



Täsmätyökykyisten työllistymisen edistäminen henkilöstöpalvelu- yritysten näkökulmasta

Helmikerttu Kalliola

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Opinnäytetyö

2022

Tiivistelmä

Tekijä(t) Helmikerttu Kalliola
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Täsmätyökykyisten työllistymisen edistäminen henkilöstöpalveluyritysten näkökulmasta
Sivu- ja liitesivumäärä 49+ 2
<p>Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten täsmätyökykyisten työllistymistä voitaisiin edistää henkilöstöpalveluyrityksien näkökulmasta. Tutkimuksen toimeksiantajana toimi Helsingin kaupungin Tuetun työllistymisen palvelu ja tutkimuksen tuloksia on tarkoitus hyödyntää palvelun kehittämiseen.</p> <p>Tutkimuksen tietoperustassa käsitellään täsmätyökykyisyyttä ja työllistymisen tukimuotoja, rekrytointiprosessiin vaikuttavia tekijöitä sekä työelämän ja rekrytoinnin yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta. Lisäksi tietoperustassa tarkastellaan lyhyesti henkilöstöpalveluyrityksien toimintaa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena ja sen aineisto kerättiin teema-haastatteluin. Haastattelujen kohderyhmänä oli henkilöstöpalveluyrityksessä työskentelevät henkilöstökonsultit, tai muuten henkilöstöpalveluyrityksissä rekrytointien parissa työskentelevät henkilöt. Lopullisen kohderyhmän koko oli viisi haastateltavaa neljästä eri henkilöstöpalveluyrityksestä. Tutkimuksen tulokset analysoitiin käyttäen aineistolähtöistä sisällönanalyysia.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella täsmätyökykyisten työllistymistä voitaisiin edistää henkilöstöpalveluyrityksien näkökulmasta etenkin tietoa lisäämällä. Tietoa kaivattiin lisää niin täsmätyökykyisistä työnhakijoina, heidän työllistämistään sekä täsmätyökykyisten työllistämisen onnistuneista kokemuksista.</p> <p>Tutkimus aloitettiin elokuussa 2022 ja se valmistui marraskuussa 2022.</p>
Asiasanat Täsmätyökyky, tuettu työllistyminen, työhönvalmennus, rekrytoinnin saavutettavuus, yhdenvertaisuus

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tavoite	2
1.2	Toimeksiantajan esittely	3
1.3	Keskeiset käsitteet	4
2	Täsmätyökykyisten rekrytointi.....	5
2.1	Täsmätyökykyisyys ja työllistymisen tukitoimet.....	5
2.2	Rekrytointiprosessiin vaikuttavat tekijät	9
2.3	Työelämän ja rekrytoinnin yhdenvertaisuus ja saavutettavuus	12
2.4	Henkilöstöpalveluyritys toimialana.....	15
3	Tutkimuksen toteutus	17
3.1	Tutkimusongelma ja tavoitteiden kuvaus	17
3.2	Tutkimuksen toteutus	18
3.3	Tutkimustulosten analysointi	19
4	Tutkimustulosten esittely	24
4.1	Haastateltavien taustatiedot	24
4.2	Täsmätyökykyinen työnhakijana.....	25
4.3	Tuetun työllistämisen hyödyntäminen täsmätyökykyisten työllistämässä	28
4.4	Asenteiden ja ennakkoluulojen vaikutus täsmätyökykyisten työllistymiseen	31
5	Pohdinta	36
5.1	Johtopäätökset.....	36
5.2	Jatkotutkimusehdotukset.....	39
5.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	40
5.4	Oman oppimisen arviointi	41
	Lähteet.....	44
	Liitteet.....	50
	Liite 1. Saatekirje.....	50
	Liite 2. Haastattelurunko.....	51

1 Johdanto

YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen 23. artiklan mukaan jokaisella ihmisellä on oikeus muun muassa työhön, työpaikan vapaaseen valintaan ja tyydyttäviin työehtoihin (Yhdistyneet Kansakunnat 1948). Kuitenkin Suomessa arvioidaan olevan työmarkkinoiden ulkopuolella 65 000 työhön haluavaa ja kykenevää täsmätyökykyistä. Samaan aikaan monella alalla kärsitään työvoimapulasta (Haatainen 16.2.2022). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka täsmätyökykyisten työllistymistä voitaisiin edistää henkilöstöpalveluyritysten näkökulmasta.

Täsmätyökykyisten työllistymisen edistäminen on yhteiskunnallisesti tärkeä ja ajankohtainen aihe. Marinin hallituksen hallitusohjelmaan sisältyy työkykyohjelma, jonka tavoitteena on helpottaa täsmätyökykyisten työllistymistä (Valtioneuvosto 2019, 133). Työkykyohjelman toimenpiteitä on muun muassa valtion omistama erityistehtäväyhtiö Työkanava Oy, jonka ensimmäisten täsmätyökykyisten työntekijöiden arvioidaan aloittavan loppuvuodesta 2022. Työkanava Oy palkkaa täsmätyökykyiset työntekijät palvelukseensa ja heidän työpanostaan eteenpäin asiakkailleen, joita ovat esimerkiksi yritykset ja järjestöt. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.)

Aihe on tärkeä myös sen vuoksi, että kaikkien ihmisten työkyky vaihtelee uran aikana, ja jokainen työntekijä voi menettää työkykynsä jossain työuransa vaiheessa. Täsmätyökykyisten työllistämisen haasteita ei siksi voida rajata koskemaan vain jotain pientä vähemmistöön kuuluvaa ihmisryhmää koskeväksi ongelmaksi. Esimerkiksi mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet olivat vuonna 2021 yleisimmät syyt työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen (Eläketurvakeskus 2022), joten täsmätyökykyisten työllistyminen on yhteiskunnallisesti tärkeä kysymys. Tästä syystä täsmätyökykyisten työllistymisen edistäminen on myös yritysten yhteiskuntavastuun näkökulmasta mielenkiintoinen ja ajankohtainen aihe. Yhteiskuntavastuu on nähty osana kannattavaa ja kestäväää liiketoimintaa yhä useammin (Liappis, Pentikäinen & Vanhala 2019, 25) ja täsmätyökykyisten työllistymistä edistämällä yritykset voisivat toteuttaa yritysvastuutaan.

Päädyin tutkimukseni aiheeseen siten, että työskentelen itse Helsingin kaupungin Tuetun työllistymisen palvelussa, jossa tavoitteenamme on tukea täysi-ikäisiä helsinkiläisiä vammaisten sosiaalityön asiakkaita työllistymisessä. Työyhteisössämme olemme huomanneet, että yhä useammat työpaikkailmoitukset ovat henkilöstöpalveluyritysten kautta ja olemme myös panneet merkille, että asiakkaillemme henkilöstöpalveluyritysten kautta työllistyminen on haastavaa. Haluamme palvella asiakkaitamme ja työnantajia paremmin. Tämän vuoksi haluamme työyhteisössämme ymmärtää työllistymisen haasteita, jotta voimme kehittää palveluamme edelleen.

1.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia täsmätyökykyisten työllistymisen edistämistä henkilöstöpalveluyritysten näkökulmasta ja tuottaa näin tietoa toimeksiantajan palvelun kehittämiseksi. Täsmätyökykyisten työllistymisen edistämistä selvittäessä tulee havainnollistaa, mistä työkyky koostuu ja mitä täsmätyökykyisyys on. Koska tutkimuksessa halutaan selvittää nimenomaan henkilöstöpalveluyritysten näkökulmia, tulee tarkastella myös henkilöstöpalveluyritysten toimintaa.

Tutkimuksen kohteen ollessa täsmätyökykyisten työllistymisen edistäminen, on rekrytointiprosessin ja siihen vaikuttavien tekijöiden ymmärtäminen tärkeässä roolissa ilmiön ymmärtämisessä. Tähän liittyen aiheen kannalta kiinnostavaa on myös tarkastella ennakkoluulojen ja asenteiden vaikutusta rekrytointiprosesseihin sekä työelämän ja rekrytointien yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta. Koska tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa toimeksiantajan palvelun kehittämiseksi, tulee selvittää myös, mitä tuettu työllistyminen on ja kuinka sitä voisi hyödyntää täsmätyökykyisten työllistymisen edistämiseksi. Tavoitteiden pohjalta muodostui tutkimuksen pääkysymys, joka on esitelty alla.

Tutkimuksen pääkysymys on:

- Miten täsmätyökykyisten työllistymistä voitaisiin edistää henkilöstöpalveluyrityksien näkökulmasta?

Pääkysymyksen ratkaisun tueksi johdettiin kolme alakysymystä, joiden avulla pääkysymykseen lähdettiin hakemaan vastauksia.

Tutkimuksen alakysymykset ovat:

1. Mitä täsmätyökykyisyydellä tarkoitetaan?
2. Miten tuettua työllistymistä voidaan hyödyntää täsmätyökykyisten työllistämässä?
3. Miten asenteet ja ennakkoluulot vaikuttavat täsmätyökykyisten työllistymiseen?

Alla olevassa taulukossa 1. on kuvattuna tutkimuksen peittomatriisi, joka esittää alakysymyksiä, tietoperustan, haastattelukysymyksiä ja tutkimustulosten välistä yhteyttä. Peittomatriisin tietoperusta -sarake osoittaa luvun, jossa kyseisen alakysymyksen teoreettista viitekehystä käsitellään. Tulokset -sarake kertoo vastaavasti luvun, jossa kyseiseen alakysymykseen vastaavia tuloksia käydään läpi. Haastattelukysymykset-sarakkeesta on nähtävissä, millä kysymyksillä kuhunkin alakysymykseen haettiin vastauksia.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alakysymykset	Tietoperusta (luku)	Tulokset (luku)	Haastattelu-kysymykset
• Mitä täsmätyökykyisyydellä tarkoitetaan?	2.1	4.2	4–6
• Miten tuettua työllistymistä voidaan hyödyntää täsmätyökykyisten työllistämisessä?	2.1	4.3	14–18
• Miten asenteet ja ennakkoluulot vaikuttavat täsmätyökykyisten työllistymiseen?	2.2 & 2.3	4.4	7–13

Työnantajien näkökulmia täsmätyökykyisyyteen liittyen olisi mielenkiintoista ja tärkeää tutkia laajemmin, mutta tutkimukseen käytettävien resurssien vuoksi aihe rajautui koskemaan henkilöstöpalveluyritysten näkökulmaa. Tutkimuksessa tehtävän kvalitatiivisen tutkimuksen avulla pyritään selvittämään täsmätyökykyisten työllistymistä edistäviä tekijöitä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää toimeksiantajan palvelun kehittämiseen, mutta mahdollisesti myös laajemmin täsmätyökykyisten työllistymisen edistämiseen

1.2 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Helsingin kaupungin Tuetun työllistymisen palvelu. Tuetun työllistymisen palvelu tarjoaa yksilötyönä tehtävää työhönvalmennusta, jonka päätavoitteena on asiakkaan työllistyminen osa- tai kokoaikaisesti. Palveluun hakeutuville asiakkaille järjestetään palvelutarpeen arvio, johon osallistuu asiakkaan lisäksi sosiaalityö ja Tuetun työllistymisen palvelu. Palveluun pääsyn edellytyksenä on asiakkaan oma motivaatio työllistymiseen sekä arvio palvelun ja työhönvalmennuksen hyödyllisyydestä työllistymisen näkökulmasta. Lisäksi asiakkaan tulee olla 18 vuotta täyttänyt helsinkiläinen, jolla on esimerkiksi kehitysvamma tai autismikirjoon kuuluva oireyhtymä.

Asiakas saa tukea työhönvalmentajalta sopivien työpaikkojen etsintään, työhakemuksien lähettämiseen ja työhaastatteluissa käymiseen, jonka lisäksi tukea on saatavilla tarpeen mukaan muuhun työhön liittyvään asiointiin. Työhönvalmentaja on asiakkaan tukena uuden työn alussa, ja tavoit-

teena on tuen asteittainen vähentäminen. Tarvittaessa työhönvalmentajan tuki on kuitenkin saatavilla myös työsuhteen myöhemmissä vaiheissa. Tuetun työllistymisen palvelun asiakkaan lisäksi työhönvalmentaja tukee myös työnantajaa työsuhteeseen liittyvissä asioissa, kuten palkkatuen hakemisessa. Palvelu on maksuton eikä asiakkuudelle ole määräaikaa. Palvelua on saatavilla suomeksi ja ruotsiksi. (Helsingin kaupunki s.a.)

1.3 Keskeiset käsitteet

Täsmätyökykyinen on henkilö, jolla työkyky voi olla esimerkiksi vamman tai sairauden vuoksi alentunut, mutta työtehtäviä mukauttamalla kyseinen työntekijä suoriutuu tästä hänelle mukautetusta työtehtävästä (AMEO s.a.; Live s.a.). Täsmätyökyky on verrattain uusi termi eikä sen käyttö ole vielä vakiintunut. Tässä opinnäytetyössä on kuitenkin päädytty käyttämään täsmätyökykyisyys - termiä osatyökykyisyyden sijaan, sillä kieli ja termistö kehittyvät ajan myötä ja on syytä uskoa, että täsmätyökykyisyydestä puhuminen osatyökykyisyyden sijaan tulee kasvattamaan suosiotaan.

Työhönvalmennus on palvelua, jossa asiakasta ohjataan ja tuetaan yksilöllisesti asiakkaan toiveita, osaamista ja taitoja vastaavaan, sekä hänen terveydentilaansa soveltuvan työn etsimisessä. Lisäksi asiakasta tuetaan työssä suoriutumisessa. (Sanastokeskus 2020, 13.)

Työhönvalmentaja on asiantuntija, joka tukee työhönvalmennuksen asiakasta esimerkiksi työllistymisessä, työhön perehtymisessä, työn suorittamisessa ja työyhteisöön sopeutumisessa (Sanastokeskus 2020, 22).

2 Täsmätyökykyisten rekrytointi

Tietoperustassa käydään ensin läpi, mistä työkyky koostuu ja perehdytään tarkemmin täsmätyökykyisyyteen ja tuetun työllistymisen menetelmiin. Toisessa alaluvussa käsitellään rekrytointiprosessia ja siihen vaikuttavia tekijöitä, kuten arvoja ja ennakkoluuloja, jonka jälkeen perehdytään työelämän ja rekrytointien yhdenvertaisuuteen ja saavutettavuuteen. Viimeisessä kappaleessa käydään läpi lyhyesti henkilöstöpalveluyrityksien toimintaperiaatteita.

2.1 Täsmätyökykyisyys ja työllistymisen tukitoimet

Työkyky koostuu psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta työkunnosta, ja hyvä työkyky on edellytys työssä suoriutumiselle (Viitala & Jylhä 2019, luku Hyvä suoriutuminen työssä). Työntekijän terveydentila on vain yksi työkykyyn vaikuttava tekijä ja olennaista onkin tarkastella sairauden tai vamman vaikutusta työtehtävistä selviämiseen (Rautjärvi 2021, 31). Hyvää työkykyä edistää työtehtävien ja työntekijän psyykkisten ja fyysisten voimavarojen välinen tasapaino. Työtehtävissä onnistuminen ei ole kiinni ainoastaan työntekijän taidoista ja työkyvystä, vaan suoriutumiseen vaikuttaa myös esimerkiksi työntekijän ja työtehtävän yhteensopivuus sekä motivaatio. Myös työympäristöllä, kuten esimerkiksi työpaikan ilmapiirillä, on merkityksensä työssä suoriutumiselle. (Viitala & Jylhä 2019, luku Hyvä suoriutuminen työssä.)

Elämän eri vaiheissa työkyky vaihtelee (THL 8.4.2019) ja henkilöistä, joiden työkyky on alentunut, näkee käytettävän kirjavasti eri termejä. Esimerkiksi lainsäädännössä on käytössä edelleen termi vajaakuntoinen (Valtioneuvoston päätös vajaakuntoisten työhönsijoituksen tukitoimenpiteistä 22.12.1987/1117). Vajaakuntoisuudesta puhumisen sijaan nykyisin käytössä on yleistynyt termi osatyökykyinen, jota esimerkiksi Marinin hallituksen hallitusohjelman työkykyohjelmassa on käytetty (Valtioneuvosto 2019, 133). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan (8.4.2019) osatyökykyisyydestä ei ole yhtä oikeaa määritelmää ja ryhmä on hyvin heterogeeninen. Osatyökykyisiä voivat olla esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta vammasta toipuvat, elämänsä kriisin kokeneet tai sosiaalisten syiden vuoksi alentuneen työkyvyn omaavat henkilöt (THL 8.4.2019).

Martimon (25.9.2020; 2021) mukaan käytetyt käsitteet voivat kuitenkin olla leimaavia, ja vajaakuntoinen ja osatyökykyinen -termit voivat viestiä työnantajalle työnhakijan työkyvystä liian negatiiviseen sävyyn ja työntekijän vajaata työkykyä korostaen. Vajaakuntoinen korostaa työnhakijan työkyvyn puutetta, mutta tilalle kehitetty osatyökykyisyys ei ole ongelmaton sekään. Osatyökykyinen selviää työstään vain osittain eikä tämä houkuttele työnantajia. Tämän vuoksi täsmätyökykyinen olisi parempi termi kuvaamaan näitä henkilöitä. (Martimo 25.9.2020; Martimo 2021.)

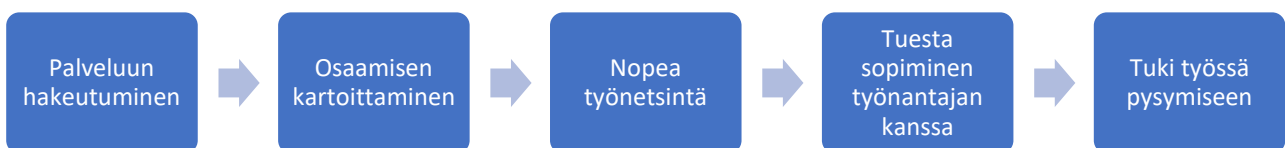
Martimo perustelee Työeläkevakuutusyhtiö Ilmarisen verkkosivuilla kirjoittamassaan blogissa täsmätyökyky-termiä seuraavasti:

”Kenestäkään meistä ei ole kaikkiin töihin, mutta kaikista on johonkin työhön” (Martimo 25.9.2020).

Työn vaatimusten ollessa sopivia työntekijän työkykyyn nähden, ei työkyky ole osittaista sairaudesta tai vammasta huolimatta, vaan täysi. (Martimo 25.9.2020.) Täsmätyökykyisellä henkilöllä on ennen kaikkea halu ja motivaatio olemassa olevan työkykynsä käyttämiseen (Live s.a.) Myös Asplundin ja Koistisen (2014, 127) mukaan usealla täsmätyökykyisellä on työkapasiteettia ja motivaatio tehdä työtä työkykynsä sallimissa rajoissa. Monissa maissa kiinnitetään huomiota entistä enemmän työkyvyttömyyden sijaan täsmätyökykyisen osaamiseen ja työtehtävien muotoiluun heille sopivaksi. Esimerkiksi Suomessa palvelualoilla on kokemuksia täsmätyökykyisten työyhteisöön integroitumisen positiivisista vaikutuksista yrityksen palveluihin ja imagoon asiakkaiden näkökulmasta. (Asplund & Koistinen 2014, 127.)

Tuettu työllistyminen on yksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden tukitoimista. Tuetun työllistymisen tarkoituksena on edistää täsmätyökykyisten avoimille työmarkkinoille työllistymistä sekä tukea heidän työssä pysymistään. (EUSE s.a., 8.) Työhönvalmentaja tukee työnhakijaa työn etsimiseen, hakemiseen ja työssä pysymiseen (THL 3.10.2022).

