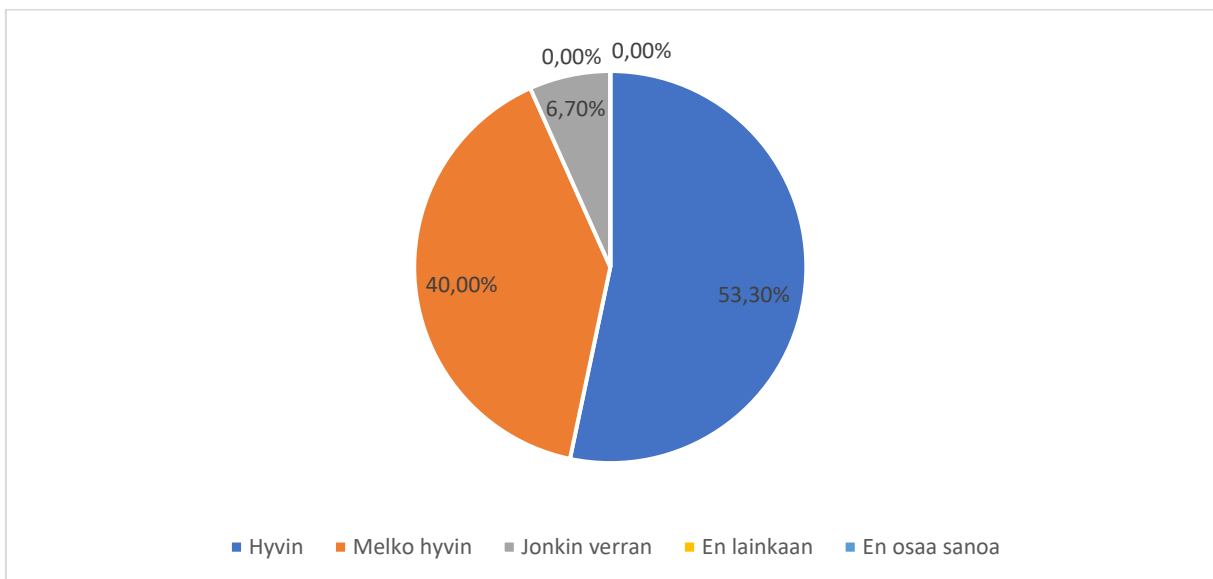


Kuvio 5: Vain yksittäiset vastaajat vastasivat hyvin, kun kysyttiin, osaisivatko he perustella edut, jotka syntyvät osatyökykyisen työllistämisestä. Vastaajista yli puolet taas kokivat, että voisivat jotenkin pystyä perustelemaan edut, jotka yritys voisi hyötyä osatyökykyisen työllistämisestä.

Kuvio 8: Vastauksissa korostuu ymmärrys ja hyväksyminen erilaisuudesta sekä inhimillinen asenne.

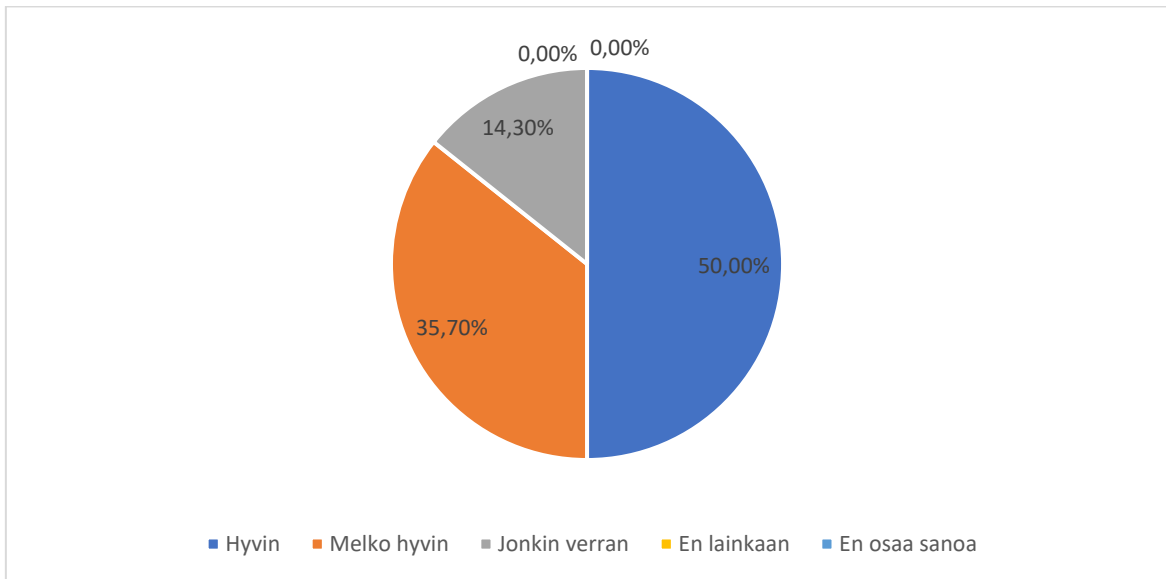
Seuraavat ympyrädiagrammin esitellään tutkimuksen tuloksissa sen vuoksi että niillä on myös merkitystä työyhteisön toimintaan osatyökykyisen työllistymistä suunnitellessa.

Miten hyvin tunnet esihenkilötyön johtamistaidon ja päätöksenteon vaikuttavan työssä viihtymiseen?



Kuvio 9: Vastaajat jakautuivat hyvin tasan, kun kysyttiin johtamistaitojen merkityksestä työssä viihtymiseen. Yli puolet oli kuitenkin vastannut tuntevansa aiheen hyvin. Tämä tulos kertoo kuinka merkittävää on esihenkilön omalla asenteella ja taidoilla innostaa, sekä motivoida työyhteisö sitoutumaan yhdessä osatyökykyisen työllistämiseen ja osatyökykyisen integroitumiseksi työyhteisöön.

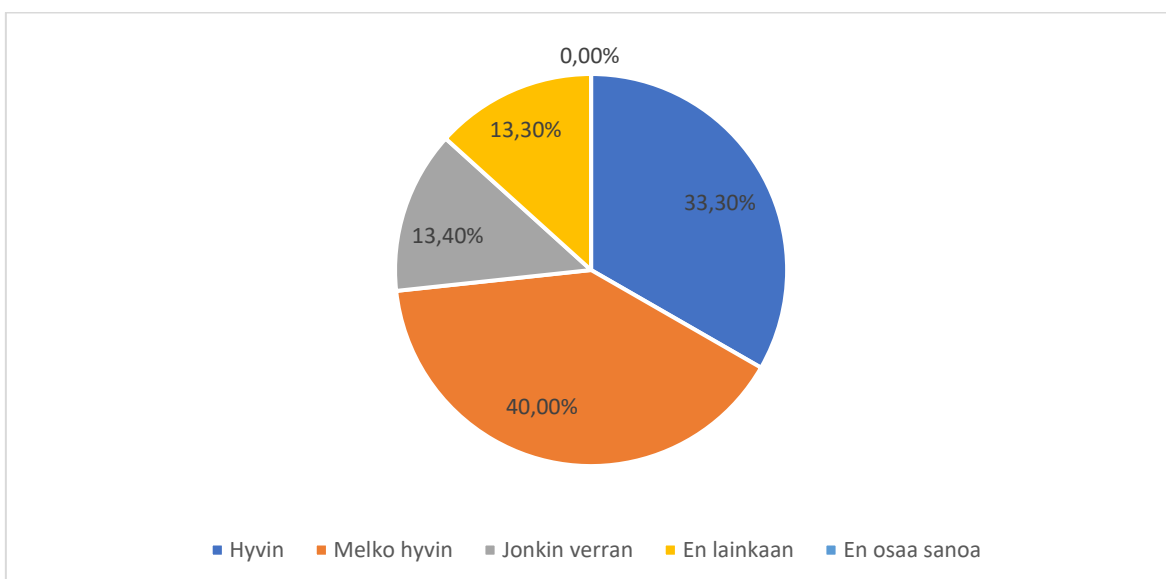
Miten hyvin tunnet kohtaamisen ja vuorovaikutuksen taidot työyhteisössä?



Kuvio 10: Kohtaamisen ja vuorovaikutuksen taidot on tunnistettu tärkeäksi työyhteisön taidoksi tasan puolen vastaajan mukaan. Tämä vahvistaa teoriaa, jonka mukaan myös sillä millainen yrityksen kulttuuri on, eli millaista vuorovaikutusta käytämme työyhteisössä, on suurempi vaikutus kuin teoilla.

