

Jukka Karhu
VAJAAKUNTOISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTÄMINEN JA TUETUN TYÖLLISTYMISEN MERKITYS TYÖNANTAJIEN NÄKÖKULMASTA
Pro gradu -tutkielma
Kuntoutustiede
Syksy 2013

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Vajaakuntoisten henkilöiden työllistäminen ja tuetun työllistymisen merkitys työnantajien näkökulmasta

Tekijä: Jukka Karhu

Koulutusohjelma/oppiaine: Kuntoutustiede

Työn laji: Pro gradu –työ X Sivulaudaturtyö Lisensiaatintyö

Sivumäärä: 70

Vuosi: 2013

Tiivistelmä:

Tässä pro gradu –tutkielmassa tarkasteltiin vajaakuntoisten työnhakijoiden työllistämistä työnantajien näkökulmasta. Tutkielmassa selvitettiin tekijöitä, jotka vaikuttavat työnantajien mielestä vajaakuntoisten työllistämiseen. Lisäksi tutkielmassa tarkasteltiin tuetun työllistymisen toimintamallin merkitystä työllistämisen prosessissa työnantajien näkökulmasta.

Tutkielmaprosessissa oltiin yhteistyössä Lapin alueella toimivaan Kompassi-projektiin, joka on keskittynyt toimivien yhteistyömallien kehittämiseen tavoitteenaan muun muassa työllistymisen edistäminen. Projektin kautta saatiin tutkielmaan valikoitua haastateltavat työnantajat. Kyseiset työnantajat olivat rekrytoineet Kompassi-projektin asiakkaita työharjoitteluun, palkkatuettuun työhön ja työsuhteisiin. Projektissa käytettiin tuetun työllistymisen toimintamallia ja työhönvalmentajina toimivat projektin työntekijät.

Tutkielmaa varten haastateltiin seitsemää eri työnantajaa. Haastattelut suoritettiin teemahaastatteluin. Tutkielman analyysimenetelmänä oli teoriaohjaava sisällönanalyysi. Sen avulla aineisto saatiin pilkottua ja pelkistettyä osiin, ryhmiteltyä ja käsitteellistettyä käyttäen hyväksi olemassa olevaa teoriaa. Analyysista muodostui kaksi pääluokkaa ja niiden sisälle alaluokkia.

Tutkielman tulosten mukaan vajaakuntoisten työllistämiseen vaikuttivat työnhakijan henkilökohtaiset tekijät, organisaation tilannekohtaiset tekijät, yhteiskunnallisen tuen muodot sekä työnantajan ja työyhteisön asenne. Tuettu työllistyminen koettiin työnantajien mukaan positiiviseksi, josta hyötyivät niin työnhakijat kuin työnantajat. Työhönvalmentaja lievensi työnantajien henkisiä paineita olemalla helposti saatavilla ja tarjoamalla työllistämisen prosessiin liittyviä tukitoimia. Työhönvalmentajalla oli myönteinen vaikutus myös työtehtävien räätälöintiin, kun hän toi esille uusia vaihtoehtoja työssä jaksamisen ja pärjäämisen edistämiseen.

Tutkielman johtopäätöksenä voidaan todeta, että vajaakuntoisten työllistymisen todennäköisyys paranee, mikäli työnantajien mainitsemat työllistämiseen vaikuttavat tekijät ovat tasapainossa. Tuetun työllistymisen toimintamalli otettiin työnantajien keskuudessa hyvin vastaan, millä on positiivinen vaikutus myös työllistymiseen. Aktiivinen ja läsnä oleva ulkopuolinen toimija madaltaa työnantajien kynnystä palkata vajaakuntoisia henkilöitä työhön.

Avainsanat: Tuettu työllistyminen, työllistyminen, työllistäminen, työnantaja, vajaakuntoinen

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi X

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi X

SISÄLLYS

1 Johdanto	1
2 Työkykyinen, työkyvytön vai jotain niiden väliltä?	4
2.1 Työkyvyn vaikutus työhön ja työllistymiseen.....	4
2.2 Vajaakuntoisuus ja sen vaihtoehtoiset käsitteet	5
2.3 Vajaakuntoisten työllistämiseen vaikuttavat tekijät	9
3 Työnhakijoiden ja työnantajien tukeminen työllistymisen prosessissa	13
3.1 Työllistymisen tukemisen palvelujärjestelmä ja toimenpiteet	13
3.2 Tuetun työllistymisen toimintamalli vajaakuntoisten työllistymisen tukimuotona	15
3.3 Työhönvalmentaja tuetun työllistymisen asiantuntijana	22
3.4 Kompassi-projekti työllistymisen edistäjänä	26
4 Tutkielman tarkoitus ja tutkimuskysymykset	27
5 Tutkielman toteutus	28
5.1 Aineisto.....	28
5.2 Analyysimenetelmänä teoriaohjaava sisällönanalyysi.....	31
5.3 Tutkielman eettiset näkökulmat.....	33
6 Vajaakuntoisten työllistämiseen vaikuttavat tekijät työnantajien näkökulmasta	35
6.1 Kompassi-projektin asiakkaiden työllistymisprosessi.....	35
6.2 Työllistämiseen vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät	36
6.3 Palkkatuen vaikutus vajaakuntoisten työllistämässä.....	38
6.4 Kompassi-projektin merkitys työllistämässä.....	41
6.5 Organisaation sisäiset seikat työllistämiseen vaikuttavina tekijöinä	42
7 Tuetun työllistymisen tuki työpaikoilla	44
7.1 Työhönvalmentajan tuki asiakkaalle	44
7.2 Työhönvalmentajan tuki työnantajalle.....	45
7.3 Työn räätälöinnin toimenpiteet	48
7.4 Tuetun työllistymisen toimintamallin arviointia	53
8 Pohdinta ja johtopäätökset	56
Lähteet	62
Liitteet	66

1 Johdanto

Nykyisessä yhteiskunnallisessa keskustelussa on usein painotettu työn tärkeyttä. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelman (2011: 45) mukaan Suomi tarvitsee kaikkien kansalaistensa työtä. Mahdollisimman korkea työllisyysaste helpottaa yhteiskunnan taloudellista tilannetta ja auttaa ylläpitämään palvelut riittävinä ja laadukkaina. Työuria tarkastellaan eri näkökulmista. Opiskelijat pyritään saamaan nopeammin työelämään, naisia kannustetaan työelämään nopeammin äitiysloman jälkeen sekä iäkkäitä työntekijöitä pyritään pitämään työelämässä taloudellisten kannustimien myötä ja mahdollisella eläkeiän nostolla. Kaikista keinoista on kuultu sekä puoltavia että vastustavia mielipiteitä.

Yksi keino työurien pidentämiseen on vaikeasti työllistyvien henkilöiden työnteon mahdollisuuksien ja kuntoutukseen pääsyn parantaminen (Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma, 2011: 47). Mahdollisuus työhön on ihmisen oikeus myös silloin, kun hänen työ- ja toimintakykynsä on syystä tai toisesta heikentynyt (vrt. Suomen perustuslaki 1999/731: 18 §). Kansantalouden kannalta vajaakuntoisten työllistyminen lisää verotuloja ja alentaa mahdollisesti sosiaali- ja terveystaloutta. Yksilön kannalta työllistyminen luo taloudellista turvaa ja saattaa parantaa elämänlaatua. Työyhteisössä puolestaan diversiteetti lisääntyy.

Työnantajat ovat ratkaisevassa asemassa työmarkkinoilla: he mahdollistavat olemassa olevat ja tulevat työpaikat. Siksi on tärkeää saada tietoa työnantajien näkemyksistä ja kokemuksista. Työnantajien näkemysten tarkastelu voi auttaa kehittämään vaikeasti työllistyvien työllisyysastetta lisääviä toimenpiteitä, joilla taas vaikutetaan työurien pituuteen. Tämä pro gradu -tutkielma pureutuu juuri työnantajien näkemysten tarkasteluun vajaakuntoisten työllistämisen prosessissa.

Tutkielma liittyy yhteistyöhön Lapin alueella toimivan Kompassi-projektin kanssa. Kompassi-projektin tavoitteena on kehittää nykyistä toimivampia yhteistyömalleja työssä pysymisen ja työllistymisen tukemiseksi, työkyvyttömyyden uhan tai pitkittyvän työttömyyden uhan havaitsemiseksi sekä ammatillisen kuntoutusprosessin käynnistämiseksi ja lopettamiseksi (Kompassi – Ammatillisesta kuntoutuksesta kohti avoimia työmarkkinoita 2012). Kompassi-projektissa yhtenä asiakastyön menetelmänä käytetään tuettua työllistymistä.

Tutkielman tarkoituksena on saada selville niitä tekijöitä, jotka johtivat työnantajien mielestä projektin asiakkaiden työllistämiseen ja lisätä tietoutta yleisemmin vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseen vaikuttaneista tekijöistä. Pysin selvittämään myös, mikä merkitys tuetulla työllistymisellä oli työllistämisprosessissa. Tuettuun työllistymiseen kuuluu olennaisesti työhönvalmennus, joten selvitän myös työhönvalmentajan roolia työllistymisessä. Lisäksi tarkastelen tutkielmassa niitä toimenpiteitä, jotka edistivät projektin asiakkaiden työssä selviytymistä. Tutkielman kohderyhmänä ovat työnantajat, jotka olivat työllistäneet Kompassi-projektin kautta projektin asiakkaita työmarkkinoille ainakin määräaikaaisesti. Tutkielman aineisto muodostuu seitsemän työnantajan haastatteluista. Aineiston analyysi perustuu teoriaohjaavaan analyysiin.

Vajaakuntoisten ja osatyökykyisten työllistymistä tai työllistämistä on tutkittu Suomessa jonkin verran, mutta työnantajanäkökulma niissä on jäänyt vähälle huomiolle. Myös tuetun työllistymisen toimintamallista työnantajien näkemyksiä on tutkittu vähän. Työllistymistoimenpiteiden kohteena olleiden asiakkaiden näkökulmaa on tutkittu huomattavasti enemmän työnantajiin verrattuna. Tämä tutkielma tuo osaltaan esille tutkimuksessa vähemmälle huomiolle jääneen, mutta tärkeän toimijan äänen työllistämisen prosessissa.

Tutkielman tekstirakenteessa on johdannon jälkeen teoreettisten lähtökohtien käsittely. Ensin käsittelen pääpiirteissään työkykyyn ja työkyvyttömyyteen liittyviä kysymyksiä, minkä jälkeen tarkastelen vajaakuntoisuuden käsitettä ja sen vaihtoehtoisia käsitteitä. Toisessa luvussa käsittelen myös vajaakuntoisten työllistämiseen vaikuttavia tekijöitä. Kolmannessa luvussa tarkastelen teoreettisesta näkökulmasta vajaakuntoisten työllistymisen tukemista. Siinä tulevat esille vajaakuntoisten työllistymisen edistämisen palvelujärjestelmä sekä tuetun työllistymisen toimintamallin ajatus ja siihen liittyvän työhönvalmentajan työskentely. Lisäksi käsittelen Kompassi-projektia ja sen toimintaa erityisesti tämän tutkielman aiheen osalta.

Neljännessä luvussa käsittelen tarkemmin tämän tutkielman tarkoitusta ja tutkimuskysymyksiä. Viidennessä luvussa esitän, miten tutkielman aineisto on muodostunut ja millaisin analyysimenetelmin tutkielman tuloksiin on päädytty. Tulososiossa esitän tulokset kahdessa eri luvussa. Ensimmäinen näistä luvuista pohjautuu tutkimuskysymysten ensimmäiseen kysymyksen, jossa tarkastellaan vajaakuntoisten työllistämiseen vaikutta-

via tekijöitä työnantajien näkökulmasta. Toisessa tutkimustulosten luvussa eli tutkielman seitsemännessä luvussa haetaan vastausta toiseen tutkimuskysymykseen, jossa tarkastellaan tuetun työllistymisen tukea työpaikoilla. Kahdeksannessa luvussa esitän tutkielman johtopäätökset ja pohdintoja tutkielmassa esiin nousseista seikoista.

2 Työkykyinen, työkyvytön vai jotain niiden väliltä?

2.1 Työkyvyn vaikutus työhön ja työllistymiseen

Työkyvyn käsite on muuttunut yhteiskunnallisen kehityksen myötä. Lääketieteellisesti painottuvasta työkyvyn määrittelystä on siirrytty yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainon tarkasteluun sekä edelleen moniulotteisempaan työkyvyn kuvaamiseen. Tätä suuntausta on tukenut työurien pidentämisen tavoite ja siihen liittyvä pyrkimys työkyvyn heikkenemisen varhaiseen havaitsemiseen ja työkyvyttömyyden uhkan torjumiseen. Työkyvyn arvioinnissa on nähty tärkeäksi painottaa jäljellä olevaa työkykyä työkyvyttömyyden todistamisen sijasta. (Ilmarinen ym., 2006: 17–18.)

Hyvä työkyky merkitsee tasapainoa työntekijän voimavarojen, työn vaatimusten ja mahdollisuuksien sekä työn ulkopuolisen ympäristön piirteiden kesken (Aromaa & Koskinen, 2010: 51). Työkykyyn liitetään yksilötasolla esimerkiksi ammatilliset valmiudet, stressinsietokyky ja persoonallisuus, työssä jaksaminen, hallinnan tunne, työn merkitys, työhyvinvointi, arvomaailma sekä työllistymiskyky. Työelämän tekijöistä työkykyyn yhdistetään muun muassa työn organisointi ja työnjako, organisaatiomuutokset, työkuormituksen selvittäminen, työyhteisö, töiden sujuvuus, kiire, työn hallinta ja kehittymismahdollisuudet työssä. Makrotasolla työkyvyn edellytyksiä luodaan työ-, koulutus-, eläke- ja sosiaalipoliittisilla ratkaisuilla. Työkyky ulottuu näin ollen yksilön voimavaroista ja työorganisaation ominaisuuksista yhteiskunnallisiin ja eri toimijoiden rooleja kuvaaviin tekijöihin. (Ilmarinen ym., 2006: 19.)

Työkyky voi olla uhattuna ilman sairauttakin. Tällöin työntekijä ei koe selviytyvänsä työstään. Esimerkiksi työn huono organisointi voi aiheuttaa kohtuutonta uupumista. Työkyvyn uhkana voi olla myös riittämätön osaaminen, vaikeudet kohdata muutoksia, väärä ammatinvalinta tai yksilölliset elämänkriisit. Hoitamattomina näistä voi syntyä terveysongelmia. (Antti-Poika ym., 2006.) Henkisten ja sosiaalisten tekijöiden lisäksi työstä johtuvia terveysongelmia voi syntyä myös mekaanisista, fysikaalis-kemiallisista sekä fyysis-ergonomisista haitoista (Kauppinen ym., 2010: 7–10).

Forma (2004: 43–44) luokittelee työssä jaksamiseen liittyvät pulmat ajallisesti eteneväksi pienemmistä ongelmista kohti suurempia ongelmia. Forman mukaan pienimmät

työkykyongelmat voivat ilmetä erilaisina oireiluina ja haittoina työnteolle sekä mahdollisesti lyhyinä sairauspoissaoloina. Vakavammat ongelmat merkitsevät varsinaista työkyvyn menetyksen uhkaa, selkeitä ongelmia työssä suoriutumisen suhteen ja pidempiä poissaoloja työstä. Kaikkein vakavimmissa työkykyongelmissa kokoaikainen tai osaaikainen työssä oleminen tai jatkaminen ei ole mahdollista. Työkyvyttömyyden kehittymistä voidaan kuitenkin hidastaa tai estää oikeanlaisilla ja oikea-aikaisilla toimenpiteillä.

Kansaneläkelain 12 pykälän mukaan työkyvyttömänä pidetään henkilöä, joka on sairauden, vian tai vamman takia kykenemätön tekemään työtään. Laissa painotetaan 60 vuotta täyttäneelle työn ammatillista luonnetta, kun arvioidaan työkyvyttömyyttä. Laissa todetaan myös, että ennen päätöstä työkyvyttömyyseläkkeestä, on selvitettävä henkilön mahdollisuudet kuntoutukseen. Kuntoutus nähdään siten ensisijaisena vaihtoehtona työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Työkyvyttömyyseläke myönnetään joko määräaikaiseksi tai toistaiseksi. (Kansaneläkelaki 2007/568.) Vuoden 2011 lopussa työkyvyttömyyseläkettä sai noin 260 000 henkilöä (Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2011, 2012: 24).

Työkyvyn käsitteen muututtua monitasoiseksi on myös työkyvyttömyyden tarkastelu muuttunut. Jäljellä oleva työkyky ja sen edistäminen ja ylläpitäminen tarjoaa nykyään toimenpiteille ja päätöksenteolle positiivisen lähtökohdan verrattuna menetetyn työkyvyn korostamiseen. Kuntoutuslainsäädäntö painottaa ammatillisen kuntoutuksen ensisijaisuutta työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. (Ilmarinen ym., 2006: 21.)

Monet pitkäaikaissairaista kokevat sairauden rajoittavan työ- tai toimintakykyään. Toisaalta monet vammaiset ovat työkykyisiä, vaikka he tarvitsevat ainakin tilapäistä tukea osallistuakseen työelämään. Suomen työhallinnossa ja laajemminkin näissä tapauksissa puhutaan vajaakuntoisuudesta. (Mannila ym., 2003: 4.)

2.2 Vajaakuntoisuus ja sen vaihtoehdot

Työvoimapolitiikassa vajaatyökykyinen -termi otettiin käyttöön 1960-luvulla, kun invalidihuoltolain mukainen ja sosiaali- ja terveysministeriön alainen työnvälitystoiminta siirtyi työnvälityslakiin ja sen aikaiseen kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriön

alaisuuteen. 1980-luvun alussa annettiin asetus työhön sijoittumisen tukemisesta, jolloin vajaatyökykyisyyden korvasi termi työrajoitteinen. Vajaakuntoisuuden termi otettiin puolestaan käyttöön vuonna 1988 voimaan tullessa työllisyysasetuksessa. Työrajoitteisuuskäsitteen sisältämät sosiaaliset syyt haluttiin tällöin rajata vajaakuntoisuuden ulkopuolelle, jolloin vajaakuntoisuuden käsitteeseen tiivistettiin kuuluviksi vika, vamma ja sairaus. (Vuorela, 2008: 32.) Muutoksen kautta haluttiin suunnata palvelut nimenomaan yksilön fyysisen tai psyykkisen vamman, sairauden tai vajavuuden perusteella (Kuusinen, 2011: 276).

Vajaakuntoisuus on 2000-luvulla määritelty Suomessa virallisesti kahdella eri tavoin työ- ja elinkeinohallinnon sekä Kansaneläkelaitoksen määritelmillä. Näille määritelmille on yhteistä se, että vajaakuntoisuus nähdään suhteeksi ihmisen työkykyyn ja toisaalta määritelmien perusteella päätetään mahdollisista tukitoimista. (Rytkönen ym., 2003: 11.) Kansaneläkelaitosta koskevan lainsäädännön (Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuksista ja kuntoutusrahaetuksista 2005/566: 6 §) mukaan vajaakuntoisuuden ja siten ammatilliseen kuntoutuksen pääsyn perusteeksi mainitaan asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma, joka todennäköisesti aiheuttaa sellaisen uhan, että vakuutettu tulee työkyvyttömäksi tai hänen työkykynsä ja ansiomahdollisuutensa olennaisesti heikentyy. Työ- ja elinkeinohallinnossa ennen vuotta 2013 käytössä olleen lain (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002/1295: 7§) mukaan vajaakuntoiseksi määriteltiin asiakas, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat oleellisesti heikentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. Määritelmä perustui Kansainvälisen työjärjestön (ILO) perussopimukseen, jonka Suomi on ratifioinut (O'Reilly, 2007: 27; ks. myös Vedenkangas ym., 2011: 13). Järvikosken ja Härkäpään (2011: 126) tulkinnan mukaan työhallinnossa vajaakuntoisille suunnatun ammatillisen kuntoutuksen tarjoaminen ei lain mukaan edellytä työkyvyn heikentymistä tai työkyvyttömyyden uhkaa, vaan kriteerit liittyvät työn saamisen ja säilyttämisen vaikeuteen. Vuoden 2013 alussa julkinen työvoimapalvelulaki (2002/1295) kumottiin ja sen korvasi laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (2012/916). Uudessa laissa vajaakuntoisuus -käsitettä ei ole mainittu ollenkaan.

Kukkosen (2009: 52) mukaan vajaakuntoisuutta voidaan tarkastella palvelujärjestelmän tai yksilön oman kokemuksen näkökulmasta. Palvelujärjestelmän näkökulmasta käsitteen avulla luokitellaan ja määritellään asiakkaita ja heidän palvelutarpeitaan. Osa palveluista on suunnattu vajaakuntoisille, joten osa luokitellaan oikeutetuiksi ja osa ulko-

puolelle näihin palveluihin. Oman kokemuksen näkökulmasta vajaakuntoisuus on osittain ristiriidassa suhteessa palvelujärjestelmän määrittelyihin. On nimittäin henkilöitä, jotka sekä palvelujärjestelmä että ihminen itse määrittelevät vajaakuntoiseksi, mutta on olemassa myös heitä, jotka määrittellään palvelujärjestelmässä vajaakuntoisiksi, mutta he eivät itse koe olevansa vajaakuntoisia. On myös henkilöitä, jotka pitävät itseään vajaakuntoisina, mutta palvelujärjestelmässä heidän vajaakuntoisuuden kriteerit eivät täyty.

Nykyisin vajaakuntoisuuden määrittely työhallinnossa on kaksivaiheinen tapahtuma. Ensiksi lääkäri tai jossain tapauksissa muu asiantuntija diagnosoi asianmukaisesti ongelman, jonka hän myös dokumentoi. Sairaus tai vamma ei kuitenkaan sellaisenaan ole riittävä ehto vajaakuntoisuudelle, vaan sen tulee aiheuttaa työnhakijalle huomattavaa työn saamisen, työssä pysymisen tai työssä etenemisen mahdollisuuksien kaventumista. Tämän arvion tekeminen on puolestaan työvoimaviranomaisen tehtävä. Arvio voi perustua niin yksilöön kuin ympäristöön liittyvien tekijöiden varaan. (Kuusinen, 2011: 276.)