Työhönvalmennusprosessi on viisivaiheinen ja se etenee kuviossa 1 esitetyn mukaisesti. Prosessi alkaa palveluun hakeutumisesta. Tämän jälkeen työhönvalmentaja kartoittaa yhdessä työhönvalmennuksen asiakkaan kanssa asiakkaan osaamista, josta siirrytään nopeaan työnhakuun avoimilta työmarkkinoilta. Työpaikan löytyessä ja työllistymisen tapahtuessa tarvittavasta tuesta sovietaan työnantajan kanssa sekä tuetaan työssä pysymistä. (THL 3.10.2022.)



Kuvio 1. Työhönvalmennusprosessi (mukaillen THL 3.10.2022)

Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus pohjautuu IPS-toimintamalliin (Individual Placement and Support) ja siinä on kahdeksan periaatetta. Nämä periaatteet ovat: palvelun avoimuus jokaiselle, joka haluaa osalliseksi työelämäänsä, tavoite työllistyä avoimille työmarkkinoille, nopea työnetsintä, työhönvalmentajien luomat tiiviit suhteet työnantajiin, työnhakijan omat mielenkiinnon kohteet työnhaun lähtökohtana, henkilökohtainen jatkuva tuki, työhönvalmennus on integroitunut osaksi

muuhun työllistymistä tukevaan toimintaan, sekä etuusneuvonnan kuuluminen työhönvalmennukseen. Varsinaisia laatukriteereitä on 25. (THL 3.10.2022.)

Tuetusta työllistymisestä on hyötyä myös työnantajille. Työnantajat saavat muun muassa sopivia, potentiaalisia ja sitoutuneita työntekijöitä, työhönvalmentajan tuen myös työsuhteen aikana sekä neuvoa ja ohjausta työhönvalmentajalta esimerkiksi kannustimien ja tukien hyödyntämiseen. Lisäksi tuetun työllistymisen palvelua hyödyntämällä työnantajat voivat osoittaa toteuttavansa yhteiskuntavastuuta. (EUSE s.a., 39.) Työhönvalmentajat ovat työnantajan tukena myös työtehtävien muokkaamisessa, tehtävään sopivan henkilön löytämisessä sekä uuden työntekijän perehdytyksen tukena (Vernerin 13.5.2022). Työn muokkaamisella tarkoitetaan sitä, että työtä muokataan vastaamaan työntekijän työkykyä. Työtä voidaan muokata esimerkiksi työaikajärjestelyin, työtä uudelleen organisoimalla ja työympäristöä muokkaamalla. (THL 2.5.2022a.)

Tuetun työllistymisen lisäksi tarjolla on myös muita työllistymisen tukitoimia täsmätyökykyisten työllistymisen edistämiseksi. Tällainen tukitoimi on esimerkiksi TE-toimistosta myönnettävä mahdollisuus työkokeiluun. Työkokeilussa työelämään voi tutustua ammatinvalinta- tai uravaihtoehtojen selvittämiseksi tai sillä voidaan tukea paluuta työelämään pitkän poissaolon jälkeen. Työkokeilu voi kestää enintään kuusi kuukautta. Työkokeilusta ei aiheudu kustannuksia työnantajalle, sillä työkokeilua ei katsota työsuhteeksi. (Työmarkkinatori 9.9.2022a.) Työkokeilussa täsmätyökykyinen henkilö voi osoittaa osaamistaan ja motivaatiotaan työnantajalle (TE-palvelut 9.11.2021), sekä selvittää työn soveltuvuutta omalle työkyvyille (Työmarkkinatori 31.10.2022a).

Työnantajille on tarjolla erilaisia taloudellisia tukia ja kannustimia täsmätyökykyisten palkkaamiseen. Palkkatuki on TE-toimiston tai työllisyyden kuntakokeilun myöntämä harkinnanvarainen tuki työnantajalle, joka palkkaa työntekijän, jolla esimerkiksi sairaus tai vamma vaikuttaa tehtävässä selviytymiseen. Palkkatuki on enintään 50 % työntekijän palkkakustannuksista ja sen enimmäismäärä vuonna 2022 on 1400 euroa kuukaudessa. Palkkatuen saaminen edellyttää muun muassa sen, että palkkatuen saaminen ei vääristä kilpailua, työnantaja on hoitanut lakisääteiset velvollisuutensa sekä sitoutuu maksamaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Yrityksessä pidetyt yt-neuvottelut voivat olla esteenä palkkatuen myöntämiselle. Työsuhteen lisäksi palkkatukea voidaan myöntää oppisopimuskoulutukseen (Työmarkkinatori 9.9.2022b.)

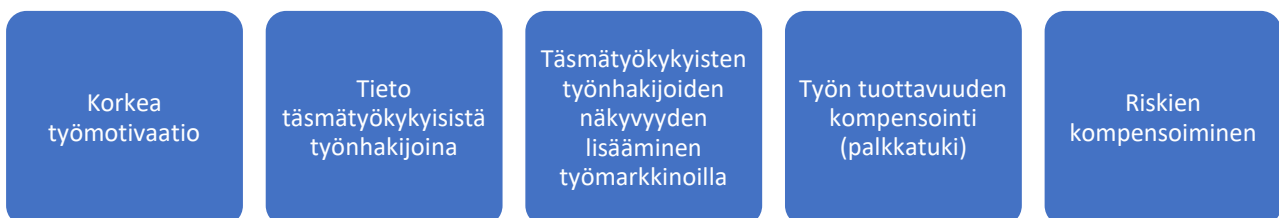
Työolosuhteiden järjestelytuki on palkkatuen tavoin harkinnanvarainen ja TE-toimiston myöntämä. Tukea voidaan myöntää työpaikalla tehtäviin muutoksiin ja hankintoihin, tai korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua työtehtävistä suoriutumiseen. Hankintoihin ja muutostöihin tukea myönnetään korkeintaan 4000 euroa henkilöä kohden. Toisen työntekijän antaman avun korvaus on toteutuneilta tunneilta 20 euroa tunnilta ja korvausta maksetaan enintään 20 tuntia kuukaudessa 18 kuukauden ajan. (Työmarkkinatori 31.10.2022b.) Valtakunnallisten tukien lisäksi eri kunnat voivat

tarjota kuntakohtaisia kuntalisiä työllistämiseen (Vernerin 13.5.2022). Esimerkiksi Helsingissä kaupunki myöntää ehdot täyttävälle työnantajille palkan, työllistämisen tai toimeksiannon Helsinki-lisää työsuhteen ajalle tai enintään 12 kuukaudeksi. Helsinki-lisää voi hakea myös palkkatuetuun oppisopimuskoulutukseen, jolloin tukea on mahdollista saada koko koulutuksen ajan. (Helsingin kaupunki 2022.)

Aikaisempia tutkimuksia työnantajien näkemyksistä täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyen on tehty jonkin verran. Kaikille sopiva työ ja työyhteisö -tutkimus- ja kehittämishankkeen raportissa Riipinen (1.8.2015, 86–95) esittää esihenkilöiden näkemyksiä RATKO-mallista ja hankkeeseen osallistumisesta. RATKO-malli on työyhteisölähtöinen valmennusmalli, joka on kehitetty täsmätyökykyisten työllistämisen tueksi (Hietala, Sippola, Riipinen, Lampinen, & Nevalainen 1.8.2015, 3). Esihenkilöiden mukaan hankkeeseen osallistumiseen olivat vaikuttaneet muun muassa yhteiskunnallisesta vastuusta huolehtiminen, tiedostettu tarve lisätyövoimalle sekä täsmätyökykyisen työllistämiseen saatava ulkopuolinen apu (Riipinen 1.8.2015, 86–87). Vesalan, Klemin, Ala-Kauhaluoman ja Harkon (2016, 22) selvityksen mukaan työnantajat kokivat työhönvalmentajan tuen myönteisenä etenkin, jos työntekijällä on esiintynyt työssään ongelmia.

Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehikoinen, Pitkänen ja Ylikojola (2017, 11) selvittivät tutkimuksessaan työnantajien halukkuutta palkata täsmätyökykyisiä työntekijöitä sekä keinoja, joilla täsmätyökykyisten palkkaamisesta saataisiin työnantajalle houkuttelevampaa. Työnantajille tehdyn kyselyn johtopäätökset tekijöistä, jotka lisäävät täsmätyökykyisten kysyntää, liittyivät tiedon lisäämiseen ja tuottavuuden ja riskien kompensoimiseen, täsmätyökykyisten työnhakijoiden näkyvyyden lisäämiseen sekä täsmätyökykyisen työnhakijan omaan motivaatioon. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 80). Tarkemmin nämä tekijät on esitelty kuviossa 2.

Täsmätyökykyisten työntekijöiden kysyntää lisäävät tekijät



Kuvio 2. Täsmätyökykyisten työntekijöiden kysyntää lisäävät tekijät (mukaillen Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 80)

Yrityksiä, jotka olivat palkanneet täsmätökykyisiä työntekijöitä, yhdistivät yritysten arvojen korostuminen, mikä näkyi myös rekrytointikriteereissä, sekä kyvyssä hyödyntää täsmätökykyisiä työntekijöitä tuottavina työntekijöinä (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 80–81). Rekrytointikriteereissä etenkin motivaatio ja osaaminen nousivat tärkeiksi tekijöiksi täsmätökykyisen työntekijän palkkaamispäätöksessä (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 35).

2.2 Rekrytointiprosessiin vaikuttavat tekijät

Rekrytointi on henkilöstöhankintaa ja usein yritykselle iso investointi. Rekrytointiprosessi alkaa työtehtävän ja sen vaatimuksien, sekä haettavan henkilön osaamis- ja muiden vaatimusten määrittelyllä. Lisäksi valitaan rekrytointikanavat, joita ovat tavallisimmin muun muassa rekrytointisivustot, sosiaalinen media, lehti-ilmoitukset, yrityksen kotisivut tai henkilöstöpalveluyritykset. (Viitala & Jylhä 2019, luku Henkilöstöjohtaminen.) Rekrytointiprosessi on henkilöstökäytäntö, jonka avulla voidaan toteuttaa liiketoimintastrategian mukaista henkilöstöstrategiaa. Riittävää toiminnan edellyttämää henkilöstömäärää ja –kustannuksia ennakoidaan henkilöstösuunnittelulla. Henkilöstösuunnittelun avulla määritellään, onko lisärekrytoinneille, tai tehtävien muokkaamiselle tarvetta. (Viitala & Jylhä 2019, luku Henkilöstöjohtaminen.) Kokoaikaisissa ja vakituisissa työsuhteissa olevat henkilöt ovat pääasiassa hoitaneet organisaatioiden tehtäviä, mutta yritysten joustavuuden lisäämisen myötä myös työvoiman joustavuutta on lisätty esimerkiksi osa-aikatyöntekijöitä ja vuokratyöntekijöitä käyttämällä (Viitala & Jylhä 2019, luku Henkilöstövoimavarat).

Henkilöstönäkökulma voi sisältyä liiketoimintastrategiaan tai yritys voi laatia erillisen henkilöstöstrategian. Henkilöstöstrategian osa-alueita voivat olla muun muassa liiketoiminnan kannalta tärkeimmät henkilöstön osaamisalueet, arvojen mukainen toiminta ja johtaminen sekä henkilöstön monimuotoisuus. (Kaijala & Tolvanen 2020, 19–20.) Rekrytointiprosessiin vaikuttaa nykypäivänä enenevässä määrin myös yrityskulttuuri. Työnhakijoita kiinnostaa, millaiseen työpaikkaan he ovat hakeutumassa, jonka vuoksi hakijat ovat kiinnostuneita yrityksen kulttuurista ja arvoista. (Kaijala & Tolvanen 2020, 94.) Yrityskulttuuri on muun muassa organisaatiossa vaikuttavien arvojen, käyttäytymisnormien ja toimintatapojen kokonaisuus. Yrityskulttuuri kehittyy ajan kanssa eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta ja määrittelee esimerkiksi sen, miten organisaatiossa olisi suotavaa ajatella ja toimia. Arvot ovat organisaation arvostamia ja kertovat, mikä on tavoiteltavaa ja toisaalta mikä on välttävää. Arvot voivat olla myös tiedostamattomia ja niihin voidaan myös vaikuttaa valitsemalla ne arvot, joihin toiminnassa halutaan nojata. (Viitala & Jylhä 2019, luku Organisaatiokulttuuri.)

Yritysvastuu pohjautuu näkemykseen siitä, että yrityksellä on yhteiskunnassa muitakin tehtäviä kuin voiton tuottaminen omistajilleen. Yritysvastuullisesti toimiva yritys toimii ja sitä johdetaan siten, että se tuo jotain hyvää yhteiskuntaan ja ympäristöön sekä vähentää kielteisiä vaikutuksia. Yritys-

vastuu jakautuu osa-alueisiin, joita ovat ekologinen vastuu, taloudellinen vastuu ja sosiaalinen vastuu. (Viitala & Jylhä 2019, luku Vastuullinen yritystoiminta.) Näistä sosiaalinen vastuu on tutkimuksen kannalta olennaisin. Sosiaalinen vastuu liittyy ihmisten hyvinvointiin ja se on vastuuta oman henkilökunnan lisäksi muista sidosryhmistä, lähiympäristön asukkaista ja kansalaisista. Henkilöstöjohtamisessa vastuullisuutta on muun muassa erilaisuuden näkeminen voimavarana, monimuotoisuuden huomioiminen ja tasa-arvo henkilöstöä koskevissa päätöksissä. Toiminnan vastuullisuudeksi katsotaan lakisääteisten vastuiden ylittävä vapaaehtoinen toiminta, joten yritysvastuun toteuttamiseen yrityksessä ei riitä lakisääteisten vähimmäisvaatimusten noudattaminen. (Viita & Jylhä 2019, luku Vastuullinen yritystoiminta.) Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 86) mukaan täsmätyökykyisiä palkanneiden yritysten keskuudessa yritysvastuulla ja arvoilla näyttäisi olevan merkitystä.

On myös muita tekijöitä, jotka vaikuttavat rekryointiprosessiin henkilöstöstrategian, yrityskulttuurin ja yrityksen arvojen lisäksi. Työhaastattelijat ovat alttiita subjektiivisuudelle ja arvioinnin harhoille sekä tätä kautta epäoikeudenmukaisuudelle (Salli & Takatalo 2014, 70). Arvioinnin harhoja voivat olla muun muassa samanlaisuus- tai tykkäämisharha, stereotyyppinen ajattelu, sekä olettamis- tai täydentämisharha (Salli & Takatalo 2014, 71). Omankaltaiset ihmiset koetaan usein helposti kohdattaviksi, kun erilaisuus taas voi aiheuttaa varautuneisuutta ja ennakkoluuloja (Viitala & Jylhä 2019, luku Henkilöstövoimavarat). Samanlaisuus- tai tykkäämisharha onkin työhaastatteluissa harhoista yleisin (Salli & Takatalo 2014, 71). Myös stereotyyppinen ajattelu vaikuttaa objektiivisuuteen arvioinneissa, ja työhaastattelijan on tärkeää tunnistaa, mitä stereotyyppisiä ajatuksia hänellä itsellään on. Stereotyyppioita voi liittyä muun muassa koulutustaustaan ja ammatteihin, mutta myös henkilön ominaisuuksiin, kuten esimerkiksi ikään, sukupuoleen, painoon tai hiustenväriin. (Salli & Takatalo 2014, 73.)

Ala-Kauhaluoma ym. (2017, 9) esittää, että täsmätyökykyisten työllisyysaste ei seuraa talouden suhdanteita samaan tapaan kuin ei-täsmätyökykyisillä. Työvoiman lisääntynyt kysyntä ei siten kohdistu täsmätyökykyisiin. Tutkimuksen mukaan työnantajilla syitä täsmätyökykyisten palkkaamatta jättämiselle näyttää olevan niin tietoisia, kuin tiedostamattomiakin. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 82.) Yleisimmät syyt olivat, ettei täsmätyökykyisiä ollut havaittu rekrytoinneissa tai ettei täsmätyökykyiselle löytyisi sopivaa työtä työyhteisöstä. Muita syitä oli esimerkiksi se, ettei täsmätyökykyisten työn tekemisen mahdollisuuksia tunnustettu, sekä pelko työkyvyttömyyden aiheuttamista kuluista, sairauspoissaolojen lisääntymisestä ja palvelun laadun kärsimisestä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 42.) Yritykset, jotka eivät olleet palkanneet täsmätyökykyisiä painottivat rekryointipäätöksessään hakijan terveyttä enemmän kuin yritykset, jotka olivat palkanneet täsmätyökykyisiä.

Martimon (2021) mukaan yksi työllistymisen este täsmätyökykyisillä on yksityisen sektorin isojen yritysten maksuluokkamalli työeläkejärjestelmässä. Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 83) mukaan 41

% työnantajista piti työttömyysriskien kompensointia tärkeänä tekijänä, kun selvitettiin, minkälaiset tuet ja palvelut lisääisivät työnantajien halukkuutta palkata täsmätyökykyinen työntekijä. Kyröläisen (2020, 41) mukaan työnantajien ennakkoluulot liittyvät osaamiseen ja suorituskäyttöön, palkkaukseen ja siihen liittyviin kustannuksiin, sekä reaktioihin ja vastaanottoon organisaatiossa. Myös Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 52) tutkimuksessa työnantajien vastauksissa korostui tiedon saamisen tarve työnhakijan työkyvystä, osaamisesta, tuottavuudesta ja rajoitteista.

Bjørnshagen ja Ugreninov (2021,823) tutkivat Norjassa työnantajien asenteita pyörätuolia käyttäviä työnhakijoita kohtaan. Tutkimuksen perusteella todettiin, että liikuntavamma laski työhaastatteluun kutsumisen todennäköisyyttä 48 % ja pyörätuolissa olevan työnhakijan on lähetettävä lähes kaksi kertaa enemmän hakemuksia saadakseen työhaastattelukutsun (Bjørnshagen & Ugreninov 2021,825). Bjørnshagenin ja Ugreninov tutkimuksesta tehtiin jatkotutkimus, jossa aikaisemmassa tutkimuksessa haastattelukutsuja lähettäneitä työnantajia haastateltiin (Østerud 2021, 5). Tulokset osoittivat työnantajien ajatukset ihanteellisesta työntekijästä henkilöarviointien taustalla, jossa toivottu hakija on tuottava ja sosiaalisesti työpaikkaan sopiva. Tutkimuksessa esiin nostetut työnantajien selitykset osoittivat työnantajien heikon tietämyksen siitä, mihin kaikkeen vammaiset henkilöt pystyvät, tietämättömyyden yhdenvertaisuutta koskevaan lainsäädäntöön sekä ennakkoluuloiset asenteet. (Østerud 2021, 11).

Suomessa Yhdenvertaisuusvaltuutetun (2016) selvityksessä vammaisten syrjäytäkokeuksista arjessa selvitettiin verkkokyselyllä. Selvityksen mukaan vammaisten henkilöiden näkemykset työpaikkojen asenneilmapiiristä olivat varsin negatiiviset, sillä vastaajista yli puolet olivat sitä mieltä, että asenneilmapiiri oli huono tai erittäin huono (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016, 67). Viimeisen viiden vuoden aikana työtä hakeneista vastaajista jopa 66,9 % kertoi kokeneensa syrjintää vammaisuutensa vuoksi (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016, 73). Työnantajien ennakkoluulot näyttäisivät kohdistuvan täsmätyökykyisen työkykyyn, osaamiseen, kustannuksiin ja tuottavuuteen, mutta myös työyhteisöön sopeutumiseen. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017; Kyröläinen 2020; Østerud 2021.)