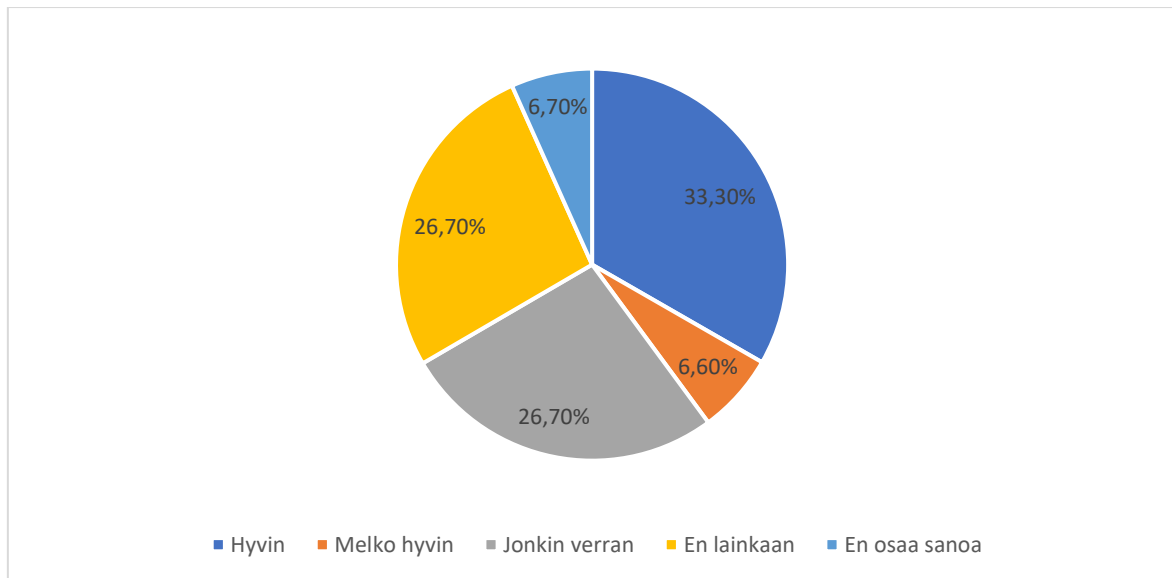
Seuraavat kaksi piirakkaa kuvaavat tällä hetkellä pinnalla olevia työelämän tunnistettuja nousevia taitoja.

Miten tunnet muuttuvan työelämän ja muutoksissa toimimisen taidon eli resilienssin?



Kuvio 11: Resilienssin tunnistaa hyvin 33 %, eli vain pieni osa ei lainkaan tai jonkin verran. Muutoskyvykyys on tunnistettu tärkeäksi taidoksi tämän päivän työelämässä.

Miten hyvin mielestäsi tunnetaitoja ja niiden johtamista tehdään näkyväksi työyhteisössä?



Kuvio 12: Tämä kuvio näyttää ajankohtaisen aiheen eli tunnejohtamisen tuntemisen ääripäät. 33 % vastasi, että tuntee hyvin, kun taas 27 % vastasi, ettei tunne lainkaan. Jotta kaikki tuntisivat tunnejohtamisen melko hyvin eli ääripäät olisivat lähempänä toisiaan, olisi tunnejohtamisesta tarve kertoa enemmän työyhteisössä.

Arviointityöpajan tulokset

Arviointityöpaja ei toiminut ennalta suunnitellulla tavalla. Opetusmateriaalin prototyyppi olisi pitänyt käydä tutkijan johdolla tarkemmin läpi, näyttää kuinka piilolinkit toimivat sekä aloittaa yhdessä työskentely siinä samalla, eikä jättää vastaamisvastuuta webinaarin ulkopuolelle. Vastausaika oli myös liian lyhyt ja se osaltaan vähensi saatuja tuloksia. Opiskelijoille laitettiin vielä viikon kuluttua uusi muistutusviesti, jossa kehoitettiin vastaamaan kyselyyn. Uusia vastauksia ei tullut. Koulutuksen ulkopuolisilta vastaajilta saatiin kysymykseen ”mitä hyvää materiaalissa on?” vastaukseksi visuaalisuus, monipuolisesti ja kattavasti tietoa sekä lisätietoon johtavat linkit koettiin toimivina lisäkohtina. Kysymykseen ”miten kehittäisit sitä?” annettiin korjausehdotukseksi teemojen järjestyksen muuttaminen ja selkeämpi aiheen perustelu sekä niihin johtavat toimenpiteet. Vielä kolmanteen kysymykseen ”kuinka tämä palvelee sinua?” vastattiin että lisäsi tietoa ja selkeytti omaa käsitystä osatyökykyisistä. Vaikka vastaajien määrä oli pieni,

työpajasta saatu tieto vahvisti työelämän tarpeisiin kohdistetun, osatyökyisten työntekijöiden erityispiirteistä työyhteisössä suunnitellun materiaalin toimivuutta ja innoitti tutkijana minua kehittämään edelleen käytäntöön vietävää materiaalia.

8 YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tavoitteena oli tehdä opetusmateriaali Yrityksen ohjauksen ja neuvonnan osaaja -opintojakson osuuteen, joka käsittelee osatyökyisten työllistymistä. Lopputuloksena syntyi kattava opetusmateriaali, joka palvelee ensisijaisesti yhteiskunnallisten yritysten ohjaajaa, sekä yrittäjää, mutta opetusmateriaalista hyötyvät kaikki organisaatiot, yrittäjät, työyhteisöt ja osatyökyiset työntekijät, jotka haluavat työllistää osatyökyisen osallistamalla työyhteisön mukaan monimuotoisen työyhteisön kehittämiseen. Parhaimmillaan opetusmateriaali tukee Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen strategiaa, jossa myös yhtenä tavoitteena on tunnettavuuden ja oppilaitosyhteistyön lisääminen. Materiaalia voi käyttää yrityskasvatuksen opintojaksoilla, kun aiheena on erilaisiin yritysmalleihin perehtyminen.

8.1 Yhteenveto

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön taustalla on osatyökyisten työllistymiseksi tutkittua tietoa sekä jo toisissa kehittämishankkeissa löydettyjä tai kokeiltuja tuloksia. Tietoa ja tutkimusteoriaa keskenään peilaten voidaan todeta, että yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvonnan opintojakson -opiskelijoilta löytyi samoja tiedon puutteita kuin aikaisemmissakin tutkimuksissa. Niitä on tässä työssä jatkojalostettu eteenpäin työyhteisön näkökulmasta. Opin näytetyön ja erillisen tuotoksen eli yrityksen ohjauksen ja neuvonnan -opintojaksolle tehdyn opetusmateriaalin yhdistää tunnistettu tarve lisätä tietoa osatyökyisen erityispiirteistä, taloudellisista tuki mahdollisuuksista, rekrytointi kynnyksen madaltamisesta, kilpailueduista, joita yrittäjä saa työllistäessään osatyökyisen, sekä kuinka työyhteisöä tulisi osallistaa osatyökyisen työllistämiseksi.

Ensimmäinen tutkimus- ja kehittämiskysymyksistä oli *"miten opettaa yritysneuvojille osatyökyisten erityispiirteitä työyhteisössä?"*. Yhteenvetona voin todeta, että vastaajista enemmistölle osatyökyisten erityispiirteet eivät ole niin tuttuja. Onkin tärkeää ymmärtää ja tunnistaa erityispiirteet, jotta pystyy varmistamaan mahdollistaako työyhteisön asenteet ja arvomaailma osatyökyisen työyhteisöön integroitumisen. Opetusmateriaali vastaa tähän tunnistettuun tarpeeseen ja tuo helposti ymmärrettävään muotoon tietoa, jonka avulla työyhteisö voi edesauttaa työllistymistä. Toisena kysymyksenä oli *"miten valmentaa työyhteisö vastaanottamaan osatyökyinen monimuotoiseen työyhteisöön?"*. Kyselyn tulosten avulla saadun tiedon mukaan sekä teoriaan verraten, opiskelijoilla oli samanlaisia tiedon puutteita kuin aikaisemmissa

tutkimuksissa. Tarvitaan tietoa ja konkreettisia keinoja kuinka aktiivisen keinoin osallistaa työyhteisö osatyökykyisen työllistämiseen. Kun osatyökykyinen palkataan työyhteisöön unohdetaan helposti muu yhteisö ja sen yksilöt, huomion keskittyessä osatyökykyiseen. Tulevaisuudessa työelämän arkea on yksilön vahvuuksien tunnistaminen, työnkuvien miettiminen liiketoiminnan mukaan sekä osaamisen kehittäminen sekä muutoksiin ennakoiminen. Opiskelijat tunnistiivat hyvin millainen työyhteisön tulisi olla, jotta integroituminen olisi mahdollista, mutta kysymykseen ”miten?” se toteutetaan kaipasi kirkastamista. Nämä keinot on myös perusteellisesti tuotu esille opetusmateriaalissa ja auttavat ymmärtämään miksi jokaisen osallisuudella on työllistymisen onnistumisen kannalta merkitystä. Tutkimus onnistui kirkastamaan osatyökykyisten erityispiirteitä työyhteisössä sekä löysi kompastuskiven osatyökykyisten työssä pysymisen haasteisiin, työssä pysymiseen. Opetusmateriaalin käyttö tukee osaamiskeskuksen asiantuntijoita, yrittäjiä ja sisältyy jatkossakin ammatillisen lisäkoulutuksen opintokokonaisuuteen muodostaen kattavan opiskelumateriaalin