Kukkonen (2009: 54–55) toteaa vajaakuntoisuuden liittyvän yksilönäkökulmassa yksilön työssä suoriutumiseen. Ympäristönäkökulma puolestaan on työympäristön ja yhteiskunnan ominaisuuksiin liittyvä kysymys. Yksilö- ja ympäristönäkökulmat vaikuttavat sekä vajaakuntoisuuteen suhtautumiseen että työllistämispalvelujen tarjontaan. Kukkonen kiteyttää, että vajaakuntoisuuden kysymys on ”lääketieteellisesti todettujen ilmiöiden ja työllistymiseen tai työssä suoriutumiseen liittyvien ilmiöiden yhdistämisestä ja samalla yksilön ominaisuuksien, ympäristön ominaisuuksien sekä yksilön ja ympäristön suhteen samanaikaista tarkastelua.”

Useat vammaisjärjestöt ovat leimaavuuteen vedoten kannattaneet vajaakuntoisuus-termin poistamista lainsäädännöstä ja hallintokäytännöistä (Vuorela, 2008:32). Suomen vammaisfoorumi, Mielenterveyden keskusliitto ja Valtakunnallinen vammaisneuvosto esittivät vuonna 2006 vajaakuntoinen -termin korvaamista tehostettua tukea tarvitsevan henkilön käsitteellä. Kuusisen (2011: 278) mukaan tehostettua tukea tarvitsevan käsitteen ongelmana on, että se on selvästi laajempi kuin vajaakuntoisuuden käsite. Tehostetun tuen tarve voi syntyä myös muusta syystä kuin sairauden tai vamman aiheuttamasta vaikeudesta.

Myös Kukkonen (2009: 51) mukaan vajaakuntoisuuden käsite voi tuoda negatiivisia merkityksiä, koska vaje tai vajavuus mielletään usein negatiiviseksi asiaksi. Käsitteen voidaan ajatella korostavan vajetta työkyvyssä sekä työstä suoriutumisessa ja sillä voi olla myös leimaava vaikutus. Mika Vuorela ehdotti vuonna 2008 käsitteen vajaakuntoisuus muuttamista, jolla siirrettäisiin huomiota pois sairaudesta ja vammasta kohti työkyvyn edistymistä. Tällöin hän totesi, että termi osatyökykyinen kuvaisi paremmin tätä tarkoitusta. Osatyökykyinen -termi kuvastaisi Vuorelan mukaan hyvin työvoimapolitiittista tavoitetta saada työvoiman ulkopuolella oleva väestö työvoiman piiriin. Kaiken kaikkiaan osatyökykyinen voidaan nähdä henkilönä, jolla on käytössä osa työkyvystään ja myös halu käyttää tätä kykyään. (Vuorela, 2008: 32.)

Osatyökykyinen -termin käyttöönottoa puoltaa kansainvälinen kehitys. Esimerkiksi OECD:n julkaisuissa työkykyyn liittyviä rajoitteita kuvataan termeillä osittainen työkyky ja jäljellä oleva työkyky. Suomessa VATES-säätiö on puoltanut osatyökykyinen -termin käyttöönottoa. (Vuorela 2008, 32.) Myös Suomen työ- ja elinkeinohallinnossa nykyisin sovelletun vajaakuntoisuus -käsitteen tilalle on haluttu nostaa osatyökykyinen -käsite, koska se olisi lähempänä sosiaalivakuutuksessa ja muualla ammatillisessa kuntoutuksessa sovellettuja määrittäviä (Vedenkangas ym., 2011: 25). Kuusinen (2011: 278) esittää osatyökykyinen -käsitteen julkisen työvoimapolitiittin näkökulmasta ongelmaksi sen, että yhdistyessään työn saamisen ja työssä pysymisen vaikeuteen se rajaa palveluiden käyttäjät selvästi vajaakuntoisuuskäsitettä voimakkaammin. Tällöin käsitteen sisällöllinen raja voi muuttua ja kohdistua näin erilaiseen asiakasjoukkoon vajaakuntoisuuskäsitteeseen verrattuna.

Vedenkankaan ym. toteuttamassa tutkimuksessa tarkasteltiin TE-toimiston virkailijoiden näkemyksiä eri käsitteiden soveltuvuudesta. Tutkimuksen mukaan 69 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että vajaakuntoinen -käsite ei ole soveltuvin nimitys TE-toimiston asiakasryhmälle. Useissa vastauksissa korostui, että vajaakuntoisuus liitetään usein kansankielellä vajaälyisyyteen. Kriittisesti vajaakuntoisuus -käsitteeseen suhtautuvista noin puolet ehdotti nykyisen käsitteen tilalle osatyökykyinen-käsitettä. Kannatusta saivat myös sellaiset käsitteet, kuten kuntoutuja, kuntoutusasiakas, terveysrajoitteinen ja työrajoitteinen. Vajaakuntoisuus -käsitteen kannattajien vastauksien perusteissa korostui mielipide, jonka mukaan parempaakaan vaihtoehtoa ei ole olemassa. Osatyökykyinen -käsitteen soveltumattomuutta perusteltiin siten, että asiakkaalle on vaikea selittää, miten osatyökykyisenä hänen pitäisi tehdä kuitenkin kokoaikaista työtä.

Perusteluissa painotettiin myös sitä, että monet vajaakuntoisista eivät ole osatyökykyisiä, vaan täysin työkykyisiä. Lisäksi osatyökykyinen -käsitteen soveltumattomuutta perusteltiin sillä, että se aiheuttaisi sekaannusta osa-aikaeläkkeellä oleviin. (Vedenkangas ym., 2011: 26.)

Käytän tutkielmassani vajaakuntoisuus -käsitettä, vaikka sitä on kritisoitu leimaavana ja vaihtoehtoisten käsitteiden käyttö on laajentunut. Vajaakuntoisuusmäärittelyt huomioivat yksilön ja ympäristön ominaisuudet sekä niiden väliset suhteet. Vajaakuntoisuus -käsite on edelleen Kansaneläkelaitoksen virallisissa määrittelyissä mukana ja se oli myös työ- ja elinkeinohallintoa koskevassa lainsäädännössä määritelty ennen vuotta 2013. Tärkein perustelu vajaakuntoisuus -käsitteen käytölle tässä tutkielmassa on kuitenkin sen käyttö Kompassi-projektissa (Kompassi- Ammatillisesta kuntoutuksesta kohti avoimia työmarkkinoita. ESR-projektin väliraportti 2011). Kun tässä tutkielmassa käytetään vajaakuntoisuus -käsitettä, on se silloin linjassa Kompassi-projektin käytäntöihin.

2.3 Vajaakuntoisten työllistämiseen vaikuttavat tekijät

Aina työllistyminen ei riipu yksilön työkyvystä. Usein työllistymisessä on painotettu ainoastaan työntekijän yksilöllisiä tekijöitä, mutta McQuaidin ja Lindsayn (2005: 197–205) työllistyvyyden käsite ottaa huomioon laajemmat mittasuhteet. Heidän mukaansa työllistyvyyden käsite pitää sisällään kysyntä- ja tarjontapuolen tekijät. Se tarkoittaa, että puhuttaessa työllistyvyydestä on huomioitava yksilölliset ominaisuudet, henkilökohtaiset olosuhteet ja ulkopuoliset tekijät (taulukko 1).

Yksilötekijöihin kuuluu McQuaidin ja Lindsayn (2005: 197-205) viitekehyksessä työllistyvyystaidot ja -ominaisuudet, demografiset ominaisuudet, terveys ja hyvinvointi, työnhakutaidot sekä sopeutumiskyky ja liikkuvuus. Henkilökohtaiset olosuhteet pitävät sisällään kotitalouden olosuhteet, resurssien saatavuuden sekä perheen ja lähiyhteisön vaikutukset työntekoon liittyvän kulttuurin tukemisessa. Ulkoisiin tekijöihin vaikuttavat työmarkkinat, makrotalouden tekijät, avoimien työpaikkojen laatu, rekrytointitekijät, työllisyyspolitiikka sekä muut poliittiset tekijät.

Taulukko 1. Työllistyvyyden viitekehys (McQuaid & Lindsay 2005: 197-205).

Yksilötekijät	Henkilökohtaiset olosuhteet	Ulkoiset tekijät
<p>Työllistyvyystaidot ja – ominaisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - henkilökohtaiset ominaisuudet - ammatti- ja työtaidot <p>Demografiset ominaisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - ikä, sukupuoli jne. <p>Terveys ja hyvinvointi</p> <p>Työnhakutaidot</p> <p>Sopeutumiskyky ja liikkuvuus</p> <ul style="list-style-type: none"> - maantieteellinen liikkuvuus - ammatillinen joustavuus 	<p>Kotitalouden olosuhteet</p> <ul style="list-style-type: none"> - huoltovelvollisuudet - taloudelliset sitoumukset <p>Perheen ja lähiyhteisön vaikutukset työntekoon liittyvän kulttuurin tukemiseen</p> <p>Resurssien saatavuus</p> <ul style="list-style-type: none"> - liikenneyhteydet - taloudellinen pääoma - sosiaalinen pääoma 	<p>Työmarkkinat</p> <ul style="list-style-type: none"> - työvoiman kysyntä (raken-teelliset tekijät, sijainti) <p>Makrotalouden tekijät</p> <p>Avoimien työpaikkojen laatu</p> <ul style="list-style-type: none"> - palkkaus, työehdot, työajat jne. <p>Rekrytointitekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> - työnantajien haku- ja valintamenettelyt <p>Työllisyyspolitiikka</p> <ul style="list-style-type: none"> - työvoimapoliittisten palvelujen saavutettavuus - aktivointitoimet - siirtyminen koulusta työelämään <p>Muut poliittiset tekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> - joukkoliikenteen, lastenhoidon ja muiden tukipalveluiden saavutettavuus ja kohtuuhintaisuus

Kun tarkastellaan McQuaidin ja Lindsayn työllistyvyyden viitekehystä, niin voidaan huomata, että työllistyminen riippuu monesta eri seikasta. Yksilö itse on vahva vaikuttaja työelämään osallistumiseen ja siellä selviytymiseen, mutta myös monet muut tekijät

vaikuttavat yksilöiden työuraan. Lähiyhteisön, työnantajien ja yhteiskunnan asettamat ja muuttuvat vaatimukset saattavat horjuttaa työelämässä menestymistä tai edistää työurala etenemistä.

Fabian ym. (1995) ovat tutkineet vajaakuntoisten ja vammaisten työllistämiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen tuloksissa työnantajat kokivat työnhakijaryhmän työllistämisen suurimmiksi esteiksi työnantajien pelot, ennakkoluulot ja välinpitämättömyyden. Myös organisaation henkilöstömäärällä oli estävä vaikutus, mikäli henkilöstöä oli tarkoitus vähentää. Työllistämisen esteiden kärkipäässä olivat lisäksi kokemattomuus työskentelystä työnhakijaryhmän kanssa, väärinkäsitykset sekä valmennukseen käytettävän ajan puute.

Asenteelliset, tunteelliset, tiedolliset ja organisaation sisäiset tekijät korostuvat Fabianin ym. (1995) tutkimuksessa työllistämiseen vaikuttavina tekijöinä. Tutkijoiden mukaan koulutuksen ja tuen antaminen työnantajille on toimiva tapa edistää työmahdollisuuksien saamista ja työelämään pääsyä. Koko organisaation sitoutuminen aina ylimpää johtoa myöten helpottaa työllistämistä.

Lindhin (2007: 46) mukaan vajaakuntoisuuden perusteella diagnostisoitu sairaus ja alentunut työkyky on keskeinen ulottuvuus vajaakuntoisten työllistymisessä. Ne eivät ole kuitenkaan ainoat tekijät, jotka työllistymiseen vaikuttavat. Työllistymisen esteinä ovat lisäksi ammatillisten ja sosiaalisten kvalifikaatioiden puutteet, paikallisten työmarkkinoiden rakenne ja dynamiikka, kasautunut sosiaalinen huono-osaisuus, ikääntyminen, pitkittynyt työttömyys, erilaiset sosiaaliset ongelmat, palvelujärjestelmien ja toimenpiteiden yhteensopimattomuus ja työelämän asenteet.

Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006: 1–4, 41, 71) ovat tutkineet heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä yksityisen palvelusektorin näkökulmasta. Heikossa työmarkkina-asemassa olevilla he tarkoittivat työttöminä työnhakijoina olevia henkilöitä, joiden työmarkkina-asema voidaan tietyn ryhmäjäsenyyden perusteella luokitella keskimääräistä huonommaksi. Näistä ryhmistä erityistarkastelussa olivat pitkäaikaisyöttömät, ammattikouluttamattomat nuoret, kehitysvammaiset henkilöt, maahanmuuttajat sekä fyysisesti tai psyykkisesti vajaakuntoiset ja vammaiset. Tuloksien mukaan yritykset olivat työllistäneet edellä mainituista ryhmistä vähiten vajaakuntoisia ja vammaisia henkilöitä, joista työllistyi 2–4 %. Ammattikouluttamattomista nuorista työllistyi

44 %, pitkäaikaistyöttömistä 22 % ja maahanmuuttajista 18 %. Samansuuntaiset tulokset näkyivät myös työnantajien vastauksissa, jotka koskivat heidän arvioitaan näihin ryhmiin kuuluvien rekrytoinnin todennäköisyydestä. Vajaakuntoisen tai vammaisen työllistäminen sijoittui näissä arvioissa viimeisille sijoille.

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006: 49, 72) tutkimuksen mukaan yksityisen sektorin heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämistä vaikeuttivat eniten työnhakijan pätevyyden arvioinnin vaikeus. Työnantajat olivat sitä mieltä, että työllistämistä vaikeuttaa myös riittämätön ohjaus, neuvonta ja henkilökohtainen tuki työnantajalle tai esimiehelle. Myös työyhteisön kielteiset asenteet sekä esimiesten riittämättömät valmiudet tulla toimeen erilaisten työntekijöiden kanssa vaikeutti noin viidesosan vastaajien mielestä työllistämistä. Monet työnantajat mainitsivat työllistämisen esteeksi yrityksen tehokkuusvaatimukset, jotka korostuivat erityisesti pienten yritysten kohdalla. Pienissä yrityksissä työllistämiseen tarjolla oleva tuki koettiin tarpeelliseksi.

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006: 50) tutkimuksessa työnantajat kaipasivat heikossa työmarkkina-asemassa olevilta monipuolista ammattitaitoa, vaikka he näkivätkin yhtälön olevan haastava. Ammattitaidon lisäksi työntekijöiltä vaadittiin oikeaa asennetta. Vajaakuntoisille työ nähtiin toisinaan liian fyysiseksi ja raskaaksi. Työllistämisen esteenä koettiin myös organisaation asiakkaiden kielteiset asenteet, joilta kaikilta ei löydy ymmärrystä erilaisten työntekijöiden suhteen ainakaan niissä tilanteissa, kun palvelu ei toimi.

3 Työnhakijoiden ja työnantajien tukeminen työllistymisen prosessissa

3.1 Työllistymisen tukemisen palvelujärjestelmä ja toimenpiteet

Julkisen vallan vastuulla on edistää työllisyyttä ja pyrkiä turvaamaan kaikille ihmisille perustuslain mukainen oikeus työhön. Työllistymisen ja työhön kuntoutumisen tukeminen ovat poliittista toimintaa, jossa yhtenä tarkoituksena on turvata jokaisen osallisuus ja mahdollisuus ansaita toimeentulo palkkatyössä. Korkealla työllisyysasteella varmistetaan myös työmarkkinoiden toiminta, kansallinen kilpailukyky ja julkisen talouden tasapaino. (Lampinen & Pikkusaari, 2012: 27.)

Suomalaisessa työllistymisen ja työhön kuntoutumisen palvelujärjestelmässä lainsäädäntö-, valvonta- ja järjestämisvastuu on jakautunut pääasiassa työ- ja elinkeinoministeriöön, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöön sekä opetus- ja kulttuuriministeriöön. Kunnilla on työllistymiseen ja työhön kuntoutumiseen liittyviä lakisäätelisiä velvollisuuksia, joita valtio ohjaa. Palvelujärjestelmässä keskeisiä toimijoita ovat myös Kansaneläkelaitos, työ- ja elinkeinotoimistot, työvoiman palvelukeskukset, eläkevakuutusyhtiöt sekä sosiaali- ja terveystieteiden järjestöt. Työllistymistä ja työhön kuntoutumista on tuettu myös Euroopan sosiaalirahaston hankkeissa, joiden painopisteet ja tavoitteet on toteutettu eri ministeriöiden yhteistyöllä noudattaen kansallisen politiikan linjauksia. (Lampinen & Pikkusaari, 2012: 29.)

Palveluiden järjestämiseen ja toteuttamiseen osallistuvilla toimijoilla on erilaisia vastuita ja rooleja. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön vastuulle kuuluvat sosiaaliturvaan, sosiaali- ja vammaispalveluihin sekä ammatilliseen ja lääketieteelliseen kuntoutukseen kuuluvat asiat. Lisäksi ministeriö ohjaa ja valvoo Raha-automaattiyhdistyksen sosiaali- ja terveystieteiden järjestöille suunnattua avustustoimintaa. Järjestöillä on rooli työllistymistä tukevien palveluiden toteuttajana ja työpaikkojen tarjoajana esimerkiksi vajaakuntoisille henkilöille. Opetusministeriön rooli työllistymistä tukevassa toiminnassa on keskeinen, koska koulutuksen ja osaamisen merkitys työelämässä on suuri. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa elinkeinoelämän toimintaympäristön kehittämisestä ja työmarkkinoiden toimivuudesta. Ministeriön hallinnonalaan kuuluvat alueelliset työvoimapolitiikkaa hoitavat elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset (ELY) sekä paikallista työvoimapalvelua tarjoavat työ- ja elinkeinotoimistot. Työ- ja elinkeinohallinnon toimialaan kuuluvat

osittain myös työvoiman palvelukeskukset (TYP), joissa asiakkaille tarjotaan TE-toimistojen, kuntien ja Kelan yhteistyöhön perustuvia työllistymistä edistäviä tukitoimia elämänhallintaan liittyen sekä monipuolisia kuntouttavia ja aktivoivia toimenpiteitä. (Lampinen & Pikkusaari, 2012: 29–32.)

Kunnat ovat velvollisia toteuttamaan monia työllistämiseen liittyviä palveluita sosiaali- huoltolain, vammaispalvelulain ja kehitysvammalain perusteella. Lisäksi kuntien rooli on kasvanut muun muassa työvoiman palvelukeskusten kehittymisen myötä. Ammatillinen kuntoutus kehittyi ministeriöiden ja eduskunnan ohjauksessa. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on estää työkyvyttömyyttä ja edistää työssä pysymistä ja työhön paluuta. (Lampinen & Pikkusaari, 2012: 30.) Järvikosken ja Härkäpään (2011: 215) mukaan ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteillä pyritään ihmisen työelämään integroitumisen lisäksi estämään syrjäytymisprosessin eteneminen. Toimenpiteillä on tarkoitus myös taata työntekijän mahdollisuus taloudelliseen toimeentuloon omien taitojensa ja kykyjensä pohjalta.

Ammatillisen kuntoutuksen vastuutahoista Kansaneläkelaitos vastaa pääasiassa muiden kuin työelämässä olevien ammatillisesta kuntoutuksesta. Työelämässä olevien ammatillista kuntoutusta järjestävät työeläkevakuutuslaitokset. Liikenne- ja tapaturmavakuutuslaitokset vastaavat puolestaan liikenteen ja tapaturmien seurauksena tapahtuvasta kuntoutuksesta. (Lampinen & Pikkusaari, 2012: 30.) Työterveyshuollon tärkeys korostuu kuntoutustarpeen tunnistamisessa, kuntoutukseen ohjauksessa ja vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seurannassa ja tukemisessa (Vedenkangas ym., 2011: 11).

Työnantajalle voidaan myöntää palkkatukea työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. Palkkatuen avulla tuetaan erityisesti nuorten, pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistymistä. Edellytyksenä tuelle on, että palkattavan henkilön ammattitaidossa ja osaamisessa arvioidaan olevan puutteita tai hänen tuottavuutensa tarjolla olevaan työtehtävään nähden arvioidaan alentuneen työttömyyden keston, vajaakuntoisuuden tai muun syyn johdosta. Palkkatuki voidaan nähdä mahdollisuutena vajaakuntoiselle näyttää työssä kykynsä, kun tuen ansioista työnantajan rekrytointikynnys on madaltunut. Tällöin palkkatuesta voidaan puhua myös rekrytointitukena. Lisäksi palkkatuen voidaan nähdä olevan kompensointi työnantajalle työntekijän alentuneesta työkyvystä. (Vedenkangas ym., 2011: 39–40.)

Vajaakuntoisten työnhakijoiden palkkaukseen voidaan myöntää työnantajalle tukea enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan, minkä jälkeen sitä voidaan maksaa myös seuraavat 24 kuukautta ja jopa pysyvästi työkyvyn alenemisen johdosta. Vajaakuntoisten palkkatukeen sisältyy perusosa ja lisäosa. Vedenkankaan ym. tutkimuksen mukaan TE-toimiston virkailijat arvioivat palkkatuen olevan monille asiakkaille ainoa keino päästä kiinni työelämään, saada tarvittavaa työkokemusta ja parempia mahdollisuuksia työllistyä myöhemmin avoimille työmarkkinoille. Tuen oletettiin toimivan sekä työnantajan että työntekijän kannustimena ja sen avulla virkailijat arvioivat vajaakuntoisten työnhakijoiden olevan tasa-arvoisemmassa asemassa muihin nähden. Positiivisista seikoista huolimatta monet tutkimuksen kyselyihin ja haastatteluihin osallistuneet virkailijat näkivät palkkatuessa myös ongelmia ja haasteita. Virkailijat kokivat haasteelliseksi arvion tekemisen asiakkaan työkyvyn alentumasta suhteessa tarjolla olevaan palkkatukityöhön. Monien mielestä myös nykyisellä toimintamallilla työsuhteet jäävät liian usein pätköiksi ja vain harvat vajaakuntoisten palkkatukijaksot johtavat pysyvään työllistymiseen ilman tukia. Kehittämisen kohteeksi monet virkailijat esittivät työvalmentajien tai muiden vastaavien työelämän ammattilaisten ohjaustuen liittämisen palkkatukeen. (Vedenkangas ym., 2011: 40–42.)