Kun keskustellaan ennakkoluuloista rekrytoinneissa, on hyvä keskustella myös erilaisten rekrytointikäytänteiden mahdollisista vaikutuksista asiaan. Tekoälyn hyödyntäminen rekrytointiprosesseissa tulee tulevaisuudessa yleistymään, mihin liittyy riski ennakkoluulojen ja syrjivien käytänteiden näkökulmasta (Kaijala & Tolvanen 2020, 93). Jos tekoäly koodataan siten, että se omaksuu väärä painotuksia, voi tämä johtaa algoritmiseen syrjintään (Kaijala & Tolvanen 2020, 94). Tekoälyjärjestelmästä vastaavan ja sitä käyttävän tahon tulee varmistaa, ettei tekoälyn käyttäminen aiheuta syrjintää. Tekoälyn toimintaa on valvottava ja testattava säännöllisesti käytön aikana, mutta arviointi tekoälyn käyttämisen vaikutuksista eri väestöryhmiin tulisi tehdä jo ennen tekoälyn käyttöönottoa. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a.a.)

2.3 Työelämän ja rekrytinnin yhdenvertaisuus ja saavutettavuus

Yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) 2 luvun 7§:n mukaan on työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi työnantajilla, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulisi olla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään. Lain 3 luvussa 15§:ssä säädetään lisäksi kohtuullisista mukautuksista vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Tämän mukaan työnantajan tulisi tehdä asianmukaiset ja tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voisi yhdenvertaisesti saada työtä, suoritua työtehtävästä ja edetä uralla. (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.)

Lähtökohtaisesti yritykset saavat vapaasti päättää, kuinka työvoimaa haetaan (Paanetoja, Kröger & Östman 2016, 33). Työpaikkailmoitusten sisältöön sen sijaan on lainsäädännön asettamia rajoitteita. Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 17§:ssä säädetään syrjivästä työpaikkailmoituksesta siten, että työnantaja ei saa ilmoituksessaan perusteettomasti vaatia haettavalta henkilöltä henkilöön liittyviä ominaisuuksia, kuten esimerkiksi tietynlaista ikää, kansalaisuutta, kieltä, uskontoa, vakaumusta, terveydentilaa, vammattomuutta tai seksuaalista suuntautumista (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325).

Työpaikkailmoitusta kirjoittaessa tulee miettiä, mitkä ovat työtehtävän hoitamisen kannalta sellaisia, joita työnhakijalta vaaditaan sekä välttää liian pitkän ja epärealistisen osaamis- ja persoonallisuusvaatimusten listan kirjoittamista. Jos ilmoituksessa esitetyt vaatimukset työntekijälle vastaavat työtehtävän vaatimuksia, on todennäköisempää, että tehtävää hakevat siihen sopivat henkilöt ja rekrytointi onnistuu. (Joki 2021, 70.) Hakijat voivat myös epäillä mahdollisuuksiaan tulla valituksi ja menestyä tehtävässä, jos ilmoituksesta saa vääränlaisen kuvan haettavasta tehtävästä. Tällöin moni kyseiseen tehtävään pätevä hakija voi jättää hakematta tehtävää. (Rötkin 2015, 51.)

Hyvä työpaikkailmoitus on Sallin ja Takatalon (2014, 25) mukaan ytimekäs ja selkeä, suoritus pohjaisesti kuvattu, oikeilla ilmoituskanavilla julkaistu, visuaalinen, selkeät toimintaohjeet sisältävä, jonka lisäksi ilmoitettu työpaikka on helposti haettavissa. Ilmoituksesta tulee käydä nopeasti ja selkeästi ilmi kaikki olennaiset asiat. Ilmoituksessa on hyvä tuoda esiin esimerkiksi tieto yrityskulttuurista ja yrityksen arvoista, kehittymismahdollisuuksista ja eduista. Ilmoituksen otsikosta on hyvä käydä ilmi, mitä haetaan, jonka lisäksi on tärkeää huomioida, että työpaikkailmoitus tulee näkyviin myös nettihauissa. (Salli & Takatalo 25–26.)

Työtehtävää tulisi kuvailla suoritus pohjaisesti, eli konkreettisesti. Normaalin työpäivän tai -viikon sisällön kuvailu antaa työnhakijalle konkreettisemmän kuvan työstä pitkien taito- ja vaatimuskuvausten sijaan, jolloin hakijalla on realistisempi kuva haettavasta työtehtävästä. Tämä säästää niin

rekrytoijan kuin hakijankin aikaa. (Salli & Takatalo 2014, 25–26.) Salli ja Takatalo (2014, 27) esittävätkin, että työpaikkailmoituksessa tulisi enimmillään mainita viisi ehdotonta vaatimusta hakijalle, jotta potentiaalisia hakijoita ei rajata liiaksi. Työpaikkailmoitusta tehdessä on hyvä myös pohtia, ovatko korkeat kokemus- ja koulutusvaatimukset välttämättömiä haettavan työn kannalta (Salli & Takatalo 2014, 27).

Australialaisessa tutkimuksessa selvitettiin työhönvalmentajien näkemyksiä siitä, minkälaiset työpaikkailmoitukset olivat toimivimpia heidän asiakkaidensa työllistämisen näkökulmasta. Tutkimuksen perusteella työhönvalmentajat olivat melko valikoivia sen suhteen, mistä työpaikkailmoituksista he valitsivat keskustella asiakkaidensa kanssa. Työhönvalmentajat suosivat pidempiä ilmoituksia, jossa oli ilmaistu organisaation ja työn ominaisuuksia enemmän, sillä tämä helpotti työntekijän ja työnantajan keskinäisen sopivuuden arviointia. Tätä pidettiin tärkeänä, sillä työhönvalmentajien mukaan väärin hakijoiden lähettäminen väriin työpaikkoihin ei palvele kummankaan osapuolen etua (Hemphill & Kulik 2016, 80.) Toisaalta myös työpaikkailmoituksilla, joissa oli kerrottu työnhakijan ominaisuuksista, oli omat etunsa. Tällaisia ilmoituksia työhönvalmentajat käyttivät hyväkseen muun muassa keskustellakseen asiakkaidensa kanssa alanvaihdosta tai lisäkoulutuksesta. (Hemphill & Kulik 2016, 80.) Työnhakijan ominaisuuksien kuvailu ilmoituksessa voi työhönvalmentajien mukaan olla myös liiallista, jolloin työnhakija voi käyttää listattuja ominaisuuksia myös syynä jättää hakematta kyseistä työtä (Hemphill & Kulik 2016, 78).

Jotta työelämä olisi saavutettavaa kaikille, tulisi huomiota kiinnittää myös työelämän ja rekrytointien esteettömyyteen. Täsmätyökykyisten rekrytoinnin haasteita voi olla muun muassa hidas ja hankala rekrytointiprosessi, työpaikkailmoituksen liialliset vaatimuslistaukset suhteessa työtehtävään ja täydellisen työntekijän etsiminen (THL 2.5.2022b). Esteettömyys rekrytoinnissa koostuu erilaisista tekijöistä rekrytointiprosessin aikana. Näitä ovat esimerkiksi käytetyn kielen selkeys työpaikkailmoituksessa, hakukanavien ja haastattelupaikan saavutettavuus. (Vamlas s.a.a.)

Kuviossa 3 esitetään tekijöitä, jotka vaikuttavat rekrytoinnin esteettömyyteen ja tulisi muistaa rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Esteettömässä rekrytoimisessa työpaikan hakemisesta tulisi tehdä työnhakijalle helppoa. Työpaikkaa olisi hyvä voida hakea eri tavoin, esimerkiksi kirjallisella hakemuksella, videolla tai työnäytteellä. Työpaikan hakemisessa olisi hyvä myös hyödyntää saavutettavia ja helppokäyttöisiä verkkohakemuksia ja mahdollistaa anonyymi hakeminen, joka voi edistää syrjimättömyyttä. Hakemuksia käsiteltäessä tulisi muistaa ja tiedostaa omat ennako-oletukset ja stereotypiat. Hakemuksesta ilmi tulevat hakijan ominaisuudet, joilla ei ole tehtävän kannalta merkitystä, tulisi jättää huomiotta. Haastateltavat hakijat tulisikin valita etukäteen valittujen kriteerien perusteella. (Vamlas s.a.b.)

Työhaastatteluvaiheessa tulisi huomioida, että haastattelupaikka on kaikille hakijoille esteetön ja saavutettava. Perinteiselle haastattelulle voi tarjota myös vaihtoehtoja, kuten esimerkiksi videohaastattelu. Lopuksi rekryointipäätöstä tehdessä tulisi välttää itsensä kaltaisten hakijoiden suosimista, muistaa stereotyyppittelyn vaarat, eikä antaa henkilön työhön liittymättömien ominaisuuksien vaikuttaa rekryointipäätökseen. Rekryoinnissa voi hyödyntää myös positiivista erityiskohtelua ja työn mukautuksia. (Vamlas s.a.b.)



Kuvio 3. Esteettömässä rekryoinnissa huomioitavat asiat (mukaillen Vamlas s.a.b)

Positiivisesta erityiskohtelusta säädetään Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 9§:ssä siten, että yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai poistamiseksi tapahtuva erilainen kohtelu ei ole syrjintää (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325). Positiivinen erityiskohtelu ei näin ollen ole suosimista, jossa etuoikeuksia annetaan toisia syrjivällä tavalla ja positiivisen erityiskohtelun tulee olla tavoitteisiin nähden oikeasuhtaista. Rekryoinneissa positiivisen erityiskohtelun on oltava suunnitelmallista ja määrättyt asiat tulee huomioida. Huomioon otettavia asioita ovat esimerkiksi päätöksen tekeminen positiivisesta erityiskohtelusta etukäteen, positiivisen erityiskohtelun kohdistaminen henkilöihin, jotka ovat heikommassa asemassa muihin verrattuna ja tasapuolinen vertailu hakijoiden välillä, jolloin heikommassa asemassa oleva hakija voidaan valita suunnilleen yhtä pätevien hakijoiden joukosta. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a.b.)

Esteettömän rekrytoinnin lisäksi monimuotoisuutta rekrytoinneissa voi edistää käyttämällä työpaikkailmoituksessa monimuotoisuuslauseketta. Näin työnantaja voi ilmaista myönteistä suhtautumistaan monimuotoisuuden edistämiseen ja kannustaa erilaisia hakijoita hakemaan avointa työpaikkaa. Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun perusteella monimuotoisuuslausekkeella oli myönteinen vaikutus hakijoiden näkemyksiin työnantajasta. Tämän lisäksi lauseke madalsi kynnystä hakea tehtävää, jolloin hakijajoukkoa saatiin suuremmaksi ja sopivan työntekijän löytämistä todennäköisemmäksi. Monimuotoisuuslausekkeessa olisi hyvä tuoda myös esiin myös positiivisen erityiskohtelun käyttämisen mahdollisuus rekrytoinnissa. (Rask, Nykänen & Teräsaho 2021, 13–14.)

Työelämän saavutettavuuteen vaikuttaa esteettömän rekrytoinnin lisäksi myös muun työelämän esteettömyys. Työelämän saavutettavuuden näkökulmia ovat fyysinen ympäristö, psyykinen ympäristö, sosiaalinen ympäristö, viestinnällinen ympäristö ja taloudellinen esteettömyys (Vates 2.8.2022). Fyysinen esteettömyys koostuu esimerkiksi rakennetun ympäristön liikkumisen esteiden poistamisesta sekä aistivammat huomioivasta auditiivisesta ja visuaalisesta työympäristöstä. Rakennetun ympäristön esteettömyyttä edesauttavat muun muassa pienet tasoerot, helppokulkuiset kulkuväylät, tilavat hissit, riittävän leveät ja kevyet ovet sekä kalusteiden käytettävyys. Hyvässä visuaalisessa ympäristössä huomioidaan esimerkiksi hyvä valaistus, pintojen heijastus ja kontrastit. Esteetön auditiivinen ympäristö on muun muassa akustiikaltaan toimiva. (Vates s.a.a.)

Sosiaalinen esteettömyys työpaikalla toteutuu työpaikan ilmapiirin ollessa sellainen, että jokainen voi työskennellä ilman pelkoa syrjinnästä, väheksymisestä tai kiusaamisesta. Psyykinen esteettömyys mahdollistaa sen, etteivät työntekijän kyvyt ja taidot jää käyttämättä psyykkisesti kuormittavien ja häiritsevien asioiden takia. (Vates s.a.b.) Viestinnällisen ympäristön saavutettavuuteen vaikuttavat esimerkiksi selkeä kieli sekä viestinnän saatavuus eri aistein (Vates s.a.c).

2.4 Henkilöstöpalveluyritys toimialana

Henkilöstöpalveluyritykset ovat rekrytoinnin ja työmarkkinoiden asiantuntijoita, joiden tarjoamia henkilöstöpalveluita yritykset ja organisaatiot voivat hankkia keskittyäkseen itse omaan ydinosaamiseensa. Henkilöstöpalveluita on muun muassa rekrytointipalvelut, henkilöstövuokraus, ulkoistaminen ja alihankinta, sekä työllisyys- ja työkykypalvelut. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto s.a.a.)

Henkilöstövuokrauksessa on kolme osapuolta, jotka ovat henkilöstöpalveluyritys sekä heidän asiakasyrityksensä ja työntekijäasiakkaansa. Työntekijäasiakas työskentelee asiakasyrityksessä heidän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan, mutta on työsuhteessa henkilöstöpalveluyritykseen. Vuokratyön käyttö on yleistynyt Suomessa nopeasti ja nykyisin noin kaksi prosenttia palkansaajista työskentelee vuokratyössä. Alihankinnassa työntekijät eivät siirry työskentelemään

asiakasyritykseen, vaan työ suoritetaan oman työnantajan johdolla. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 13–20.)

Rekrytointipalvelussa yritys voi hankkia palveluna koko rekrytointiprosessin tai jonkun tietyn vaiheen siitä henkilöstöpalveluyritykseltä. Henkilöstöpalveluyrityksen kautta ostettuna palveluna rekrytointi on muun muassa nopeaa ja kustannustehokasta. Suorahaussa työpaikkaa ei ole ilmoitettu julkisesti, vaan henkilöstöpalveluyritys etsii sopivia ehdokkaita tehtävään etsitään erilaisten verkostojen kautta. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto s.a.b.)

Aikaisempia tutkimuksia henkilöstöpalveluyritysten näkemyksistä tai kokemuksista täsmätyökykyisten työllistämiseksi ei tiedonhaussa löytynyt. Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 32) tutkimuksen tuloksista kuitenkin selvisi, että yritykset, jotka täsmätyökykyisiä työntekijöitä olivat palkanneet, käyttivät yksityisiä henkilöstöpalveluyrityksiä muita työnantajia vähemmän. Sen sijaan kyseiset yritykset olivat käyttäneet työvoiman etsimiseen laajemmin eri keinoja. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 32.) Sen sijaan Henkilöstöpalveluyritysten liitto ja Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalvelut ovat tehneet yhteistyötä Pirkanmaalla. Yhteistyön tavoitteena on ollut muun muassa tehostaa työnvälityksen ja alueen työpaikkojen täyttymistä sekä syventää yhteistyötä. Yhteistyön aikana on esimerkiksi rakennettu yhteistä rekrytointimallia sekä järjestetty rekrytointitapahtumia. Suurimpana esteenä yhteistyössä on ollut prosesseja jäykistävä tiukka lainsäädäntö. (Pirttiluoto 26.4.2022.)

3 Tutkimuksen toteutus

3.1 Tutkimusongelma ja tavoitteiden kuvaus

Tutkimuksella tulee olla ongelma, jonka pohjalta tutkimuskysymys tai -kysymykset johdetaan (Kananen 2019, 21–23). Tutkimusprosessi alkoi siis ongelman määrittelyllä. Tämän tutkimuksen ongelma nousi tutkijan omasta työstä ja sitä kautta syntyneestä kiinnostuksesta aihetta kohtaan. Näin ollen tutkimuksen ongelmaksi valikoitui täsmätyökykyisten vaikeudet työllistyä henkilöstöpalveluyritysten kautta. Tästä ongelmasta johdettiin tutkimuskysymys, joka lopulta muotoutui seuraavaksi:

- Miten täsmätyökykyisten työllistymistä voitaisiin edistää henkilöstöpalveluyrityksien näkökulmasta?

Tutkimuskysymyksestä voidaan edelleen jalostaa alakysymyksiä, joiden avulla tuotetaan tietoa tutkimuskysymyksen ratkaisemiseksi (Kananen 2019, 23). Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymyksen ratkaisemiseksi johdettiin seuraavat alakysymykset:

1. Mitä täsmätyökykyisyydellä tarkoitetaan?
2. Miten tuettua työllistymistä voidaan hyödyntää täsmätyökykyisten työllistämässä?
3. Miten asenteet ja ennakkoluulot vaikuttavat täsmätyökykyisten työllistämiseen?

Tutkimuskysymyksen luonne vaikuttaa tutkimuksen tutkimusotteen määräytymiseen. Tutkimusotteet voidaan jakaa kahteen ryhmään, jotka ovat kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus sekä kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvantitatiivisen tutkimuksen käyttäminen edellyttää ilmiön tuntemista, sillä kvantitatiivinen tutkimus pyrkii yleistämään. (Kananen 2019, 25.)

Laadullisessa tutkimuksessa tavoite on usein kuvaileva ja se voi olla esimerkiksi uuden tiedon hankinta, ymmärryksen syventäminen tai ilmiön kuvaaminen (Puusa & Juuti 2020, luku 4). Laadullinen tutkimus perustuu ihmisten subjektiivisten näkemysten ja kokemusten tarkasteluun (Puusa & Juuti 2020, Osa 2) ja sen tehtävänä on antaa kohteena olevasta ilmiöstä teoreettisesti mielekäs tulkinta (Puusa & Juuti 2020, luku 4). Tyypillisesti laadullisessa tutkimuksessa keskitytään tutkimaan tutkittavan omakohtaisten kokemusten kautta muodostuneita ajatuksia, käsityksiä, tunteita ja tulkintoja tutkittavasta aiheesta (Puusa & Juuti, luku 4). Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, sillä huomio kohdistui tutkittavien, eli henkilöstöpalveluyrityksissä työskentelevien näkökulmaan.

3.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui haastattelu, joka on yksi yleisimmistä menetelmistä laadullisia tutkimuksia tehdessä (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3). Haastattelun etu aineistonkeruumenetelmänä on sen joustavuus, joka mahdollistaa esimerkiksi kysymyksen toistamisen, selventämisen, väärinkäsityksien oikaisemisen ja keskustelun käymisen haastateltavan kanssa (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.1).

Haastattelun muotoja ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja syvähaastattelu. Lomakehaastattelussa tavoitteena on saada jokaiseen kysymykseen vastaus annettujen vaihtoehtojen sisällä ja haastattelijan määräämässä järjestyksessä. Lomakehaastattelu on täysin strukturoitu ja se on useimmiten käytännössä aineistonkeruumenetelmänä määrällisissä tutkimuksissa. Syvähaastattelu on lomakehaastatteluun nähden toisessa ääripäässä ollen täysin strukturoimaton. Tällöin käytössä on avoimet kysymykset ja vain keskustelun kohteena oleva ilmiö on määritelty. Teemahaastattelu, eli puolistrukturoitu haastattelu, valikoitui tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi. Teemahaastattelu etenee etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa, mutta toteutukset vaihtelevat strukturoidusti etenevästä haastattelusta aina lähes avoimen haastattelun tyyppiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.1.1.)

Lähtökohtaisesti teemahaastattelu on vapaamuotoinen ja joustava (Puusa & Juuti 2020, luku 6). Etuna teemahaastattelussa on se, että kysymyksiä voidaan tarkentaa ja syventää haasteltavien vastauksiin perustuen. Teemahaastattelun teemat perustuvat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen, eli tämän tutkimuksen lukuun kaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.1.1.) Haastattelurunko auttaa myös varmistamaan, että haastatteluilla saadaan tutkimuksen pää- ja alakysymysten näkökulmasta merkityksellistä tietoa (Puusa & Juuti 2020, luku 6). Teemahaastattelu valikoitui tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi, sillä se mahdollisti syventävien kysymyksiä esittämisen ja monipuolisemman keskustelun käymisen haastattelun aikana, mutta teemojen rajaamisessa aihepiireissä.