Vaikka keskityin tutkimuksessa osatyökykyisten työllistämiseen työyhteisön näkökulmasta, tulin myös siihen tulokseen, että edelleen työllistämisen prosessi tunnetaan heikosti. Kuten Salonen (2020) niin minäkin tulin siihen tulokseen, että vaikka tietoa osatyökykyisen työllistamisestä lisättäisiin, onko kuitenkin niin että työyhteisöt eivät ole jostain syystä valmiita hyödyntämään riittävästi tarjolla olevaa tietoa ja viemään sitä käytännön tasolle asti (Salonen 2021, 20). Tiedon puute näkyi työllistymisen prosessin eri vaiheissa eli osuudessa ennen kuin päästään edes työyhteisön sisälle. Tällaisia olivat työllistymistä edistävät kanavat, rekrytointiin liittyvät keinot sekä taloudelliset tukimuodot ja työllistymisen toimintaa ohjaava lainsäädäntö, olivat heikommin tiedossa. Mielestäni tutkimuksen tuloksista oli havaittavissa, että tällaiset tiedon puutteet ovat este aktiiviselle osallistavalle työyhteisön toiminnalle siinä nivelvaiheessa, kun todellisia arjentekoja tulisi tehdä.

8.2 Kehittämisehdotukset

Teoria tuki käsitystäni ja tulokset vahvistivat ideoita- ja ehdotuksia, joita syntyi pitkin tutkimusmatkaa. Opinnäytetyön näkökulma siitä, että yritysohjaajan ammatillisuus vaatii laaja-alaista tiedon hallintaa, oman sekä muiden ajattelumallin muutosta sekä ymmärrystä monimuotoisen työyhteisön johtamisesta nyky-yhteiskunnassa, vahvistui myös tutkimuksen edetessä. Tutkimuksen tulokset kertovat siitä, että on tärkeää etsiä ja tutkia uutta tietoa kuinka työllistymistä voisi edistää ja työssä pysymistä vahvistaa, työyhteisön näkökulmasta.

Yhteiskunnallisesti ja koko ammattialalle olisi merkittävää, että työllistymisen toimia alettaisiin kohdistamaan työyhteisön sisälle. Tämä lisäisi työpaikkoja työyhteisön kehittäjille, työkykykoordinaattoreille sekä tärkeimmälle ryhmälle, osatyökykyisille ja olisi näin ollen merkittävä työllistävävaikutus yhteiskunnassa. Kehittämisehdotukset tiivistän kahteen näkökulmaan: osatyökykyisten erityispiirteet työyhteisössä eli ”opetusmateriaalin kehittäminen” ja työyhteisön kehittämisen näkökulmaan, ”yhteiskunnallisten yritysten kehittäminen” osuuteen. Mielestäni nämä ovat tilaajalle keskeisimmät ja käyttökelpoisimmat ehdotukset.

Opetusmateriaalin kehittäminen

Koska opetusmateriaalin prototyyppiin ei saatu kuin yksi vastaus loppukäyttäjältä eli opiskelijalta, kehittämissuositukseni on, että tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksena syntynyt opetusmateriaali esitetään vielä kerran yrityksen ohjauksen ja neuvonnan -opintojakson opiskelijoille viimeisellä opintojaksolla, joka käsittelee osatyökykyisen erityispiirteitä työyhteisössä. Webinaarissa minä opetan vielä kertaalleen materiaalista löytyvät osatyökykyisen erityispiirteet ja työyhteisön kehittämiseen liittyvät asiat. Tavoitteena on varmistaa kohderyhmälle tehdyn opetusmateriaalin toimivuus sekä tuottaa kehitysehdotus pysyväälle aineistolle jatkokäyttöä varten. Webinaarin jälkeen osallistujat saavat palautekyselyn. Sen avulla saadaan lisätietoa kuinka oppilaiden odotukset kohtasivat ja lisäksi opetusmateriaali ammatillista osaamista. Saadun palautteen pohjalta osatyökykyisten opintokokonaisuuden sisältöä voidaan tarvittaessa kehittää edelleen seuraavaan opintojaksoon. Tulokset mahdollistavat tekemään lopullisen kohderyhmälle suunnatun ja työelämä lähtöistä ongelmaa palvelevan osatyökykyisen erityispiirteitä kuvaavan opetusmateriaalin, josta tulee pysyvä opetusmateriaali tilaajan käyttöön.

Yhteiskunnallisten yritysten kehittäminen

Teorian ja tutkimustulosten mukaan suuntaamalla osatyökykyisten työllistymisen toimia enemmän organisaation sisälle, yrittäjälle ja työyhteisölle olisi niistä merkittävä hyöty osatyökykyisten parempaan työllistymiseen. Osatyökykyinen käsitteenä kaipaa vieläkin enemmän positiivista esille tuomista julkisissa yhteiskunnallisissa keskusteluissa. Käsitteiden ja ennakkoluulojen osatyökykyisen työllistämisen vaikeudesta ja vaivalloisuudesta on edelleen tiukassa ihmisten mielissä. Jotta kynnys palkata osatyökykyinen madaltuisi ja työyhteisö olisi valmiimpi vastaanottaa osatyökykyinen, nämä seuraavat kehitysehdotukset mahdollistavat tilaajaa kehittämään osaamiskeskuksen palveluita kohdennetusti työyhteisölle:

- lisätään tietoa osatyökykyisyydestä positiivisen ja terveyslähtöisen näkökulma avulla, kaikkia hyödyntävin tiedon keinoin
- otetaan keskusteluihin mukaan kokemusasiantuntijoiden kertomuksia, joiden avulla saadaan todellisen työelämän onnistumiset kaikkien tietoon
- annetaan esimerkkejä onnistuneista työllistymisistä yrittäjän näkökulmasta
- lisätään tietoa miten työllistäminen voi tuoda helpotusta työvoimapulaan
- lisätään tietoa rekrytointitavoista, -mahdollisuuksista sekä eri kanavoista
- avataan näkökulmia miten lisätä vastuullista toimintaa
- annetaan selkeämmin tietoa millaisia rahallisia ja ei rahallisia työyhteisön tuen muotoja olisi saatavilla
- kirkastetaan esimerkkejä monimuotoisen työyhteisön kilpailueduista ja kuinka monimuotoisen työyhteisön avulla voi kehittää muutoskyvykkyyttä, jotta selvittää tulevaisuuden työelämätaidoista ja voidaan tukea työyhteisön uudistumiskyvykkyyttä

Mielenkiintoinen jatkokehityksen paikka oli tehdä tutkimus osatyökykyisten sekä yrittäjän kokemuksista työssä pysymisen eri keinoista, joita työyhteisöissä on toteutettu. Millaista keinoja on jo kokeiltu, millaista tukea yrittäjät kokevat tarvitsevansa enemmän työyhteisölle työllistääkseen osatyökykyisen sekä miten osatyökykyiset kokevat työyhteisöön integroitumisen työssä pysyäkseen.

Lisäksi yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvonnan -opintojaksolla nousi uusi tarve kehittää osatyökykyisen rekrytointin ohjeet. Tämä sama teema nousi myös esille tutkimus kysymysten vastauksissa ja oli yksi niistä aiheista, joista selkeästi kaivattiin eniten lisää tietoa.

9 POHDINTA

9.1 Tutkimuksen luotettavuuden ja prosessin arviointi

Luotettavuuden ja prosessin arviointi laadullisessa tutkimuksessa on validiteetti- ja reliabiliteettimääritelmien mukaan mielestäni hankalampi kuin määrällisessä tutkimuksessa. Määrällisessä tutkimuksessa reliabiliteetti eli luotettavuus voidaan tarkastella uudelleen tutkimuksen jälkeen, mutta laadullisessa ei. Toistamalla kysely uudelleen samankaltaisia tuloksia ei olisi saatavilla koska vastaajat muuttuisivat. Tämä oli ainutlaatuinen pilotti tutkimus ja kohdistui tilaajan hankkimaan kohderyhmään. Kyselyn ja opetusmateriaalista saadut vastaukset olivat vähäiset ja näin ollen vastaaja määrän ollessa pieni tuloksia voidaan pitää suuntaa antavina. (Vilka, 2021, 187.) Tutkijana varoin, etten yleistä yrityksen ohjauksen ja neuvonnan parissa työskentelevien ammattitaidon nykytilannetta. Tuotos eli opetusmateriaali on johdonmukaisen ja tarkan tutkimustyön tulos. Opetusmateriaalin laatu on tarkistettu tilaajan kanssa ja siitä löytyy selkeä yhteys tutkimuksen käsitteisiin, teoreettisiin johtopäätöksiin ja tutkimusaineistoon (Vilka 2021, 185).