3.2 Tuetun työllistymisen toimintamalli vajaakuntoisten työllistymisen tukimuotona

Perinteistä ammatillista kuntoutusta kohtaan on aikojen saatossa esitetty kritiikkiä ja tuetun työllistymisen malli on kehitetty vastaamaan tähän kritiikkiin. Perinteinen kuntoutus perustuu fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn, ammatillisten valmiuksien ja intressien arviointiin, valmennukseen ja koulutukseen. Työllistymiseen tähtääviin toimenpiteisiin ryhdytään usein vasta, kun kuntoutujan valmiudet on arvioitu riittäviksi työssä selviytymiseen. Tuetussa työllistymisessä pyritään vastaavasti löytämään työpaikka ensi sijassa avoimilta työmarkkinoilta. Löydettyä työpaikka työllistyjälle annetaan siten mahdollisuus kehittää taitojaan ja valmiuksiaan työssä ollessaan ja työtehtävien avulla. (Järvikoski & Härkäpää, 2011: 225–226; ks. myös Härkäpää ym., 2000: 21.)

Kokon ja Ala-Kauhaluoman (2000: 1) mukaan tuettu työllistyminen on osa ammatillisen kuntoutuksen keinovalikoimaa. Se tarkoittaa henkilökohtaisen tuen avulla tapahtuvaa normaalia palkkatyötä normaalissa työpaikassa. Tuetun työllistymisen tuki voi liit-

tyä työpaikkojen kartoittamiseen, työurasuunnitteluun, työpaikalla tarvittavien sosiaalisten taitojen valmentamiseen, työpaikalla tapahtuvien työtehtävien opetteluun ja tukeen työpaikan ulkopuolella. Tuetun työllistymisen toimintaidea on työssä kuntoutuminen ja tavoitteena on työllistyminen avoimille työmarkkinoille.

Sekä perinteisessä ammatillisessa kuntoutuksessa että tuetun työllistymisen toimintamallissa on tavoitteena työllistyminen, mutta niissä ovat käytössä erilaiset toimintatavat tai –menetelmät. Kaikki yksilöt eivät ole heti valmiita työelämään, vaan osa tarvitsee valmennusta ennen sinne siirtymistä. Kokko ja Ala-Kauhaluoma (2000: 81) toteavat, että riipeä kontakti työnantajiin riippuu asiakkaan valmiudesta palata työelämään sekä työvalmentajan ja asiakkaan yhteistyön intensiivisyydestä, työtavoista ja tapaamistiheydestä. Asiakkaat ovat erilaisia, joten osa on valmis aloittamaan heti työnsä ja osa tarvitsee aikaa prosessoida työhön paluuta.

Kokko ja Ala-Kauhaluoma (2000: 81) huomauttavat, että työllistymistä tukevat ja työelämävalmiuksia vahvistavat työmuodot voivat hyödyllisyydestään huolimatta pitkittää ja jopa nostaa työelämäkynnystä. Erilaiset kurssit ja perustoimintaa vahvistavat työmuodot voivat muodostua sinänsä hyödyllisiksi, mutta ne eivät välttämättä johda päätaavoitteeseen eli työllistymiseen. Useille henkilöille tuetun työllistymisen toimintamalli on silloin sopivampi ja tulosten kannalta parempi. Siinä kuntoutuja tai työllistyjä pääsee nopeasti kiinni työelämään ja varsinaiset työtaidot kehittyvät aidossa työympäristössä.

Perinteisen ammatillisen kuntoutustoiminnan prosessia on kutsuttu myös valmennasijoita –malliksi. Se on perustunut huolelliseen arviointiin ja usein pitkään kuntoutusprosessiin. Konkreettisiin työpaikan saamiseen liittyviin toimenpiteisiin on ryhdytty vasta, kun kuntoutujan on katsottu saavuttaneen työllistymisen edellyttämät riittävät valmiudet. Tämän mallin ongelmana voi olla se, että kuntoutujien saamastaan valmennuksesta huolimatta voi olla vaikea ylittää työelämän ja avointen työmarkkinoiden kynnyksen. Huomattava osa ei saa lainkaan mahdollisuutta osoittaa työkykyään oikeassa työssä. Työhön päässeet joutuvat puolestaan aloittamaan työelämässä ilman ulkopuolista tukea. Lisäksi kuntoutuksen aikana opittuja taitoja voi olla vaikeaa soveltaa aitoon työtilanteeseen ja aina ne eivät ole edes suoraan yleistettävissä. Työyhteisön ennakkoluulojen murtaminen ilman ulkopuolista tukea voi myös olla haastavaa. (Härkäpää ym. 2000, 20–21.)

Tuetun työllistymisen vaiheet voidaan kuvata sijoita-valmenna –mallin avulla. Siinä siis työn etsintä ja työhön sijoittuminen on prosessin alkuvaiheessa ja varsinainen valmennus tai kuntoutus vasta sen jälkeisessä vaiheessa. Työllistyjälle on tarjolla työvalmentajan tukea myös työllistymisen tapahduttua aina niin kauan kuin kyseinen henkilö sitä tarvitsee. (Härkäpää ym. 2000, 21.)

Tuetun työllistymisen ja perinteisen ammatillisen kuntoutuksen eroja ja lähestymistapoja voidaan tarkastella myös Pikkusaaren esittämän jaottelun kautta. Pikkusaari (2012: 42–51) on jaotellut työhönvalmennuksen palvelut valmennuskeskeiseksi ja työllistymiskeskeiseksi. Valmennusorienteisessa työhönvalmennuksessa peruskysymyksiä ovat, mitä on tehtävissä asiakkaan palkkatyöhön työllistymiseksi ja millaisin toimenpitein varmistetaan työtä tavoittelevan työllistyminen. Työllistymiskeskeisessä työhönvalmennuksessa ei kysytä, onko työllistyminen mahdollista, vaan asennoidutaan ja toimitaan niin, että työllistyminen on mahdollista. Työllistymiskeskeisessä työhönvalmennuksessa tavoitteeksi asetetaan aina palkkatyö.

Pikkusaaren jaottelu voidaan nähdä niin, että valmennusorientein työhönvalmennus on lähellä perinteistä ammatillisen kuntoutuksen toimintaa ja työllistymiskeskeinen työhönvalmennus merkitsee tuetun työllistymisen tyyppistä toimintaa. Valmennusorienteisessä toiminnassa painotetaan valmennuksen merkitystä. Silloin asiakasta valmennetaan mahdollisimman valmiiksi työmarkkinoiden ulkopuolella, jotta työmarkkinoilla työtai-dot olisivat kohdallaan. Työllistymiskeskeisessä työhönvalmennuksessa keskiönä on itse työllistyminen ja vasta työllistymisen jälkeen muut valmennukselliset asiat.

Perinteisen ammatillisen kuntoutuksen ja tuetun työllistymisen mallia voi lähestyä myös työvoiman kysynnän ja tarjonnan näkökulmasta. Työvoiman tarjonnassa ammatillisen kuntoutuksen painopiste on asiakkaan valmentamisessa kohtaamaan työelämän vaatimukset. Silloin parannetaan asiakkaiden toimintakykyä, osaamisresursseja, ammatillisia taitoja ja yleisiä työelämävalmiuksia. Työvoiman kysynnässä vaikutetaan kysyntää lisääviin olosuhteisiin eli parannetaan kuntoutujan tarjoaman työpanoksen kiinnostavuutta. Silloin vaikutetaan esimerkiksi työnantajien asenteisiin ja rekrytointikäytäntöihin niin, että kuntoutujat pystyvät kilpailemaan tasaveroisesti työpaikoista muiden työnhakijoiden kanssa. Työvoiman kysyntään tähtäävät toimenpiteet pitävät sisällään myös esimerkiksi työolosuhteiden suunnitteluun ja työn räätälöintiin liittyvät toimet. (Järvikoski ym. 2011, 107.)

Tuetun työllistymisen (supported employment) toimintamalli on lähtöisin Yhdysvalloista 1980-luvun taitteesta. Malli perustuu ajatukseen, jonka mukaan jokaisella ihmisellä on oikeus ja kyky tehdä työtä vammasta, vajaakuntoisuudesta, iästä tai etnisestä taustasta riippumatta, jos hänen tarvitsema tuki työssä selviytymiseksi järjestetään. (Härkääpää, 2005: 30; ks. myös Valkonen ym., 2006: 11.) Yhdysvaltain lainsäädännössä vuonna 1992 tuetun työllistymisen kuvailtiin tarkoittavan palkkatyötä avoimilta työmarkkinoilta kaikkein vaikeimmin vammaisille, jotka vammojensa vuoksi tarvitsevat tiivistä tukea työssään. (Rehabilitation Act Amendments of 1992; ks. myös Pirttimaa, 2003: 4.) Pirttimaa (2003: 7) toteaa Smulliin ja Bellamyyn (1991: 528–530) viitaten, että kuntoutus-, koulutus ja muilla vastaavilla palveluilla ei enää pyritä vain korjaamaan henkilön puutteita vaan pyritään varmistamaan henkilön osallistuminen yhteisönsä ja yhteiskunnan elämään yhdenvertaisesti muiden kansalaisten tavoin. Mallin mukaan henkilö on heti valmis yhteisönsä jäsen, hänen ei tarvitse osoittaa kyvykkyyttään siihen ja hän tarvitsee vain yksilöllisiä tukitoimia osallistuakseen yhteisön elämään.

Alun perin tuetun työllistymisen toimintaa sovellettiin kehitysvammaisten työllistymisen tukemiseen. Myöhemmin se on laajentunut myös muihin asiakasryhmiin, kuten esimerkiksi mielenterveyskuntoutujiin, fyysisesti vammaisiin tai vajaakuntoisiin henkilöihin, pitkäaikaistyöttömiin, maahanmuuttajiin ja muihin vaikeasti työllistyviin. (Härkääpää, 2005: 30; ks. myös Valkonen ym., 2006: 11.) Järvikosken ja Härkääpään (2011: 231) mukaan tuettu työllistyminen sopii erityisesti henkilöille, joilla on ennestään hankittua ammatillista osaamista tai henkilöille, joille ammatillinen koulutus ei ole sopiva vaihtoehto jostain syystä. Tuetun työllistymisen malli sopii hyvin myös ammatillisella koulutuksella käynnistyneen kuntoutusprosessin seuraavaksi vaiheeksi. Matikainen (1998: 13) toteaa, että tuetun työllistymisen tärkeä periaate on ”kaikki mukaan” –periaate. Ketään ei saa jättää tuetun työllistymisen ulkopuolelle ja kaikki halukkaat voivat osallistua työelämään.

Tuetun työllistymisen malleihin asetetaan kaikkialla Euroopassa suuria toiveita (Mannila, 2002: 50). Suomessa tuetun työllistymisen toiminta alkoi vuonna 1995 (Ylipaavalniemi, 2001: 22). Silloin tuettu työllistyminen alkoi kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työllistymistä kehittämällä ja myöhemmin VATES ja Kuntoutussäätiö ovat ottaneet kohderyhmäksi myös fyysisesti vammaiset henkilöt (Pirttimaa 2003: 26). Tuetun työllistymisen toimintamallin juurruttaminen osaksi suomalaista palvelujärjes-

telmää on edennyt suhteellisen verkkaisesti. Osasyynä tähän voi olla se, ettei toimintamallin kaikista yksityiskohdista ole yhtenäistä käsitystä ja se, että palvelujen organisoinnista ei ole sovittu. Lisäksi syynä voi olla käsite-epäselvyydet, joissa tuettu työ on rinnastettu usein työhallinnon tukityöhön. (Härkäpää ym., 2000: 49.)

Tuetun työllistymisen voidaan sanoa olevan näyttöön perustuvaa toimintaa. Campbell ym. (2011: 370, ks. myös Järvikoski & Härkäpää, 2011: 228–230) luettelevat seitsemän eri periaatetta, jotka kuvailevat tuetun työllistymisen työvalmennusta. Nämä periaatteet ovat: a) keskittyminen avoimille työmarkkinoille työllistymiseen, b) avoin kaikille asiakkaille, jotka haluavat työskennellä, c) nopea työn etsintä, d) asiakkaan toiveiden huomiointi, e) yksilöllinen ja pitkän aikaväli tuki, f) läheinen yhteistyö hoitotahojen kanssa sekä g) henkilökohtainen ohjaus taloudellisten etuuksien asioissa.

Avoimille työmarkkinoille työllistyminen tarjoaa asiakkaalle mahdollisuuksia sosiaaliin vuorovaikutukseen työyhteisössä sekä sosiaalisen hyväksynnän ja integraation saavuttamiseen (Valkonen ym., 2006: 107). Kysymys ei siis ole pelkästään työllistymisestä, vaan avoimille työmarkkinoille työllistymisen myötä ihmisten sosiaalinen toimintakyky voi kohentua. Toisena periaatteena Campbell ym. (2011: 370) mainitsivat tuetun työllistymisen olevan avoin kaikille asiakkaille, jotka haluavat työskennellä. Aiemmin tässä tutkielmassa jo käsiteltiin tuetun työllistymisen asiakasryhmiä, mutta tämän lisäksi tähän periaatteeseen kuuluu asiakkaiden halu työskennellä.

Tuetun työllistymisen yhtenä kriteerinä on nopea työllistyminen. Ajatuksena on, että etukäteen valmentautumiseen käytettävä aika on lyhyt ja se käytetään lähinnä sosiaalisten ja työelämätaitojen valmennukseen eikä varsinaisten taitojen valmennukseen. Työssä valmennus toteutetaan työpaikalla ja työtehtävien äärellä työvalmentajan ja työyhteisön tuen avulla. (Kokko & Ala-Kauhaluoma, 2000: 81.)

Matikaisen (1998: 13) mukaan yksilölliset palvelut, palvelujen luonne, laajuus ja kesto määritellään yksilön toivomusten ja tarpeiden mukaan. Härkäpää ym. toteavat, että työvalmentajan tuki jatkuu niin kauan kuin kyseinen henkilö sitä tarvitsee. Usein tarkoituksena on, että työvalmentajan tuki loppuu vähitellen ja työllistynyt henkilö saa tarvitsemansa tuen jatkossa työpaikaltaan ja työyhteisöltään. (Härkäpää ym., 2000: 21.)

Härkäpään ym. (2000: 52) mukaan yhteistyö hoitavan tahon kanssa on tuetussa työllistymisessä osalle asiakkaista merkittävää. Vaikka tuetun työllistymisen palvelussa keskitytään itse työllistymiseen, niin on otettava huomioon eri asiantuntijatahojen suunnitelmien samansuuntaisuus. Jos esimerkiksi mielenterveyskuntoutujan omalääkäri ei tue työllistymissuunnitelmia, on niiden toteutuminen myös epätodennäköistä tai ainakin asiakas voi joutua ristiriitaiseen välikäteen.

Tuetun työllistymisen vaikuttavuudesta on hyviä näyttöjä. Useat tutkimustulokset osoittavat, että tuetun työllistymisen mallilla on korkeammat työllisyystulokset verrattuna perinteisempiin ammatillisen kuntoutuksen ohjelmiin, kun tarkastellaan eri ryhmiä. Esimerkiksi sukupuolella, työkokemuksella, iällä, asuinympäristöllä, vähemmistöryhmiin kuulumisella tai eri sairausdiagnooseilla ei ole ollut vaikutusta tuloksiin. (Becker & Drake, 2004: 5–6.) Bond ym. (2001: 314–315) toteavat, että eräiden satunnaistettujen kokeellisten tutkimusten perusteella 58 prosenttia tuetun työllistymisen mallin asiakkaista työllistyi, mutta verrokkiryhmänä olleen perinteisen kuntoutuksen asiakkaista ainoastaan 21 prosenttia. Myös Crowtherin ym. (2010) mukaan tuettu työllistyminen on tehokkaampaa verrattuna valmentavaan ammatilliseen koulutukseen. Tuettu työllistyminen auttaa psyykkisesti sairaita paremmin saamaan työtä työmarkkinoilta verrattuna valmentavaan ammatilliseen koulutukseen.

Tsang on tutkinut satunnaistetuin kontrolloiduin menetelmin tuetun työllistymisen yksilöllisen työhön sijoittumisen ja tuki (IPS) –mallin ja integroidun tuetun työllistymisen (ISE, Integrated Supported Employment) –mallin eroja. Integroitu tuetun työllistymisen malli tarkoittaa IPS-mallia, johon on yhdistetty työhön liittyvien sosiaalisten taitojen opettaminen (WSST Work-related Social Skills Training). Tuloksien mukaan integroitu tuetun työllistymisen malli tuotti asiakkaille korkeampia työllisyyslukuja ja pitempiä työllisyysjaksoa verrattuna pelkkään IPS-malliin. Kun verrattiin työllisyystuloksia perinteiseen ammatilliseen kuntoutukseen, oli tuetun työllistymisen mallien tulokset huomattavasti paremmat. (Tsang, 2011: 13–17.) Myös Suomessa on viitteitä siitä, että tuetun työllistymisen toiminta on tuloksellista monien asiakasryhmien osalta (Härkäpää, 2005: 44). Tutkimusten tulokset osoittavat, että tuettu työllistyminen on vaikuttavaa varsinkin silloin, jos sitä vertaa perinteiseen ammatilliseen kuntoutukseen. Ripeä pääsy avoimille työmarkkinoille yhdistettynä tukimuotoihin on siis toimintamallina hyvin varteenotettava.

Vajaakuntoisen henkilön työllistyminen, vaikka vain joksikin aikaa, hyödyttää kaikkia osapuolia (Poikonen, 2005: 71). Tuetun työllistymisen asiakkaat voivat kokea työllistymisen lisäksi myös muita hyviä ja vaikuttavia seikkoja oman toiminnan kannalta. Esimerkiksi riippumattomuuden ja tasa-arvon kokemukset, minäkäsityksen kehittyminen, tehtävien sopivuus ja sosiaalinen osallistuminen ovat tuetun työnkin myönteisiksi koettuja piirteitä (Pirttimaa, 2003: 27). Tuetun työllistymisen asiakkaat ovat kokeneet merkittäviä hyötyjä myös esimerkiksi oireiden helpottumisen, taloudellisen tilanteen parantumisen ja itsetunnon kohenemisen myötä. (Becker & Drake, 2004: 5–6.)

Mikrotason tekijöiden lisäksi tuetulla työllistymisellä voi vaikuttaa meso- ja makrotasolle positiivisesti. Poikosen (2005: 71) mukaan työnantaja hyötyy kaikkien työntekijöidensä työpanoksesta. Tuetun työllistymisen asiakas voi tehdä hänelle räätälöityjä tehtäviä, joka voi helpottaa muiden työntekijöiden työn organisointia. Yhteiskunnallisesti ajatellen työllistymisellä on suuria taloudellisia vaikutuksia. Yhteiskunta saa työllistyneeltä tuloja veroina ja sosiaaliturvamenot pienenevät erityisesti silloin, kun eläkeratkaisuilta vältytään. Kunta puolestaan säästää, kun palvelurakenne muuttuu kevyemmäksi.

Kaikille vaikuttavuustasoille yhtenäistä on työllistymisen mukanaan tuomat hyödyt. Työllä on suuri vaikutus ihmiseen ja hänen terveyteensä ja hyvinvointiinsa. Beckerin ja Draken mukaan säännöllinen työ auttaa vajaakuntoisia ja vammaisia vähentämään ikävystymistä, pelkoa, sosiaalista eristyneisyyttä, syrjintää ja leimaantumista. Työ avoimilla työmarkkinoilla integroi vajaakuntoisia aidosti osaksi yhteisöjä. (Becker & Drake, 2004: 2.) Organisaatiot tarvitsevat puolestaan työntekijöitä ja tuetun työllistymisen toimintamallin käyttö on yksi hyvä keino palkata tarvittavaa työvoimaa. Yhteiskunta tarvitsee mahdollisimman monen ihmisen työpanosta, joten työhaluiset, mutta vaikeasti työllistyvät auttavat yhteiskunnan kehitystä työllistymällä. Kun tavoitellaan työurien pidentämistä, on siihen yhtenä keinona vaikeasti työllistyvien työllistyminen. Silloin täytyy etsiä kustannusvaikuttavia menetelmiä, joilla heitä pystytään parhaiten auttamaan työllistymään avoimille työmarkkinoille. Tutkimusten perusteella tuetun työllistymisen toimintamalli on kustannusvaikuttavuudeltaan hyvin vartenotettava menetelmä, kun halutaan kaikki mahdolliset työikäiset työelämään.

3.3 Työhönvalmentaja tuetun työllistymisen asiantuntijana

Tuetun työllistymisen toimintamalliin kuuluu oleellisesti ulkopuolinen henkilö ja hänen antama tuki asiakkaalle. Ulkopuolisesta tukihenkilöstä on käytetty eri nimikkeitä, mutta yleisimpiä ovat työvalmentaja ja työhönvalmentaja. VATES-säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry julkaisivat vuonna 2005 käsitteistön selkeyttämiseksi teoksen sosiaalialan työllistämisen toimialan käsitteistä. Sen mukaan työvalmennus tarkoittaa:

”Asiakkaan (valmentautujan) yksilöllisten tarpeiden ja valmiuksien mukaan suunniteltua ja tavoitteellista työn (tuotannollinen toiminta) avulla tapahtuvaa yksilön työkyvyn edistämistä. Toteutuu mm. erityistyöllistämisen yksiköissä ja vähäisemmässä määrin sosiaalisissa yrityksissä. Toiminnan vastuuhenkilö voi toimia esimerkiksi työvalmentajan nimikkeellä.” (Ylipaavalniemi ym., 2005: 15.)

Sosiaalialan työllistämisen toimialan käsitteistön mukaan työhönvalmennus on:

”Yleiskäsite lähinnä erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistymistä tukevissa projekteissa toteutuvalla toiminnalla, jolla tuetaan ja edesautetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin. Toiminnan täyttyessä erityiskriteerit voidaan käyttää käsitettä tuetun työllistymisen työhönvalmennus.” (Ylipaavalniemi ym., 2005: 15.)