Haastattelujen kohderyhmänä olivat henkilöstöpalveluyrityksissä työskentelevät henkilöstökonsultit, tai muuten henkilöstöpalveluyrityksissä rekrytointien parissa työskentelevät henkilöt, sillä tarkoituksena oli selvittää henkilöstöpalveluyritysten näkemyksiä tutkittavaan aiheeseen. Tavoitteena oli saada haastateltavia eri henkilöstöpalveluyrityksistä ja mahdollisesti eri toimialoilta, jotta mahdollisimman erilaisia näkökulmia saataisiin haastateltavien pienestä joukosta huolimatta. Haastateltavat kartoitettiin tutkijan verkostoja hyödyntämällä ja kontaktoimalla henkilöstöpalveluyrityksiä suoraan. Tavoitteena oli saada kuudesta kahdeksaan haastattelua, mutta monet kontaktoiduista henkilöistä totesivat, etteivät ole oikeita henkilöitä haastatteluun, koska aihe tuntui heille vieraalta. Näin

ollen lopullinen haastateltavien määrä rajautui viiteen henkilöön. Laadullisen tutkimuksen onnistumisen kannalta ratkaisevaa ei kuitenkaan ole haastateltavien määrä, vaan laatu. Tällöin korostuu tutkijan kyky tulkita aineistoa ja tehdä niistä käsitteellisiä yleistyksiä. (Puusa & Juuti 2020, luku 4.)

Haastateltavia tiedotettiin kartoitusvaiheessa tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteista sekä haastattelun toteutuksesta. Haastateltaville lähetettiin lisäksi saatekirje (Liite 1), jossa näiden asioiden lisäksi tuotiin esiin muun muassa haastatteluun osallistumisen vapaaehtoisuus ja haastateltavan anonymiteetti valmiissa tutkimuksessa.

Haastattelulla halutaan saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta, joten haastattelujen onnistumisen kannalta voi olla suositeltavaa antaa haastattelukysymykset tai aihe haastateltaville etukäteen tutustuttavaksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.1; Puusa & Juuti 2020, luku 6). Tätä ei voi pitää yleispätevänä ohjeena kaikkiin haastattelututkimuksiin, sillä etukäteistieto voi suunnata tai rajata haastateltavien ajatuksia ja vaikuttaa epätoivotulla tavalla haastatteluiden sisältöön (Puusa & Juuti 2020, luku 6). Haastateltavien kartoitusvaiheessa kuitenkin ilmeni, että tässä tutkimuksessa käsiteltävät aiheet ja termistö voivat olla monelle vieraita. Tämän vuoksi haastattelurunko (Liite 2) lähetettiin etukäteen haastateltaville, jotta heillä oli mahdollisuus tutustua kysymyksiin etukäteen. Antamalla haastattelukysymykset ennakkoon tutustuttavaksi voidaan varmistaa myös se, että osallistumisensa voisi myös peruuttaa, jos haastateltava kokee, ettei hänellä ole riittävästi tietoa aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.1). Tässä tutkimuksessa tämä koettiin tärkeäksi, joten haastattelukysymysten etukäteen lähettäminen oli perusteltua.

Haastattelut toteutettiin yksilohaastatteluina Teamsin välityksellä viikkojen 43 ja 44 aikana. Aikaa haastatteluihin kului 20–50 minuuttia. Haastattelu eteni haastattelurungon (Liite 2) mukaisesti alkaen taustakysymyksestä ja siitä teemojen mukaisessa järjestyksessä edeten. Haastattelurungon teema olivat tutkimuksen tietoperustasta johdettuja. Teema 1 perustui tietoperustan lukuun 2.1 ja sillä selvitettiin haastateltavien näkemyksiä ja kokemuksia täsmätyökykyisyydestä. Seuraavalla teemalla pyrittiin selvittämään täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyviä asenteita ja ennakkoluuloja ja sitä, kuinka ne vaikuttavat rekrytointiin yhdenvertaisuuteen ja saavutettavuuteen. Teema 2 perustui näin ollen tietoperustan lukuihin 2.2 ja 2.3. Haastattelun viimeinen teema keskittyi tuetun työllistymisen menetelmiin ja sen kysymykset oli johdettu tietoperustan luvusta 2.1. Viimeisen teeman kysymyksillä haluttiin saada haastateltavien näkemyksiä työhönvalmentajan ja tuetun työllistymisen palvelun roolista täsmätyökykyisten työllistymisen edistämisessä.

3.3 Tutkimustulosten analysointi

Tieteellisesti kestävien johtopäätöksien tekeminen laadullisen aineiston pohjalta on haasteellista. Edellytyksenä tälle on huolellisesti pohditun tutkimusasetelma, asianmukaisin menetelmin kerätty

ja tarkoituksenmukainen aineisto sekä kykyä käsitellä aineistoa. Tutkimuksessa aineiston keruu ja analysoiminen tapahtuu osin limittäin, kuten myös tässä tutkimuksessa. (Puusa & Juuti 2020, luku 9.)

Yksi yleisimmin käytetyistä metodeista laadullisen tutkimuksen analyysivaiheessa on sisällönanalyysi, joka soveltuu monenlaiseen laadulliseen tutkimukseen (Puusa & Juuti 2020, luku 9). Sisällönanalyysillä aineisto pyritään selkeyttämään ja tiivistämään menettämättä sen sisältämää informaatiota. Tarkoituksena on mielekkään, selkeän ja yhtenäisen informaation luominen tutkittavasta aiheesta ja näin ollen informaatioarvon lisääminen. Aineiston selkeyttämisellä mahdollistetaan luotettavien ja selkeiden johtopäätösten tekeminen.

Laadullisen aineiston sisällönanalyysiä voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.2.) Teorialähtöisessä analyysissä analyysi tapahtuu deduktiivisesti, eli yleisestä yksittäiseen ja aineiston luokittelu perustuu esimerkiksi aikaisempaan teoriaan, malliin tai käsitejärjestelmään (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.4).

Aineistolähtöisessä analyysissä aineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.2). Aineistolähtöisen aineiston analyysin kolme vaihetta on aineiston pelkistäminen, aineiston ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Muodostettujen käsitteiden avulla muodostetaan kuvaus tutkimuskohteesta ja teoriaa ja johtopäätöksiä verrataan alkuperäisaineistoon uutta teoriaa muodostaessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3.) Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä prosessi etenee aineistolähtöisen analyysin tavoin aineistoin ehdoilla, mutta erona on aineiston liittäminen teoreettisiin käsitteisiin abstrahoinnissa (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.5).

Aineistolähtöinen analyysi etenee induktiivisesti eli yksittäisestä yleiseen, eikä aikaisemmilla havainnoilla, tiedoilla ja teorioilla tulisi olla mitään vaikutusta analyysiin tai lopputulokseen. Aineistolähtöistä analyysiä pidetään haastavana, sillä esimerkiksi käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma ja menetelmät vaikuttavat tutkimuksen tuloksiin ja näin ollen objektiivisten havaintojen mahdollisuus on kyseenalaistettavissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.2.) Tästä huolimatta tämän tutkimuksen aineiston analysoinnissa päädyttiin käyttämään aineistolähtöistä analyysiä, sillä aikaisempia tutkimuksia aiheesta on niukasti ja aineistolähtöisellä analyysillä haluttiin varmistaa, että aineistosta mahdollisesti nouseva uusi tieto tulee esiin.

Tutkimuksen analyysivaihe aloitettiin haastattelutallenteiden litteroimisella, eli saattamisella tekstimuotoon. Litteroitua tekstiä syntyi reilu 33 sivua fontilla Calibri kirjasinkoon ollessa 11 ja rivivälin 1,15. Tämän jälkeen aineistoa lähdettiin käymään läpi useaan otteeseen tutkimuskysymys mielessä pitäen. Litteroidusta tekstistä merkittiin kohdat, jotka tutkijan mielestä jollain tavalla liittyivät

tutkittavaan ilmiöön. Tätä vaihetta kutsutaan aineiston pelkistämiseksi, jossa tutkimukselle epäolennainen karsitaan aineistosta pois (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3). Yhdestä lausumasta voidaan löytää useampia pelkistettyjä ilmauksia (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3). Tämä otettiin huomioon aineistoa pelkistettäessä.

Aineiston pelkistäminen aloitettiin listaamalla Exceliin omille välilehdilleen litteroidusta tekstistä merkatut alkuperäisilmaisut sen mukaan, mihin alakysymykseen ne parhaiten vastasivat. Samalla alkuperäisilmaisu pelkistettiin ja pelkistetty ilmaisu kirjattiin viereiseen sarakkeeseen. Pelkistyyksiä syntyi ensimmäiseen alakysymykseen 52, toiseen alakysymykseen 34 sekä kolmanteen alakysymykseen 56. Taulukossa 2 on esimerkki yhden ensimmäiseen alakysymykseen vastanneen alkuperäisilmaisun pelkistyksestä. Tässä haastateltava on kertonut omista kokemuksistaan täsmätyökyisiin työntekijöihin liittyen alkuperäisilmaisulla ”Yleensä itse kenen kanssa oon toiminu, niin ne on ollu tämmösii sit fyysisiä rajoitteita”, josta tutkijan tekemä pelkistys oli fyysiset rajoitteet.

Taulukko 2. Esimerkki alkuperäisilmaisun pelkistämisestä

Alkuperäisilmaisu	Pelkistys
”Yleensä itse kenen kanssa oon toiminu, niin ne on ollu tämmösii sit fyysisiä rajoitteita”	Fyysiset rajoitteet

Pelkistetyt ilmaisut siirrettiin mitään datasta kadottamatta Excelissä uudelle välilehdelle klusterointia varten. Klusteroinnissa eli ryhmittelyssä yhdistetään samaa ilmiötä kuvaavat pelkistetyt ilmaisut omiksi ryhmiksi, joista muodostuvat alaluokat. Klusterointia jatketaan edelleen siten, että syntyneistä alaluokista muodostetaan edelleen yläluokkia ja muodostuneista yläluokista pääluokkia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3.) Pelkistettyjä ilmaisuja ryhmittelemällä alaluokkia syntyi ensimmäiseen alakysymykseen 21, toiseen alakysymykseen 18 ja kolmanteen alakysymykseen 26.

Taulukossa 3 on esimerkillä havainnollistettu aineiston klusteroimista, jossa alkuperäisestä aineistosta tehdyt pelkistykset on ryhmitelty alaluokiksi. Esimerkissä on neljä ensimmäiseen alakysymykseen vastannutta alkuperäisilmaisusta tehtyä pelkistystä, jotka olivat täsmätyökykyisen työnteolla tietyt raamit, täsmätyökykyinen kykenee johonkin tiettyyn työtehtävään, kykenee suoriutumaan tietyistä työtehtävistä sekä tietty rajattu työ onnistuu. Näistä muodostui alaluokka, joka nimettiin sisältöä kuvaavalla ilmaisulla: työkyvyllä on tietyt reunaehdot, jonka sisällä työskentely onnistuu.

Taulukko 3. Esimerkki alaluokan muodostamisesta

Pelkistys	Alaluokka
Täsmätyökykyisen työnteolla tietyt raamit	Työkyvyllä tietyt reunaehdot, jonka sisällä työskentely onnistuu
Täsmätyökykyinen kykenee johonkin tiettyyn työtehtävään	
Kykenee suoriutumaan tietystä työtehtävästä	
Tietty rajattu työ onnistuu	

Alaluokkien muodostamisen jälkeen klusterointia jatkettiin yhdistämällä alaluokkia edelleen yläluokiksi ja nämä nimettiin jälleen sisältöä kuvaavasti. Ensimmäiseen alakysymykseen yläluokkia muodostui kuusi, toiseen alakysymykseen seitsemän ja kolmanteen alakysymykseen yhdeksän.

Yläluokkien muodostamista on havainnollistettu taulukossa 4 esimerkillä. Tässä ensimmäiseen alakysymykseen vastanneista 21 alaluokasta kahdesta on muodostettu yläluokka. Nämä kaksi alaluokkaa olivat työkyvyllä tietyt reunaehdot, jonka sisällä työskentely onnistuu ja ympäristön vaikutus työkykyyn. Näistä syntynyt yläluokka oli täsmätyökykyisen työkyky.

Taulukko 4. Esimerkki yläluokan muodostamisesta

Alaluokka	Yläluokka
Työkyvyllä tietyt reunaehdot, jonka sisällä työskentely onnistuu	Täsmätyökykyisen työkyky
Ympäristön vaikutus työkykyyn	

Yläluokkien muodostamisen jälkeen klusterointia jatkettiin edelleen ryhmittelemällä yläluokat pääluokiksi. Ensimmäiseen alakysymykseen pääluokkia muodostui kaksi sekä toiseen ja kolmanteen alakysymykseen kolme molempiin.

Taulukossa 5 on esitetty esimerkki pääluokkien muodostumisesta. Ensimmäiseen alakysymykseen vastanneista kuudesta yläluokasta neljä muodosti pääluokan Täsmätyökykyisen henkilön työllistymiseen vaikuttavat tekijät. Neljä yläluokkaa, joista pääluokka muodostui, olivat täsmätyökykyisen mahdolliset vahvuudet, täsmätyökykyisen mahdollisesti kohtaamat haasteet, täsmätyökykyisen työkyky ja täsmätyökykyinen työnhakijana.

Taulukko 5. Esimerkki pääluokan muodostamisesta

Yläluokka	Pääluokka
Täsmätyökykyisen mahdolliset vahvuudet	Täsmätyökykyisen henkilön työllistymiseen vaikuttavat tekijät
Täsmätyökykyisen mahdollisesti kohtaamat haasteet	
Täsmätyökykyisen työkyky	
Täsmätyökykyinen työnhakijana	

Abstrahoinnissa, eli käsitteellistämässä muodostetaan teoreettisia käsitteitä ja analyysiprosessissa tämä seuraa klusterointia. Toisaalta Tuomi ja Sarajärvi (2018, luku 4.4.3) esittää, että klusterointi voi olla osa abstrahointiprosessia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3). Tässä tutkimuksessa abstrahointi oli jatkettavissa pääluokkiin asti aineiston näkökulmasta. Pääluokat, jotka tutkimuksen aineistosta lopulta syntyivät, esitellään tarkemmin tutkimustulosten esittelyssä luvuissa 4.2, 4.3, ja 4.4.

4 Tutkimustulosten esittely

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Ensimmäisessä alaluvussa esitellään haastateltavien taustatiedot. Tämän jälkeen seuraavissa alaluvuissa käydään läpi tutkimustuloksia alakysymysten mukaisessa järjestyksessä.

4.1 Haastateltavien taustatiedot

Tutkimuksen näyte koostui viidestä haastatteluun osallistuneesta henkilöstöpalveluyrityksen työntekijästä. Luvussa 3.2 kerrottiin tavoitteesta saada haastateltavat eri henkilöstöpalveluyrityksistä ja mahdollisesti eri toimialoilta, jotta aineistosta saataisiin mahdollisimman kattava. Haastatteluun osallistuneen henkilöt edustivat neljää eri yritystä ja he toimivat melko erilaisilla toimialoilla. Haastateltavien työskentelyvuodet alalla asettuivat yhden ja 17 vuoden välille. Tarkemmin haastateltavien taustatiedot on havainnollistettu taulukossa 6.

Taulukko 6. Haastateltavien taustatiedot

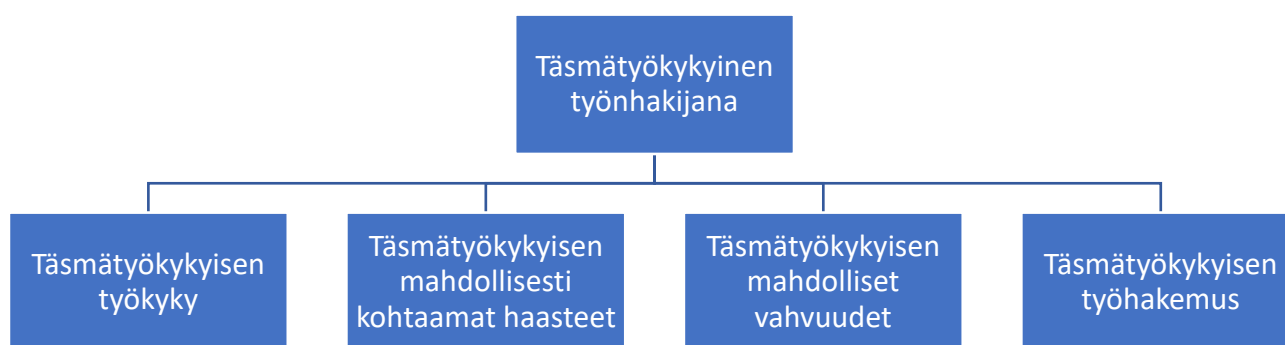
Haastateltava	Työnimike	Toimiala	Työskentely-vuodet alalla
H1	It-rekrytoija & konsulttipäällikkö	It	1
H2	Hr-konsultti	Logistiikka/ tuotanto	1,5
H3	Henkilöstökonsultti	Sote	2,5
H4	Tiimivetäjä	Teollinen	3
H5	Operatiivinen johtaja	Horeca	17

Haastattelun taustakysymyksissä selvitettiin lisäksi sitä, kuinka kauan haastateltavat olivat toimineet nykyisessä tehtävässään. Haastateltavista kahdella nykyinen tehtävä oli ensimmäinen alan työpaikka. Muilla haastateltavilla oli kokemusta myös muista alan työpaikoista.

4.2 Täsmätyökykyinen työnhakijana

Tutkimuksen ensimmäinen alakysymys oli: Mitä täsmätyökykyisyydellä tarkoitetaan? Tulosten mukaan henkilöstöpalveluyritysten näkemykset täsmätyökykyisyydestä voitiin jakaa kahteen pääluokkaan, jotka olivat täsmätyökykyinen työnhakijana ja tietoisuus täsmätyökykyisyydestä. Seuraavaksi käsitellään ensimmäistä pääluokkaa eli täsmätyökykyistä työnhakijaa. Sen jälkeen tarkastellaan toista pääluokkaa, joka oli tietoisuus täsmätyökykyisyydestä.

Täsmätyökykyinen työnhakijana -pääluokka syntyi neljästä yläluokasta, jotka on esitelty kuviossa 4. Nämä yläluokat olivat: täsmätyökykyisen työkyky, täsmätyökykyisen mahdollisesti kohtaamat haasteet, täsmätyökykyisen mahdolliset vahvuudet ja täsmätyökykyisen työhakemus.



Kuvio 4. Täsmätyökykyisen henkilön työllistymiseen vaikuttavien tekijöiden yläluokat

Kysyttäessä, mitä haastateltaville tulee mieleen sanasta täsmätyökykyisyys, kaikki haastateltavat yhtä lukuun ottamatta ilmaisivat omin sanoin ajattelevansa täsmätyökykyisyyden liittyvän työkykyyn siten, että täsmätyökykyisen henkilön työskentelyllä on tietyt reunaehdot, joiden sisällä työskentely onnistuu.

”On sillein jonkin verran tuttu termi, mutta en oo niinku, tai oon sillein törmänny siihen, mutta ehkä just sellanen tulee mieleen et on johonkin tiettyyn työtehtävään kykenevä tai sitten taas toistepäin, että henkilö, joka ei ole tiettyyn niin.. Toimintarajoitteiden takia, ehkä sellanen tulee mieleen.”