Tämä opinnäytetyö huomioi eettiset suositukset sekä tieteellisen käytännön mukaisen opinnäytetyön ominaispiirteet. Työ on tehty rehellisesti, tarkasti ja huolellisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2022.) Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Diakonia ammattikorkeakoulun kanssa, kyselyn kysymykset mietittiin tarkasti kohderyhmälle sopiviksi ja tutkimustyötä palvelevaksi. Kohderyhmälle lähetetyssä saatekirjeessä kerrottiin, että tutkimustiedot kerätään anonyymisti ja vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaamalla kyselyyn vastaaja antoi samalla suostumuksen aineiston tutkimuskäyttöön. Arviointityöpajaa varten osallistujat allekirjoittivat suostumuksen osallistua tutkimukseen – lomakkeen. Kerätty aineisto pysyy luottamuksellisena ja aineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimus toteutetaan ja tulokset esitellään siten, ettei tutkijan oma näkemys ja oletamus näy, vaan tuloksissa tuodaan esille vain sellaista tietoa, joka on tullut tutkimuksen tuloksena. Käsitellessä pienen joukon mielipiteitä, on eettisyys tärkeässä roolissa. Opinnäytetyö on tehty rehellisesti ja muita tutkijoita kunnioittaen, sekä noudattaen ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia. (Arene ry 2020, 8.) Tämä opinnäytetyö huomioi myös tietosuojakäytännön mukaiset säädökset tutkittavien osalta sekä saavutettavuus vaatimukset huolehtimalla, että teksti on selkeä lukea sekä kaikkiin kuviin ja kuvioihin on lisätty vaihtoehtoiset tekstit.

9.2 Oman työn arviointi

Tutkimusaiheeni, osatyökykyisten työllisyystoimet ovat hyvin ajankohtainen, mielenkiintoinen ja minulle uusia aihe. Tutkimuksellista kehittämistyötä tehdessäni vahvistui näkemykseni, että onnistuneissa työyhteisöön integroitumisissa on mukana aktiivinen työyhteisö. Kun osatyökykyinen palkataan työyhteisöön, unohdetaan helposti muu yhteisö ja sen yksilöt, huomion keskittyessä osatyökykyiseen. Kun työyhteisö otetaan mukaan monimuotoisuuden keskusteluun ja sen rakentamiseen on yrityksillä paremmat mahdollisuudet työllistää osatyökykyinen. Tämä aihe on ammattialalle tärkeä sillä työyhteisön kehittäminen ihmislähtöisesti ja terveystakeskeisesti on tätä päivää.

Opinnäytetyölleni asetin kaksi tavoitetta. Ne olivat tilaajalle opetusmateriaalin tekeminen ja oman osaamiseni kehittyminen työyhteisön kehittäjänä. Onnistuin mielestäni hyvin keräämään tietopohjaa ja teoriaa osatyökykyisistä, yhdistäen sitä tutkimustuloksiin. Olen oppinut opinnäytetyön prosessista, että tietoa on saatavilla tänä päivänä valtavasti ja tutkijan haaste on osata rajata tiedon hankintaan käyttämänsä aika sekä oltava kriittinen lukemalleen tiedolle. Välillä huomion säilyttäminen tutkimuksen kysymyksiin oli haastavaa, sillä luettavaa osatyökykyisistä löytyy paljon. Opinnäytetyön prosessi eteni johdonmukaisesti ja tiiviissä aikataulussa. Näin jälkeempään ajateltuna aikataulu oli hyvin tiukka, mikä asetti haasteita tulosten saamiseksi ja niiden analysoimiseksi, suunnitellussa aikataulussa. Lisäksi arviointityöpaja olisi ollut hyvä toteuttaa muun opintojakson webinaarin aikana reaaliajassa esimerkiksi padlet -alustalla. Tällöin olisin saanut heti anonyymejä vastauksia. Tämä olisi helpottanut tiivistä aikataulua. Toiseksi onnistumiseksi nostan opetusmateriaalin, johon sain kerättyä paljon tärkeää asiaa. Materiaali tiivistää viestin visuaaliseen ja helposti luettavan muotoon. Materiaali on helppo käyttöinen verkkoympäristössä sillä upotetut linkit antavat mahdollisuuden tutustua aiheeseen vieläkin syvemmin, lukijan oman tarpeen mukaan.

Mielestäni näiden onnistumisien kautta oma näkemykseni työllistymisestä, yhteiskunnallisista asioista ja osatyökykyisistä muuttui oleellisesti. Olen tehnyt uramuutosmatkaani ja omat arvoni ovat kirkastuneet, näkemykseni monipuolistuneet ja kyky ymmärtää erilaisia näkökulmia on kehittynyt sekä laajentunut. Vahva osaaminen ja kokemus työelämästä esihenkilö- ja liiketoimintajohdon rooleissa vie minua määrätietoisesti eteenpäin. Koen että tämä oppimisen matka inhimillisestä työyhteisöstä, hyväksymisestä ja moninaisuudesta on ollut minulle avaava näkemys yhteiskuntaan ja erilaisiin näkökulmiin. Osaan ja uskallan lähteä mukaan yhteiskuntaa koskettaviin keskusteluihin sillä ymmärrän laajemmin siihen liittyviä tekijöitä.

Tutkimusta tehdessä koin välillä hämmennystä ja ristiriitaisia tunteita siitä kuinka edelleen tutkin ja kirjoitan aiheesta, jota on käsitelty yhteiskunnassa jo useita vuosia. Miksi asia polkee paikallaan eikä kehitystä tapahdu? Tämän vuoksi minulla on palava halu päästä näkemään, kokemaan ja ennen kaikkea tekemään näitä asioita käytännössä työelämässä sekä yhdistämään juuri oppimaani työ- ja elämäkokemukseni. Tiedän että minulla on monipuolisesti valmiuksia toimia erilaisissa työyhteisöissä aikaisemman esihenkilö ja ohjaus- ja opetustehtävien ansioista. Tavoitteeni on olla tulevaisuuden työelämässä kantamassa yhteiskunnallista vastuuta, tuemalla eri ikäisten tulevaisuuden työuraa sekä olla lisäämässä nuorten kiinnostusta yrittäjyyteen ja vahvistaa työelämätaitoja.

Aloittaessani tutustumaan osatyökyisiin käsitteenä, heräsi minulla kysymys miksi meillä ei ole prosentuaalista pakotetta yrityksillä työllistää osatyökyinen henkilö. Lukiessani aikaisempia tutkimuksia, tietokirjallisuutta, opinnäytetöitä ja asiantuntija kirjoituksia, tulikin vastaan Hannu Mäkisen (2021) Selvitys osatyökyisten Suomen mallista ja koin suurta onnistumista, että olin itsekin ollut samoilla jäljillä ajatusteni kanssa. Olisiko prosentuaalinen ”pakko” palkata osatyökyinen, keino työvoimapulaan? Näiden ajatusten myötä yritin etsiä tuloksista, joista kävisi ilmi paljonko valtiolla tai julkisilla työnantajilla vs. yksityisellä on prosentuaalisesti töissä osatyökyisiä. Toimivatko kaikki kuten ohjeistavat ja onko osatyökyisten työllistymisen taakka jakaantunut tasapuolisesti yrityksen koon mukaan. Kuitenkin työyhteisön kehittäjänä haluan tarttua aiheeseen ”hanskat kädessä” eli osana työyhteisöä ja kehittää kokonaisuutta sieltä käsin.

Lisäksi tutkimuksen edetessä havaitsin, että tiedon saaminen ylipäättään osatyökyisistä, osatyökyisten työllistämisen mahdollisuuksista ja yhteiskunnallisen yrityksen yritysmuodosta tulisi tuoda esille jo varhaisessa vaiheessa mm. oppilaitoksissa yrityskasvatuskursseilla tai viimeistään yrittäjyyttä suunniteltaessa. Uuden yrittäjän on kuitenkin hankala pohtia yritysmuotoa, varsinkin jos kyseessä on yhteiskunnalliset määritelmät täyttävä liiketoimintamalli, sillä lainsäädäntökään ei sellaista yritysmuotoa vielä tunne. Jos tunnettavuutta halutaan lisätä, olisiko uuden yritysmuodon perustamiselle perusteita?

On toki helpompaa työllistää osatyökyinen henkilö työyhteisöön, josta löytyy luontaisesti jo halua auttaa ja hyväksytään erilaisuus. Entä kun osatyökyinen tulisi työllistää työyhteisöön pakotettuna tekijänä? Millaiset asenteelliset tai tiedolliset puutteet rajaavat yksilön koko potentiaalın käyttöä? Olisikohan työssä pysyminen edes mahdollista? Voidaan tehdä näennäisesti vastuullisia tekoja ja kirkastaa yrityksen imagoa mutta mikäli työyhteisössä puhuttu kieli ja

sisäsäyntyiset arvomaailman teot eivät kohtaa käytännössä, uskon ettei työssä pysyminen ole mahdollista.