Sosiaalialan työllistämisen toimialan käsitteistössä on erikseen vielä tuetun työllistymisen työhönvalmennus, joka on:

”Prosessi, jossa tuetun työllistymisen työhönvalmentaja tukee, ohjaa ja valmentaa asiakasta voimavaralähtöisesti työsuhteeseen tavalliseen työyhteisöön. Työhönvalmentaja etsii asiakkaalle tai yhdessä hänen kanssaan työpaikan ja hänen taitojaan vastaavat työtehtävät avoimilta työmarkkinoilta. Valmennusta voi tapahtua sekä erityistyöllistämisen yksikössä että sen jälkeen tavallisessa työyhteisössä. Valmennusprosessi jakaantuu suunnittelu-, valmistelu ja tuetun työllistymisen vaiheeseen, joihin kaikkiin sisältyy em. tuetun työllistymisen työhönvalmentajan palvelut. (Puolanne ym., 2000) Tuetun työllistymisen työhönvalmennus sisältyy työhönvalmennus –käsitteen piiriin. Vrt. työhönvalmennus muussa palveluyksikössä (työhallinnon ostopalvelu).” (Ylipaavalniemi ym., 2005: 15.)

Olipa kyse sitten työvalmennuksesta, työhönvalmennuksesta tai jostain muusta, niin Lampinen ja Pikkusaari (2012: 12–13) muistuttavat, että kaikilla näillä käsitteillä pyri-

tään kuvaamaan toimintaa, jossa työllistymiseensä syystä tai toisesta tukea tarvitsevia ihmisiä avustetaan valmistautumisessa ja siirtymisessä työelämään tai pysymään työssä muuttuneissakin tilanteissa. Toiminnan yhteinen nimittäjä on työllistyminen. Käsitteiden ja nimikkeiden moninaisuus johtuu lainsäätäjien ja viranomaisten tarpeesta nimetä laissa ja ohjeissa kuvattua toimintaa. Lisäksi eri palveluntuottajat määrittelevät tuottamiensa palveluiden ja järjestäjät rahoittamiensa toimenpiteiden nimiä eri tavoin.

Henkilökohtainen apu työllistymisen eri vaiheissa on koettu tarpeelliseksi ja usein välttämättömäksi henkilöille, jotka ovat eri syistä vaarassa jäädä yhteiskunnan elämän ulkopuolelle (Pirttimaa, 2003: 26). Tuetussa työllistymisessä henkilökohtaisen avun ja tuen antaa työvalmentaja, työhönvalmentaja tai muu vastaava ammattilainen. Sariolan (2005: 7) mukaan työhönvalmentaja on asianmukaisen koulutuksen saanut ammattihenkilö, joka yksilöllisesti ja räätälöidysti auttaa henkilöä työelämään. Työhönvalmentaja tukee asiakasta, työnantajaa ja työyhteisöä vielä työllistymisen jälkeenkin varmistaakseen työssä pysymisen. Pikkusaaren (2012: 51) mukaan työhönvalmentajan tehtävänä on kannustaa asiakkaita mahdollisimman suureen avoimuuteen ja omatoimisuuteen työhaussa. Asiakkaiden kanssa yhdessä mietitään yksityiskohtaisesti, mitä ja miten vajaakuntoisuudesta kerrotaan työnantajalle ja kuinka se vaikuttaa työvalmentajan rooliin kommunikoinnissa työnantajan kanssa.

Tuetun työllistymisen mallissa ensimmäisenä vaiheena on sopivan työpaikan etsiminen ja työtehtävien räätälöinti työllistyjän tavoitteiden ja resurssien mukaisesti (Järvikoski & Härkäpää, 2011: 226). Työn etsintä on aikaa vievää toimintaa, jonka tuloksellisuuden vaikuttavat esimerkiksi työpaikkojen ilmapiiri, työn etsijän pätevyys ja työn etsinnän muodot (Härkäpää, 1998: 7). Työhön valmentautuminen voi puolestaan alkaa osittain ennen työn aloittamista, mutta yleensä valmentautuminen ajoittuu työn tekemisen kanssa samanaikaisesti. Ensimmäisten työkuukausien aikana työllistyjälle luodaan mahdollisuus oppia ja kehittyä. Työvalmentajan tehtävänä on löytää siihen parhaat mahdolliset keinot yhdessä kuntoutujan kanssa. (Järvikoski & Härkäpää, 2011: 226.) Työvalmentajan tuki jatkuu niin kauan kuin kyseinen henkilö sitä tarvitsee. Usein tarkoituksena on, että työvalmentajan tuki loppuu vähitellen ja työllistynyt henkilö saa tarvitsemansa tuen jatkossa työpaikaltaan ja työyhteisöltään. (Härkäpää ym., 2000: 21.)

Tuetun työllistymisen mallissa työvalmentajan työstä suuri osa suuntautuu työpaikka- ja työnantajakontakteihin sekä yksilöohjaukseen (Järvikoski & Härkäpää, 2011: 230).

Tuetun työllistymisen asiantuntijuus ei kohdistu pelkästään kuntoutuja-asiakkaan kanssa tehtävään yhteistyöhön, vaan myös työpaikoille, työyhteisöihin ja yritysmaailmaan (Härkäpää ym., 2000: 48). Ammatilaisilta vaaditaan erilaista ja riittävän monipuolista osaamista, koska on työskenneltävä niin asiakkaiden kuin työnantajien kanssa. Yksilöllisen asiakastyön vaatimus koskee niin työnhakija-asiakkaan kuin työnantajan palvelua. (Mannila, 2002: 14–15.) Työvalmentajan on huolehdittava siitä, että jokaiselle asiakkaalle on tarjolla riittävästi tukea suunnitelmien tekemiseen, työnetsintään sekä työllistymisen jälkeen työssä ja työyhteisössä selviytymiseen (Järvikoski & Härkäpää, 2011: 230). Työnhakija-asiakkaiden pääsy yksilölliseen ohjaukseen ja palveluun ei ole helppoa, vaikka asiasta on puhuttu hyvin pitkään. Työntaja-asiakkaan yksilöllinen ohjaus on niin ikään haastavaa, koska palvelu edellyttää paitsi työnantajien toimintakulttuurin tuntemusta, niin myös kykyä dialogiin heidän kanssaan. (Mannila, 2002: 14–15.) Työntantajalle työvalmentajan tuki työllistymisvaiheessa ja sen jälkeen voi kuitenkin olla hyödyllistä. Työvalmentajan tuki voi vähentää sitä riskiä ja epävarmuutta, jota työnantaja voi tuntea palkatessaan fyysisten tai psyykkisten ongelmien takia työkyvyttömänä olleen henkilön tai pitkäaikaistyöttömän työnhakijan. Työvalmentaja voi olla mukana myös suunnittelemassa tarvittavia järjestelyjä työpaikalla tai ratkomassa mahdollisia ongelmatilanteita. (Järvikoski & Härkäpää, 2011: 231.) Työvalmentajan työ kietoutuu siis työnhakijan, työnantajan ja niiden yhteensovittamisen palveluihin.

Kokon ja Ala-Kauhaluoman (2000: 53–54) mukaan työntajayhteistyön merkitys ja sen onnistunut hoitaminen on keskeinen alue tuetussa työllistymisessä. Työllistyminen ei toteudu ilman huolella suunniteltua ja toteutettua yhteistyötä työnantajan kanssa. Kun työllistymispalvelua ja työnhakija-asiakkaita lähdetään markkinoimaan työntajille, niin toimintastrategia kannattaa suunnitella huolella. On myös muistettava, että onnistunut työllistyminen vie paitsi asiakkaan ja lisäksi tuetun työllistymisen asiaa eteenpäin. Hyvin hoidettu työllistyminen on hyvä tapa markkinoida tuetun työllistymisen ideaa ja lisätä yritysmaailmassa tietoisuutta yhteiskunnallisesta vastuusta.

Tuetun työllistymisen prosessi on monivaiheista ja suunnitelmallisesti etenevää, mutta suunnitelmista huolimatta matkan aikana saattaa tulla yllättäviä haasteita eri suunnista. Työnhakijan ja työnantajan yhteneväiset tavoitteet auttavat kuitenkin huomattavasti prosessin onnistumista. Härkäpään ym. mukaan tuetun työllistymisen toiminta voi laajentua myös siten, että työnantajan ja työvalmentajan välille tulee pitkäjänteinen yhteistyö, jossa työvalmentaja tarjoaa työntajalle myös muun henkilökunnan tarvitsemia

työkykyä ylläpitävän toiminnan ja ammatillisen kuntoutuksen palveluja. (Härkää ym., 2000: 48.) Tällaisen näkemyksen mukaan tuetusta työllistymisestä ei hyödy ainoastaan työllistyjä, vaan parhaimmillaan koko työyhteisö.

Whitley ym. (2010) ovat tarkastelleet artikkelissaan tuetun työllistymisen asiantuntijoiden tarvittavia ominaisuuksia ja kompetenssia. Tuetun työllistymisen työntekijät voivat kohdata hyvin erilaisia asiakkaita, haasteita ja kysymyksiä, joten se vaatii työntekijältä ainutlaatuista osaamista ja ominaisuuksia suorittaa tehtävä onnistuneesti. (Whitley ym., 2010 :510) Whitleyn ym. (2010: 509–518) tekemässä kvalitatiivisessa tutkimuksessa löytyi kahdeksan tekijää, jotka ovat tärkeitä tuetun työllistymisen asiantuntijan osaamiselle ja ominaisuuksille. Nämä tekijät ovat 1) oma-aloitteisuus, 2), kentälle jalkautuminen, 3) sinnikkyys, 4) pelottomuus, 5) empatia, 6) intohimo, 7) tiimityöskentely ja 8) ammattitaito.

Whitleyn ym. artikkelissa oma-aloitteisuus nähtiin erilaisina luovina ratkaisuin, joita käytettiin niin asiakkaiden kuin työnantajien kanssa. Kentälle jalkautuminen nähtiin eräänlaisena etsivänä työnä, joka ulottuu moninaisiin paikkoihin ja yhteydenpitomuu-
toihin työllistymisen tukemisessa. Tuetun työllistymisen asiantuntijoiden työhön sisältyy paljon turhautumista ja hylkäämisiä niin asiakkaiden kuin työnantajien taholta, joten epäonnistumiset täytyy voittaa sinnikkyydellä ja peräänantamattomalla työllä. Pelottomuus nähtiin hyvänä piirteenä, koska tuetussa työllistymisessä ollaan hyvin erilaisten ihmisten kanssa tekemisissä, joista osa voi käyttäytyä arvaamattomasti. Yksi tärkeä tekijä Whitleyn ym. tutkimuksen mukaan oli myös empatia. Empatian myötä asiantuntijat pystyvät myötäelämään asiakkaiden tuntemuksissa ja elämäntilanteissa ja näin edistämään työllistymistä. Empatia kiinteyttää ja lujittaa työsuhdetta asiakkaaseen. Intohimo näkyi innokkuutena työtä kohtaan. Moni asiantuntija tunsu innostusta, kun sai tehdä töitä hyvässä työympäristössä, näki hyviä työllisyystuloksia ja koko työn haun prosessista yleensä. Tiimityöskentelytaitoa tarvitaan, kun tehdään töitä esimiesten ja muiden kollegoiden kanssa sekä mahdollisten virkamiesten ja hoitavien tahojen kesken. Eri ammattilaiset voivat tarpeen tullen myös auttaa asiantuntijaa asiakkaita koskeissa vaikeissa tilanteissa ja antaa näin tukea myös asiantuntijalle. Tuetun työllistymisen asiantuntijuus vaatii monipuolista ammattitaitoa. Se vaatii paitsi asiakaspalvelutaitoa asiakkaille ja työnantajille niin myös myynti- ja markkinointitaitoa, jotta asiakkaan ja työnantajan tavoitteet kohtaisivat toisensa. (Whitley ym., 2010: 509–517.)

3.4 Kompassi-projekti työllistymisen edistäjänä

Kompassi - Ammatillisesta kuntoutuksesta kohti avoimia työmarkkinoita -projekti on Lapin ELY-keskuksen rahoittama Euroopan sosiaalirahaston (ESR) hanke. Projektin päätoteuttajana ja vastuutahona on Lapin yliopisto ja osatoteuttajina ovat Kuntoutussäätiö, Lapin sairaanhoitopiirin kuntayhtymä, Lapin Kuntoutus Oy ja Rovaniemen kaupunki. Projektissa pyritään tukemaan työssä olevien jaksamista ja jatkamista työssä. Työssä olevien lisäksi projektissa pyritään auttamaan työllisen työvoiman ulkopuolella olevia työhön. Projektin tavoitteena on kehittää toimivia yhteistyömalleja työkyvyttömyyden uhkan tai pitkittyvän työttömyyden uhkan havaitsemiseksi, ammatillisen kuntoutusprosessin käynnistämiseksi ja toteuttamiseksi sekä työssä pysymisen ja työllistymisen tukemiseksi. (Kompassi - Ammatillisesta kuntoutuksesta..., 2012; Järvikoski ym., 2011: 102.)

Kompassi-projekti pyrkii vastaamaan ammatillisen kuntoutuksen ongelmiin Lapin alueella. Projektissa tavoitellaan eri toimijoiden välisen yhteistyön lisäämistä ja kehittämistä koko Lapin alueen ammatillisen kuntoutuksen palveluverkostossa. Projektiin kuuluu toimenpiteinä kehittämistavoitteinen asiakastyö sekä seminaari- ja koulutusohjelma, joka on suunnattu alalla toimiville ammatti- ja asiantuntijaryhmille, työpaikkojen esimiehille, työnantajille ja työterveyshuolloille. (Kompassi - Ammatillisesta kuntoutuksesta kohti avoimia työmarkkinoita. ESR-projektin väliraportti 2011.) Lisäksi seminaariohjelmaan on osallistunut Lapin yliopiston kuntoutustieteen sekä muiden oppiaineiden opiskelijoita (Järvikoski ym., 2011: 114-115). Tässä tutkielmassa keskityn siis pelkästään Kompassi-projektin asiakastyöhön.

Projektin asiakastyön toimintamuotoihin kuuluvat palveluohjaus, tuetun työllistymisen toimintamalli, koulutuksen aikainen ohjauksellinen tuki sekä ryhmämuotoinen aktivoiva ja vertaistukea tarjoava toiminta. (Järvikoski ym., 2011: 112). Tässä asiakastyössä kohderyhmänä ovat olleet vajaakuntoiset työttömät työnhakijat, sairauslomalta työhön palaavat työnhakijat, jotka eivät vajaakuntoisuutensa vuoksi voi jatkaa entisessä työssään työkyvyttömyyden uhkan vuoksi sekä kuntoutustuelta tai työkyvyttömyyseläkkeeltä paluuta työelämään yrittävät henkilöt (Kompassi - Ammatillisesta kuntoutuksesta kohti avoimia työmarkkinoita. ESR-projektin väliraportti 2011).

4 Tutkielman tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tässä tutkielmassa tarkoitukseni on tutkia työnantajien näkemyksiä Kompassi-projektin tuen vaikutuksista työllistämiseen ja kerätä tietoa yleisesti työllistämiseen vaikuttavista tekijöistä. Etenkin tuetun työllistymisen toimintamalli ja siihen kuuluvat työhönvalmentajan palvelut ovat erityisenä kiinnostuksen kohteena. Tutkielmassa otetaan huomioon työnantajan näkökulma koko työllistämisprosessista aina yhteenotto- ja rekrytointivaiheen kautta työnteon vaiheisiin ja edelleen tulevaisuuden katsauksiin. Yhtenä käsitellyn aiheena ovat siten myös mahdolliset työpaikalla tehdyt toimenpiteet työssä selviytymisen edistämiseksi. Vastauksia etsitään kahteen seuraavaan tutkimuskysymykseen:

1. Mitkä tekijät vaikuttivat työnantajien mielestä Kompassi-projektin asiakkaiden työllistämiseen ja millaisia näkemyksiä työnantajilla on vajaakuntoisten työllistämisestä?
2. Millaisia kokemuksia työnantajilla oli Kompassi-projektissa toteutetun tuetun työllistämisen toimintamallista ja työhönvalmentajan palveluista?

Tutkielmaan osallistuneilla haastateltavilla oli kokemusta vajaakuntoisten työllistämisestä ja Kompassi-projektin tuetun työllistämisen toimintamallista ja työhönvalmentajan palveluista. Kaikki haastatellut työnantajat olivat pohtineet työllistämisen kysymystä. Kaikki tekivät myös yhteistyötä Kompassi-projektin kanssa, jossa käytettiin hyväksi tuetun työllistämisen toimintamallia. Näiden työnantajien käytännön kokemuksia analysoiden pyritään löytämään vastaukset tutkimuskysymyksiin.

5 Tutkielman toteutus

5.1 Aineisto

Tutkielmaprosessi käynnistyi neuvotteluilla tutkimuksen toteutusmahdollisuuksista Kompassi-projektin henkilöstön kanssa. Käytyjen neuvottelujen pohjalta muotoutui tutkimusasetelma, joka tuki kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen toteuttamista. Hirsjärven ym. (2007: 157) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Yleisesti todetaan, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä pikemmin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä.

Sain Kompassi-projektin henkilöstöltä apua tutkimuksen toteutuksen käytännön järjestyihin. Pyysin projektilta ensiksi tutkimuslupaa (liite 1) kirjallisesti. Alkuperäinen tarkoitukseni oli, että olisin haastatellut kymmentä työnantajaa, jotka olivat palkanneet projektin asiakkaita työhön. Tietosuojasyistä johtuen en ollut valitsemassa mahdollisia työnantajia haastatteluun. Projektin henkilökunta kyseli alustavasti ensin työnantajilta, voisiko haastattelu onnistua. Alustavien kyselyjen jälkeen sain kahdeksan työnantajan yhteystiedot, jotka olivat suostuneet alustavasti haastatteluun. Otin yhteyttä näihin kahdeksaan työnantajaan pyrkien sopimaan heidän kanssaan haastattelu-aikatauluista. Näistä kahdeksasta yksi ei suostunut haastatteluun ja toinen perui myöhemmin haastattelun aikataulusyistä. Sen jälkeen sain projektilta kuitenkin vielä yhden työnantajan yhteystiedot ja sovin hänen kanssaan haastattelusta. Näin lopulliseksi haastattelujen lukumääräksi tuli seitsemän. Työnantajien ammattialat liittyivät kaupalliseen työhön, sosiaalipalveluihin ja ravitsemisalaan.

Ennen haastatteluja pyysin kirjallisesti suostumuksen (liite 2) niiltä Kompassi-projektin asiakkailta, joiden työnantajille olin suunnitellut haastattelua. Projekti vastasi käytännön järjestelyistä pyydetessä allekirjoituksia suostumukseen. Lopulta kaikki asiakkaat suostuivat haastattelun järjestämiseen. Vaikka en haastatellut asiakkaita, niin silti koin eettisesti oikeansuuntaiseksi pyytää myös heiltä suostumusta työnantajien haastatteluun. Oli nimittäin todennäköistä, että haastattelujen aikana keskusteltaisiin asiakkaista jossain määrin.

Työnantajille tehdyissä haastatteluissa kerroin aluksi haastateltaville tutkielmasta ja haastattelun tarkoituksesta. Kävin ennen varsinaista haastattelua suullisesti läpi jokaisen haastateltavan kanssa liitteen 3 mukaiset seikat tutkielman tarkoituksesta, aineiston käytöstä ja tunnistettavuuden välttämisestä. Sen jälkeen pyysin vielä kirjallisesti haastattelusuostumuksen, johon kaikki haastateltavat laittoivat allekirjoituksen.

Päädyin aineistonhankintamenetelmänä haastatteluun, koska sen avulla oletin saavuttavani parhaiten vastaukset asettamiini tutkimuskysymyksiin. Hirsjärvi ja Hurme (2004: 11) toteavat, että tutkimushaastattelu eri muodoissaan on yksi käytetyimpiä menetelmiä käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteissä. Tutkimushaastattelussa on eri lajeja, jotka eroavat toisistaan. Eroja syntyy lähinnä strukturointiasteen perusteella eli siitä, miten kiinteästi kysymykset on muotoiltu ja missä määrin haastattelijä jäsentää tilannetta. On olemassa strukturoituja haastatteluja eli lomakehaastatteluja ja strukturoimattomia haastatteluja, jollaisia ovat esimerkiksi avoin haastattelu, kliininen haastattelu, syvähaastattelu, asiakaskeinen haastattelu ja keskustelunomainen haastattelu. Strukturoidusta ja strukturoimattomasta haastattelussa on olemassa myös välimuoto, jolloin puhutaan puolistrukturoidusta tai puolistandardoidusta haastattelusta. Puolistrukturoiduille menetelmille on ominaista, että jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. (Hirsjärvi & Hurme, 2004: 43–47.)

Tämän tutkielman haastattelukysymykset olivat luonteeltaan sellaisia, ettei haastattelua voida pitää strukturoituna tai strukturoimattomana. Ensiksi haastattelukysymykset olivat selkeitä kysymyksiä, mutta joihin saattoi löytyä laajoja ja laadultaan hyvin erilaisia vastauksia. Toisaalta halusin olla avoin haastattelukysymysten ulkopuolelta nouseville tutkimusasetelman kannalta mielenkiintoisille seikoille. Tällä tavoin haastattelu ei ollut tiukasti sidottu pelkkiin haastattelukysymyksiin, vaan haastattelun aikana oli mahdollisuus tehdä myös muita kysymyksiä. Parhaiten tutkielman haastattelut pohjautuvat siis puolistrukturoituun haastattelumenetelmään.

Teemahaastattelun määritelmät kuvaavat hyvin tutkielman haastatteluista, kun tarkastellaan haastattelutyyppiä. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, jossa kaikkein oleellisinta on haastattelun eteneminen tiettyjen keskeisten teemojen varassa yksityiskohtaisten kysymysten sijaan (Hirsjärvi & Hurme, 2004: 48). Tämän tutkielman haastattelukysymykset rakentuivat keskeisten teemojen varaan, mutta kysymykset olivat osittain yksityiskohtaisia. Vaikka osa kysymyksistä oli yksityiskohtaisia, niin annoin

haastattelussa mahdollisuuden väljiin vastauksiin, joten tutkielman haastattelua voidaan pitää teemahaastattelutyypisenä.