Erään haastateltavan vastauksista nousi esiin myös ympäristön vaikutus työkykyyn ja kuinka vääränlainen työympäristö voi aiheuttaa haasteita työssä suoriutumiseksi. Haastateltavien näkemyksiä täsmätyökykyisten työkyvystä tai heidän mahdollisesti kohtaamistaan haasteista ei varsinaisesti tietyillä haastattelukysymyksillä selvitetty, mutta näihin liitettäviä asioita nousi haastateltavien vastauksista esiin. Työkykyyn liittyvät erilaiset työkyvyn haasteet sijoittuivat analyysivaiheessa lopulta yläluokkaan ”Täsmätyökykyisten mahdollisesti kohtaamat haasteet”. Täsmätyökykyisen työkykyyn

liittyvät haasteet miellettiin tutkimuksen tulosten perusteella helpommin fyysisiksi rajoitteiksi, jotka nousivat muutamien haastateltavien puheissa esiin useasti. Fyysiset rajoitteet olivat olleet työllistymisen esteenä esimerkiksi sote-alalla, jonka lisäksi fyysiset rajoitteet nähtiin haastavana logistikkassa, teollisuudessa ja ravintolapuolella. Muita täsmätyökykyisten haasteita, joita tutkimuksessa nousi esiin, olivat haasteet sosiaalisissa tilanteissa. Haasteet sosiaalisissa tilanteissa olivat näkyneet niin työhaastatteluissa kuin työskennellessä.

”Se oli vähän vaikee se haastattelutilanne ja tota, se selvis sit vasta jälkikäteen et aa tällä on niinku aspergerin oireet ja että ei viihdy sosiaalisissa tilanteissa.”

Joissain haastatteluissa nousi esiin mahdollisena haasteena myös puutteet osaamisessa. Näiden haastateltavien mukaan täsmätyökykyisten työllistymisen esteitä voivat olla esimerkiksi puuttuvat luvat tai koulutukset, suppeampi osaaminen ja hitaampi työtehtävien haltuunotto.

Täsmätyökykyisten vahvuuksia työmarkkinoilla pyrittiin selvittämään haastateltavilta esimerkiksi kysymyksellä siitä, kuinka täsmätyökykyinen työnhakija voisi erottautua positiivisesti muiden hakijoiden joukosta. Lähes kaikkien haastateltavien puheesta nousi esiin motivaation tärkeys työllistymisen ja työn hoitumisen näkökulmasta. Motivaation puute nähtiin myös haasteena työllistymiselle. Mainintoja saivat motivaation lisäksi esimerkiksi hakijan hyvä asenne ja luotettavuus. Eräs haastateltavista nosti konkreettisesti esiin sen, kuinka mahdollisesti rajoitteina pidetyt asiat voi kääntää myös vahvuuksiksi. Tämän haastateltavan mukaan esimerkiksi osa-aikatöissä on usein ajatus siitä, että tehtävään ei välttämättä saada palkattua ketään pitkäaikaisesti, sillä useimmat työntekijät haluavat kokoaikaisen työn ja osa-aikaisuuksia tehdään usein lyhytaikaisesti esimerkiksi opintojen ohessa. Täsmätyökykyinen työnhakija voisi haastateltavan mukaan erottautua positiivisesti sillä, että olisi sitoutunut tekemään osa-aikaisuutta pitkäaikaisesti.

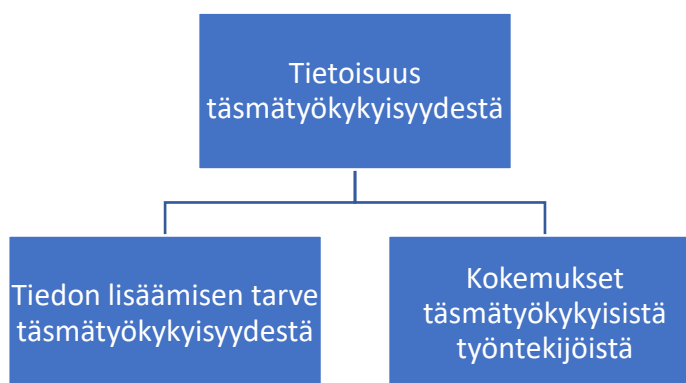
Viimeiseksi yläluokaksi Täsmätyökykyinen työnhakijana -pääluokkaan muodostui Täsmätyökykyisen työhakemus. Haastattelussa haluttiin selvittää rekrytointin ammattilaisilta heidän näkemyksiään positiivisesti erottautumisen lisäksi siihen, kuinka täsmätyökykyisyys kannattaisi tuoda työhakemuksessa esiin. Haastateltavien vastauksissa korostui asian kertominen hakemuksessa suoraan. Myös niin sanottu hampurilaismalli asian esiin tuomisessa nousi kahdessa haastattelussa esiin.

”Ei missään nimessä ei kannata alottaa eikä lopettaa sillä, koska miks tää ois se asia mikä niinku.. ei se määrittele sitä ihmistä silleen tiiätkö?”

Haastateltavat myös toivoivat, että hakemuksessa olisi jo etukäteen konkreettisesti määritelty raamit, toisin sanoen reunaehdot, joiden sisällä haettavan työn tekeminen onnistuisi. Tämä helpottaisi rekrytoijan tehtävää ja säästäisi hänen aikaansa. Se, missä muodossa tieto esitettäisiin, vaihteli haastateltavien kesken. Eräs haastattelija toi esiin, että työhakemuksessa voisi olla vaikka oma

erillinen liitteensä asian selvittämiseksi, kun taas toinen haastateltava oli sitä mieltä, että rajoitteiden kuvaaminen kannattaisi pitää lyhyenä ja konkreettisenä.

Toiseksi pääluokaksi ensimmäiseen alakysymykseen muodostui tietoisuus täsmätyökykyisyydestä. Pääluokka muodostui kahdesta yläluokasta, jotka ovat nähtävissä kuviossa 5. Yläluokat olivat tiedon lisäämisen tarve täsmätyökykyisyydestä ja kokemukset täsmätyökykyisistä työntekijöinä.



Kuvio 5. Tietoisuus täsmätyökykyisyydestä -pääluokan yläluokat

Aineistoa analysoidessa tutkimustuloksissa nousi selkeästi esiin tiedon lisäämisen tarve kaikkien haastateltavien osalta. Haastattelussa kysyttiin haastateltavilta muun muassa sitä, millaisia kokemuksia heillä on täsmätyökykyisten työllistämisestä. Useimmat haastateltavista toivat tässä vaiheessa esiin, ettei heillä ollut täsmätyökykyisen työllistämistä kokemusta. Kuitenkin haastattelun edetessä monen kohdalla kävi ilmi, että kokemusta olikin, mutta hakijoiden täsmätyökykyisyyttä tai täsmätyökykyisten henkilöiden moninaisuutta ei tunnistettu.

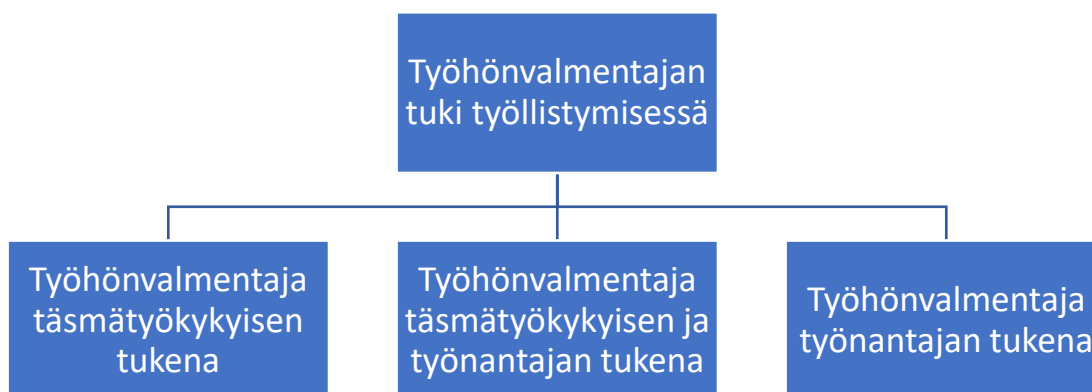
”Toki paljon tulee sit semmosii niinku palkkatuella, et sit on voinu olla ehkä enemmän henkiselä puolella tai pitkäaikasta työttömyyttä tai masennuksia, mielenterveydessä juttuja, niin ehkä sit semmosella palkkatuella, niit tulee jonkun verran. Mutta tämmöstä ihan niinku täsmätyökykyistä niinku sillein no et sulla on ykskätinen kaveri, nii voi tehdä tän koska tai sillein et just näin.”

Osa haastateltavista toi myös suoraan esiin sen, ettei tietoa täsmätyökykyisyydestä ole riittävästi ja sen, ettei täsmätyökykyisyyttä voi aina tunnistaa, jos hakija ei ole sitä itse esiin tuonut. Eräs haastateltavista kertoi myös, että olisi kiinnostavaa tutustua enemmän siihen, minkälainen täsmätyökykyinen henkilö on. Tutkimustulosten perusteella täsmätyökykyisten työllistämistä on vielä vähän kokemusta henkilöstöpalveluyrityksissä, mutta hakijoiden joukossa heitä on ollut jonkin verran. Pääasiassa haastateltavien kokemukset täsmätyökykyisistä työnhakijoina ja -tekijöinä olivat melko neutraaleja.

4.3 Tuetun työllistämisen hyödyntäminen täsmätyökykyisten työllistämässä

Tutkimuksen toinen alakysymys oli, miten tuettua työllistymistä voidaan hyödyntää täsmätyökykyisten työllistämässä. Tähän alakysymykseen vastaavat tulokset jakautuivat kolmeen pääluokkaan, jotka olivat työhönvalmentajan tuki työllistymisessä, työhönvalmentaja täsmätyökykyisten työllistämisen asiantuntijana ja tiedon välittäjänä ja yhteistyön kehittäminen täsmätyökykyisten työllistämisen edistämiseksi. Ensimmäisenä näistä käydään läpi pääluokkaa työhönvalmentajan tuki työllistymisessä, jota seuraavat pääluokat työhönvalmentaja täsmätyökykyisten työllistämisen asiantuntijana ja tiedon välittäjänä sekä yhteistyön kehittäminen täsmätyökykyisten työllistämisen edistämiseksi.

Työhönvalmentajan tuki työllistymisessä -pääluokan kolme yläluokkaa olivat Työhönvalmentaja täsmätyökykyisen tukena, Työhönvalmentaja täsmätyökykyisen ja työnantajan tukena sekä Työhönvalmentaja työnantajan tukena. Nämä on havainnollistettu alla olevassa kuviossa 6.



Kuvio 6. Työhönvalmentajan tuki työllistymisessä pääluokan yläluokat.

Haastattelussa pyrittiin selvittämään haastateltavien ajatuksia siitä, kuinka henkilöstöpalveluyritykset voisivat hyödyntää työhönvalmentajaa ja tuettua työllistymistä täsmätyökykyisten työllistämässä. Haastateltavat ajattelivat, että työhönvalmentajan tuki täsmätyökykyiselle voi olla tärkeää etenkin työaloiuksessa tai töihin paluussa sekä työyhteisöön sopeutumisessa.

”Jos joku tulee työllistymään johonkin tota meidän asiakasyritykseen, niin miten vaikka sitten ottaako tää täsmätyökykyinen jonkun oman valmentajan siihen avuksi tai miten se ikinä tavaltaan se alku lähteeäkään. Niin sellasissahan se apu vois olla ihan niinku valtava. Että olis semmonen joku, mikä vähän madaltaa sitä kynnystä mennä sinne työpaikalle.”

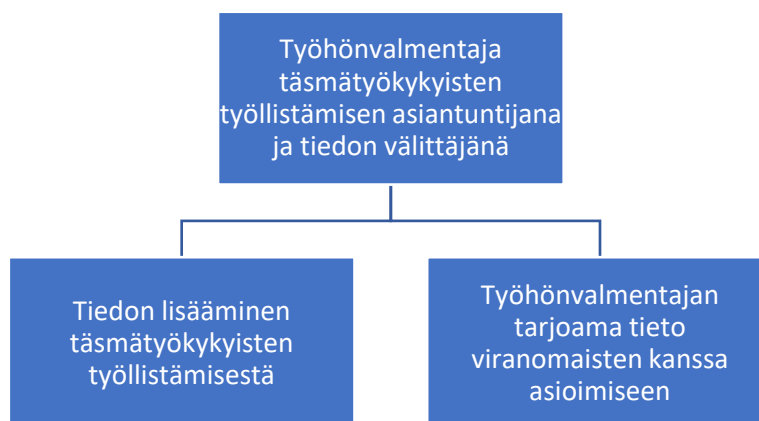
Myös työhönvalmentajan apu työnhaussa nousi joissain haastatteluissa esiin. Eräs haastateltava näki, että työhönvalmentajan tuki esimerkiksi haastattelutilanteissa voisi olla hyödyllistä. Lisäksi eräässä haastatteluista painotettiin sitä, kuinka työhönvalmentajan tulisi tukea täsmätyökykyistä työnhakijaa etsimään ja hakemaan työnhakijan mielenkiintoa ja työkykyä vastaavaa työtä.

Sen lisäksi, että työhönvalmentajan tuki nähtiin tarpeellisena täsmätyökykyiselle työnhakijalle, nousi haastattelussa esiin vastauksia, jossa tuen voitiin nähdä hyödyntävän täsmätyökykyisen työnhakijan lisäksi myös työnantajaa. Toiseksi yläluokaksi muodostui siis Työhönvalmentaja täsmätyökykyisen ja työnantajan tukena. Osa haastateltavista näki, että työhönvalmentaja voisi rekrytointiprosessissa toimia linkkinä täsmätyökykyisen työnhakijan ja työnantajan välillä.

”Ja sitten ehkä just se, että osaa niin kun ehkä yhdistää sen työnhakijan tai tulevan työntekijän sen työnantajan kanssa ja avata siinä niinku et minkälaista potentiaalia se henkilö voisi tuua sinne työpaikalle ja ehkä no tossakin siinä viestinnässä toimii semmosena linkkinä tai tukena siinä et se vähän sujuvoittaa sitä ja on molempien hyödyksi siinä.”

Sama haastateltava ajatteli työhönvalmentajan olevan hyvä tuki myös työn muokkaamisessa, sillä esihenkilöt ovat usein kiireisiä, eikä heillä näin ollen välttämättä ole aina ajankäytön näkökulmasta resursseja käytettävänä mukautusten miettimiseen. Erään haastateltavan mukaan työhönvalmentaja voisi olla myös työpaikalla niin täsmätyökykyisen kuin työnantajankin tukena. Työnantajaa työhönvalmentaja voisi tukea haastattelujen perusteella etenkin palkkatuen hakemisessa ja muuten byrokratian rattaissa toimimisessa.

Toiseksi pääluokaksi toiseen alakysymykseen muodostui työhönvalmentaja täsmätyökykyisen työllistämisen asiantuntijana ja tiedon välittäjänä. Pääluokka ja sen muodostaneet yläluokat on havainnollistettu kuviossa 7. Yläluokat, josta toinen pääluokka muodostui, olivat tiedon lisääminen täsmätyökykyisten työllistämistä ja työhönvalmentajan tarjoama tieto viranomaisten kanssa asioimiseen.



Kuvio 7. Työhönvalmentaja täsmätyökykyisten työllistämisen asiantuntijana pääluokan yläluokat

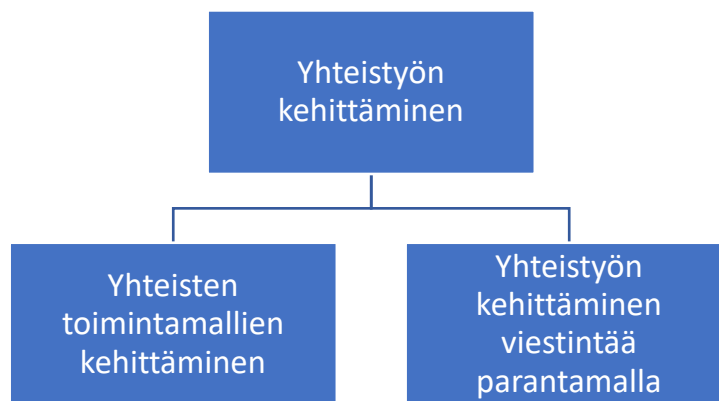
Tiedon lisäämisen tarve nousi haastatteluissa esiin vahvasti myös toisen alakysymyksen osalta. Haastateltavien vastauksissa etenkin tiedon lisäämistä palveluista ja tukitoimista pidettiin tärkeänä, ja työhönvalmentajan nähtiin olevan oikea henkilö tähän. Tietoa kaivattiin esimerkiksi itse Tuetun työllistymisen palvelusta ja työhönvalmennuksesta käytännössä.

”Nii ehkä myöskin tietoisuuden lisääminen siitä, et mitä kaikkea voikaan olla, et eihän.. Tää on ihan lapsen kengissä loppupeleissä työmarkkinoilla tää täsmätökykyisten työllistäminen. Ainakin tämmösen itse olen havainnut.”

Lisäksi tietoa kaivattiin täsmätökykyisistä työnhakijoista ja heidän työllistamisestään. Etenkin tiedon jakaminen täsmätökykyisten työllistämisen hyvistä kokemuksista ja onnistumisista nousi usean haastateltavan vastauksista esiin. Työhönvalmentaja nähtiin haastatteluissa myös tärkeänä tiedonlähteenä viranomaisasioihin liittyen. Tietoa kaivattiin esimerkiksi erilaisten tukien mahdollisuuksista ja lainsäädännöstä.

”Se on varmaan se tietous, et sitä pitäis saada niinku paljon enemmän, et ihan niinku byrokraattiset ja niinku lain vaatimat ja nää niin sanotusti hallinnolliset asiat.”

Kolmanneksi pääluokaksi toiseen alakysymykseen muodostui yhteistyön kehittäminen. Pääluokan muodostaneet yläluokat olivat yhteisten toimintamallien kehittäminen sekä yhteistyön kehittäminen viestintää parantamalla. Pääluokka ja sen alaluokat on havainnollistettu kuviossa 8.



Kuvio 8. Yhteistyön kehittämisen yläluokat

Tutkimuksessa selvitettiin myös haastateltavien näkemyksiä siitä, kuinka yhteistyötä Tuetun työllistymisen palvelun ja henkilöstöpalveluyrityksien välillä voitaisiin kehittää. Haastateltavien vastauksista korostui toive yhteistyön helppoudesta. Osa haastateltavista toi esiin, että yhteistyön kehittämiseksi voitaisiin kehittää yhteisiä toimintamalleja. Kaikilla ei kuitenkaan ollut konkreettisia ehdotuksia siitä, minkälaisia nämä toimintamallit voisivat olla. Eräs haastateltavista toi esiin, että yhteistyötä voisi lähteä kehittämään pienin askelin helpommilta toimialoilta aloittamalla esimerkiksi kyseisen henkilöstöpalveluyrityksen toimistosta. Tietoisuuden ja kokemuksen karttuessa asiaa voisi lähteä viemään eteenpäin myös henkilöstöpalveluyrityksen asiakasyritysten suuntaan.

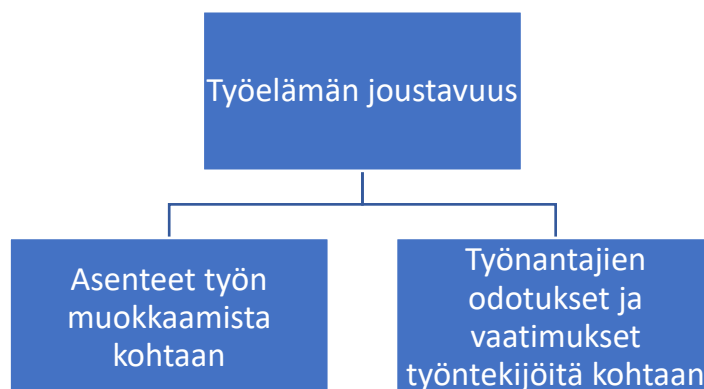
Toinen haastatteluissa esiin noussut kehittämisen kohde oli viestinnän parantaminen. Haastateltavien mukaan viestintää voitaisiin parantaa esimerkiksi keskinäistä viestintää lisäämällä. Haastatteluissa nousi myös esiin se, kuinka henkilöstöpalveluyritykset voisivat toimia viestinvälittäjinä yritysten suuntaan, jos he saisivat ensin riittävästi tietoa tuetusta työllistymisestä. Yksi haastateltavista

nosti esiin myös yhteiset tapahtumat henkilöstöpalveluyrityksen ja Tuetun työllistymisen palvelun kesken, joissa työhönvalmentajat voisivat viestiä palvelusta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista.