Pohdin myös yksilön omaa vastuuta työllistymisessä ja työyhteisöön sopeutumisessa. Yksilön sulautumista työyhteisöön heikentää työllistyjän omat asenteet työtä kohtaan. Yhteiskunnallisia keskusteluita pari viimeistä vuotta hyvin aktiivisesti seuranneena, näkemykseni mukaan eletään aikaa, jolloin työn vaatimustason välttely, stressin sietokyvyn heikentyminen ja auktoriteetti ongelmat sekä arvostus vapaasta on suurempi kuin kiinnostus itse työstä. Eli yksilön oma asenne ratkaisee myös merkittävän osan siitä, sopeutuuko hän yhteisöön. Tässä kohdassa mieleeni nousee Pakarisen (2018) viittaus tutkimukseen, jossa kerrotaan, että noin 70 prosenttia mielenterveysongelmista johtuvista uusista työkyvyttömyysetuuksista on myönnetty 20–34-vuotiaille nuorille. (Pakarinen 2018, 211). Tulevaisuuden työelämä on kasvavien nuorten käsissä. Jotta työllistymistä ei tehtäisi vain tukien jatkumisen toivossa, näkisin että yhteiskunnallisia työelätoimia olisi syytä kohdistaa heihin. Toki järkevää olisi aloittaa työelämäkasvatus jo varhaiskasvatuksesta, laittaa pieniä positiivisia siemeniä itämään ja kasvattaa niitä pitkin nuoruutta. Villi unelmani olisi tehdä lastenkirja työelämästä.

Työyhteisön kehittäjänä koen tehtäväkseni auttaa ihmisiä oivaltamaan uusia osaamistarpeita ja sitä kautta löytämään erilaisia kehittymismahdollisuuksia. Ennen kaikkea olla se alulle paneva moottori ja mahdollistaja työyhteisössä. Aloitin yhteisöpedagogin tutkinnon ohella työkykykoordinaattori koulutuksen ja sen yksi keskeisistä tavoitteista on, tukea työssä olevan työssä jatkamista työkykyhaasteista huolimatta. Työkyvyn muuttuminen voi olla meille jokaiselle jossain kohtaa ajankohtainen käsite työuralla. Siksi haluan olla mukana kehittämässä työyhteisöä ennaltaehkäisevin keinoin. Riippumatta siitä millaisista lähtökohdista työtä etsii tai tekee, työ tarvitsee tekijää ja tekijä työtä.

LÄHTEET

- Ajanko, Sari 2016. Moninaisuuden johtaminen. Helsinki: Suomen liikekirjat.
- Alasoini, Tuomo 2021. Työelämän metataidot – mihin niitä tarvitaan? Ilmarinen 9.9.2021. Viitattu 11.11.2022. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2021/tyoelaman-metataidot/>
- Arene ry 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset ohjeet. Viitattu 26.10.2022. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Diakonia ammattikorkeakoulu 2022a. Juuret 1860-luvulla, katse tulevaisuudessa. Viitattu 17.8.2022. <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/historia/>
- Diakonia ammattikorkeakoulu 2022b. Diakin strategia 2021–2030. Viitattu 17.8.2022. <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/strategia/>
- Eläketurvakeskus 2022. Työkyvyttömyyseläke. Viitattu 14.7.2022. <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/elaketurva/tyoelake-etuudet/tyokyvyttomyyselake/>
- Eskola, Hanna 2021. Osatyökykyisten työntekijöiden potentiaali käyttämättä. Kauppalehti 5.10.2021. Viitattu 14.7.2022 <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/osatyokykyisten-tyontekijoiden-potentiaali-kayttamatta/eb55afd3-8c9a-4ff9-ac26-3ff7c83cfc4b>
- Hietala, Outi 2015. RATKO-malli työyhteisön näkökulmasta. Teoksessa Outi Hietala & Aulikki Sippola & Markku Riipinen & Pauliina Lampinen & Marja Nevalainen (toim.) Kaikille sopiva työ ja työyhteisö. Helsinki: Vamla, 32–58. Viitattu 27.9.2022. <https://vamla.fi/wp-content/uploads/2017/09/kaikille-sopiva-tyo.pdf>
- Haatainen, Tuula 2022a. Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille. Viitattu 22.8.2022 <https://tem.fi/-/osatyokykyisia-tarvitaan-tyomarkkinoille>
- Haatainen, Tuula 2020b. Välityömarkkinat vihdoinkin kuntoon? Tukilinja-lehti 5/2020. Viitattu 22.8.2022. <https://www.lehtiluukku.fi/lue/tukilinja/05-2020/258401.html>
- Hakala, Liisa 2018. Työelämä muuttuu - mitä työelämävalmiuksia tarvitsemme? Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 30.9.2022. <https://stm.fi/-/tyoelama-muuttuu-mita-tyoelamavalmiuksia-tarvitsemme->
- Huotari, Anne 2021. Ratkaisuja kohtaanto-ongelmaan sekä osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työllisyyden parantamiseen – Case Kajaani. Lapin ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan osaamisen johtaminen. Opinnäytetyö. Viitattu 22.8.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/451894/Anne%20Huotari%20valmis%20opinn%C3%A4ytety%C3%B6%202020321.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Hietala, Outi & Sippola, Aulikki & Riipinen, Markku & Lampinen, Pauliina & Nevalainen, Marja 2015. Uusi työyhteisölähtöinen toimintamalli. Kuntoutussäätiön Kuntoutus-lehti 4/2015, 38. vuosikerta, 40–45. https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/kuntoutus-4-15?embed_cta=embed_badge&embed_context=embed&embed_domain=kuntoutussaatio.fi&utm_medium=referral&utm_source=kuntoutussaatio.fi&embed_id=4101155%2F42886954

- Klemelä, Juha 2018. Vaikuttavuutta työn muotoilulla. Ratko-mallin analyysi Social Return on Investment -menetelmällä. Vamlas 11/2018. Viitattu 26.9.2022. https://vamlas.fi/wp-content/uploads/2019/02/sroi-raportti_a4_taitto_final.pdf
- Kuitunen, Soile & Oivo, Tuija 2021a. Johdanto: työkyky on suhteellinen asia. Teoksessa Soile Kuitunen & Tuija Oivo (toim.) Vajaakuntoisesta osatyökykyiseksi, osatyö-kykyisestä työkykyiseksi. Kuntoutussäätiön työselosteita 65/2021, 4–6. Viitattu 5.9.2022. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/06/puheenvuoroja_osatyokykyisyysydesta_0906_valmis.pdf
- Kuitunen, Soile & Oivo, Tuija 2021b. Kolme hallituskautta ja kolme ohjelmaa osatyökykyisten työllistämiseksi. Teoksessa Soile Kuitunen & Tuija Oivo (toim.) Vajaakuntoisesta osatyökykyiseksi, osatyö-kykyisestä työkykyiseksi. Kuntoutussäätiön työselosteita 65/2021, 7–10. Viitattu 6.9.2022. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/06/puheenvuoroja_osatyokykyisyysydesta_0906_valmis.pdf
- Kuitunen, Soile & Oivo, Tuija & Nord Ulla 2021. Epilogi: Sosiaalisesti kestävä Suomi tarvitsee osatyökykyiset töihin. Teoksessa Soile Kuitunen & Tuija Oivo (toim.) Vajaakuntoisesta osatyökykyiseksi, osatyö-kykyisestä työkykyiseksi. Kuntoutussäätiön työselosteita 65/2021, 39–41. Viitattu 6.9.2022. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/06/puheenvuoroja_osatyokykyisyysydesta_0906_valmis.pdf
- Leinikki, Sikke 2021. Epävarmuustaitojen vahvistaminen osaksi työn kehittämistä. Blogikirjoitus 11.1.2021. Viitattu 4.9.2022. <https://www.humak.fi/blogit/epavarmuustaitojen-vahvistaminen-osaksi-tyon-kehittamista/>
- Luukka, Panu 2019. Yrityskulttuuri on kuningas. Mikä, miksi, miten? Helsinki: Alma Talent
- Mäkinen, Hannu 2021. Selvitys osatyökykyisten Suomen mallista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:8. Viitattu 22.9.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162815/TEM_2021_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. 3. painos. Helsinki: Gaudeamus Oy
- Oppisopimus, 2022. Mikä on oppisopimus? Viitattu 17.11.2022. <https://oppisopimus.fi/oppisopimuskoulutus/>
- Pakarinen, Jaana 2018. Työttömyys osallisuuden ja toimintakyvyn menetyksenä. Teoksessa Jouko Kajanoja (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus.
- Partinen, Ritva 2020. Työkykyohjelma. Viitattu 8.8.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=xVIVxYBT47A>
- Peuhkurinen, Maija 2020. Mitä ihmeen yritysneuvontaa? Blogikirjoitus 1.9.2020. <https://www.syo.fi/mita-ihmeen-yritysneuvontaa/>
- Poutiainen, Erja 2021. Osatyökykyisten työllistymisongelmien taustoja pitäisi selvittää nykyistä laajemmin. Teoksessa Soile Kuitunen & Tuija Oivo (toim.) Vajaakuntoisesta osatyökykyiseksi, osatyö-kykyisestä työkykyiseksi. Kuntoutussäätiön työselosteita 65/2021, 12–14. Viitattu 6.9.2022. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/06/puheenvuoroja_osatyokykyisyysydesta_0906_valmis.pdf
- Päivinen, Kirsi 2022. Osatyökykyisten työllistymisen tuen kehittäminen. Kyselytutkimus vaasalaisille yrityksille. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja

- johtaminen AMK. Opinnäytetyö. Viitattu 18.10.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/744802/Paivinen%20Kirsi.pdf?sequence=2>
- Ristola, Anne 2022. Tuki työnantajalle osatyökykyisten työllistämiseen. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Sosionomi AMK. Opinnäytetyö. Viitattu 27.9.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/704420/Ristola_Anne.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Salonen, Minna 2021. Kokemusasiantuntijuutta ja vertaistukea tarvitaan osatyökykyisten työllistymiseen. Teoksessa Soile Kuitunen & Tuija Oivo (toim.) Vajaakuntoisesta osatyökykyiseksi, osatyö-kykyisestä työkykyiseksi. Kuntoutussäätiön työselosteita 65/2021, 19–21. Viitattu 6.9.2022. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/06/puheenvuoroja_osatyokykyisydesta_0906_valmis.pdf
- Shemeikka, Riikka 2021. Osatyökykyisten työllistymisellä paljon myönteisiä vaikutuksia – tietoa ja tilastointia tarvitaan lisää. Teoksessa Soile Kuitunen & Tuija Oivo (toim.) Vajaakuntoisesta osatyökykyiseksi, osatyö-kykyisestä työkykyiseksi. Kuntoutussäätiön työselosteita 65/2021, 14–15. Viitattu 5.9.2022. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/06/puheenvuoroja_osatyokykyisydesta_0906_valmis.pdf
- Sitra 2021. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. Viitattu 30.9.2022. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>
- Soste 2022. Osatyökykyiset ovat merkittävä työvoimapotentialiaali. Viitattu 17.8.2022. <https://www.soste.fi/tyollisyys/osatyokykyiset-ovat-merkittava-tyovoimapotentialiaali/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2021a. Työkyvyn tuki osaksi tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusta – seminaari. Viitattu 9.8.2022. <https://videonet.fi/stm/20210202/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2022b. Työelämäohjelmat. Viitattu 8.8.2022 <https://stm.fi/tyoelamaohjelmat>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2022c. Työkykyohjelma. Viitattu 22.8.2022. <https://stm.fi/tyokykyohjelma>
- Suomalaisen työn liitto 2022. Yhteiskunnallinen Yritys -merkki pähkinänkuoressa. Viitattu 30.9.2022. <https://suomalaintyoyo.fi/yrityksille/yhteiskunnallinen-yritys/>
- Sydänmaanlakka, Pentti 2009. Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Talentum
- Telma, 2017. Monimuotoinen työyhteisö menestyy. Viitattu 15.11.2022. <https://telmalehti.fi/monimuotoinen-tyoyhteiso-menestyy>
- Terveyskylä 2021. Työkykyinen, työkyvytön vai osatyökykyinen? Viitattu 17.8.2022. <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/ty%C3%B6kyvyn-tukeminen/ty%C3%B6kyky-huomioitava-kaikissa-terveydenhuollon-kohtaamisissa/ty%C3%B6kykyinen-ty%C3%B6kyvyt%C3%B6n-vai-osaty%C3%B6kykyinen>
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2022. Käsitteet. Viitattu 11.8.2022. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/kasitteet>
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2021. Iisisti töihin. Viitattu 22.9.2022. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin>

- TE-palvelut 2022. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Viitattu 29.9.2022. <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset>
- Tiainen, Pekka 2018. Työttömyyden kustannukset ja työllisyyden hyödyt. Teoksessa Jouko Kajanoja (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy, 181–194.
- Tilastokeskus 2013. Osatyökykyisillä on työhaluja terveystietoisuudesta huolimatta. Viitattu 14.7.2022. https://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-12-10_005.html?s=0
- Tilastokeskus 2022a. Pitkäaikaistyöttömien määrä kasvoi edelleen vuonna 2021. Viitattu 14.7.2022. <https://www.stat.fi/julkaisu/cktvhogps28n50b55gb5y44hg>
- Tilastokeskus 2022b. Työvoimatutkimus 2022, helmikuu. Viitattu 22.8.2022. https://www.stat.fi/til/tyti/2022/02/tyti_2022_02_2022-03-22_tie_001_fi.html
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2022. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 26.10.2022. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Yhteiskunnallisten yritysten strategia. Viitattu 16.8.2022. https://tem.fi/documents/1410877/53440649/YKY_strategia_05052021.pdf/4a5f8eb4-3f71-8e62-e906-f914c4e50440/YKY_strategia_05052021.pdf?t=1620290080798
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022a. Tiedote. Viitattu 14.7.2022. https://www.temtyollisyyskat-saus.fi/TextBase/Tkat/Prs/Tkat_fi.htm
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022b. Työkanava Oy. Viitattu 23.8.2022. <https://tem.fi/valtione-erityistehtavyhtio>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022c. Työolosuhteiden järjestelytuki. Viitattu 29.9.2022. <https://tem.fi/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki>
- Tötterman, Patrik 2021. Työnantajat tarvitsevat palvelua osatyökykyisten työllistämiseen. Teoksessa Soile Kuitunen & Tuija Oivo (toim.) Vajaakuntoisesta osatyökykyiseksi, osatyökykyisestä työkykyiseksi. Kuntoutussäätiön työselosteita 65/2021, 31–33. Viitattu 5.9.2022. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/06/puheenvuoroja_osatyokykyisyys-desta_0906_valmis.pdf
- Työturvallisuuskeskus 2018. Osatyökykyisyys työyhteisössä. Viitattu 5.9.2022. <https://ttk.fi/julkaisu/osatyokykyisyys-tyoyhteisossa/#941e6328>
- Työturvallisuuskeskus 2022a. Vuorovaikutus. Viitattu 2.11.2022. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/vuorovaikutustaidot/>
- Uusyrityskeskus 2022. Mitä yrittäminen on? Viitattu 24.8.2022. <https://uusyrityskeskus.fi/minustako-yrittaja/>
- Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus 2022a. Opiskele yhteiskunnallisten yritysten ohjauksen osaajaksi. Viitattu 23.8.2022. <https://yyo.fi/ajankohtaista/opiskele-yhteiskunnallisten-yritysten-ohjauksen-osaajaksi/>
- Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus 2022b. Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa. Viitattu 27.9.2022. <https://yyo.fi/data/>
- Valtioneuvosto 2022a. Kokemuksia työllistämisehdon käytöstä julkisissa hankinnoissa selvitetään – työllistämisehto vakiintumassa osaksi tiettyjen kuntien toimintaa. Viitattu

27.9.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/10623/kokemuksia-tyollistamisedon-kaytosta-julkisissa-hankinnoissa-selvitettiin-tyollistamisedo-vakiintumassa-osaksi-tiettyjen-kuntien-toimintaa>

Valtioneuvosto 2022b. "Ekologisesti ja sosiaalisesti kestävää talouskasvua, korkeaa työllisyyttä ja kestävä julkista taloutta". Viitattu 18.10.2022. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/kestavan-talouden-suomi>

Vilka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vamlas 2022. Esteetön rekrytointi on sujuvaa kaikille. Viitattu 5.9.2022. <http://esteetonrekrytointi.fi/>

Vates 2022. Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllisyys lukuina. Viitattu 2.8.2022. <https://www.vates.fi/vates/medialle/osatyokykyiset-numeroina.html>

LIITTEET

Liite 1. Kyselyn saatekirje ja kysymykset

Hyvä vastaanottaja,

Olet ilmoittautunut Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen Yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvonnan osaaja -koulutukseen.

Tällä kyselyllä kartoitetaan Yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvonnan osaaja -koulutukseen osallistuvien pohjatietoja koulutuksen aiheista. Kysely antaa koulutuksen järjestäjälle arvokasta tietoa osallistujien lähtötilanteesta. Kysymykset on jäsennelty koulutuksen teemojen mukaisesti. Painopisteenä on osatyökykyisten työllistäminen. Kyselyyn vastaaminen kestää 5–10 minuuttia. Vastauksia käsitellään anonyymisti.