Teemahaastattelussa aihepiirit ovat kaikille haastateltaville samat ja se tuo hyvin tutkittavien äänen kuuluviin. Muissa puolistrukturoiduissa haastatteluissa esimerkiksi kysymykset tai kysymysten muoto ovat kaikille samat. (Hirsjärvi & Hurme, 2004: 48.) Kysymysten muoto ja järjestys eivät ole kuitenkaan tarkkoja. Teemahaastattelulle on tyyppillistä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa. (Hirsjärvi ym., 2007: 197.) Tutkielman haastatteluissa en sitoutunut kysymysten tiukkaan muotoon ja järjestykseen, vaan saatoin muokata kysymyksiä tilanteiden mukaan ja vaihtaa kysymysten järjestystä tai jättää joitain kysymyksiä kokonaan väliin. Haastattelutilanteet ehdollistivat sen, millä tavalla kysymykset oli järkevää esittää ja millaisia lisäkysymyksiä pystyin tekemään. Näin oli mahdollisuus suunnata tiedonhankintaa vuorovaikutustilanteessa (ks. Hirsjärvi & Hurme 2004: 34).

Sovin kaikki haastattelut työnantajien työpaikoille. Työnantajat pyrkivät järjestämään mahdollisimman rauhallisen tilan, jossa haastattelu voitiin suorittaa. Nauhoitin jokaisen haastattelun, johon pyysin suostumuksella työnantajien lupaa. Haastattelujen kestot vaihtelivat noin 15 minuutin ja noin tunnin välillä. Lyhin eli noin 15 minuutin haastattelu typistyi lyhyeksi, koska työnantajalla oli kiire muihin tehtäviin. En saanut kyseisessä haastattelussa kysytyksi kaikkia haluamani kysymyksiä, mutta muissa haastatteluissa aikataulu mahdollisti haastattelun läpiviennin suunnitelmien mukaisesti.

Haastattelujen jälkeen litteroin jokaisen haastattelun. Hirsjärven ja Hurmeen (2004: 139–140) mukaan aineiston litteroinnin tarkkuudelle ei ole yksiselitteistä ohjetta. Sanasta sanaan kirjoittaminen on työlästä ja hidasta. Omassa tutkielmaprosessissa litteroin haastattelut lähes sanasta sanaan. Jätin kirjoittamatta joitain täysin selviä täytesanoja, mutta muuten kirjoitin jokaisen sanan auki paperille. Kun sain litteroitua, poistin jokaisen haastattelun pysyvästi nauhoituslaitteesta, millä estin nauhoitusten leviämisen muiden ihmisten ulottuville.

5.2 Analyysimenetelmänä teoriaohjaava sisällönanalyysi

Laadullisen aineiston käsittely sisältää monia vaiheita. Keskeisiltä osiltaan se on sekä analyysiä että synteesiä. Usein metodikirjallisuudessa analyysillä tarkoitetaan koko aineistonkäsittelyn prosessia aina alkuvaiheista tulkinnallisiin lopputuloksiin asti. Analyysissä eritellään ja luokitetaan aineistoa, kun taas synteesissä pyritään luomaan kokonaiskuva ja esittämään tutkittava ilmiö uudessa perspektiivissä. (Hirsjärvi & Hurme 2004: 143–144.)

Käytin tässä tutkielmassa analyysimenetelmänä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sen kohteena voivat olla muun muassa kirjat, artikkelit, haastattelut, puheet ja keskustelut, jotka on saatettu kirjalliseen muotoon. Sisällönanalyysi on menettelytapa, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Analyysimenetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällönanalyysillä saadaan jäsenneyksi aineisto johtopäätöksien tekoa varten. (Tuomi & Sarajärvi, 2009: 91, 103.)

Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jossa etsitään tekstin merkityksiä. Sen tarkoituksena on kuvata dokumenttien sisältöä sanallisesti. Sisällönanalyysi poikkeaa siis sisällön erittelystä, jossa tutkijalla on mahdollisuus kvantifioida aineistoa. Puhuttaessa sisällönanalyysistä käsitteenä sillä voidaan kuitenkin tarkoittaa niin sisällönanalyysiä kuin sisällön erittelyä. Sanallisesti kuvatusta aineistosta analyysiä voidaan jatkaa tuottamalla määrällisiä tuloksia (Tuomi & Sarajärvi, 2009: 104–107.) Keskityin analyysissa sanallisesti kuvatun aineiston tuottamiseen. Sen lisäksi toteutin jonkin verran myös sisällön erittelyä, jolloin sain näkyville tutkittavan asian volyymin. Sisällön erittelyllä pystyin vertailemaan työnantajien vastauksia tietyn ilmiön suhteen. Tällä tavoin analyysissa esiin nousseet seikat toivat lisää luotettavuutta sisällön erittelyllä. Tutkielman tulokset esitin sanallisena yhteenvetona.

Sisällönanalyysistä on olemassa eri muotoja, joita ovat aineistolähtöinen, teoriaohjaava ja teorialähtöinen analyysi (Tuomi & Sarajärvi, 2009: 108–120). Tuomen ja Sarajärven (2009: 96) mukaan aineistolähtöisessä analyysissä voi olla ongelmia. Aineistolähtöinen tutkimus voi olla vaikea toteuttaa jo sen vuoksi, että ajatus havaintojen teoriapitoisuudesta on yleisesti hyväksytty periaate. Käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma ja menetel-

mät ovat tutkijan asettamia ja vaikuttavat aina tuloksiin, joten ei ole olemassa objektiivisia havaintoja sinällään. Myös tässä pro gradu-tutkielmassa käsitteet ja tutkimusasetelma ohjaavat analyysiä, vaikka pyrkisin etenemään analyysissä aineistolähtöisesti.

Tuomi ja Sarajärvi (2009: 96–97) ehdottavat, että aineistolähtöisen analyysin ongelmia voidaan ratkoa teoriaohjaavassa analyysissä. Siinä teoria voi toimia apuna analyysin etenemisessä tai siinä on teoreettisia kytkentöjä, mutta ne eivät pohjautu suoraan teoriaan. Teoriaohjaavassa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta aikaisempi tieto auttaa tai ohjaa analyysiä. Aikaisemman tiedon merkitys on uusia ajatusuria aukova eikä niinkään teoriaa testaava.

Analyysini lähti liikkeelle kuten aineistolähtöinen analyysi, mutta tietyssä vaiheessa teoria tuli ohjaamaan analyysiä (ks. Tuomi & Sarajärvi, 2009: 117–119). Tämän vuoksi en miellä analyysiä aineistolähtöiseksi. Suljen pois myös teorialähtöisen analyysin, koska analyysin alku noudatti induktiivisen päättelyn logiikkaa. Parhaiten analyysiani kuvastaa siis teoriaohjaava analyysi. Tuomen ja Sarajärven (2009: 97) mukaan teoriaohjaavan sisällönanalyysin ajatteluprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja valmiit mallit. Analyysissä näitä pyritään yhdistelemään toisiinsa pakolla, puolipakolla ja välillä luovasti. Yhdistelyn tuloksena saattaa syntyä aivan uuttakin. Teoriaohjaavassa analyysissä on usein kyse abduktiivisesta päättelystä.

Analyysini alkoi jo litteroinnista, jonka aikana tutustuin aineistoon. Litteroinnin jälkeen luin aineiston kolmeen kertaan ja tein samalla omia muistiinpanoja ja alleviivauksia. Tämän vaiheen jälkeen etsin aineistosta tutkimuskysymyksiin peilaten ilmauksia, joita pelkistin. Karsin myös tutkielman kannalta epäolennaisia asioita pois ja pilkoin aineistoa tiiviimpään muotoon. Toteutin siis aineiston pelkistämisen eli redusoinnin kuten aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä (ks. Tuomi & Sarajärvi, 2009: 109.)

Aineiston pelkistämistä eli redusointia seuraa aineiston klusterointi eli ryhmittely. Ryhmittelyssä aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi ja aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi sekä nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Klusteroinnin jälkeen aineistolähtöisessä analyysissä toteutetaan aineiston abstrahointi, jossa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja sen tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineis-

ton ehdoilla, kuten aineistolähtöinen analyysikin. Ero tulee siinä, miten abstrahoinnissa empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Teoriaohjaavassa analyysissä teoreettiset käsitteet tuodaan valmiina, kun taas aineistolähtöisessä ne luodaan aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi, 2009: 110–111, 117.)

Aineiston klusterointi ja abstrahointi toimivat minulla analyysissä lähes samanaikaisesti. Pelkistämisen jälkeen ryhmittelin ilmauksia ja nimesin nämä ryhmät teoreettisten käsitteiden pohjalta. Yhdistelin edelleen ryhmiä käyttäen hyödyksi teoreettisia käsitteitä päätyen lopulta kahteen pääluokkaan. Alaluokat on muodostettu ennen pääluokkia syn-tyneistä ryhmistä. Pääluokat näyttäytyvät tulososiossa omina lukuinaan. Kuudennella luvulla haetaan vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ja seitsemännellä luvulla toiseen tutkimuskysymykseen. Ensimmäinen pääluokka muodostuu vajaakuntoisten työllistämiseen vaikuttavista tekijöistä työnantajien näkökulmasta. Pääluokan alaluokkina on viisi eri luokkaa, joita ovat Kompassi-projektin asiakkaiden työllistymisprosessi, työllistämiseen vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät, palkkatuen vaikutus vajaakuntoisten henkilöiden työllistämässä, Kompassi-projektin merkitys työllistämiseen ja organisaation sisäiset seikat työllistämiseen vaikuttavina tekijöinä. Toisessa pääluokassa käsitellään tuetun työllistymisen tukea työpaikoilla. Toisen pääluokan alaluokkina on työhönvalmentajan tuki asiakkaalle, työhönvalmentajan tuki työnantajalle, työn räätälöinnin toimenpiteet sekä tuetun työllistymisen toimintamallin toimivuus.

Tuloksissa esiintyy työnantajien puheista otettuja lainauksia. Lainaukset eivät ole täysin suoria, vaan olen jättänyt alkuperäisistä lauseista aiheeseen kuulumattomia ja puhekielelle tyypillisiä sanoja pois. Lisäksi olen muokannut joitain sanoja luettavampaan muotoon. Muokkauksista huolimatta olen pyrkinyt säilyttämään lainauksissa puhekielelle tyypillisen muodon. Lainaukset esiintyvät tekstissä lainausmerkkien sisällä, kursivoituna ja yhden rivivälillä. Jokaisen lainauksen perässä on iso T-kirjain, joka tarkoittaa työnantajaa. T-kirjaimen perässä on numero, joka viittaa tietyn työnantajan puheeseen.

5.3 Tutkielman eettiset näkökulmat

Tieteellisen tutkimuksen eettisen hyväksyttävyyden, sen luotettavuuden ja tulosten uskottavuuden edellytys on, että tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkija noudattaa rehellisyyttä, avoimuut-

ta, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimuksen ja tulosten arvioinnissa. Hyvässä tieteellisessä käytännössä tutkija soveltaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus-, ja arviointimenetelmiä. Tutkija ottaa omassa tutkimuksessaan ja tuloksia julkaistessaan myös huomioon muiden tutkijoiden työt kunnioittamalla heidän töitään ja saavutuksiaan antamalla niille kuuluvan arvon ja merkityksen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2013: 6.)

Olen noudattanut tässä tutkielmassa tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Olen kaikissa tutkielman vaiheissa huomionut rehellisyyden, avoimuuden, huolellisuuden ja tarkkuuden vaatimukset tutkimustyössä. Eriytyiseen huolellisuuteen ja tarkkuuteen olen pyrkinyt haastateltavien ja Kompassi-projektin asiakkaiden anonymiteetin suojaamisessa. Avoimuus on korostunut, kun olen tuonut kaikille tutkielmaan liittyville osapuolille esille tutkielman tarkoituksen. Tästä on osoituksena esimerkiksi allekirjoitettu tutkimuslupa Kompassi-projektilta sekä työnantajien ja Kompassi-projektin asiakkaiden allekirjoittamat haastatteluostumukset. Tutkielman tulokset ja johtopäätökset ovat pohjautuneet tutkielman aineistoon, joten niissä korostuu rehellisyys, mikä lisää tutkielman luotettavuutta.

Tutkielman tiedonhankinta- ja analyysimenetelmät ovat eettisesti kestäviä. Aineiston hankkimisen välineenä toimineet haastattelut ovat hyvin yleisiä ja hyväksytyjä kvalitatiivisissa tutkimuksissa. Haastatteluissa en ohjailut haastateltavien vastauksia, vaan he saivat vapaasti kertoa omista ajatuksistaan ja havainnoistaan. Aineiston analyysissa hyväksi käytetty sisällönanalyysi on myös yleinen laadullisen tutkimuksen piirissä. Toisten tutkijoiden töitä ja heidän tutkimustuloksiaan olen käsitellyt tässä tutkielmassa eettisesti hyväksyttävästi; olen lainauksissa viitannut heidän tuotoksiinsa asianmukaisesti.

Tutkielmassa oli eettisesti tärkeää pohtia, etteivät tutkielma tai haastattelut vahingoita projektin asiakkaita ja heidän työmahdollisuuksiensa. Muotoilin tutkimuskysymykset siten, ettei niissä viitattu henkilöiden rajoitteisiin tai vajaakuntoisuuteen. Minulla ei edes ollut etukäteen mitään käsitystä asiakkaiden työ- ja toimintakyvystä. Haastattelujen kulessa en millään lailla viitannut tai kysynyt asiakkaiden rajoitteista tai vajaakuntoisuudesta. Kun työnantajat ottivat itse esille joidenkin asiakkaiden rajoitteet työntekoon, niiden jälkeen pystyin tekemään joitain tarkentavia lisäkysymyksiä asiakkaiden työ- ja toimintakyvystä vahingoittamatta asiakkaita.

6 Vajaakuntoisten työllistämiseen vaikuttavat tekijät työnantajien näkökulmasta

6.1 Kompassi-projektin asiakkaiden työllistymisprosessi

Haastattelin tutkielmaa varten seitsemää eri työnantajaa, joiden organisaatiossa Kompassi-projektin asiakkaat olivat työskennelleet. Näihin työnantajiin liittyvillä Kompassi-projektin asiakkailla oli erilaisia työllistymiseen tähtääviä polkuja. Osa heistä työllistyi pitemmäksi aikaa ja osalla ei jatkunut työsuhde määräaikaista jaksoa pitemmälle, vaan he ohjautuivat muiden palvelujen piiriin. Yhdelle asiakkaalle löytyi oppisopimuspaikka. Seuraavaksi kuvailen tähän tutkielmaan liittyvien Kompassi-projektin asiakkaiden työllistymiseen tähdänneen prosessin, jotta syntyy kokonaiskuva työllistymisen onnistumisesta. Tutkielman kannalta oli olennaista selvittää, kuinka hyvin projektin asiakkaat työllistyivät. Tässä luvussa kuvailen asiakkaita järjestysnumeroilla lukemisen helpottamiseksi.

Ensimmäinen Kompassi-projektin asiakas otettiin ensin työharjoitteluun haastateltavana olleen työnantajan organisaatioon. Alussa asiakkaan kohdalla sovittiin kolmen kuukauden työharjoittelusta, jota sen jälkeen jatkettiin toisella kolmella kuukaudella. Jo ensimmäisen kolmen kuukauden työharjoittelun jälkeen työnantaja olisi ollut halukas palkkaamaan asiakkaan työhön, mutta asiakkaan toivomuksesta hänen työharjoitteluun jatkettiin. Asiakas halusi toisessa työharjoittelussa työnantajan mukaan vahvistaa vielä omia taitojansa. Yhteensä kuuden kuukauden työharjoittelun jälkeen Kompassi-projektin asiakas työllistyi samaan organisaatioon.

Toinen projektin asiakas oli ensin työssä palkkatuen avulla, mutta palkkatukijakson jälkeen työllistymiseen tähdänneitä toimenpiteitä ei jatkettu kyseissä organisaatioissa. Kolmas projektin asiakas otettiin haastateltavana olleen työnantajan palvelukseen ensin työharjoitteluun ja sen jälkeen työkokeiluun. Nämä vaiheet kestivät yhteensä muutamia kuukausia. Työharjoittelun ja työkokeilun jälkeen työnantajalla oli halukkuutta palkata projektin asiakas työhön aluksi joko palkkatuella tai ilman sitä. Työnantajalla oli halukkuutta hakea palkkatukea, mutta ilman sitäkin työllistyminen pystyttäisiin järjestämään siten, että työllistyjä tekisi todennäköisesti lyhyempää työpäivää.

Neljäs projektin asiakas oli jo ennen Kompassi-projektin tukea ollut haastateltavana olleessa työpaikassa työharjoittelijana ja projektin aikana hänet otettiin samaan työpaikkaan töihin palkkatuen avulla. Haastattelun aikana asiakkaan työsuhteen jatkuminen palkkatukijakson jälkeen oli avoinna. Viides projektin asiakas työllistyi palkkatuetusti haastateltavana olleen työnantajan palvelukseen noin vuoden ajaksi, mutta sen jälkeen töitä ei ollut enää tarjota asiakkaalle.

Kuudes projektin asiakas palkattiin haastateltavana olleen työnantajan organisaatioon niinkään palkkatuen avulla. Ensin työllistyjällä oli kolmen kuukauden jakso, jossa työnantajalle maksettiin palkkatukea ja sen jälkeen päädyttiin toiseen samaan pituiseen palkkatukijaksoon. Palkkatukijakson päättyessä työnantajalla oli halukkuutta palkata työntekijä työhön ilman palkkatukea.

”Tiedän, että hänellä jatkuu työt, jos ei mitään mullistavaa tapahdu. Eli sitten ilman tukea” T6

Seitsemäs projektin asiakas otettiin työnantajan palvelukseen ensin työharjoitteluun. Kyseinen työnantaja otti itse yhteyttä Kompassi-projektiin työvoimaa hakiessa. Työharjoittelun jälkeen Kompassi-projektin asiakas pääsi jatkamaan samassa työpaikassa oppisopimuskoulutuksen kautta.

Edellä mainituista kuvauksista voidaan päätellä, että asiakkaiden kohdalla käytettiin hyvin paljon työharjoittelumahdollisuuksia ja palkkatukea hyväksi. Haastattelujen aikaan oli odotettavissa, että asiakkaista ainakin 3–4 tulisi työllistymään eri välivaiheiden jälkeen normaaliin työsuhteeseen, ilman palkkatukea. Ainakin kyseisillä työnantajilla oli halukkuus palkata kyseiset Kompassi-projektin asiakkaat töihin ilman tukimuotoja. Yhdelle asiakkaalle oli järjestetty oppisopimuskoulutus ja varmuudella kahden asiakkaan työsopimusta ei jatkettu määräaikaista jaksoa pidemmälle tarkastelun kohteena olleiden työnantajien organisaatioissa.

6.2 Työllistämiseen vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät

Kompassi-projektin asiakkaiden kohdalla työllistämiseen vaikuttaneista tekijöistä painottuivat vahvasti työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Esimerkiksi yhden pro-

jektin asiakkaan työllistämiseen vaikuttivat huomattavasti hänen taitonsa ja motivaationsa työtä kohtaan. Lisäksi asiakkaan ja muun työyhteisön sujuva vuorovaikutus toimi edistävänä tekijänä työllistämisessä. Kyseisessä työpaikassa työntekijät olivat tiiviisti yhteydessä keskenään työvuorojensa aikana, joten henkilökemioiden toimivuus oli tärkeässä osassa työssä menestymisen suhteen.

Myös toisessa työllistymiseen johtaneessa tapauksessa Kompassi-projektin asiakkaan motivaatiolla ja asenteella oli suuri vaikutus onnistuneessa lopputuloksessa. Asiakkaan oppimishalulla oli myös tärkeä merkitys. Näiden lisäksi asiakkaan osaaminen kyseiseen työhön nähden oli vahvaa.

”jos palkataan työntekijä, niin kyllä siinä paljon niitä henkilökohtaisia ominaisuuksia, semmosta, että kuinka nopea on tai kuinka positiivisesti suhtautuu siihen työhön ja onko halukas oppimaan... että on työntekijän osaaminen kohdallaan, työntekijän motivaatio on kohdallaan, asenne on kohdallaan...me löydettiin tämän projektin kautta niin erinomaisen hyvä työntekijä ja me halutaan, että tämä työntekijä meillä säilyy, että tilanne ois ollu tietenki eri, jos sieltä, vaikka työntekijällä ei ois ollu sitä osaamista, mitä meidän työpaikassa vaaditaan. Mutta kun tämä oli niin nappivalinta” T3

Työhön vaadittava osaaminen saavutetaan yleensä työhön soveltuvan koulutuksen kautta. Työnantajat kokivat eduksi sen, että työntekijällä on alalle soveltuva koulutus. Josain tapauksissa tietynlainen koulutus oli työllistämisen ehtona. Muuttuvassa työelämässä soveltuva koulutuskaan ei välttämättä yksistään riitä. Koulutuksen lisäksi yksilöllä täytyy olla kykyä oppia uusia työssä vaadittavia asioita. Tällöin yksilö voi kehittyä työelämän vaatimuksen täyttäväksi moniosaajaksi.

”Että mitä hänellä on koulutusta ja sille alalle hän parhaiten...Kun meillä on nämä vaativuustekijät tosiaan, että voijaan sanoa, että hän niinku pystyis tulemaan vastaavaks.” T2

”Tää on niinku semmonen maailma, että täällä ku tavallaan koko ajan asioita muuttuu, järjestelmiä muuttuu...entistä vähemmän on semmosia työtehtäviä, jota tehtäis tavallaan vaan jotakin osaa...että se moniosaaminen on tätä päivää ja jos on kovin paljon sitten esteitä kehittyä moniosaajaksi, niin se voi olla este sille työllistymiselle.” T5

Kaikki työnantajat eivät vaatineet tarkkoja koulutusriteerejä ja tiettyä ammatillista osaamista työllistämisen edellytykseksi. Esimerkiksi yhdellä Kompassi-projektin asiakkaalla ei ollut alalle soveltuvaa koulutusta. Työnantaja ei ollut vaatinut koulutusta, koska työnantaja tarvitsi avustavaa työntekijää erinäisiin työtehtäviin.