4.4 Asenteiden ja ennakkoluulojen vaikutus täsmätyökykyisten työllistymiseen

Tutkimuksen kolmas alakysymys oli, miten asenteet ja ennakkoluulot vaikuttavat täsmätyökykyisten työllistymiseen? Myös tähän alakysymykseen vastaavat tulokset jakautuivat kolmeen pääluokkaan, jotka olivat: työelämän joustavuus, täsmätyökykyisen työllistämiseen liittyvät ennakkoluulot ja asenteet sekä täsmätyökykyisten työnhakijoiden huomioiminen rekrytointiprosesseissa. Ensimmäisenä näistä käydään läpi pääluokkaa työelämän joustavuudesta, jota seuraavat pääluokat täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyvistä ennakkoluuloista sekä täsmätyökykyisten työnhakijoiden huomioiminen rekrytointiprosesseissa.

Työelämän joustavuuden pääluokka syntyi kahdesta yläluokasta, jotka on esitelty kuviossa 9. Nämä yläluokat olivat: asenteet työn muokkaamista kohtaan ja työnantajien odotukset ja vaatimukset työntekijöitä kohtaan.



Kuvio 9. Työelämän joustavuuden pääluokan yläluokat

Työelämän joustavuus tuli esiin haastateltavien vastauksista muun muassa kysyttäessä työn muokkaamisen mahdollisuuksista. Vastauksien perusteella työn muokkaamisen mahdollisuudet riippuvat paljon työnantajasta, mutta henkilöstöpalveluyritysten näkökulmasta tämä näyttäytyi melko haastavalta. Kriteerit työntekijälle tulevat työnantajayritykseltä, eikä niissä yleensä nähdä mahdollisuutta joustoon. Yhden haastateltavan mukaan tahtotilaa työn muokkaamiseen ei aina välttämättä ole.

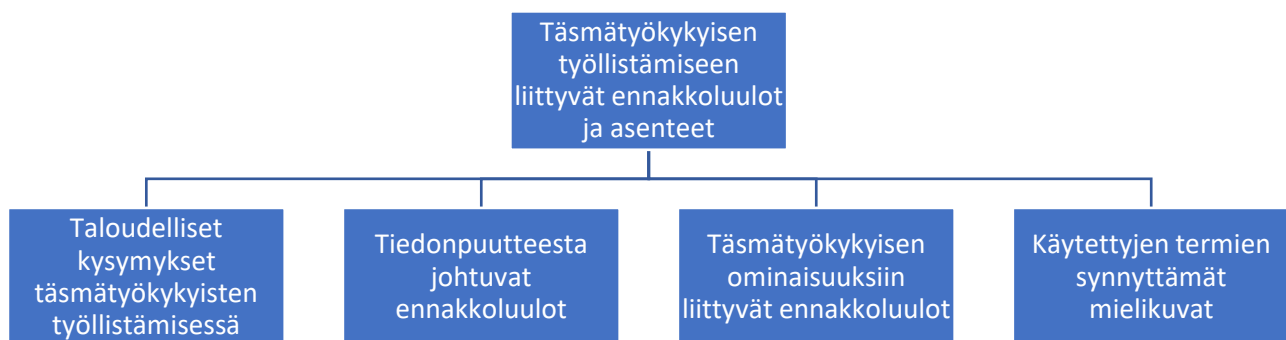
”Et kylhän se tavallaan sitä pystyy, mutta se ei ole ehkä, just kun sanoin, niin tämmösen tehokkuuden kannalta se ehkä tahtotila, et heti lähettäis muokkaamaan. Ainakaan tässä vaiheessa vielä. No ainakaan ittelläni ei oo tullu nyt hetkeen ainakaan vastaan. En tiedä onko joskus aikasemmin tullu jotain, mut nyt ei siis ei ainakaan mun mielestä oo. Että aika semmo-

sia jämäkkiä tavallaan rakenteita kyllä me käytetään, että myöskin ehkä meidän asiakasyrityksetkin saattaa olla hyvinkin siitä tarkkoja, että jos työaika on tämä tai halutaan että osaa jotain tiettyä, niin siinä sitten pitäydytään.”

Työn muokkaamisen mahdollisuudet nähtiin myös erilaisina eri toimialoilla. Työn muokkaamisen mahdollisuudet nähtiin parempina aloilla, joissa tekijöistä on pulaa, tai tilanteissa, joissa haettavaan paikkaan ei ole löytynyt kriteereitä täyttävää tekijää. Kahdessa haastattelussa tuli myös ilmi, että asenteet työn muokkausta kohtaan ovat myös muuttuneet positiivisempaan suuntaan viimeisten vuosien aikana.

Työelämän joustavuuteen katsottiin liittyvän myös työnantajien odotukset ja vaatimukset työntekijöitä kohtaan. Haastateltujen näkemyksien mukaan työnantajien suhtautuminen erilaisiin hakijoita kohtaan vaihtelee paljon. Yhden haastateltavan mukaan osa asiakasyrityksistä on itse tuonut esiin henkilöstöpalveluyritykselle, että ovat avoimia erilaisiin hakijoita kohtaan ja kiinnostuneita antamaan mahdollisuuksia henkilöille, jotka eivät niitä välttämättä muualta saisi. Sama haastateltava toi kuitenkin esiin myös sen, että usein työnantajilla on epärealistisia vaatimuksia työntekijöille ja että useampi tehtävä olisi oikeasti rutiininomaisempi, kuin työpaikkailmoituksissa annetaan ymmärtää.

Toiseksi pääluokaksi kolmanteen alakysymykseen muodostui täsmätyökykyisen työllistämiseen liittyvät ennakkoluulot ja asenteet. Pääluokka syntyi neljästä yläluokasta, jotka olivat: taloudelliset kysymykset täsmätyökykyisten työllistämässä, tiedonpuutteesta johtuvat ennakkoluulot, täsmätyökykyisiin liittyvät ennakkoluulot sekä käytettyjen termien synnyttämät mielikuvat. Pääluokka ja sen alaluokat on havainnollistettu kuviossa 10.



Kuvio 10. Täsmätyökykyisen työllistämiseen liittyvien ennakkoluulojen ja asenteiden yläluokat

Taloudellista näkökulmaa täsmätyökykyisten työllistämiseen ei haastatteluissa suoraan kysytty, mutta taloudelliset kysymykset nousivat joidenkin haastateltavien vastauksissa esiin. Erään haas-

tateltavan mukaan täsmätyökykyisten työllistäminen vaatii työnantajalta resursseja. Saman haastateltavan näkemyksen mukaan etenkin pienillä ja keskisuurilla yrityksillä voi olla pelkoja lähteä mukaan täsmätyökykyisten työllistämiseen kustannusten pelossa.

”Että monilla varmaan tommosilla pienemmillä ja keskisuurilla on se ongelma, että he ei uskalla lähteä myöskään. Et hei se vie meiltä resursseja, onks meillä rahaa tähän ja näin.”

Erään toisen haastateltavan mukaan työnantajat ovat olleet kiinnostuneita palkkatuen suomista mahdollisuuksista. Kyseinen haastateltavan kokemuksen mukaan työnantajien motiivi täsmätyökykyisen palkkaamiseen palkkatuella olisikin usein taloudellinen.

Tiedonpuute nousi esiin myös asenteiden ja ennakkoluulojen osalta. Kahden haastateltavan puolesta nousi esiin tiedonpuutteen aiheuttamat haasteet täsmätyökykyisten työllistämiseksi. Täsmätyökykyisten työllistämisen koettiin olevan uusi asia, joka saattaa aiheuttaa pelkoa, kun tietoa ei ole vielä tarpeeksi. Toinen haastateltavista esitti, että tietämättömyys usein aiheuttaa reaktion, mutta tämä ensireaktio voi olla erilainen, kuin mitä suhtautuminen asiaan oikeasti olisi.

Täsmätyökykyisten ominaisuuksiin liittyviä ennakkoluuloja haastatteluissa tuli jonkin verran esiin. Yhden haastateltavan kokemuksen mukaan esimerkiksi mielenterveyden ja elämänhallinnan haasteiden aiheuttama täsmätyökykyisyys on nähty negatiivisemmin kuin esimerkiksi fyysisten rajoitteiden aiheuttama täsmätyökykyisyys.

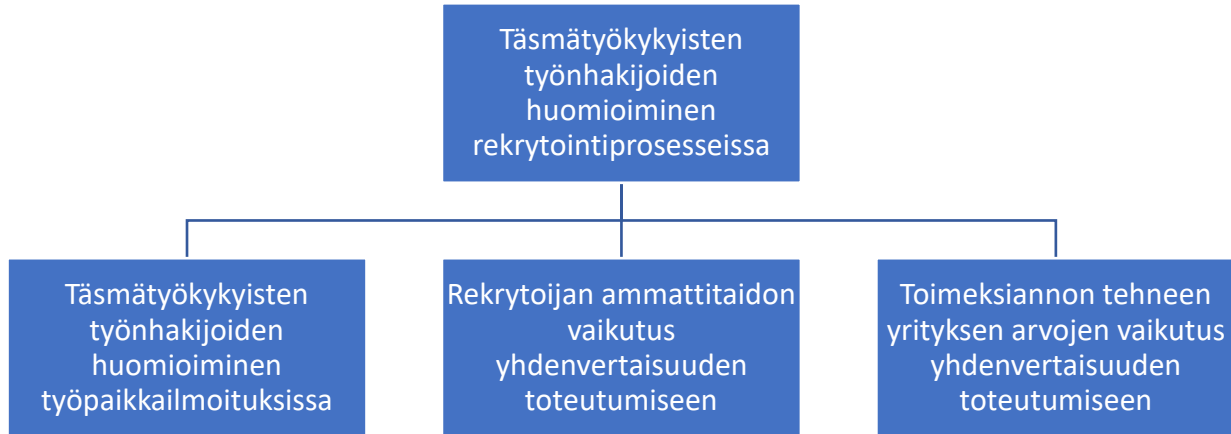
”No sanotaan et ehkä se fyysinen vamma on varmaan se näkyvämpi enemmän, mutta tota mä luulen, että ennakkoluuloja ehkä kuitenkin enemmän on henkilöihin, joilla on esimerkiksi mielenterveyden kanssa tai jaksamisen kanssa ja elämänhallinnan kanssa haasteita. Niin se on ehkä, mä oon ehkä kokenu sisäisesti sen, että se on ehkä koettu negatiivisemmaksi, kuin ehkä se ulkoinen, jonka voit huomata heti.”

Toisen haastateltavan mukaan hän ei ole huomannut suoranaista syrjintää täsmätyökykyisiä kohtaan, mutta hänen kokemuksensa mukaan täsmätyökykyiset jäävät rekrytointiprosesseissa helposti kyvykkäämpien hakijoiden jalkoihin. Saman haastateltavan mukaan henkilöstöpalveluyritysten kautta asiakasyritykset hakevat yleensä helppoja ja nopeita ratkaisuja, eikä täsmätyökykyisen henkilön työllistäminen välttämättä näyttäyty tällaisena.

Kahdessa haastattelussa nousi esiin myös käytettyjen termien vaikutus täsmätyökykyisten työllistämässä. Tässä tutkimuksessa käytetty termi täsmätyökykyisyys nähtiin positiivisempänä terminä kuin yleisemmässä käytössä oleva osatyökykyisyys. Tätä haastateltavat perustelivat sillä, että ihmisistä puhuttaessa positiivisempia termejä on mukavampi käyttää ja että osatyökykyisyys -termi nähtiin negatiivisia mielikuvia ruokkivana.

”Eli kun tässä on käytetty tätä täsmätyökykyisyyttä, niin ehkä, se on niinku se positiivinen, mutta kun aikasemmin käytettiin osatyökykyinen, niin se on kyllä tosi negatiivinen. Se niinku oikeestaan jo kertoo siitä, että se on vaan osa mitä ihminen pystyy tekemään.”

Kolmanneksi pääluokaksi kolmanteen alakysymykseen muodostui täsmätyökykyisten työnhakijoiden huomioiminen rekrytointiprosesseissa. Pääluokan muodostivat kolme yläluokkaa, jotka olivat täsmätyökykyisten työnhakijoiden huomioiminen työpaikkailmoituksissa, rekrytoijan ammattitaidon vaikutus yhdenvertaisuuden toteutumiseen sekä toimeksiannon tehneen yrityksen arvojen vaikutus yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Pääluokka ja sen alaluokat on havainnollistettu kuviossa 11.



Kuvio 11. Täsmätyökykyisten työnhakijoiden huomioiminen rekrytointiprosesseissa

Haastatteluissa selvitettiin, kuinka henkilöstöpalveluyrityksen ottavat täsmätyökykyiset työnhakijat huomioon esimerkiksi työpaikkailmoituksissaan. Kaikki haastateltavat myönsivät, ettei täsmätyökykyisiä erikseen huomioida yrityksen ilmoituksissa. Kenenkään haastateltavan mukaan esimerkiksi monimuotoisuuslausekkeita ei ollut käytetty ainakaan vielä. Toisaalta muutamat haastateltavista myös kertoivat, että tällaisen lausekkeen käyttöä voisi miettiä jatkossa, tai siitä on saattanut jo olla puhetta.

Yksi haastateltavista toi haastattelussaan esiin, että täsmätyökykyisten huomioiminen ilmoituksissa tapahtuu enemmän siten, että työnvaatimukset kuvaillaan selkeästi, jolloin omaa sopivuutta tehtävään on helpompi arvioida. Useampi haastateltava toi kuitenkin esiin sen, että henkilöstöpalveluyrityksissä työpaikkailmoitukseen laitettavat kriteerit tulevat toimeksiannon antaneelta asiakasyritykseltä, eikä esimerkiksi tämän vuoksi välttämättä voida ottaa täsmätyökykyisiä hakijoita huomioon.

Toimeksiantajayritysten antamat kriteerit haettaville henkilöille tuovat haastateltavien vastausten perusteella esiin myös rekrytoinnista vastaavan henkilön ammattitaidon vaikutuksen yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Kaksi haastateltavaa toi vastauksissaan esiin sen, että yrityksiä saa muistuttaa usein siitä, mitkä sallittuja kriteereitä haettavalta henkilöltä on.

”Mut sit yhdenvertaisuus niin kun varsinkin hakuprosessissa niin se on sit taas sellanen, et meillä niinku käytetään tosi paljon aikaa siihen. Et me käydään asiakkaan kanssa läpi se, että tällaisia hakukriteereitä ei saa olla ja ne on syrjiviä ja tosi epäsopivia. Mut sit myös se että niitä ei myöskään kirjoiteta sit sinne ilmoihin.”

Rekrytoivan henkilön ammattitaidon vaikutus yhdenvertaisuuden toteutumiseen tuli esiin myös siinä, ketä haastatteluihin kutsutaan. Yhdenvertaisuutta pyrittiin toteuttamaan siten, että haastatteluihin kutsuttiin mahdollisimman monenlaisia hakijoita.

Yksi haastateltavista toi esiin, että tärkeää yhdenvertaisuuden toteuttamisen kannalta on myös rekrytoijien jatkuva kouluttaminen. Tällä huolehditaan, että rekrytoijien osaaminen pysyy ajan tasalla esimerkiksi lainsäädännön osalta. Kyseisellä yrityksellä oli myös yrityslupaus tasapuolisesta rekrytointiprosessista.

Kolmas yläluokka täsmätyökykyisten huomioimisessa rekrytointiprosesseissa oli toimeksiannon tehneen asiakasyrityksen arvojen vaikutus yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Osa haastateltavista toi esiin sen, että lopullisen valinnan palkkauksesta tekee toimeksiannon tehnyt asiakasyritys, eikä henkilöstöpalveluyrityksellä ole tähän vaikutusvaltaa. Yksi haastateltavista toi esille, ettei heidän yrityksensä arvomaailmalla ole merkitystä asian suhteen, vaan asian täytyy olla perusteltavissa toimeksiannon tehneelle yritykselle.

”Meidän arvomaailma ei oo mitenkään tätä asiaa vastaan, mut sit siinä on se kun me ei tavaltaan rekrytoida sisäisesti, vaan me rekrytoidaan ulkopuolella oleville kolmansille osapuolille niin sit siinä on aina se, että ihan sama melkein mitä mieltä mä oon, niin sit mun pitää onnistua perustelemaan asiat myös sitten sinne asiakaskontaktille, jotka tän toimeksiannon on pyytänyt multa.”

5 Pohdinta

Tässä luvussa käydään läpi tutkimukseen liittyvä pohdinta. Ensimmäisessä alaluvussa esitellään tutkimuksen johtopäätökset. Johtopäätöksiä seuraavat jatkotutkimusehdotukset sekä tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Lopuksi arvioidaan vielä tutkimusprosessia sekä tutkijan omaa oppimista.

5.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen pääkysymys oli, miten täsmätyökykyisten työllistymistä voitaisiin edistää henkilöstöpalveluyritysten näkökulmasta. Tutkimuksen tuloksista nousi kaikista selkeimmin esiin tiedon lisäämisen tarve täsmätyökykyisyyteen liittyen. Tiedon lisäämisen tarve nousi esiin jossain muodossa kaikkien alakysymyksien osalta.

Ensimmäisen alakysymys oli, mitä täsmätyökykyisyys on. Tämän alakysymyksen osalta tiedon tarve näkyi muun muassa siten, että tietoa täsmätyökykyisyydestä ja täsmätyökykyisistä hakijoista kaivattiin lisää. Lisätiedon tarve tuli myös ilmi, kun haastateltavilta selvitettiin heidän kokemuksiaan täsmätyökykyisistä. Useampi haastateltava toi ilmi sen, ettei heillä ollut kokemuksia täsmätyökykyisten työllistämisestä, mutta kuitenkin haastattelun edetessä tuli ilmi, että jonkinlaista kokemusta täsmätyökykyisistä työnhakijoista oli. Tästä voidaan päätellä, että täsmätyökykyisiä työnhakijoita ei välttämättä aina tunnusteta rekryointiprosesseissa. Tämä oli yleisimpiä syitä täsmätyökykyisen palkkaamatta jättämiselle myös Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 42) tutkimuksessa. Tulosten perusteella täsmätyökykyisyys ymmärrettiin usein fyysiseksi rajoitteeksi. Täsmätyökykyiset ovat kuitenkin erittäin heterogeeninen ryhmä ja täsmätyökykyisiin voivat kuulua esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta vammasta toipuvat, elämänkriisin kokeneet tai sosiaalisten syiden vuoksi alentuneen työkyvyn omaavat henkilöt (THL 8.4.2019).

Toinen alakysymys oli, miten tuettua työllistymistä voidaan hyödyntää täsmätyökykyisten työllistämässä. Toisen alakysymyksen näkökulmasta tarkasteltuna tiedon lisäämisen tarve näkyi siinä, että työhönvalmentaja nähtiin asiantuntijana, joka voisi tuoda tietoa täsmätyökykyisyydestä ja heidän työllistämistään työnantajaosapuolille. Tietoa kaivattiin niin palveluista ja työhönvalmennuksesta käytännössä, kuin onnistuneista kokemuksistakin täsmätyökykyisten työllistämässä. Tämän lisäksi työhönvalmentaja voisi tuoda tietoa erilaisista tukimuodoista, kuten palkkatuesta sekä aiheeseen liittyvästä lainsäädännöstä. Toiseen alakysymykseen liittyi myös näkemykset yhteistyön kehittämisestä ja siihen liittyen viestinnän kehittäminen. Myös tämän voidaan nähdä kuuluvan tiedon lisäämiseen, sillä viestinnän parantamiseen liittyi vahvasti tiedon välittäminen täsmätyökykyisten työllistämestä henkilöstöpalveluyrityksiin työhönvalmentajien toimesta.