Vastaamalla kyselyyn annat samalla suostumuksen aineiston tutkimuskäyttöön (koulutuksen kehittämisen tarpeet sekä Johannan Asunnon AMK-opinnäytetyö HUMAK-ammattikorkeakouluun).

Kyselyn vastauksia käsitellään lyhyesti koulutuksen kuluessa. Pyydämme ystävällisesti, että vastaat kyselyyn 3.10 mennessä.

Kyselyn vastuuhenkilö on Ari Nieminen ari.nieminen@diak.fi p. 040 4845625

Yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen koulutuksen kysely.

Yhteiskunnalliset yritykset ja niiden ekosysteemit – teeman kysymykset

Vastausvaihtoehdot: kyllä/ei

1. Työskenteletkö tällä hetkellä yritysohjaajana- tai neuvojana?
2. Oletko opiskellut aikaisemmin yritysohjausta tai neuvontaa?
3. Pyritkö työskentelemään yritysohjauksen parissa osaajakoulutuksen jälkeen?
4. Missä kunnassa työskentelet tai opiskelet? – avoin kenttä
5. Minkä ikäinen olet? – vastaus vaihtoehdot 18–30, 31–40, 41–50, 51–60 ja 61–70

Vastausvaihtoehdot: hyvin, melko hyvin, jonkin verran, en lainkaan tai en osaa sanoa

6. Miten hyvin tunnet yhteiskunnallisen yrityksen määritelmän?

7. Miten hyvin tunnet yksittäisen yrityksen toimintaympäristöä laajemman, verkostomaisen työskentelyn tavoitteet?
 8. Miten hyvin mielestäsi tunnet yritys- ja sidosryhmäyhteistyön merkityksen?
 9. Miten osaat toimia osana monialaista verkostoa?
-

Yhteiskunnallisten yritysten oikeudelliset muodot sekä ansainta-, rahoitus- ja johtamismallit – teeman kysymykset

Vastausvaihtoehdot: hyvin, melko hyvin, jonkin verran, en lainkaan tai en osaa sanoa

10. Miten hyvin tunnet yhteiskunnallisen yrityksen eri liiketoimintamallit?
 11. Miten hyvin tunnet yhteiskunnallisen yrityksen taloudellisen tuen mahdollisuudet?
-

Sosiaalisten innovaatioiden edistäminen ja niiden skaalaamismahdollisuuksien tunnistaminen – teeman kysymykset

Vastausvaihtoehdot: hyvin, melko hyvin, jonkin verran, en lainkaan tai en osaa sanoa

12. Miten hyvin tunnistat yhteiskunnan sosiaalisia, ekologisia ja muita haasteita?
 13. Miten hyvin tunnet keinoja, joilla voidaan edistää ihmisten sosiaalista kehitystä?
 14. Miten hyvin tiedät kuinka uusia palveluita ja tavaroita tuotetaan?
-

Yhteiskunnallisten yritysten vaikutusten arvioinnin menetelmiä -teeman kysymykset

Vastausvaihtoehdot: hyvin, melko hyvin, jonkin verran, en lainkaan tai en osaa sanoa

15. Miten hyvin mielestäsi tunnet kuinka yritysten kilpailukyvyn ja yritys ympäristön taustatekijät vaikuttavat liiketoimintaan?
 16. Miten hyvin tunnet erilaisten lakien ja säädösten vaikutukset yrityksiin?
 17. Miten hyvin tunnet käsitteen osatyökykyinen?
 18. Miten hyvin pystyt perustelemaan yrittäjälle, mitä etuja osatyökykyisen työllistämistä on yksilölle, liiketoiminnalle, ja yhteiskunnalle?
-

Osatyökykyisten työllistämisen erityispiirteitä yhteiskunnallisissa yrityksissä -teeman kysymykset

Vastausvaihtoehdot: hyvin, melko hyvin, jonkin verran, en lainkaan tai en osaa sanoa

19. Tunnetko osatyökykyisen työntekijän työllistämiseen liittyvän prosessin?
20. Miten hyvin tunnet osatyökykyisten erityispiirteet työyhteisössä?
21. Miten hyvin mielestäsi tunnet työllistymistä edistävät kanavat (mm. TE-toimiston palvelut, Työmarkkinatori)?
22. Miten tunnet osatyökykyisen työllistymiseen liittyvän palvelukokonaisuuden?
23. Miten tunnet osatyökykyisen työllistymisen toimintaa ohjaavan lainsäädännön?
24. Miten tunnet keinoja osatyökykyisten palvelujen parantamiseksi?
25. Miten tunnet palveluja työnantajille osatyökykyisten rekrytoinnin helpottamiseksi?
26. Miten osaat hakea ratkaisuja rekrytointikynnyksen madaltamiseksi?

Vastausvaihtoehto: avoin

27. Miten työyhteisö voisi tukea osatyökykyisen integroitumista tasavertaiseksi jäseneksi työyhteisöön?
28. Millaisia taitoja työyhteisö tarvitsee, voidakseen vastaanottaa osatyökykyisen osaksi työyhteisöä?
29. Millaista kilpailuetua tai arvoa yritys voi saada työllistääkseen osatyökykyisen?

Tulevaisuuden työelämä ja monimuotoinen työyhteisö- teeman kysymykset

Vastausvaihtoehto: avoin

30. Millaisia tulevaisuuden työelämätaitoja osatyökykyinen tarvitsee työyhteisössä?

Vastausvaihtoehdot: hyvin, melko hyvin, jonkin verran, en lainkaan tai en osaa sanoa

31. Miten hyvin tunnet monimuotoisen työyhteisön ominaispiirteet (mm. vamma tai sairaus, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen, etninen tausta)?

32. Miten tunnet muuttuvan työelämän ja muutoksissa toimimisen taidon eli resilienssin?
33. Miten hyvin tunnet kohtaamisen ja vuorovaikutuksen taidot työyhteisössä?
34. Miten hyvin tiedät kuinka osaaminen ja motivaatio vaikuttavat työkykyyn?
35. Miten hyvin tunnet esihenkilötyön johtamistaidon ja päätöksenteon vaikuttavan työssä viihtymiseen?
36. Miten hyvin mielestäsi tunnetaitoja ja niiden johtaminen tehdään näkyväksi työyhteisössä?

Vastausvaihtoehto: avoin

37. Miten opiskelisit mieluiten näitä asioita (esim. lähiopetuksessa, etävuorovaikutuksessa, itenäisesti omassa tahdissa ilman lähiopetuksen sessioita, työn tekemisen osana jne.)?

Lopputeksti

Paljon kiitoksia vastauksistasi – käytämme tuloksia koulutuksen sisällön sekä opinnäytetyön kehittämisessä. Vastauksista saatua tietoa tullaan käsittelemään koulutuspäivissä.

Antoisia opiskeluhetkiä!

Kysely luotu Diakin Webropolilla

Liite 2. Kyselyn saatekirje sähköpostissa

Hyvä vastaanottaja,

Olet ilmoittautunut Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen Yhteiskunnallisen yrityksen ohjauksen ja neuvonnan osaaja -koulutukseen. Koulutus alkaa ensimmäisellä etäopetuskeralla 6. 10. 2022. Lähetämme tarkempia tietoja sekä linkit koulutuksen materiaalisivulle ja oppimisolustalle sähköpostilla viimeistään 3. 10.

Nyt pyytäisimme sinua vastaamaan koulutuksen sisältöjä käsittelevään sisältöön. Kyselyn vastauksien sisältöjä käsitellään lyhyesti koulutuksen aikana.

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/F10C5DD812BA6E8D>

Tietoa koulutuksesta ja sen aikataulusta: <https://yyo.fi/ajankohtaista/opiskele-yhteiskunnallisten-yritysten-ohjauksen-osaajaksi/>

Kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Harri Kostilainen & Ari Nieminen

Liite 3. Opetusmateriaali

Osatyökykyisen työllistäminen työyhteisöä kehittämällä

Tässä materiaalissa kuvatut toimenpiteet tukevat osatyökykyisen työllistymistä, työyhteisön uudistumiskykyä, rakenteellista joustavuutta ja lisäävät monimuotoisuutta sekä auttavat rakentamaan yhteiskunnallista vastuuta. Materiaali on tehty kaikille monimuotoisesta työyhteisöstä kiinnostuneille. Lisätietoja löydät allellevatuista sanoista, linkkien takaa.



Tunnista osatyökykyisen erityispiirteet työyhteisössä

Henkilö, jolla on käytössään osa työkyvystään ja halu käyttää jäljellä olevaa työkykyä, kutsutaan osatyökykyiseksi.