”Tietenhän hän ei ammatti-ihminen oo, mutta eihän sitä oo semmosta haettukaan. Että tavallaan niinku apumiehenä hän on toiminu koko ajan.” T4

Erään asiakkaan osalta jo lähtötilanne työllistymisen kannalta oli haastava. Palkkatuki oli hänen työjaksonsa ainoa mahdollistaja. Työnantaja koki projektin asiakkaan ylimääräisenä työntekijänä, joka toimi avustavissa tehtävissä organisaatiossa. Ylimääräisen työntekijän rooli johtui siitä, että hänellä ei ollut alalle soveltuvaa koulutusta ja hänen fyysiset rajoitteensa vaikuttivat työntekoon. Nämä tekijät olivat isona esteenä työsuhteen jatkumiselle.

”Että tämmöset henkilöt, joilla on joku ongelma, he tulevat niinku ekstrana, he ovat niinku ekstratyöntekijöitä, mutta tulevat kyllä varmaan tekemään semmoista hyvää työtä ja varmaan niinku laatuakin voisivat olla antamassa...Siinä on oma ongelmansa, että saadaanko me hänet työllistymään ihan oikeasti tähän organisaatioon. Se on tosiaan vaikeaa, että esimerkiksi, hänen työrajoittuneisuutensa tekee sen hankalaksi nimenomaan tällä meidän alueella.” T2

Lähtökohtaisesti voi jo pohtia, oliko Kompassi-projektin asiakkaan sijoittuminen kyseiseen organisaatioon työllistymisen kannalta relevanttia, koska työn vaatimukset ja koulutusvaatimukset olivat tiedossa ennalta. Vaikka fyysiset rajoitteet ja epäpätevä koulutus olivat työsuhteen jatkon esteenä kyseisen työnantajan yksikössä, niin työnantaja ehdotti ja kannusti hakemaan muihin alaa lähellä oleviin avustaviin tehtäviin tai kouluttautumaan alalle.

6.3 Palkkatuen vaikutus vajaakuntoisten työllistämässä

Vajaakuntoisuus oli useiden työnantajien käsitysten mukaan este työllistämälle varsinkin silloin, jos yhteiskunta ei tukisi eri muodoin työnantajaa. Erityisesti rahalliset tukimuodot työnantajalle, kuten palkkatuki, nähtiin hyväksi vaihtoehdoksi vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisen edistämässä. Jokainen haastateltu työnantaja korosti palkkatuen tärkeyttä silloin, kun vajaakuntoisia henkilöitä halutaan työmarkkinoille. Osa työnantajista näki palkkatuen olleen jopa ehdoton edellytys työmahdollisuuden saamiselle. Osa toi esiin, että erityisesti pienille tai aloitteleville organisaatioille palkkatuki antaa hyvän mahdollisuuden vajaakuntoisten työllistämälle.

”Se on suuri merkitys kyllä, ehottomasti, ilman sitä ei.” T4

”No palkkatuki tietenki. Kun ollaan pienyritys, niin sehän vaikuttaa ihan suunnattomasti.” T1

”Ja sitten palkkatuki, niin sehän on aivan ehton tämmösessä alottelevassa firmassa, että jos sieltä saa jotain palkkatukia.” T7

Palkkatuki mahdollisti työnantajien tutustumisen työntekijään, hänen työkykyynsä ja hänen soveltuvuuteensa alalle. Samalla mahdollinen työllistyjä pystyi tutustumaan työhön ja työympäristöön ja arvioimaan omia voimavaroja suhteessa työhön. Työnantajien näkemyksissä korostui, että ilman yhteiskunnan vastaantuloa ja kompensatiota päästäisiin harvoin edes työjaksoa aloittamaan. Palkkatukijakson kautta työnantaja voi tehdä paremman tietämyksen perusteella päätöksen avoimille työmarkkinoille työllistämistä.

”Se varmasti madaltaa työnantajan työllistämishaluja elikkä sitä kynnystä ottaa työntekijä. Se aika, kolme kuukautta-puoli vuotta, niin siinä kerkiää nähä sitten sen soveltuvuuden, mitenkä se työntekijä, soveltuu siihen työhön ja työympäristöön ja yleensä työpaikkaan ja minkälainen henkilö on ja näin pois päin. Että niinku työntekijän työllistämisen kannalta tosi hyviä tämmöset.” T6

Palkkatuki nähtiin paitsi työpaikalle pääsyn mahdollistajaksi, mutta sen avulla osa työnantajista pystyi myös perehdyttämään asiakasta paremmin työhön ja työtehtäviin. Työnantaja on voinut siten käyttää enemmän aikaa tiiviimpään työn ohjaamiseen. Tiivis työn ohjaus on edistänyt asiakkaan työn oppimista.

”Ja vaikka tää meidän työntekijä on aivan ihastuttava, niin hänen oppimisensa on tosi hidasta, niin minusta on ollut mahtavaa, että me ollaan palkkatuen avulla pystytty nyt melkein puolisen vuotta tähän työhön vielä kouluttamaan ja opettamaan. Se on antanu meille aikaa ohjata tätä työtä.” T3

Osa työnantajista vertasi vajaakuntoisia henkilöihin, joilla ei ole työkyvyn rajoitteita. Näissä tilanteissa vajaakuntoisten työllistyminen koettiin hankalaksi. Erään työnantajan mukaan yhteiskunnassa on ilman fyysisiä ja psyykkisiä rajoitteita eläviä työttömiä, joilla on vajaakuntoisiin nähden paremmat edellytykset työllistyä myös kyseisen työnantajan edustamalle alalle. Työnantaja vertasi vajaakuntoisen alempaa työpanosta täysin työkykyiseen työttömään työnhakijaan. Tässä vertailussa täysi työpanos on ehdottomasti työnantajan etu. Mikäli vajaakuntoisen henkilön voisi palkata, niin yhteiskunnan tulisi tukea rahallisesti työnantajaa. Lisäksi ennakkoluulot saattavat haitata vajaakuntoisen henkilön työhön pääsyä. Palkkatuki madaltaa työnantajan työhön ottamisen kynnystä ja sitä kautta työllistämisen edellytykset paranevat.

”yhteiskunnan pitäis tätä työnantajaa jollain tavalla tukea, jopa rahallisesti, että se tulisi ottaneeksi näitä työntekijöitä. Koska se on ihan oikeesti se, että sie haluat, joka tulee, että mie maksan tämän summan ja tällä summalla sut ostan ja mie vaadin sulta sataprosenttisen työpanoksen. Mutta jos mie sillä samalla summalla ostan työntekijän ja mie tiedän, että hän ei pysty kuin neljäkymmentä prosenttia tai viisikymmentä prosenttia, niin eihän työnantaja semmosta työntekijää ota. Että jos hänellä on mahdollista ottaa työntekijä, joka todellakin tekee sen sataprosenttisella työpanoksella. Tää on niin raaka totuus. Että tämä ei ole mitään hyväntekeväisyyttä, kun se työnantaja palkkaa työntekijöitä.” T2

”monestihan se tuota, kun työntekijä on siellä työpaikalla, niin työnantaja huo- maakin, että hän onkin niin hyvä työntekijä, että tuota ei kannate päästää pois. Ku ennakkoluulojahan on kuitenkin yhteiskunnassa ja työnantajatkin on ihmisiä. Ja totta kai työnantaja yleensä, ku se kattoo kylmästi paperilta vaan ne tiedot siitä henkilöstä, jos siinä on rinnakkain kaks henkilöä; toinen, jolla on niitä rajoitteita ja toinen jolla ei, niin varmaan se työnantaja valitsee sen, jolla ei oo. Jos samoilla ehoilla saa töihin.” T6

Alentuneesta työpanoksesta johtuvaa yhteiskunnan kompensatiota verrattiin haastatte- luissa myös muihin vaihtoehtoihin. Yksi työnantajista koki, että korvaus työntekijän alentuneesta työpanoksesta on kaikesta huolimatta edullinen malli yhteiskunnalle. Vaihto- tehtona palkkatuelle työnantaja esitti työttömyys- ja kuntoutusjaksoja tai eläköitymis- tä, jotka olisivat yhteiskunnalle kalliimpia ratkaisuja.

”Mun mielestä yhteiskunnan tulis huomioida se, että yhteiskunnan kannalta ois paljon edullisempaa kuitenkin, että ihmiset työllistyis ja tekis vaikka vähemmillä tunnilla ja räätälöityjä tehtäviä ku se, että tavallaan maksetaan sitten jotakin muita korvauksia työttömyyden tai kuntoutuksen ajalta. Että mä luulen, tää on yhteiskunnan kannalta edullinen malli ja se toimii silloin, jos siitä kaikki osa- puolet hyötyy. Työnantaja hyötyy siis siinä mielessä, että se saa lisäresurssia käyttöön ja se on mun mielestä silloin oikeudenmukaisella tasolla, jos yhteiskun- ta kompensoi sitä jossain määrin, että työntekijä ei pysty ihan niinku täyteen työpanokseen. Mutta suhteessa sitten se että, jos kuntoutetaan, maksetaan pitkiä terapioita tai vastaavaa, niin mä luulen, että se on yhteiskunnan kannalta kal- liimpi vaihtoehto, puhumattakaan sitten jostakin varhaisesta eläköitymisestä.” T5

Työnantajien mukaan palkkatuki oli sidoksissa vajaakuntoisuuteen. Palkkatukea halut- tiin yhteiskunnalta, koska joidenkin työntekijöiden rajoitteet estivät täyden osallistumi- sen työpaikan työtehtäviin. Osalle asiakkaista vajaakuntoisuus häytti työntekoa kui- tenkin vain vähän tai ei ollenkaan ja heidän työnantajien kohdalla palkkatuen perusteek- si riitti työntekijän normaalia pitempi perehdyttämisaika tai riskin epäonnistumisen lie- ventäminen rekrytoinnissa. Toisaalta palkkatuki nähtiin perusteluksi myös aloittelevalle ja uudelle yritykselle palkanmaksuun liittyvänä helpotuksena yhteiskunnan taholta.

6.4 Kompassi-projektin merkitys työllistämisessä

Palkkatuen ja yksilön henkilökohtaisten tekijöiden lisäksi Kompassi-projektin tuella oli osittainen tai jopa ratkaiseva vaikutus työnhakijoiden työllistymiseen. Osa työnantajista koki, että joidenkin asiakkaiden olisi ollut vaikeaa hakeutua ja ottaa kontaktia työnantajaan ilman Kompassi-projektia. Yksi työnantajista epäili, että eri tukimuotojen selvittely ja järjestely olisi tuottanut projektin asiakkaalle hankaluuksia. Projektilla oli siis ratkaiseva rooli asiakkaan työhön hakeutumisessa ja työnantajan suostumisessa asiakkaan työhön ottamiseen palkkatuella.

”Kompassi-projektin tuki on oikeestaan ollut ratkaisevaa tässä meidän kohdalla, että on lähdetty mukaan työllistämään henkilöä, jolla on ollut aika pitkään työttömyys- ja kuntoutusjakso siellä takana. Kynnys tällä kuntoutettavalla on ollut aika korkea niinku tulla. Ja todennäköisesti se, että hän ois yksin tullu kysymään tämmöstä paikkaa, niin aika heikommilla eväillä ois lähdetty.” T5

Osa työnantajista painotti Kompassi-projektin vaikutusta jo ennen yhteydenottoa työnantajaan. Työnantajat arvelivat, että projektissa on tehty hyvää alustavaa työtä ennen yhteydenottoa. Työnantajilla oli näkemys, että projektissa on pohdittu laaja-alaisesti asiakkaiden voimavaroja ja mahdollisia töitä, joihin yksilöiden osaaminen ja kyvyt riittävät. Työnantajien mukaan asiakkaille oli laadittu projektissa ansioluettelo ja etsitty sen kautta työelämässä sopivia kohteita asiakkaan osaamistausta huomioon ottaen. Eräs työnantaja koki, että Kompassi-projektissa tehtiin niin hyvät alkuvalmistelut ennen yhteydenottoa työpaikkaan, että se mahdollisti suurelta osin asiakkaan työllistymisen. Työnantaja epäili, että Kompassi-projektin asiakas olisi itse osannut hakeutua kyseiseen työpaikkaan. Näin Kompassi-projektin työntekijöiden työn etsinnän ammattitaito saattoi vaikuttaa joidenkin asiakkaiden työllistymiseen.

”No, täytyy sanoa, että ilman tätä koko Kompassi-projektia ei todennäköisesti päädytty tämmösen vajaakuntosen työntekijän palkkaamiseen. Ensinnäkin siis se, että aloite tuli tuolta Kompassi-projektin työntekijältä, mutta myös kaikki se tuki siihen, että mistä lähetään liikenteeseen...kun siellä oli ensin tehty meidän työntekijälle cv ja sitten työntekijä oli kattonu sen cv:n perusteella, että minkä tyyppistä työtä meillä tehdään. Se osas niin hyvin yhdistää, mitä meidän tyyppisessä työssä tarvitaan osaamista ja mitä tällä meille palkatulla työntekijällä taas oli.” T3

6.5 Organisaation sisäiset seikat työllistämiseen vaikuttavina tekijöinä

Kukkonen tarkasteli väitöskirjassaan yritysten yhteiskunnallista vastuuta vajaakuntoisten työllistymisessä. Kukkonen jäsenteli yhteiskunnallisen vastuun perustelut taloudellisiin sekä eettisiin ja sosiaalisiin perusteluihin. Taloudellisesta näkökulmasta yhteiskunnallinen vastuu näkyi yritysten vastuullisuudessa alueen työnantajana. Eettiset ja sosiaaliset perustelut näkyivät Kukkonen mukaan erilaisuuden merkityksenä työyhteisölle, sosiaalisena vastuullisuutena, vajaakuntoisten auttamisena, yksilön etenemisen mahdollistamisena sekä yrityksen arvoina. (Kukkonen, 2009: 132.)

Tutkielman perusteella osalla työnantajista oli havaittavissa yhteiskunnallista vastuuta vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisen edistämisessä. Yhteiskunnallinen vastuu näkyi Kukkoselta mukailleen eettisinä ja sosiaalisina perusteluina. Yksi työnantaja korosti monimuotoisuuden merkitystä työyhteisön voimavarana. Usea työnantaja halusi puolestaan auttaa työnhakijaa tarjoamalla töitä ja järjestämällä työtehtävät yksilön työ- ja toimintakyvyn mukaisiksi. Kaikki asiakkaat eivät työllistyneet palkkatukijaksoa pidemmäksi ajaksi, mutta siitä huolimatta usea työnantaja auttoi ja tuki asiakkaita heidän tulevaisuuden työelämään liittyvissä haasteissa. Työnantajat pitivät tärkeänä tavoitteena sitä, että tarjotaan työmahdollisuuksia henkilöille, joilla on vajaakuntoisuuden myötä rajatut työllistymismahdollisuudet.

”Jos projektia ei ois ollu, niin meille ei ois todennäköisesti tämä nykyinen työntekijä tullu töihin. Tämä oli sellainen vaihtoehto työllistää henkilö, mistä ei ollu käyny mielessäkään, että tämmöstä vois harkita. Ja siinä tilanteessa jos ois sitten, mistä semmosta ois lähteny hakemaan, jos haluaa palkata sellasen jolla on vähän rajatut työllistymismahdollisuudet. Niin mie en usko että meidän työpaikkaan ois tämmöstä henkilöä sitten tullu.” T3

”Mutta mun mielestä on meidänkin yrityksen arvoista katsottuna tärkeätä, että tarjotaan mahdollisuuksia työllistyä myös silloin, jos on jotakin rajoitteita.” T5

Eräs Kompassi-projektin asiakas työllistyi palkkatuetusti noin vuoden ajaksi, mutta sen jälkeen työnantajalla ei ollut töitä enää tarjota asiakkaalle. Palkkatuen päättymisen ei ollut syynä työsuhteen päättymiselle, vaan organisaation taloudellisen näkökulman painottuminen. Tulosajattelussa organisaatio määrittelee toimintaansa paljolti taloudellisten kustannusten mukaan, jolloin työvuoroja tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota seikkoihin, joilla tulosta saadaan parannettua.

”Minusta ratkaisevaa ei oo siinä, että hänen tukensa nyt ois alentunu jonku veran, vaan se on sitten meidän oman yrityksen tavallaan tämmönen tulosjahti, joka on niinku 2013 sitä luokkaa, että sieltä otetaan kaikki ylimääräinen irti. Ja siinä jokaista tehtyä työvuoroa tarkastellaan ikään kuin sen talouden vinkkelistä ja laskelmassa ei nyt sitten löydy tilaa sille, että tässä jatkettais tällä kuviolla.”
T5

Täyden työpanoksen vaatimukset osoittivat sen, että työpanos oli yhteiskunnallista vastuuta tärkeämpi tekijä joidenkin työnantajien näkemysten mukaan. Taloudellisia ja tuotannollisia tekijöitä mitatessa yhteiskunnallinen vastuu jäi joissakin työpaikoissa toissijaiseksi asiaksi. Vaikka työnantajalla ja työyhteisöllä olikin myönteinen asenne vajaa-kuntoista henkilöä kohtaan, niin silti taloudelliset ja tuotannolliset tekijät saattoivat esittää asiakkaan palkkaamisen avoimille työmarkkinoille.

Myönteisen asenteen lisäksi organisaation työvoiman tarve asetti vaatimuksia työllistymiselle. Työntekijän työllistämiseen vaikutti suurelta osin kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen. Suurempi työntekijöiden tarve edesauttoi työllistämistä.

”meillä kävi tuuri, että just silloin, kun sieltä otettiin yhteyttä, niin tarvittiin tähän työhön sopivaa henkilöä...tarjonta ja tarve kohtasi niinku sanotaan, ihan nappiin.” T6

7 Tuetun työllistymisen tuki työpaikoilla

7.1 Työhönvalmentajan tuki asiakkaalle

Tutkin tässä tutkielmassa työnantajien näkemyksiä Kompassi-projektin työhönvalmentajien roolista asiakkaiden työllistämisprosessissa. Tarkoitukseni oli tarkastella erityisesti, millaista tukea työhönvalmentaja on tarjonnut työnantajalle ja miten tuki on auttanut työnantajaa koko prosessissa. Sain näihin kysymyksiin vastauksia, mutta työnantajat painottivat silti enemmän työhönvalmentajan tuen merkitystä Kompassi-projektin asiakkaalle kuin työnantajalle. Työnantajat kokivat, että työhönvalmentaja on ensisijaisesti asiakasta varten.

”Se on tuonu niinku tän avun tälle työntekijälle. Että ei välttämättä niinku minulle, mutta se on sitä työntekijää auttanut, joka tulee tähän mukaan.” T2

”Se on mulle tärkeätä, mut mä koen, että se on erityisen tärkeätä sille työllistyjälle” T5

Useille haastatelluille työnantajille tuli työhönvalmentajan tuesta tuntemus, että tuetun työllistymisen toiminnassa asiakkaasta välitetään aidosti. Asiakkaan yhteydenpito työhönvalmentajaan vaikutti työnantajien mielestä vaivattomalta. Työhönvalmentaja oli helposti lähestyttävissä, kun asiakkaalle tuli työllistymisprosessiin liittyviä asioita hoidettavaksi ja niissä ilmeni tuen tarpeita. Työhönvalmentaja piti myös itse säännöllisesti yhteyttä asiakkaaseen. Yhteyttä pidettiin niin puhelimitse kuin paikan päällä käyden.

”Tuli tunne, että oikeasti välitetään ja halutaan, että kaikki sitten sujuu.” T1

Työhönvalmentajalla oli joihinkin Kompassi-projektin asiakkaisiin heidän henkisiä voimavaroja vahvistava vaikutus. Erään työnantajan mukaan projektin asiakas koki ajoittain henkisiä paineita siitä, että hänen rajoitteensa vaikuttaisivat myös muihin työntekijöihin. Työhönvalmentaja rauhoitti työllistyjää kyseisissä tilanteissa ja toimi siten paineiden vähentäjänä.

”Hän koki ainakin että häneen kohdistui painetta sen takia, että hän ois vähän niinkun omalla rajoitteellaan rajoittamassa muidenkin vapautta toimia. Semmoisena varaventiilinä ja henkisenä tukena koen, että siellä on hyvin paljonkin rauhoteltu ja annettu semmosta tukea, miten täs kannattaa mennä.” T5

Työnantajat kokivat työhönvalmentajalla olleen tärkeä rooli myös asiakkaiden työolosuhteiden ja työtehtävien suunnittelijoina. Tällainen rooli on auttanut samalla työnantajaa, jolloin hän on saanut asiantuntemusta ulkopuoliselta taholta kyseisiin asioihin. Esimerkiksi yhdellä tutkielmaan osallistuneella työnantajalla ja hänen työntekijöillä ei ollut mahdollisuutta tukea samalla lailla projektin asiakasta kuin työhönvalmentajalla. Erityisesti työn suunnittelun ja räätälöinnin toimenpiteissä työhönvalmentajalla oli ratkaiseva rooli. Työnantaja, työhönvalmentaja ja Kompassi-projektin asiakas kävivät hyvin tarkasti ja seikkaperäisesti läpi asiakkaan edellytyksiä työntekoon ja työn vaatimuksia. Niiden mukaisesti he yhdessä suunnittelivat asiakkaan työtehtävät ja joustot, joita hän voi tehdä. Työnantaja koki välttämättömäksi sen, että on olemassa jokin organisaation ulkopuolinen tukihenkilö, jolla on aikaa tukea mahdollista työllistystä.

”Se suurin apu on sille työntekijälle siinä tukena. Että se on tässä välikätenä ollu. Se on selventämässä sitä, miten tämä homma pelittää.” T2

7.2 Työhönvalmentajan tuki työnantajalle

Työhönvalmentajan asiantuntemus työolosuhteiden järjestelyyn ja työn räätälöintiin oli vahvassa osassa tuetun työllistymisen prosessissa työnantajan näkökulmasta. Lähes kaikilla työpaikoilla käytiin läpi työ- ja toimintakykyyn liittyviä ja niiden edistämiseen sekä työn vaatimukseen liittyviä seikkoja. Niiden keskustelujen pohjalta useissa työpaikoissa työolot ja työtehtävät järjestettiin siten, että asiakas selviää niistä. Kaikissa työpaikoissa ei kuitenkaan tarvittu suuria toimenpiteitä työn räätälöintiin. Siitä huolimatta työnantajat pitivät tärkeänä, että tietoisuus on kasvanut keskustelujen myötä ja on esimerkiksi tiedossa väylä, mistä apuvälineitä voi tarpeen tulleen lähteä hankkimaan.