Nämä tulokset ovat linjassa myös Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 80) tutkimuksen tulosten kanssa, jonka perusteella täsmätyökykyisten työntekijöiden kysyntää lisäsi tiedon lisääminen sekä yksilöllisempi tieto täsmätyökykyisen hakijan ominaisuuksista. Parempi tietämys voisi myös edistää yritysten rekrytointikriteereiden kehittämistä ja tätä kautta parempia arviointeja rekrytointiprosesseissa täsmätyökykyisten mahdollisuuksista. Myös hyvien käytänteiden ja myönteisten kokemusten jakamisen positiivinen vaikutus työllistämispäätöksiin tunnistettiin kyseisessä tutkimuksessa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 84–85.)

Kolmas alakysymys oli, miten asenteet ja ennakkoluulot vaikuttavat täsmätyökykyisten työllistymiseen. Tämän alakysymyksen osalta tiedon lisäämisen tarve linkittyi ennakkoluulojen vähentämiseen täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyen. Tulosten perusteella asia on vielä uusi, eikä tietoa täsmätyökykyisten työllistämistä ole, jolloin asiaan voi liittyä erilaisia pelkoja. Toisaalta tiedonpuutteen voidaan nähdä ainakin osittain olevan myös muuten täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyvien ennakkoluulojen taustalla. Kuten Viitala ja Jylhä (2019, luku Henkilöstövoimavarat) esittää, erilaisuus voi aiheuttaa varautuneisuutta ja ennakkoluuloja. Tämän vuoksi tiedon lisääminen olisi tarpeellista myös ennakkoluulojen vähentämisen näkökulmasta, jotta täsmätyökykyisten työllistymistä voitaisiin edistää.

Toinen aineistosta selkeästi noussut tulos liittyi täsmätyökykyisten huomioimiseen rekrytointiprosesseissa. Kaikkien haastateltavien haastatteluista nousi esiin, ettei täsmätyökykyisiä huomioida työpaikkailmoituksissa erikseen, eikä käytössä ollut esimerkiksi monimuotoisuuslausekkeita. Monimuotoisuuslausekkeella voitaisiin edistää rekrytointiprosessin monimuotoisuutta ja kannustaa erilaisia hakijoita hakemaan avointa työpaikkaa (Rask, Nykänen & Teräsaho 2021, 13–14.) Myös haettavalta henkilöltä vaaditut kriteerit tulevat toimeksiantajayritykseltä, jolloin henkilöstöpalveluyrityksellä ei ollut tähän vaikutusvaltaa. Liialliset vaatimuslistaukset ja täydellisen työntekijän etsiminen voivat kuitenkin olla täsmätyökykyisen rekrytointin haasteita (THL 2.5.2022).

Osa haastateltavista tosin toi esiin sen, että toimeksiantajayrityksille myös muistutetaan sallituista hakukriteereistä, joten tältä osin henkilöstöpalveluyritykset voivat vaikuttaa yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Henkilöstöpalveluyritykset toteuttivat yhdenvertaisuutta myös kutsumalla erilaisia henkilöitä haastatteluihin. Lopullisen valinnan palkkaamisesta tekee kuitenkin toimisiannon tehnyt asiakasyritys. Tulosten perusteella voidaan todeta, että rekrytointien saavutettavuutta ja täsmätyökykyisten huomioimista rekrytointiprosessissa voitaisiin parantaa, jotta täsmätyökykyisten työllistymistä voitaisiin edistää. Henkilöstöpalveluyritykset eivät kuitenkaan voi omalta osaltaan vaikuttaa tähän yksin, vaan myös heidän asiakasyrityksillään on tärkeä rooli tässä. Tuloksissa nousi esiin myös henkilöstöpalveluyritysten näkemykset siitä, kuinka työnantajien suhtautuminen täsmätyöky-

kyisten työllistämiseen vaihtelee yritysten välillä. Myös Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 80–81) tutkimuksen mukaan yritysten arvojen korostuminen yhdisti yrityksiä, jotka täsmätyökykyisiä työntekijöitä olivat palkanneet ja tämä näkyi myös esimerkiksi yrityksiä rekrytointikriteereissä.

Täsmätyökykyisen työnhakijan tärkeimpänä ominaisuutena nähtiin tulosten perusteella hakijan motivaatio haettavaa työtä kohtaan ja asenne työntekoa kohtaan. Vastaavasti motivaation puute nähtiin haasteena työllistymiselle. Motivaatio nähtiin tärkeänä palkkauspäätöksen tekijänä myös Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 35) tutkimuksessa.

Tulosten perusteella voidaan karkeasti jaotella, että jokaisella toimijalla on omanlaisensa rooli ja tehtävä täsmätyökykyisten työllistymisen edistämiseksi henkilöstöpalveluyritysten näkökulmasta. Tiedon lisäämisen tarve nousi tuloksista selkeimmin esiin ja tämä nähtiin tulosten perusteella työhönvalmentajien ja Tuetun työllistymisen palvelun tehtävänä. Tuetun työllistymisen palvelun tulisi tästä syystä miettiä, kuinka tietoisuutta voitaisiin siis lisätä.

Eräs haastateltava toi haastattelussaan esiin sen, kuinka täsmätyökykyisen työnhakijan työhakemuksessa voisi olla vaikka erillinen liite täsmätyökykyisyyteen liittyen. Tähän perustuen voisi pohtia, tulisiko työhakemuksissa olla jonkinlainen liite, jossa työhönvalmennusta ja sen mahdollisuuksia avataan enemmän ja näin lisättäisiin tietoa palvelusta ja sen asiakkaista työnhakijoina. Vaikka haetussa tehtävässä tehtävien muokkaaminen ei olisi mahdollista, voisiko työnantajalle tulla liitteen myötä mieleen jokin muu tehtävä yrityksessä, johon hakijan voisi työllistää.

Eräs haastateltavista toi haastattelussaan esiin yhteiset tapahtumat, joissa tietoa voitaisiin tuoda henkilöstöpalveluyrityksiin. Tuetun työllistymisen palvelussa voitaisiin selvittää olisiko työnantajille ja henkilöstöpalveluyritykselle suunnattua tapahtumaa mahdollista järjestää. Tapahtuman voisi järjestää myös yhdessä muiden alan toimijoiden kanssa, jolloin eri toimijoiden resurssit yhdistämällä tapahtumasta voitaisiin saada entistä parempi. Tutkijan omien kokemusten perusteella tapahtumat ja erilaiset seminaarit tapahtuvat harmittavan usein alan toimijoiden kesken, jolloin tieto ei siirry eteenpäin työnantajaosapuolille. Tietoisuuden lisäämiseen liittyen Tuetun työllistymisen palvelussa voitaisiin kriittisesti pohtia myös sitä, riittääkö yksi osa-aikainen työnetsijä, vai tulisiko työnantajayhteistyöhön panostaa enemmän resursseja. Toki palvelu on kunnan järjestämää, jolloin lisäresursien saaminen ei ole kovin yksinkertaista ja siihen liittyy paljon erilaista byrokratiaa.

Täsmätyökykyisen oma rooli työllistymisensä edistämässä oli henkilöstöpalveluyrityksien näkökulmasta hyvä motivaatio ja asenne haettavaa työtä kohtaan sekä omien vahvuuksien korostaminen työnhaussa. Täsmätyökykyistä työnhakijaa työhönvalmentajat voivat näin ollen tukea hakemaan omaa kiinnostusta vastaavaa työtä, johon työnhakijalla on motivaatiota. Tällöin työllistyminen ja työn sujuminen on tutkimuksen tulosten perusteella todennäköisempää. Työhönvalmentaja voisi

kannustaa täsmätyökykyistä hakijaa myös olemaan työhakemuksessaan avoin työhön liittyvistä rajoitteista. Tulosten perusteella avoimuus voisi parantaa rekrytointiprosessissa etenemisen mahdollisuuksia. Tässä tulee kuitenkin huomioida myös se, että vaikka työnantajaosapuolet toivoisivat tarkempia tietoja hakijan työkyvystä, on näiden tietojen kertominen kuitenkin täysin hakijan itsensä päätettävissä. Työhönvalmentaja ei näitä tietoja voi työnantajalle antaa, eikä myöskään täsmätyökykyistä hakijaa voi sellaiseen velvoittaa.

Tutkimuksen tulosten perusteella työnantajaosapuolet sen sijaan voisivat muun muassa kehittää rekrytointiprosessejaan täsmätyökykyiset paremmin huomioon ottavaksi. Työpaikkailmoituksissa voitaisiin käyttää esimerkiksi Raskin, Nykäsen ja Teräsahon (2021, 13–14) ehdottamaa monimuotoisuuslauseketta, jolla erilaisia hakijoita voitaisiin kannustaa hakemaan. Tosin pitää ottaa myös huomioon, ettei pelkkä monimuotoisuuslausekkeen käyttö työpaikkailmoituksissa riitä. Myös yrityksen arvoilla ja rekrytointikriteereillä on merkitystä (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 80–81).

Täsmätyökykyisten työllistäminen on yhteiskunnallisesti merkittävä ja ajankohtainen aihe, sillä osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille, jossa useilla aloilla kärsitään työvoimapulasta (Haatainen 16.2.2022). Tämän vuoksi tutkimuksen tuloksissa nousutta tiedon lisäämisen tarvetta täsmätyökykyisten työllistymisen edistämiseksi voitaisiin pohtia laajemminkin yhteiskunnallisella tasolla. Pohtia voisi esimerkiksi sitä, tulisiko täsmätyökykyisten työllistäminen ottaa huomioon esimerkiksi rekrytointinammattilaisia kouluttavissa oppilaitoksissa.

Kuten luvussa 3.2 tuotiin esiin, oli haastateltavia haastava saada mukaan tutkimukseen, eikä haastatteluun saatu lopulta sitä määrää haastateltavia kuin alun perin oli toivottu. On mielenkiintoista pohtia, mistä haastateltavien saamiseen liittyvät haasteet johtuivat. Monet haastatteluista kieltäytyneet sanoivat, että aihe on uusi ja vieras, eivätkä he sen vuoksi nähneet osallistumista mielekkäänä. Tämä varmasti oli osasyynä ilmiölle, mutta haastateltavia kartoittaessa heräsi myös ajatus siitä, voiko taustalla olla myös muita syitä kuten esimerkiksi ennakkoluuloja.

5.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimustuloksissa selkeimmin esiin nousi tiedon lisäämisen tarve niin täsmätyökykyisistä itseltään kuin heidän työllistämistään. Tästä syystä Tuetun työllistymisen palvelussa tulisikin selvittää, kuinka sitä asiantuntijuutta, jota palvelun työntekijöillä on, voitaisiin viedä eteenpäin henkilöstöpalveluyrityksiin ja siitä edelleen heidän asiakasyrityksillensä. Haastatteluissa esiin nousi joitain esimerkkejä tiedosta, jota kaivattiin, kuten esimerkiksi tieto onnistumisista täsmätyökykyisten työllistämässä. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan varsinaisesti selvitetty, minkälaista tietoa henkilöstöpalveluyritykset kaipaisivat, vaan tiedon tarve nousi vahvasti esiin haastateltavien vastauk-

sista. Lisäksi tutkimuksessa haastateltujen määrä ei ollut kovin suuri, joten isompaa joukkoa tutkimalla asiasta voitaisiin saada laajempaa tietoa. Jatkotutkimusehdotukseksi nousee tästä syystä tarkempi selvitys tiedontarpeesta. Uuden tutkimuksen avulla voitaisiin selvittää tarkemmin esimerkiksi sitä, minkälaisessa muodossa tiedon olisi hyvä olla, jotta se olisi oikeasti saavutettavaa.

Työnantajien halukkuutta palkata täsmätyökykyinen työntekijä selvitettiin Ala-Kauhaluoman ym. Työ- ja elinkeinoministeriölle tekemässä selvityksessä 2017. Kyseisestä selvityksestä on kuitenkin jo jonkin verran aikaa kulunut, joten työnantajien näkemyksiä täsmätyökykyisyyteen liittyen voisi tutkia uudestaan. Tuetun työllistymisen palvelun kehittämisen kannalta erityisen mielenkiintoista olisi tutkia etenkin työnantajia, joiden kanssa on pyritty yhteistyöhön siinä onnistumatta. Olisi mielenkiintoista selvittää, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, ettei yhteistyötä ole syntynyt.

Tutkimusta tehdessä tulosten myötä tutkijalle heräsi myös mielenkiinto selvittää lisää sitä, miten erilaiset työnhakijat otetaan huomioon rekrytointiprosesseissa. Tätä voisi tutkia varmasti monesta eri näkökulmasta. Tämän tutkimuksen aikana heräsi ajatus tutkimuksesta, jossa selvittäisiin työpaikkailmoituksia tutkimalla, kuinka erilaiset hakijat otetaan työpaikkailmoituksissa huomioon, ja kuinka yleistä esimerkiksi monimuotoisuuslausekkeiden käyttö on tämän päivän työpaikkailmoituksissa. Myös täsmätyökyisten omia kokemuksia rekrytointiprosesseista ja niiden yhdenvertaisuudesta voisi tutkia, jolloin saataisiin arvokasta tietoa siitä, mitä rekrytointiprosesseissa voitaisiin tehdä toisin.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Jotta tutkimus olisi luotettava ja uskottava sekä eettisesti hyväksyttävää, tulee tutkimusta tehdessä noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimusetiikan tulisi kulkea mukana koko tutkimusprosessin ajan. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkija noudattaa eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä ja tutkimusmenetelmiä, eli menetelmiä, jotka tiedeyhteisö on hyväksynyt. Lisäksi tutkimustyössä ja sen tulosten esittämisessä on noudatettava rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. (Vilkkä 2021, luku 2; TENK 2012, 6.)

Tietoperustaa kirjoittaessa käytettiin mahdollisuuksien mukaan vertaisarvioituja artikkeleita tai muuten luotettavina pidettäviä lähteitä. Tietoperustassa pyrittiin myös siihen, että käytetyt lähteet olisivat mahdollisimman tuoreita. Tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät ovat yleisesti hyväksytyjä ja valittu tavoitteiden mukaisesti. Raportissa tutkimusmenetelmien valintaa on perusteltu ja toteutusta kuvattu menetelmäkirjallisuuteen peilaten. Aineiston hankinta- ja analyysivaihe on kuvattu tutkimuksen raportissa huolellisesti ja rehellisesti tuloksia vääristämättä. Tässä suhteessa tutkimuksen luotettavuus toteutuu.

Laadullisen tutkimuksen perustuminen ihmisten subjektiivisiin näkemyksiin ja kokemuksiin asettaa omat haasteensa tutkimukselle (Puusa & Juuti 2020, Osa 2). Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kannalta on tärkeää, että tutkija tuo tutkimuksessa ilmi suhteensa tutkittavaan asiaan (Vilkka 2021, luku 2). Toin esille oman suhteeni tutkittavaan aiheeseen jo tutkimuksen johdannossa, enkä ole pyrkinyt peittelemään sitä mitenkään. Aineistoa analysoidessani ja tutkimuksen tuloksia ja johtopäätöksiä kirjatessani pyrin objektiivisuuteen tuomalla tuloksissa esiin tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisen tiedon, joka aineistossa oli havaittavissa.

Ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa on tietyt eettiset periaatteet, joita tutkimuksessa tulisi noudattaa. Tutkijan tulee kunnioittaa muun muassa tutkittavan yksityisyyttä ja toteuttaa tutkimus siten, ettei siitä aiheudu tutkittavalle haittaa. Tutkittavalla on oikeus osallistua vapaaehtoisesti, mutta myös kieltäytyä osallistumisesta. Tutkittava voi myös keskeyttää tai peruuttaa osallistumisensa milloin tahansa tutkimuksen aikana. Lisäksi tutkittavalla on oikeus saada tietoa muun muassa tutkimuksen sisällöstä ja käytännön toteutuksesta sekä henkilötietojen käsittelystä. (TENK 2019, 7–9.)

Tämä huomioitiin esimerkiksi lähettämällä mahdollisille tutkittaville saatekirje (Liite 1). Saatekirjeessä tuotiin esiin tutkimuksen tarkoitus, toteutus ja tutkimuksen osallistumisen vapaaehtoisuus sekä tutkimukseen osallistuvien anonymiteetti lopullisessa tuotoksessa. Lisäksi saatekirjeessä kerrottiin lopullisen raportin julkaisusta Theseuksessa. Tutkijana vastasin myös mahdollisesti heränneisiin kysymyksiin ja ennen haastatteluita selvensin haastateltaville vielä kertaalleen osallistumisen olevan vapaaehtoista ja että sen voi myös keskeyttää niin halutessaan. Lisäksi tässä vaiheessa painotin vielä haastateltavien anonymiteettiä valmiissa raportissa ja kerroin, kuinka kauan haastatteluista kertynyttä aineistoa säilytetään.

5.4 Oman oppimisen arviointi

Koen, että tutkimusprosessin myötä oma ammatillinen osaamiseni on vahvistunut. Tämä näkyy mielestäni nykyisessä työssäni työhönvalmentajana esimerkiksi siten, että olen ymmärtänyt paremmin myös työnantajapuolta sekä huomannut asioita, joita voisimme työssämme tehdä toisin. Tämän lisäksi olen mielestäni kehittynyt hr-ammattilaisena, sillä tutkimuksen tietoperustan ja aineiston keräämisen myötä olen oppinut paljon esimerkiksi rekrytointiprosessista yleisesti, sekä rekrytointiprosessin saavutettavuudesta ja yhdenvertaisuudesta.

Omat taitoni tehdä tutkimusta ja kyky selviytyä tutkimusprosessin eri vaiheista ovat kehittyneet, jos vertaan tätä tutkimusprosessia edellisissä opinnoissani suorittamaani prosessiin. Koen, että olen saanut tätä tutkimusta tehdessäni riittävästi laadukasta ohjausta, mitä pidän hyödyllisenä. Ohjauksen koin merkittäväksi esimerkiksi tilanteissa, joissa työskentely ei ole edennyt omien epäilyksien

ja epävarmuuksien vuoksi. Yksi tutkimussuunnitelmasta esiin nostamistani riskeistä olikin liika kriittisyys omaa työtä kohtaan. Osaan edelleen olla melko kriittinen itseäni kohtaan, mutta ohjaajan kanssa käydyt ohjauskeskustelut ovat vahvistaneet luottamustani osaamistani ja työtäni kohtaan.

Ennakkoon tutkimusprosessin haasteiksi olin nostanut myös ajanhallinnolliset haasteet yhdistäessäni työnteon ja opinnäytetyön, sekä objektiivisuuteni tehdessäni tutkimusta. Työn ja tutkimusprosessin yhdistäminen aiheutti syksyn aikana haasteita, mutta pysyin aikataulussa lopulta yllättävän hyvin. Aikatauluhaasteita ratkaisin lopulta muun muassa ottamalla lomaa päivätyöstäni, jotta sain keskittyä tutkimuksen analyysivaiheeseen sen vaatimalla huolellisuudella. Tosin oman jaksamiseni huomioiden olisin voinut pyrkiä ottamaan lomapäiviä enemmän ja jo prosessin alkuvaiheissa. Mielestäni säilytin myös objektiivisuuteni aineiston analyysivaiheessa sekä tuloksia ja johtopäätöksiä kirjoittaessani niin hyvin, kuin se laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista.