- Osatyökykyisyys voi koskettaa meitä kaikkia missä tahansa vaihetta elämää.
- Osatyökykyisyys voi vaihdella elämän aikana, työuran eri vaiheissa, eikä ole selkeästi yhteen suuntaan etenevä. Osatyökykyisyys voi olla tilapäistä tai pysyvää.
- Sen aiheuttaja voi olla vamma tai sairaus. Se voi johtua puutteellisesta osaamisesta, muuttuneesta elämäntilanteesta sosiaalisesta ympäristöstä, jopa asenteista.
- Yleisin syy työkyvyn heikkenemisessä ovat masennus ja tukki- ja liikuntaelsairaudet.
- Osatyökykyinen tarvitsee tukea työyhteisössä erityispiirteisien, voimavarojen ja kyvykkyyden tunnistamiseen sekä ryhmäytymiseen.
- Osatyökykyinen voi tehdä täyttä työpäivää ja täyttää työtä.
- Kun yrittäjä löytää työhön sopivan osatyökykyisen, tulee hänestä täsmätyökykyinen.
- **Täsmätyökyky** käsite on positiivinen ja terveyskeskeinen, näkökulma on itse työssä.
- Henkilö voi olla täysin työkykyinen, kun työaika tai työn vaatimukset räätälöidään sen hetkistä työkykyä ja osaamista vastaaviksi.
- Kun jäljellä oleva työkyky kohdistetaan oikein, tukee ja ylläpitää se toimintakykyä sekä ehkäisee syrjäytymistä.
- Työn muokkausta voi tarvita vain yksilö, joskus taas useamman työyhteisön jäsenen tehtävien uudelleen järjestelyä. **Työn muutoksien voi saada tukea.**
- Osatyökykyisyys on monimuotoista. Se vastaa **muutoskykyisyyttä** kaikilta osapuolilta.
- Terveystieteellinen ja työyhteisöä rikastuttavan asenteen ylläpito, mahdollistaa henkilön integroitumisen työyhteisöön.

Osallista työyhteisö

Osallistamalla työyhteisö monimuotoisen toiminnan suunnitteluun, yhteisö hyväksyy erilaisuuden, muuttuvan tilanteen ja näkee sen rikastuttavana tekijänä sekä kilpailuetuna. Osatyökykyisen työllistämisen keskiössä on tahto auttaa heikommassa asemassa olevaa henkilöä. Työyhteisölle on tärkeää tietää miten muutokseen voi itse vaikuttaa, kuinka se näkyy omassa työssä ja miten siihen voi itse osallistua. Työyhteisöltä pitää löytyä motivaatio ja valmius ottaa täsmätyökykyinen osaksi yhteisöä.

- Kirkasta työyhteisön ymmärrystä monimuotoisuuden eduista ja vahvista motivaatiota kokeilunkulttuurin.
- Etsi yhdessä työyhteisön kanssa syitä työllistää osatyökykyinen ja **kirkasta näkemystä** saavutettavista hyödyistä, autat työhön integroitumisessa.
- Osallista työyhteisö aktiivisin keinoin muokkaamaan olemassa olevia työtehtäviä, rakentaaksenne uuden työtehtävän, joka mahdollistaa osatyökykyisen työllistämisen. Osallistava prosessi lujittaa yhteenkuuluvuutta ja kasvattaa sosiaalista henkeä työyhteisössä.
- **RÄTKÖ** yhdessä tai muokkaa työtä, löydette työtehtävän joka on mielekäs työyhteisölle ja osatyökykyiselle.
- Kasvattaa tietoisuutta ja muuttaa **asenteita** erilaisuudesta. Erilaisuuden hyväksyminen, mahdollistaa työssä pysymisen.
- Käyttäkää puhuessanne kieltä joka vahvistaa sisäsyntyisiä arvoja ja tekee ne näkyväksi käytännön tekoina arjessa, olkaan luomassa aidoisti välittävää **monimuotoista** työyhteisöä.

Kasvata kilpailuetua ja vastuullisuutta

Monimuotoinen työyhteisö on innovatiivisempi, tuottavampi, joustavampi ja omaksuu nopeammin uusia asioita. Vastuullisesta liiketoiminnasta kannattaa kertoa. Osatyökykyisen työllistämällä edistät eettistä arvopohjaa, rakennat imagoa edelläkävijänä sekä toimit ennakkoluulottoman työnantajan tavoin. Kilpailuetuna saat työvoimapulan helpottumisen, sillä näkyvä vastuullisuus ja monimuotoinen työyhteisö vahvistaa yrityksen rekrytointi asemaa yhteiskunnassa.

- Aloita anonyymi ja **asteeton rekrytointi**, se on monimuotoisuutta tukevaa, syrjimätöntä ja vastuullista.
- Konkretisoi yhteiskuntavastuu rekrytoimalla työhön henkilö, joka voi osatyökykyisyydestä huolimatta toimia työssään normaalisti suorituen ja jäädä palkkaansa pysyvästi.
- Korosta arvo ja **osaamis pohjaisia** vaatimuksia valinnassa.
- Vahvista samalla **sosiaalista vastuuta**.

Työllistymistä suunniteltaessa, työpaikan valintaan vaikuttaa yrityksen aitoon vastuullisuustekoon perustuva missio. Työllistyminen ylläpitää ja tukee yksilön toimintakykyä ja ehkäisee syrjäytymistä.

✓ Hae työllistämiseen tukea

Liiketoiminnan perusedellytys on kannattavuus. Minimoi riskit kun varmistat mahdollisuudet eri tilanteissa. Sovi selkeät työn jaot ja roolit yhteisön jäsenten kanssa, jotta muutos nähdään ja koetaan onnistumisena. Tämä tukee tasapuolisesti työyhteisöä uuden edessä

- Ole yhteydessä paikalliseen TE-palveluihin. Heillä on parhaiten tietoa alueellasi meneillään olevista hankkeista, tuntemus palveluverkosta ja sidosryhmäyhteistyöstä sekä muista työllistymisen ja työkyvyn tuen mahdollisuuksista.
- Aloita osatyökykyisen kanssa maksuton työkokeilu, jatkaa siitä palkkatuen avulla ja henkilön sopiessa sekä suoriutuessaan työstään, allekirjoittakaa työsopimus.
- Selvitä saisitko työn muutoksiin työolosuhteiden järjestelytukea, saisitko myös palkkatuetun henkilön palkkaamisesta työllistämispalkkiota tai yhteisön ja yksilön integroitumisen tueksi työhönvalmentajan, työterveyden tai muun moniammatillisen verkoston tukea.

✓ Tulevaisuuden työelämätaidot

Työelämän ennustetaan olevan monimuotoisempaa ja inklusiivisempaa arvostavaa ja esteetöntä. Puhutaan myös metataidoista. Työelämän vaatimukset tehokkuudesta, osaamisesta ja epävarmuudesta voi kuormittaa osatyökykyistä niin paljon että työstä suoriutuminen on entistä haastavampaa. Monimuotoisen työyhteisön avulla mahdollistat sosiaalisten innovaatioiden syntymistä, sillä ne ovat uusia ratkaisuja yhteiskunnallisiin ongelmiin.

- Hyväksy että työelämän arkea on muutoskyvyyden hallinta ja työelämävalmiuksien kasvattaminen. Itsensä johtaminen, oman osaamisen tunnistaminen ja sosiaaliset yhteistyötaidot ovat niitä.
- Hyväksy ajatus vaihtelevuudesta ja karista ennakkoluulot. Pyri näkemään asiat laastikon ulkopuolelta ja monesta eri suunnasta.
- Lisää tuottavuutta. Kun tunneilmasto työpaikallasi on erillaisuuden hyväksyvä, myönteinen ja kannustava, auttaa tämä työntekijöitä tuntemaan olonsa onnelliseksi ja motivoituneeksi.
- Kehitä työilmapiiriä moninaisuuden sallimisella ja sen tukemisella. Kaikki tulevaisuuden työt vaativat yksilöltä jatkuvaa uuden oppimista ja muutosvalmiutta.



Epävarmassa ja muuttuvassa työelämässä työyhteisöön kannattaa rakentaa valmiit juostavat toimintamallit yhteisille toimintatavoille. Yhteisillä toimintatavoilla varmistat, että vastaavanlaisessa tilanteessa jokainen työntekijä kohdellaan samalla tavalla.



Kuvio13: Tämä kuvio kertoo osatyökykyisen työllistymisen tärkeimpiä nivelkohtia ja kuinka työyhteisöä voidaan kehittää vastaanottamaan osatyökykyinen. Kuviossa avataan tarkemmin osatyökykyisen erityispiirteitä työyhteisössä, miten osallistaa työyhteisö työllistämiseen, kuinka yritys voi kasvattaa kilpailuetua ja vastuullisuutta, millaista taloudellista tukea on mahdollista saada, millaiselta tulevaisuuden työelämä näyttää tällä hetkellä ja kuinka voit kehittää muutoskyvyyttä sekä tukea työkykyä varhaisen tuen keinoin. Materiaalissa on alleviivattuja sanoja, jotka sisältävät linkkejä. Linkit ohjaavat lukijan uudelle verkkosivulle. Sivuilta löytyy lisätietoa tietoa jonka avulla voidaan entisestään syventää ammatillista osaamista.