”Senhän takia niitä palavereja on pietettykin, kun on niitä sairaslomia.” T4

”Mä oon kokenu sen sellaisena tukena minulle, että ei itse aseta niitä rajoja, minkälaista työtä tai toimintaa järjestää tälle työllistyjälle. Et antanut itsellekin luvan kokeilla ja sitten se on vaatinut toisaalta sitä, että aika kiinteesti kuulostelle sen työllistyjän kanssa, että miltä se nyt tuntuu, että onko tää nyt semmonen homma, että tää onnistuu. Mut se Kompassi-projektin osuus siinä on ollut se, että tarjottu vähän uudenlaisia näkökulmia siihen, että voisko näin ajatella tai onnistuisko tämmönen järjestely. Esimerkiksi on todettu, että tämän henkilön vahvuus on tuossa asiakaspinnassa, ihan käytännön asiakaspalvelussa” T5

Työnantajille oli hyödyllistä, että työnantaja, työhönvalmentaja ja Kompassi-projektin asiakas kävivät työn alkuvaiheessa keskusteluja työhön vaikuttavista asioista. Alkuvai-

heen keskusteluissa työnantajien tietoisuus asiakkaista ja heidän työn teon edellytyksistä kasvoi. Alkuvaiheen keskustelujen jälkeen esimerkiksi yksi työnantaja halusi kuitenkin ottaa vastuun työn järjestelyistä ja räätälöinnistä.

”Sitten kun työt alkoi, niin kyllä meidän ajatuksena oli, että me otetaan siitä eteenpäin se vastuu. Totta kai muistan, että työntekijä tais muutamanakin päivänä käydä työpaikalla ihan kattomassa sitä tilannetta, mutta ei puuttunut siihen työntekoon. Että olin itse asiassa aika iloinen siitä, että työn alettua meille annettiin se määräys ja ohjausvalta.” T2

Työnantajilla oli myös päinvastaisia kokemuksia työhönvalmentajan tuen tarpeesta työllistämisen prosessin myöhemmissä vaiheissa. Kaikilla työnantajilla ja työyhteisöillä ei ollut riittävästi aikaa tukea Kompassi-projektin asiakasta. Työhönvalmentajalla oli siksi vahva rooli työhön liittyvässä ohjauksessa aivan prosessin alusta loppuun asti.

”hän oli selventämässä ja kertomassa missä mennään, minkälainen henkilö on tulossa ja niinku apuna siinä. Nimittäin voin sanoa suoraan, että minulla ois vähän hirvittäny ihan suorilta käsin ottaa työntekijää tänne, koska minulla itellä ei ole mitään mahdollisuutta, minulla ei aika riitä siihen, että mie osaisin tukea ja olla siinä matkassa mukana. Se ei kuulu mun työnkuvaan ja minun aikani on hyvin rajallinen...Minulle esimiehenä ehkä, että minun itse ei tarvi lähteä ottamaan kaikista asioista selvää ja joita mie en ehkä ehtiskään ottamaan selvää. Että se sillä tavalla auttaa.” T2

Jo pelkkä keskusteluyhteyden mahdollisuus työhönvalmentajaan loi työnantajille turvallisuuden tunnetta. Keskusteluyhteydessä painottui sen vaivattomuus ja työhönvalmentajan tavoitettavuus tarpeen vaatiessa. Vastaavasti työhönvalmentaja oli aktiivisesti yhteydessä myös työnantajiin, mikä koettiin positiiviseksi. Tällä kaikella toiminnalla on ollut työnantajille merkitystä, kun on tiennyt, että taustalla on helposti lähestyttävä taho, joka auttaa mahdollisissa ongelmatilanteissa.

”Meillä ainakin nyt on syntynyt semmonen matala kynnyks. Aina kun asioidaan työ- ja elinkeinotoimiston kanssa, niin siinä on vähän semmonen fiilis, et täs on tärkeämpää se et mennään jonkun tietyn pykälän mukaan, et se ihminen jää niinku taakse. Mut taas Kompassin kanssa se keskusteluyhteys, niinku siinä keskiössä on se työllistyjä eikä niinkään jotkut prosessit jossakin siellä takana tai tekniikka. Toki mä tarvin sitä apua siihen, että täytetään oikein hakemukset ja selvittäään siitä byrokratiastakin, mut mä koen paljon tärkeämpänä sen, että mullekin on sitten semmonen kanava, jonka kautta mä saan tukea siihen, et jos tulee jotain ongelmia työntekijän kanssa, niin on semmonen helposti saatavilla oleva niinku tukitaho.” T5

”Ja sitten tuo projektin yhteydenpito ja kaikki tämä on ollut heidän puolelta niin hyvä ja arvokas ja joustava. Se on kaikin puolin toiminut. Ja projektin vetäjä, joka on meihin ollut yhteydessä, niin on todella ollut hyvä siinä työssä.” T6

”Sieltä ollaan oltu läsnä Kompassi puolelta. Se on ollut todella hyvä asia. Sieltä on oltu kiinnostuneita siitä työntekijöistä sekä meistä, että miten meillä menee. Se on toiminut kyllä loistavasti.” T7

Jokainen työnantaja toi haastatteluissa esille työhönvalmentajan tuen paperiasioiden järjestämisessä. Kuusi seitsemästä työnantajasta piti työhönvalmentajan toimintaa näissä tehtävissä erittäin hyödyllisenä. Työnantajat kokivat hyvänä, että vaikeita lomakkeisiin liittyviä asioita hoitaa joku toinen heidän puolestaan, mikä auttaa puolestaan työnantajaa keskittymään muihin asioihin. Se helpotti huomattavasti työnantajan työtä ja auttoi selviytymään usein monimutkaisista lomakkeista. Työhönvalmentaja myös esitteli eri tutkimuotojen säännöksiä, mikä helpotti työnantajien urakkaa kyseisissä asioissa.

”vaivattomasti mennyt kaikki paperityöt ja kaikki tämmöset. Että tosi fiksusti. Totta kai se antaa meille mahdollisuus, että he tekee jotakin meidän puolesta. Selvitetään asioita ja selvitetään paperisotaa ja muuta, että se on meiltä pois vähemmäksi joku asia. Ei oo tarvinnu ku oikeestaan allekirjotukset laittaa.” T7

”Mun mielestä tärkeintä on ollu se byrokratian kynnyksen alentaminen, että ei tarvi ihan hirveesti selvittää asioita, että minne ollaan yhteydessä ja minkälaisia lomakkeita pitää käyttää ja liitteitä.” T5

”Se selkeyttää asioita ja on ollut mahdollisuus kysyä näistä eri työllistymisen vaiheista ja jos on jotain esimerkiksi siinä paperien täytössä. On hyvä, että siinä on joku tuki...on monesti monimutkasia kaikki nämä juttunsa, niinku se vois olla helpompi. Tavallinen maallikko ei välttämättä ees ymmärrä niitä lappuja mitä se tulee kirjottaneeksi. Ja sitten työnantajalle ne on vielä monimutkasemmat” T1

”Se on liittynyt näihin työvoimahallinnon palveluihin ja tähän tukiviidakon selvittämiseen...kun ei ole itse tuttu näille työvoimahallinnon palveluille, niin tuntuu, että sitten projektityöntekijä on pystynyt ohjaamaan siellä oikeaan yhteydenottotahoon. Se on ollut korvaamatonta suorastaan se apu, jota se työntekijä projektin puolesta on antanut.” T3

”Hehän ovat tehneet oikeestaan mejän puolesta paperityöt eikä mejän oo tarvinnu ettiä mittään.” T6

Vain yksi seitsemästä haastatellusta työnantajasta oli tyytymätön työhönvalmentajan osuuteen paperiasioiden hoidossa. Työnantaja olisi toivonut työhönvalmentajalta vielä parempaa huomioimista tukiasioissa. Tämän työnantajan mukaan yhden kuukauden tuki jäi saamatta, koska papereita ei hoidettu riittävän ajoissa kuntoon.

”Ehkä vähän paremmin tuota paperihommaa ja tukijuttuja selvittää. Meilläki meni se ensimmäisen kuukauden tuki vähän harakoille, ku se piti niin äkäsesti

ne paperit lähettää sinne. Hyvä että ehittiin palkat laskea, niin ne oli vanhana ne kaikki paperit. Että niitä ei hyväksyty.” T4

Kaksi työnantajaa toi haastatteluissa esille näkemyksensä tutun työhönvalmentajan pysyvyydestä. Toisen työnantajan kohdalla työhönvalmentaja vaihtui, mutta työnantaja koki, ettei sillä ollut merkitystä prosessiin. Toisen työnantajan kohdalla oli vaarana, että työhönvalmentaja vaihtuu. Silloin työnantaja koki, että sillä olisi saattanut olla huono vaikutus koko prosessin kannalta. Loppujen lopuksi kyseinen työhönvalmentaja ei vaihtunut, mikä oli helpotus työnantajalle. Näiden työnantajien ristiriitaisten käsitysten vuoksi tulee epäselvä kuva siitä, millainen merkitys työhönvalmentajan pysyvyydellä on.

”Kompassin puolelta henkilöt siinä matkan varrella vähän vaihtui, mutta mun mielestä sillä ei ole ollut sinänsä mitään merkitystä. Asiat hoitui ihan yhtä lailla, vaikka se osapuoli sieltä vaihtuikin.” T5

”tämä työntekijä oli vaihtumassa ja hän ilmoitti, että hän ei voi meidän kanssa jatkaa, mutta sitten kuitenkin pääsi vielä palaamaan tähän työhön. Siinä oli mahdollisuus käydä niin, että meidän projektiyhteyshenkilö olisi vaihtunut. Jos se ois kesken kaiken vaihtunut, niin se ois ollu tosi haastavaa. Onneksi siellä projektin puolella asiat järjestyi kuitenkin niin, että meillä sama Kompassi-projektin työntekijä on sitten jatkanut. Mutta näen sen tosi tärkeäksi, että ois yksi henkilö, joka tän pystyis saattaan alusta loppuun asti.” T3

7.3 Työn räätälöinnin toimenpiteet

Kompassi-projektin asiakkaiden rajoitteet tai vajaakuntoisuus vaikuttivat heidän työnteoonsa hyvin vaihtelevasti työnantajien näkemysten mukaan. Osalle asiakkaista vajaakuntoisuudella ei ollut mitään vaikutusta tai hyvin vähän vaikutusta itse työnteokseen. Osalla vajaakuntoisuus vastaavasti rajoitti työnteoa hyvin paljon. Osassa näissä tapauksissa vajaakuntoisuus heijastui myös asiakkaan asemaan työyhteisössä verrattuna muihin työntekijöihin. Nämä Kompassi-projektin asiakkaat toimivat usein rajoitteiden myötä erilaisissa avustavissa tehtävissä, joten työnkuva oli poikkeava muihin verrattuna.

Koska Kompassi-projektin asiakkailla vajaakuntoisuus vaikutti eri asiakkaiden kohdalla vaihtelevasti työn tekemiseen, niin siksi vaihtelua oli myös työn räätälöinnin toimenpiteissä. Kuudessa työpaikassa työn räätälöinnin toimenpiteistä keskusteltiin kolmikanta-keskusteluissa työnantajan, asiakkaan ja työhönvalmentajan kesken. Yhdessä työpaikas-

sa Kompassi-projektin asiakas työskenteli normaalisti ilman erityisiä työolosuhteiden järjestelytoimia. Työnantajan, asiakkaan ja työhönvalmentajan kanssa käytiin kuitenkin läpi työn viihtyvyyteen vaikuttavia toimia.

”No juuri työntekijän viihtyvyyttä ja sillä lailla, että mitä se tekee ja miten tää homma pelaa ja kaikki tämmöset yleisjutut.” T7

Vaikka työn räätälöinnin toimenpiteistä keskusteltiin kuudessa työpaikassa, niin kolmessa niistä toteutettiin hyvin vähän työn räätälöintiä, koska työnhakijoiden rajoitteet eivät vaikuttaneet merkittäväällä tavalla työn tekemiseen. Näistä asiakkaista yksi toimi avustavissa tehtävissä työpaikalla, joihin työnantaja oli jo alusta alkaen hakenut työntekijää. Avustavien tehtävien hoitaminen onnistui ilman erityisiä järjestelyitä. Yhdelle asiakkaalle työn organisointiin riitti tekninen apuväline, jonka jälkeen hän pystyi täysipainoisesti ja tasavertaisesti työskentelemään työyhteisössä. Yhden asiakkaan kohdalla työnantaja suoritti puolestaan normaalia tiiviimmän perehdyttämisyksikön, mutta se ei johtunut asiakkaan rajoitteista, vaan sellaisista työtehtävistä, joista asiakkaalla ei ollut aikaisempaa työkokemusta. Vaikka rajoitteet eivät aiheuttaneet kyseisen asiakkaan kohdalla toimenpiteitä työtehtäviin, niin väärinkäsitysten välttämiseksi asiakkaan erityispiirteestä haluttiin kertoa työpaikalla läsnä oleville henkilöille.

Vaikka kaikkien kohdalla vajaakuntoisuus ei aiheuttanut työn räätälöintiä, niin työnantajien mielestä oli positiivista, että näistä asioista keskusteltiin. Keskustelujen myötä työnantajien tietoisuus kasvoi niin asiakkaasta, työn räätälöinnistä kuin myös yhteiskunnan tukitoimien mahdollisuudesta esimerkiksi apuvälineiden hankinnan tai taloudellisten tukimuotojen osalta. Tietoisuuden lisääntyminen antoi työnantajille varmuutta selviytyä paremmin tulevaisuuden haasteista, mikäli joskus täytyisi turvautua työn räätälöintiin tai yhteiskunnan tukitoimien käyttöön.

”Me ei tiedetty etukäteen, että semmostakin tukea saa. Että jos oltais jotain muuta järjestelyitä jouduttu työpisteessä tekkeen tai sitten jos ois tuota, yks ihminen varata siihen koulutukseen tai jotain muuta, niin siihenki ois saanu.” T1

Kolmessa työpaikassa kolmikantakeskustelujen pohjalta toteutettiin huomattavasti enemmän työtehtävien ja työolosuhteiden järjestelyjä. On huomattava, että näistä kolmesta työpaikasta yhdessä projektin asiakas työllistyi määräaikaista työjaksoa pidemmälle ajalle. Kahteen muuhun asiakkaaseen vajaakuntoisuus vaikutti paitsi työn tekemiseen niin heikentävästi myös työllistymiseen.

Työn räätälöintiä toteutettiin kolmessa edellä kuvatussa työpaikassa työnantajan, työhönvalmentajan ja Kompassi-projektin asiakkaan kesken. Suunnittelua työn organisoinnista käytiin paikoin tarkkaan läpi ja toisinaan suunnitellut toimenpiteet myös kirjattiin ylös. Keskusteluissa pohdittiin paljon sitä, miten vajaakuntoisuuden aiheuttamat rajoitteet vaikuttavat työn tekoon ja miten työtehtäviä voidaan järjestää siten, että projektin asiakas selviytyisi työstä hyvin. Työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen välinen tasapainoinen suhde oli siten keskusteluissa ja työn räätälöinnissä tavoitteina.

”siinä on käyty selkeästi se, että mitä tämä työntekijä pystyy tekemään, minkälaiset on hänen rajoitteet ja sitten on tehty semmosta työsuunnitelmaa hyvin tarkasti ja siinä on kirjattu me yhdessä...jouduttiin kirjoittamaan ihan, että mitä hän tekee ja missä. Siinä piti jo räätälöidä, miten se asia etenee. Ja siinä vaiheessa-han myös sovittiin, että jos tulee ongelmia, niin osaan ottaa sitten yhteyttä Kompassi-projektin työntekijään. Ja miehän jouduin ottamaan, kun huomattiin, että tämä oli siitä huolimatta liian monimutkainen työ.” T2

Työnantajien näkemysten mukaan kahdessa työpaikassa projektin asiakkaat eivät pystyneet vajaakuntoisuuden johdosta tekemään samoja työtehtäviä ja samoilla työvuoroilla kuin työpaikkojen muut työntekijät. Osittain he pystyivät tekemään samaa työtä kuin muutkin, mutta erityisjärjestelyin heidän työkuvansa oli poikkeava muihin verrattuna. Molemmilla asiakkailla oli kuitenkin erityistaitoja tai erityisiä työn mielenkiinnon kohteita, joita hyödynnettiin työpaikoilla monesti. Tästä hyötyivät paitsi työnantaja, työhyteistö ja projektin asiakkaat, mutta myös työpaikkojen hyödykkeitä käyttävät asiakkaat.

Projektin asiakkaiden työn räätälöinnin toimenpiteet suuntautuivat työtehtävien tai työaikojen järjestelyyn. Isommissa organisaatioissa työtehtävien räätälöinti onnistui paremmin. Näissä organisaatioissa pystyi jo yksikköön sijoittumisella vaikuttamaan työssä jaksamiseen.

”Tämmönen isompi yksikkö tarjoaa ehkä vielä paremman mahdollisuuden niihin räätälöinteihin. Meilläkin se on ehkä vähän kiikun kaakun, mut on löydetty kuitenkin niitä mahdollisuuksia erityisjärjestelyihin.” T5

Joissakin työpaikoissa lähdettiin työtehtävien tasolla liikkeelle pikku hiljaa. Työpaikoilla sovittiin, minkälaisiin työtehtäviin kulloisessakin vaiheessa asiakkaan voimavarat riittävät ja osapuolet toimivat niiden mukaan. Ensiksi lähdettiin liikkeelle perusasioista ja helpommista työtehtävistä. Kokemuksen karttuessa työn vaatimustasoa lisättiin koko

ajan ja loppujen lopuksi asiakas pääsi tekemään jo työpaikan kaikkein vaativimpia työtehtäviä.

”Me ite huomattiin, me lähettiin ite tämän työntekijän kanssa liikenteeseen ensin kevyistä työtehtävistä, tämmösistä tukityötehtävistä työpaikalla ja helpoimmasta päästä ja sitten lähettiin ihan omatoimisesti kartottamaan vastuuta ja lisäämään sitä työtoimenpiteiden tai työtehtävien vaativuutta.” T3

”Ollaan lähetty liikenteeseen siitä, että meidän työntekijä tekee niitä asioita, missä hän pärjää ja tykkää olla ja haastavuustasoa lisätään koko ajan sen mukaan, mitä pidemmälle tää meidän työntekijä kehittyy.” T5

Joidenkin Kompassi-projektin asiakkaiden työtehtävät järjestettiin niin, että heidät vapautettiin tietyistä tehtävistä. Heidän ei tarvinnut osallistua esimerkiksi raskaisiin fyysisiin suorituksiin. Yhdessä työpaikassa projektin asiakas vapautettiin eräästä työtehtävästä, mutta työhönvalmentajan kerrottua työolosuhteiden järjestelytuen mahdollisuudesta, tilanne muuttui siten, että työllistyjää pystyttiin perehdyttämään myös kyseiseen tehtävään intensiivisesti. Työnantaja haki hyvien kokemusten myötä vielä toistamiseen samaista tukea, mutta eri työtehtävään. Vaikka kokemukset työolosuhteiden järjestelytuesta olivat hyvät, niin asiakkaalle järjestettiin myöhemmin vapautus ensimmäisen tuen kohteena olleesta tehtävästä, koska työnantajan mukaan se vaati asiakkaalta hyvin paljon henkisiä resursseja. Tulevaisuutta ajatellen intensiivisempi perehdyttäminen kyseiseen tehtävään oli kuitenkin antoisaa, koska se avasi kyseiselle henkilölle parempia työmahdollisuuksia alan työmarkkinoilta.

”Siinä alkuvaiheessa kävi ilmi se, että on mahdollisuus hakea tämmöstä lisätukea siihen, että meidän puolelta nimettäisiin ihan perehdyttäjä, joka mahdollistais sen, että voitais ikään kuin henkilökohtaisella perehdytyksellä ja opastuksella pystyyn saamaan kokemusta siitä, että pärjääkö siinä, että voisko siitä selvitä... Seki oli semmonen tuki, ettei ollu tietoa, että semmoista ois haettavissa ja me samalla myös sitten näköjään koulutettiin vähän paikallista työvoimatoimistoakin, koska heillekin tää oli ensimmäinen tapaus ja he kävivät henkilökohtaisestikin täällä paikalla vähän haastattelemassa, että täytyykö edellytykset. Tää oli tämmönen hakemus työolosuhteiden järjestelytuesta. Lähtökohtana siinä oli, että työntekijä tarvitsee henkilökohtaista ohjausta. Tässä järjestelytuessa oli kysymys, että siinä kompensoidaan sitä, että meillä henkilön työaika sitoutuu siihen, että hän henkilökohtaisesti opastaa tätä kuntoutujaa. Ja tätä haettiin sitten vielä jakson aikana toisen kerran... Mutta kuitenkin tämmösiä ei ois osattu hakea eikä varmasti ois työllistyjäkään ollut tietoinen niistä.” T5

Työaikajärjestelyt liittyivät vajaakuntoisuuden aiheuttamiin työn räätälöinnin toimenpiteisiin. Työnantajat säätivät Kompassi-projektin asiakkaiden työaikoja heidän voimavaroihinsa sopivilla tavoilla. Työaikajoustoja annettiin päivittäisiin ja viikoittaisiin tunti-

määriin sekä ylimääräisiin lepohetkiin työvuorojen aikoina. Työhönvalmentaja toi työaikoihin liittyviin keskusteluihin oman asiantuntemuksensa.