Tutkimuksen aineistoa kerätessäni, analysoidessani ja tuloksia auki kirjoittaessani huomasin, että myös parannettavaa olisi ollut. Haastattelurunkoa ja sen kysymyksiä olisi voinut mahdollisesti viilata hieman. Nyt haastattelurungossa ei ollut esimerkiksi kysymystä, jolla taloudellisen tuen merkitystä työllistymiseen olisi selvitetty. Uskon, että koehaastattelun tekeminen olisi ollut hyödyllistä, jolloin haastattelukysymyksiä olisi voinut arvioida paremmin ja harjoitella haastattelua. Ajallisesti tähän ei valitettavasti jäänyt lopulta aikaa, sillä haastatteluiden aikataulu oli jo hieman venynyt haastateltavien kartoittamisen vietyä lopulta melko paljon aikaa. En ole erityisen kokenut haastattelija, joten haastattelutilanteet tuntuivat jännittäviltä ja varmasti haastatteluissa olisi ollut varaa myös parantaa. Viimeiset haastattelut sujuivat kuitenkin jo paremmin ja sain jopa positiivista palautetta eräältä haastateltavalta.

Analyysin tekemisen koin prosessin vaikeimmaksi vaiheeksi ja luultavasti käytin siihen myös ajallisesti eniten aikaa koko prosessissa. Lopulta onnistuin analyysissä alun vaikeuksien jälkeen kuitenkin kiitettävästi. Luokittelun tekeminen tuntui haastavalta ja välillä pohdin, olisiko syntyneitä luokkia voinut muodostaa tai yhdistellä jotenkin toisin. En kuitenkaan itse keksinyt, miten luokittelun olisi voinut tehdä toisin, joten lopulta annoin sen olla siinä muodossa, jossa se raportissa on esitetty.

Tutkimuksen raportissa pyrin havainnollistamaan tekstiä taulukoilla ja erilaisin kuvioin. Halusin havainnollistaa raportin tekstiä muun muassa siksi, että koen helpommaksi sisäistää tekstiä niin kirjoittajana kuin lukijana, jos tekstiä on havainnollistettu visuaalisesti. Mielestäni kokonaisuutta arvioi-
dessa onnistuin tässä hyvin. En kuitenkaan onnistunut saamaan kuvioista 3 niin saavutettavaa kuin olisin halunnut. Yritin muokata kuvion väriä, tekstiä ja kokoa saavutettavuuden parantamiseksi kuitenkin tässä onnistumatta.

Koen että onnistuin prosessissa kiitettävästi pienistä parannuskohteista huolimatta. Tutkimus vastasi tavoitteeseensa sillä tutkimuksen tuloksista selvisi henkilöstöpalveluyritysten näkemyksiä siihen, kuinka täsmätyökykyisten työllistymistä voitaisiin edistää. Henkilökohtaisesti koen, että tutkimuksen tulokset toivat arvokasta tietoa Tuetun työllistymisen palvelun kehittämiseksi, mutta myös laajemmin täsmätyökykyisten työllistymisen edistämiseksi.

Lähteet

- Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehtikainen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa - Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkkojulkaisu.pdf. Luettu: 3.10.2022.
- AMEO s.a. Kannanotot. Luettavissa: <https://ameo.fi/vaikuttaminen/kannanotot/>. Luettu: 14.11.2022.
- Asplund, R. & Koistinen, P. 2014. Onko työmarkkinoilla tilaa kaikille? – Katsaus erityisryhmiin kohdistetun politiikan tuloksiin ja haasteisiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 22/2014. Luettavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Onko+tyomarkkinoilla+tilaa+kaikille+16062014.pdf>. Luettu: 2.10.2022.
- Bjørnshagen, V. & Ugreninov, E. 2021. Disability Disadvantage: Experimental Evidence of Hiring Discrimination against Wheelchair Users. *European Sociological Review*, 37, 5, s. 818–833. Luettavissa: <https://doi.org/10.1093/esr/jcab004>. Luettu: 6.10.2022.
- Eläketurvakeskus 2022. Suomen työeläkkeen saajat. Päivitetty 9.2.2022. Luettavissa: <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/tyoelakkeensaajat/>. Luettu: 22.9.2022.
- EUSE s.a. EUSE Toolkit Tuetun työllistymisen työkalupakki. Luettavissa: https://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-yms/kv_toiminnan_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf. Luettu: 15.10.2022.
- Haatainen, T. 16.2.2022. Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille. Kolumni. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/osatyokykyisia-tarvitaan-tyomarkkinoille>. Luettu: 14.11.2022.
- Helsingin kaupunki 2022. Työnantajan Helsinki-lisä. Luettavissa: <https://www.hel.fi/fi/yritykset-ja-tyo/tyonantajat/taloudelliset-tuet/tyonantajan-helsinki-lisa>. Luettu: 22.10.2022.
- Helsingin kaupunki s.a. Tuetun työllistymisen palvelu. Luettavissa: <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/palvelut/palvelukuvaus?id=2884>. Luettu: 28.9.2022.
- Hemphill, E. & Kulik, C. T. 2016. Help wanted: people with disabilities and recruitment advertising. *Journal of Employment Counseling* 53(2):71–85.
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto s.a.a. Henkilöstöpalveluala on merkittävä osa suomalaista työelämää. Luettavissa: <https://hpl.fi/henkilostopalveluala/>. Luettu: 13.10.2022.

- Henkilöstöpalveluyritysten liitto s.a.b. Henkilöstöpalveluyritysten palvelut. Luettavissa: <https://hpl.fi/henkilostopalveluala/henkilostopalveluyritysten-palvelut/>. Luettu: 21.10.2022.
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2022. Vuokratyö. Alma Talent. Helsinki. E-kirjapainos. Luettu: 20.11.2022.
- Hietala, O., Sippola, A., Riipinen, M., Lampinen, P. & Nevalainen, M. 1.8.2015. Kaikille sopiva työ ja työyhteisö – Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti. Vamlas. Helsinki. Luettavissa: <https://vamlas.fi/wp-content/uploads/2017/09/kaikille-sopiva-tyo.pdf>. Luettu: 3.10.2022.
- Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. uudistettu painos. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 2.10.2022.
- Kaijala, M. & Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö – Strateginen investointi? Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 9.10.2022.
- Kananen, J. 2019. Opinnäytetyö ja pro gradun pikaopas – Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 262.
- Kyröläinen, A. Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:36. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162325/TEM_2020_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 12.10.2022.
- Liappis, H., Pentikäinen, M. & Vanhala, A. 2019. Menesty yritysvastuulla – Käsikirja kokonaisuuteen. Edita Publishing. E-kirja. Luettu: 21.11.2022.
- Live s.a. Mitä on täsmätyökyky. Luettavissa: <https://www.livesaatio.fi/tietoa-tasmatyokykyisyydesta>. Luettu: 14.11.2022.
- Martimo K-P. 25.9.2020. Osittain vai riittävän työkykyinen? Työeläkevakuutusyhtiö Ilmarisen blogi. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/>. Luettu: 2.10.2022.
- Martimo, K-P. 2021. Tavoitteena työllistyminen 1: Keitä ovat osa- ja täsmätyökykyiset? -webinaari 30.3.2021. Vates-säätiö & Kiipulan ammatillinen erityisoppilaitos. Katsottavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=Gbend-YeWEc&t=134s>. Katsottu: 2.10.2022.
- Paanetoja, J., Kröger, T. & Östman, P. 2016. Osatyökykyinen työntekijä – Vastauksia käytännön kysymyksiin. Kauppakamari. Helsinki.

Pirttiluoto, S. 26.4.2022. Tulevaisuuden työllisyyspalveluja rakentamassa. Henkilöstöpalveluyritysten liiton blogi. Luettavissa: <https://hpl.fi/tulevaisuuden-tyollisyyspalveluja-rakentamassa/>. Luettu: 20.11.2022.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. E-kirja. Luettu: 7.11.2021.

Rask, S., Nykänen, S. & Teräsaho, M. 2021. Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi – Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia. THL – Työpaperi 10/2021. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142575/URN_ISBN_978-952-343-636-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 22.10.2022.

Rautjärvi, T. 2019 Työntekijän irtisanominen sairauden perusteella. Teoksessa Korhonen, M., Lindberg, J., Ray, K., Pentikäinen M. & Riihelä, M. (toim.). Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä, s. 30–32. Vates-säätiö. Helsinki.

Riipinen, M. 1.8.2015. RATKO-malli työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa Hietala, O., Sipola, A., Riipinen, M., Lampinen, P. & Nevalainen, M. Kaikille sopiva työ ja työyhteisö – Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti, 83–110. Vamlas. Helsinki. Luettavissa: <https://vamlas.fi/wp-content/uploads/2017/09/kaikille-sopiva-tyo.pdf>. Luettu: 3.10.2022.

Rötkin, L. 2015. Terveisiä pomolle. Alma Talent Oy. E-kirja. Luettu: 3.10.2022

Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana: hoida kosiomatka tyylillä. Kauppakamari. E-kirja. Luettu: 17.10.2022.

Sanastokeskus 2020. Sosiaali-, terveys- sekä työ- ja elinkeinoalojen yhteisten palvelujen sanasto. Työ- ja elinkeinoministeriö ja Sanastokeskus TSK ry. Luettavissa: https://sanastokeskus.fi/tiedot/pdf/Sotete-sanasto_2020-1.pdf?file=pdf/Sotete-sanasto_2020-1.pdf. Luettu: 13.10.2022.

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Luettavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Luettu: 20.11.2022.

TENK 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Luettavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2019.pdf. Luettu: 20.11.2022.

TE-palvelut 9.11.2021. Mielekästä työtä osatyökykyiselle ja tukea työllistämiseen työnantajalle. Luettavissa: [https://toimistot.te-palvelut.fi/-/etela-pohjanmaa/osatyokykyisille tyota ja tukea tyonantajalle](https://toimistot.te-palvelut.fi/-/etela-pohjanmaa/osatyokykyisille_tyota_ja_tukea_tyonantajalle). Luettu: 14.11.2022.

THL 2.5.2022a. Työpanos käyttöön työtehtäviä muokkaamalla. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/iisisti-toihin-opas/tyopanos-kayttoon-tyotehtavia-muokkaamalla>. Luettu: 21.11.2022.

THL 2.5.2022b. Osatyökykyisen rekrytointiprosessi. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/iisisti-toihin-opas/osatyokykyisen-rekrytointiprosessi>. Luettu: 23.10.2022.

THL 3.10.2022. Laatuksiteereihin perustuva työhönvalmennus. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/tuetun-tyollistymisen-menetelmat/laatuksiteereihin-perustuva-tyohonvalmennus>. Luettu: 21.10.2022.

THL 8.4.2019. Osatyökykyisyys. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>. Luettu: 17.10.2022.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki. E-kirja. Luettu: 7.11.2022.

Työ- ja elinkeinoministeriö 12.9.2022. Työkanava Oy - Valtion erityistehtäväyhtiö työllistää vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä. Luettavissa: <https://tem.fi/valtion-erityistehtavayhtio>. Luettu: 20.9.2022.

Työmarkkinatori 31.10.2022a. Vamman tai sairauden vaikutus työkykyyn (osatyökykyisyys). Luettavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/henkilöasiakkaat/ura-ja-tyosuhde/vamman-tai-sairauden-vaikutus-tyokykyyn-osatyokykyisyys>. Luettu: 14.11.2022.

Työmarkkinatori 31.10.2022b. Työolosuhteiden järjestelytuki. Luettavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/0a03f570-1b5b-4472-ad4b-9c3e1244fa0f/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki>. Luettu: 14.11.2022.

Työmarkkinatori 9.9.2022a. Työkokeilu. Luettavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/a248b29b-2161-452b-9f47-1b5672e6533c/tyokokeilu>. Luettu: 14.11.2022.

Työmarkkinatori 9.9.2022b. Palkkatuki työttömän palkkakustannuksiin. Luettavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/25f7ccd5-1d09-4a16-b765-0dcd21f3a5b4/palkkatuki-tyottoman-palkkaus-kustannuksiin/1>. Luettu: 22.10.2022.

- Valtioneuvosto 2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Helsinki 2019. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN_2019_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 20.9.2022.
- Valtioneuvoston päätös vajaakuntoisten työhönsijoituksen tukitoimenpiteistä 22.12.1987/1117. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1987/19871117>. Luettu: 2.10.2022.
- Vamlas s.a.a. Esteetön rekrytointi on sujuvaa kaikille. Luettavissa: <http://esteetonrekrytointi.fi/>. Luettu: 23.10.2022.
- Vamlas s.a.b. Esteetön rekrytointi. Luettavissa: <http://esteetonrekrytointi.fi/esteeton-rekrytointi/>. Luettu: 23.10.2022.
- Vates 2.8.2022. Työelämän saavutettavuus. Luettavissa: <https://www.vates.fi/tietopaketit/tyoelaman-saavutettavuus>. Luettu: 14.11.2022.
- Vates s.a.a. Fyysinen esteettömyys. Luettavissa: <https://www.vates.fi/tietopaketit/tyoelaman-saavutettavuus/fyysinen-esteettomyys.html#rakennettuyp>. Luettu: 14.11.2022.
- Vates s.a.b. Sosiaalinen ja psyykinen esteettömyys. Luettavissa: <https://www.vates.fi/tietopaketit/tyoelaman-saavutettavuus/sosiaalinen-ja-psykinen-esteettomyys.html>. Luettu: 15.11.2022.
- Vates s.a.c. Viestinnän saavutettavuus. Luettavissa: <https://www.vates.fi/tietopaketit/tyoelaman-saavutettavuus/viestinnan-saavutettavuus.html>. Luettu: 15.11.2022.
- Vernerit 13.5.2022. Työnantajalle. Luettavissa: <https://verneri.net/yleis/tyonantajalle>. Luettu: 22.10.2022.
- Vesala, H. T., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Kehitysvammaliitto ry. Helsinki. Luettavissa: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton-selvityksia-11.pdf>. Luettu: 3.10.2022.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen – keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Luettu: 28.9.2022.
- Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. E-kirja. Luettu: 15.11.2022.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D%20=Yhdenvertaisuuslaki%20>. Luettu: 22.9.2022.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016. ”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen” – Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa. Oikeusministeriö ja syrjinnän seurantajärjestelmä. Luettavissa: [https://syrjinta.fi/documents/25249352/34268331/%E2%80%9DVammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen%E2%80%9D+%E2%80%93+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+arjessa+\(PDF,+1959+kt\).pdf/655200f8-6eff-42a0-9c60-766f1002244c/%E2%80%9DVammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen%E2%80%9D+%E2%80%93+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+arjessa+\(PDF,+1959+kt\).pdf/%E2%80%9DVammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen%E2%80%9D+%E2%80%93+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+arjessa+\(PDF,+1959+kt\).pdf?t=1638427568533](https://syrjinta.fi/documents/25249352/34268331/%E2%80%9DVammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen%E2%80%9D+%E2%80%93+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+arjessa+(PDF,+1959+kt).pdf/655200f8-6eff-42a0-9c60-766f1002244c/%E2%80%9DVammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen%E2%80%9D+%E2%80%93+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+arjessa+(PDF,+1959+kt).pdf/%E2%80%9DVammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen%E2%80%9D+%E2%80%93+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+arjessa+(PDF,+1959+kt).pdf?t=1638427568533). Luettu: 8.10.2022.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a.a. Tekoäly ja yhdenvertaisuus. Luettavissa: <https://syrjinta.fi/tekoaly>. Luettu: 23.10.2022.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a.b. Positiivinen erityiskohtelu. Luettavissa: <https://syrjinta.fi/positiivinen-erityiskohtelu>. Luettu: 22.10.2022.

Yhdistyneet Kansakunnat (YK) 10.12.1948. Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Luettavissa: https://ihmisoikeusliitto.fi/wp-content/uploads/2016/05/YK_Ihmisoikeuksien-julistus.pdf. Luettu: 4.10.2022.

Østerud, K. L. 2021. Disability Discrimination: Employer Considerations of Disabled Jobseekers in Light of the Ideal Worker. Work, Employment and Society. Luettavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09500170211041303>. Luettu: 6.10.2022.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Saatekirje

Lokakuu 2022

Hei!

Työskentelen Helsingin kaupungin Tuetun työllistymisen palvelussa ja opiskelen Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa tradenomiksi (AMK). Teen opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää henkilöstöpalveluyritysten näkemyksiä täsmätyökykyisten rekrytointiin vaikuttavista asioista. Tavoitteena on tuottaa tietoa Tuetun työllistymisen palvelun kehittämiseksi.

Opinnäytetyön aineisto kerätään teemahaastatteluin. Haastattelut toteutetaan ensisijaisesti Teams-tapaamisella, mutta tarvittaessa voimme sopia tapaamisen myös kasvokkain. Haastattelukysymykset lähetetään haastateltavalle ennakkoon, jotta niihin on mahdollista tutustua ennen haastattelua. Aikaa haastatteluun menee puolesta tunnista tuntiin, joten haastattelulle olisi hyvä varata aikaa noin tunnin verran.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja saatuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Haastattelujen nauhoittamiseen käytetään Teamsin tallennusominaisuutta tai kasvotusten tapahtuvissa haastatteluissa puhelimen ääninauhuria. Haastattelut litteroidaan tekstimuodoksi ja tunniste-tiedot poistetaan analyysivaiheessa. Teillä on oikeus keskeyttää osallistumisenne tutkimuksen kaikissa vaiheissa.

Opinnäytetyö valmistuu syksyllä 2022. Opinnäytetyö tulee Tuetun työllistymisen palvelun käyttöön, jonka lisäksi opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa.

Yhteistyöstä kiittäen,

Helmikerttu Kalliola
puhelinnumero
sähköposti

Liite 2. Haastattelurunko

Taustakysymykset

1. Mikä on työnimikkeesi?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi?
3. Kuinka kauan olet työskennellyt alalla?

Teema 1: Kokemukset täsmätyökykyisyydestä

4. Mitä sinulle tulee mieleen sanasta täsmätyökykyisyys?
5. Minkälaisia kokemuksia sinulla on täsmätyökykyisten työllistämisestä? Jos kokemuksia ei ole, niin miksi?
6. Minkälaisia kokemuksia sinulla on täsmätyökykyisistä työntekijöinä?

Teema 2: Asenteet

7. Miten otatte huomioon täsmätyökykyiset työnhakijat työpaikkailmoituksissanne?
8. Miten täsmätyökykyisen työnhakijan kannattaisi tuoda esiin oma täsmätyökykyisyys työha-
kemuksessaan?
9. Kuinka täsmätyökykyinen hakija voisi erottautua positiivisesti hakijoiden joukosta?
10. Miten otatte yhdenvertaisuuden huomioon rekrytointiprosesseissanne?
11. Miten uskot työntekijöitä palkkaavien yritysten suhtautuvan täsmätyökykyisiin työnhakijoi-
hin?
12. Minkälaisia kokemuksia teillä on yritysten asenteista täsmätyökykyisiä kohtaan?
13. Minkälaisia esteitä tai haasteita olette kohdanneet täsmätyökykyisten työllistämiseksi?

Teema 3: Tuetun työllistymisen menetelmät

14. Miten voisitte hyödyntää työhönvalmentajan palveluita täsmätyökykyisten työllistämiseksi?
15. Minkälaista tukea kaipaisitte täsmätyökykyisten työllistämiseen?
16. Miten työn muokkaaminen olisi mahdollista kauttanne työllistettävillä henkilöillä?
17. Miten voisitte jakaa tietoa tuetun työllistymisen menetelmistä työnantajille?
18. Kuinka yhteistyötä palvelunne ja tuetun työllistymisen palvelun välillä voisi mielestäsi kehit-
tää, jotta täsmätyökykyisten työllistymistä voitaisiin edistää?