”Erityisjärjestely oli tämä hänen tuntimääränsä. Jätettiin viiteen tuntiin, yleensä ois kuusi tuntia tässä tukityöllistymisessä. Ja sitten on mietitty sitä, että hän voi olla niin kuin maata, olla pitkällään, että hän pärjää taas vähän aikaa eteenpäin.” T2

”siinä alkuvaiheessa kerran mentiin siihen miinaan, että laitoin hänelle työvuoron, jossa on vähemmän porukkaa. Silloin hän osallistui niihin siitakin syystä, että itse sitten yrittää sata lasissa. Kuitenkin sillon tuli ongelmia sen fysiikan kans, ettei palautunutkaan viikonlopun aikana siitä rasiuksesta. Mutta sitten sen jälkeen hyvin vähän on ollut semmosta, että ois fysiikan kanssa ollu mitään ongelmia.” T5

Yksi työnantaja koki vaikeaksi sen, miten Kompassi-projektin asiakas ja työnantaja kertoivat työyhteisölle asiakkaan rajoitteista. Työnantaja koki tärkeäksi, että työyhteisölle kerrotaan asiakkaan vajaakuntoisuudesta, koska asiakkaalle oli räätälöity vapautuksia ja joustoja tietyistä työtehtävistä. Tiedon levittämisellä oli tarkoitus estää väärin mielikuvien syntyä projektin asiakkaasta. Lopulta työyhteisölle kerrottiin asiakkaan vajaakuntoisuudesta palaverin yhteydessä. Siitä huolimatta työyhteisössä syntyi epäselvyyksiä, koska kaikki työntekijät eivät pystyneet osallistumaan palaveriin. Työnantajan täytyi myöhemmin selvittää näitä epäselvyyksiä.

”Mä koin ite vähän hankalaks sen, että miten työyhteisölle kerrotaan. Että pidetty lähtökohtana sitä, että mitä työllistyjä ite haluaa kertoa omista rajoitteistaan tai muista. Koska meilläkin vuoden aikana tässä pyörähtää aika paljon erilaisia henkilöitä ja sitten nää jotka täällä pysyvämmin on, niin ei välttämättä aina osaa ajatella sitä, että esimerkiksi tässä tapauksessa tällä työllistyjällä on ollut vapautus tietyistä raskaista nostotehtävistä...Vaikka sitä sitten on tiedotettu, niin sen alkuvaiheen jälkeen on hävinnyt se ongelma. Mut siinä alotuksessa on kuitenkin mietitty välillä, että oisko ollu kuitenkin syytä vähän laajemmin kertoa työyhteisölle ja valmistaa sitä työyhteisöä siihen, että nyt meillä on tällainen työntekijä, jolla on nämä ja nämä rajotukset ja ilman, että niitä taustoja tarvis kauheen yksityiskohtaisesti selvittää. Vaan ylipäätään se, että henkilöä ei verrateta niin sanotusti normaalieläimillä työllistettyyn.” T5

Samainen työnantaja arvosti monimuotoisuutta ja näki sen työpaikan voimavarana. Työnantaja toivoi myös työyhteisön ajatusmaailman avartuvan enemmän kertomalla yhdessä vajaakuntoisen asiakkaan kanssa hänen rajoitteistaan. Työnantajan mukaan tietoisuuden kasvaessa työyhteisö oppi ja tottui siihen, että jollakin työntekijällä voi olla erilainen työnkuva. Työnantajan näkemyksen mukaan työhönvalmentajan ammattitaitoa olisi voinut hyödyntää siihen aikaan, kun työyhteisölle kerrottiin työllistyjän rajoitteista.

Työhönvalmentaja olisi voinut madaltaa sekä työllistyjän, työnantajan että muidenkin työntekijöiden kynnystä puhua asiasta ja käsitellä sitä.

”Sitten jälkikäteen, että viimeinen tällainen palautekeskustelu ku on käyty, niin silloin oltiin vähän sitä mieltä, että ois ehkä kannattanu ottaa se Kompassi-projekti mukaan vaikka siihen viikkopalaverin yhteyteen. Että Kompassi-projekti kävis kertomassa siitä, että minkälainen henkilö meille on tulossa tai jotaki semmosta, joka niinkun madaltaa sitä kynnystä tai selkeyttää ainaki sitten...Kyllä mun mielestä se on hyväksytty sitten, kun mitä pitempään henkilö on ollu täällä, niin sitä selkeämmin on ymmärretty, että minkälainen rooli on...työyhteisökin oppii ja tottuu siihen, että meit on erilaisii ja meidänkin kokoses yksikös löytyy niitä työtehtäviä, että kaikkien ei tarvi ihan kaikkee osata...Ei me voida lähteä siitä, että se on nyt ton ihmisen vika, et laitetaan se ihminen pois, niin sithän tää ongelma hoituu.” T5

7.4 Tuetun työllistymisen toimintamallin arviointia

Jokaisen haastatellun työnantajan mukaan Kompassi-projektissa toteutettu tuetun työllistymisen toimintamalli oli erinomainen sekä työnhakijan että työnantajan kannalta. Työntekijien näkökulmasta tuetun työllistymisen toiminta madaltaa kynnystä ottaa vajaakuntoinen henkilö työharjoitteluun tai työhön. Tuetussa työllistymisessä voittajia ovat kaikki osapuolet työnhakijasta ja työnantajasta aina yhteiskuntaan asti. Työnantajalle toimintamalli antaa lisäresurssia ja yhteiskunta säästää taloudellisissa kustannuksissa. Vajaakuntoisten on työnantajien mukaan hyvin haastavaa saada samanlaisia työmahdollisuuksia ilman tuetun työllistymisen kaltaista toimintaa.

”eihän heille varmaan tule ikinä mahdollisuutta, jos ei ole tämmöisiä systeemejä. Kyllä se on niin hyvä homma. Perusidea on ihan mahtava.” T4

”Tämä Kompassi-projektin malli nimenomaan näillä, joilla on siis todella vaikeuksia työllistyä, niin tässä on ihan pakkokin olla joku, koska he jäisivät muuten tuuliajolle” T3

Tuettuun työllistymiseen liittyvät positiiviset työnantajan näkemykset johtuivat pitkälti työhönvalmentajan toimimisesta tuen antajana. Työntekijien mukaan tuetun työllistymisen toimintamallissa ihminen on keskiössä. Siinä ei piilouduta joidenkin säännöstöjen taakse, vaan mahdollisen työllistyjän eteen tehdään oikeansuuntaisia toimenpiteitä, jotta työllistyminen onnistuisi. Tuetun työllistymisen toimintamalli antoi myös työnantajalle helposti lähestyttävän väylän mahdollisissa ongelmatilanteissa ja muissa työllistämiseen ja työn järjestelyihin liittyvissä kysymyksissä. Tuetun työllistymisen toimintamallissa

otettiin hyvin tarkasti huomioon asiakkaan rajoitukset ja osaamisalueet, joiden pohjalta työn räätälöinti tehtiin. Tämä oli työnantajien näkökulmasta hyvin tärkeä seikka. Ilman tuetun työllistymisen toimintaa työn räätälöintiä ei tapahtuisi ainakaan samassa mitta-kaavassa. Tuetun työllistymisen toimintamalli saattaa työnantajien mukaan myös vähentää ennakkoluuloja työnantajien keskuudessa ja työyhteisöissä. Joidenkin työnantajien mukaan tuetun työllistymisen toiminta on vajaakuntoisille välttämätöntä. Ilman tuetun työllistymisen toimintaa ja erityisesti ilman työhönvalmentajan tukea vajaakuntoiset henkilöt olisivat vaikeassa asemassa ja heidän olisi hyvin vaikea työllistyä.

”Kompassi-projekti on tosiaan ollu tärkeä näitten henkilöiden kohdalla kyllä. En olis muuten tullu perehtyneeksi kyseisten henkilöiden työtaustaan, työn tekemiseen ja työn ohjaamiseen. Eikä ne ois tullu missään vaiheessa esille, ei työntekijät välttämättä ois kertoneet. Sitä hirveen vaikea työntekijältä odottaa, että kerroppas nyt kaikki. Esimerkiksi yks oli mielenterveyskuntoutuja, niin hän ei sitä ensimmäiseksi heti sanonu, vaan toisena päivänä vasta vähän niinku kerto. Että siinä niinku tarvitaan semmosta, että jotain muuta instanssia siihen väliin.”
T2

”Tässä on sitten ollu koko ajan ihminen mukana.” T1

Tuetun työllistymisen toimintamalli koettiin niin hyvänä, että vastaavaa toimintaa haluttiin lisää yhteiskuntaan. Usea työnantaja toivoi tuetun työllistymisen toiminnasta projektitoiminnan sijaan pysyväisluonteista. Pysyväisluonteisen toiminnan seurauksena vajaakuntoisten työllistyminen voisi paremmin edistyä.

”Ei ainakaan vähempää. Tämähän on aivan loistava juttu. Se herättää juurikin sen ajatuksen, että oikeesti välitetään. Niitähän on paljon ihmisiä, jotka sitten tipahtaa tuolta rattaista pois. Tämä jotenkin piettää niinkö pinnalla, siellä mukana.” T1

”Varmasti näillä on iso työllistävä vaikutus. Ois niinku tuo työvoimatoimisto tai ely. Niin et siellä ois ihan vakituinen työntekijä, joka hoitaa tämän tyyppisiä juttuja.” T6

”toivoisin, että tämä ois jatkuvaa toimintaa. Nyt ymmärrän, että tämä on vaan ja ainoastaan projekti, mutta voisin kuvitella, että tämmöiselle olisi tarjousta myös pidemmällekin ajalle.” T3

”Siis mun mielestä projekti kalskahtaa aina siltä, että nyt on vähän aikaa ja sit häviää aina jonnekin. Mä toivoisin, että tämmöinen tukimuoto ois niin tärkeäks koettu, et se ois ikään kuin pysyvä malli.” T5

Osa työnantajista vertasi tuetun työllistymisen toimintaa muihin toimintakäytäntöihin, joista heillä oli kokemusta. Esimerkiksi kahdella työnantajalla on ollut aikaisemmin

työharjoittelijoita tai tukityöllistettyjä palveluksessa työhallinnon välittämänä. Silloin työharjoittelut ovat jääneet lyhyiksi ja korkeintaan muutaman viikon mittaisiksi jaksoiksi. Työllistymisen tulokset ovat myös olleet näissä heikkoja. Työnantajien mukaan työhallinnon välittämät työharjoittelijat tai tukityöllistetyt ovat olleet vailla ulkopuolista tukea ja apua. Heidän on itse pitänyt olla aktiivisia mahdollisten kysymysten suhteen. Usein sopivasta yhteyshenkilöstä on ollut epätietoisuutta. Myös työnantajilla on ollut näissä toimintamalleissa vaikea löytää sopivaa henkilöä vastaamaan esiin tulleisiin kysymyksiin.

”Meillä on ollut näitä työkkärin harjoittelijoita, niin monesti siellä, kun sulla ei ole ihmistä kelle soittaa. Ne niinku vaan lyyään tänne ja ne on oman onnen nojassa...Minä oon vaan täyttänyt työharjoittelulapun ja mulla ei ketään ihmistä kelle soittaa. Harjoittelijalle on vaan sanottu, että eti harjoittelupaikka. Ja jatko-suunnitelmista ei ole kukaan ottanut mitään yhteyttä. Hän ei itte tiiä mihin lähtiä ottaan ja mie en tiiä mihin lähtiä ottaan. Siihen jos vertaa, niin tää on ihan loistavaa.” T1

”Ei niissä oo kettään. Että ne tulee ihan tuosta ovesta tai on lähetetty että tämän tukityöllistetty ja siinä on hyvin vähän tietoa. Eikä oo loppujen lopuksi kovin seurantaa.” T2

Tuetun työllistymisen vaiheet voidaan kuvata sijoita-valmennusmallin avulla. Siinä työn etsintä ja työhön sijoittuminen on prosessin alkuvaiheessa ja varsinainen valmennus tai kuntoutus vasta sen jälkeisessä vaiheessa. Työllistyjälle on tarjolla työhönvalmentajan tukea myös työllistymisen tapahduttua aina niin kauan kuin kyseinen henkilö sitä tarvitsee. (Härkäpää ym. 2000, 21.) Myös Kompassi-projektin tuetun työllistymisen mallissa valmennusvaihetta toteutettiin yleensä työhönvalmentajan johdolla asiakkaan olleessa työssä. Työnantajalla tai muilla työntekijöillä ei aina ollut mahdollisuutta valmentaa tai kuntouttaa Kompassi-projektin asiakasta. Valmentaminen tai kuntouttaminen oli siten työhönvalmentajan vastuulla.

”halivilihoi, kerta kaikkiaan, en ennätä, mie en oo semmonen kuntouttava ihminen. Nimenomaan tämmösten vaikeasti työllistettävien ja joilla on vaikeuksia esimerkiksi justiinsa fyysisesti tai psyykkisesti, niin ei mulla ole siihen resursseja itellä eikä henkilökunnalla. Että se on parempi, että siellä on tällainen projekti-työntekijä tai joku tukihenkilö heillä itellään...Aika karskisti voip sanoa, että tämä ei ole semmonen kuntouttava laitos.” T2

8 Pohdinta ja johtopäätökset

Olen tarkastellut tässä tutkielmassa Kompassi-projektin asiakkaiden työllistämiseen ja yleisesti vajaakuntoisten työllistämiseen vaikuttaneita tekijöitä. Lisäksi olen tutkinut tuetun työllistymisen toimintamallin toimivuutta ja työhönvalmentajan palveluita. Kyseisiin näkökulmiin olen hakenut vastauksia seitsemältä eri työnantajalta, jotka työllistivät Kompassi-projektin myötävaikutuksella asiakkaita ainakin määräaikaan työsuhteisiin. Tarkoitukseni oli myös tarkastella, kuinka moni näistä asiakkaista työllistyisi väli-vaiheiden jälkeen avoimille työmarkkinoille haastateltujen työnantajien organisaatioon.

Työnantajat ottivat projektin asiakkaat ensin työjaksoille, joihin haettiin palkkatukea. Lisäksi joidenkin kohdalla hyödynnettiin työharjoittelumahdollisuutta. Haastatteluista ilmeni, että kolmella tai neljällä projektin asiakkaalla oli työnantajien näkemysten mukaan hyvät edellytykset jatkaa työntekoa samassa työpaikassa. Lisäksi yhdelle henkilölle oltiin järjestämässä oppisopimuspaikkaa.

Työllistymisen näkökulmasta edellä mainitut lukemat ovat kohtuullisen hyviä. Ainoastaan kahdelle seitsemästä tarkastelun kohteena olleista ei ollut varmuudella luvassa jatkoa samassa työpaikassa. Kyseiset lukemat eivät ole kuitenkaan yleistettävissä laajemmalle alueelle. Tutkielman kohteena olleet olivat yksittäistapauksia. Haastatteluihin valikoituneet työnantajat olivat otos suuremmasta työnantajien joukosta. Otosta ei valittu summittaisesti, vaan valikoiden. Tämän vuoksi on mahdollista, että haastateltavien joukkoon on valikoitunut sellaisia työnantajia, joiden näkemykset ja kokemukset työntekijöistä ja tuetun työllistymisen prosessista ovat olleet kaikkein positiivisimpia.

Kompassi-projektin asiakkaiden sekä yleisemmin vajaakuntoisten työllistämiseen vaikuttavat tekijät voidaan luokitella tutkielman tuloksien perusteella neljään eri kokonaisuuteen. Työllistämiseen vaikuttavat tekijät muodostuivat organisaation taloudellisista ja rakenteellisista puitteista, yksilöllisistä ominaisuuksista, yhteiskunnallisesta tuesta sekä työnantajan ja työyhteisön asenteesta. Kuviossa 1 on kuvattu edellä mainitut tekijät.

Kuvio 1. Vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseen vaikuttavat tekijät työnantajien näkökulmasta



Yksilöllisistä ominaisuuksista painottuivat vahvasti työnhakijan osaaminen sekä motivaation ja asenteen merkitys työtä kohtaan. Työtehtävien onnistuneeseen suorittamiseen tarvittiin osaamista, joka useasti saavutettiin alalle soveltuvan koulutuksen kautta. Kaikissa työpaikoissa työnhakijalta ei vaadittu kuitenkaan tiettyä koulutusta, mutta osaaminen täytyi hankkia muuta kautta, kuten työssä oppimalla tai aiemmalla työkokemuksella. Joissain tapauksissa lainsäädäntö asetti koulutusvaatimukset ja riittämätön koulutus saattoi estää työllistymisen. Työnhakijan yksilöllisiin ominaisuuksiin liittyi myös työnhakijan työ- ja toimintakyky. Työ- ja toimintakyvyn rajoitteet saattoivat joissain tapauksissa estää täysipainoisen osallistumisen työtehtävien hoitoon. Työnantajat puntaroivat usein työnhakijan työpanosta, joten rajoitteet vaikuttivat jossain määrin työllistämiseen.

Organisaation rakenteelliset ja taloudelliset puitteet määrittivät osaltaan työllistämisen onnistumisen. Organisaation rakenteissa täytyy olla työvoimalle aitoa tilausta, kun rekrytoidaan uusia työntekijöitä. Työpaikoilla on lukemattomia erilaisia työtehtäviä, mutta ilman organisaation tarvetta työvoimalle, työhakijoiden työllistyminen ei onnistu. Työvoimarakenteen lisäksi työnantajat ajattelevat työntekijöiden työpanosta ja organisaation tulosta sekä niiden välistä suhdetta. Työntekijöiltä vaaditaan tuloksellista ja tehokasta toimintaa, jotta organisaation tulos olisi mahdollisimman hyvä. Vajaakuntoisuus ei

kaikilla työpaikoilla ole este tulokselliselle ja tehokkaalle toiminnalle, kun työtehtävät ovat sopivia ja tarpeen mukaan räätälöityjä.

Työnantajat kokivat yhteiskunnan tarjoaman tuen tärkeäksi työllistämistä edistäväksi tekijäksi. Työnantajien mukaan ulkopuolinen asiantuntija opasti ja valmisti työnhakijoita työnhakuun liittyvässä prosessissa. Ulkopuolisella asiantuntijalla oli konkreettinen ohjaava vaikutus, mutta myös sosiaalinen ja henkinen vaikutus työnhakijoiden työhaussa. Myös yhteiskunnan puolelta tulleilla taloudellisilla tukimuodoilla oli suuri vaikutus työllistämiseen. Esimerkiksi palkkatuki kannusti työllistämään henkilöitä, joilla oli alentunut työpanos tietyissä työtehtävissä. Työnantajat kokivat palkkatuen kompensoivaksi ja riskejä vähentäväksi tekijäksi vajaakuntoisten työllistämisessä. Palkkatukijakson aikana työnantaja pystyi tutustumaan työntekijään ja päättämään työllistämisen jatkosta paremmilla tiedoilla.

Työnantajien ja työyhteisön asenne oli myös yksi vajaakuntoisten työllistämiseen vaikuttava tekijä työnantajien näkemysten mukaan. Työllistämistä edisti, mikäli työnantaja ja työyhteisö suhtautuivat positiivisesti vajaakuntoiseen työntekijään hänen rajoitteistaan huolimatta. Jossain työpaikoilla vajaakuntoisuus nähtiin jopa eduksi niissä tapauksissa, kun työnantajalla oli halua yhteiskunnalliseen vastuunkantoon.

Vajaakuntoisten työllistämiseen vaikuttavien neljän osa-alueen ollessa tasapainossa kasvaa työllistämisen todennäköisyys. Kun kaikki osa-alueet ovat hyvällä tasolla, niin työllistämisen mahdollisuudet kasvavat. Epätasapaino jollakin osa-alueella saattaa vaikuttaa heikentävästi työllistämiseen. Esimerkiksi riittämätön taloudellinen tuki yhteiskunnalta tai työyhteisön kielteinen asenne voi vaikuttaa rekrytoinnin päätöksiin. Voi toisaalta olla mahdollista myös se, että jonkin osa-alueen vahvuus voi kompensoida jonkin toisen osa-alueen heikkoutta. Esimerkiksi jokin työnhakija voi näyttäytyä työnantajan silmissä niin pätevältä, että työnantaja tyytyy ennakoitua alhaisempaan yhteiskunnallisen tuen tarjontaan.

Tutkielman tuloksissa on samankaltaisuuksia aiempiin saman aihepiirin tutkimuksiin verraten. Jos verrataan esimerkiksi Fabianin ym. (1995) tutkimukseen, niin myös heidän tuloksissaan esiintyi asenteellisia tekijöitä työllistämisen vaikutteina. Sen lisäksi organisaation rakenteelliset tekijät olivat merkityksellisiä työllistämisen kannalta. Sen sijaan yhteiskunnallisen tuen muodot eivät näkyneet Fabianin ym. tutkimuksessa taloudellise-

na tai ulkopuolisen asiantuntijan tukena, vaan enemmänkin haluna koulutukseen osallistumiseen. Koulutuksen järjestäminen lisäisi tietoa eri asiakasryhmistä, mikä helpottaisi työllistämistä. Tämän tutkielman työnantajilla oli paikoin hyvin tietoa myös työnhakijoista ja heidän kyvyistään. Työhönvalmentajan ja työnhakijan kanssa käydyt keskustelut varmasti lisäsivät työnantajien tietoutta. Fabianin ym. tutkimuksessa työnhakijan ominaisuudet eivät olleet kaikkein tärkeimpinä työllistämiseen vaikuttavina tekijöinä toisin kuin tässä tutkielmassa. Ala-Kauhaluoman ja Härkähään (2006) tutkimuksessa oli hyvin paljon samanlaisia tekijöitä, kuin tässäkin tutkielmassa, jotka vaikuttivat työnantajien mielestä työllistämiseen. Kyseisen tutkimuksen tuloksia voisi sijoittaa kuvio 1:n jokaiseen neljään kohtaan.

Työnantajien kokemukset työhönvalmentajan palveluista ja tuetun työllistymisen toimintamallista olivat positiivisia. Työnantajat näkivät työhönvalmentajan palvelut tärkeämmäksi asiakkaalle, mutta myös työnantajat arvioivat saaneensa työhönvalmentajalta tukea. Työhönvalmentaja oli helposti lähestyttävissä ja saatavilla sekä asiakkaille että työnantajille, millä oli henkisesti tärkeä vaikutus. Työnantajat kokivat työhönvalmentajan tuen hyödylliseksi erityisesti paperiasioiden järjestämisessä. Myös työolosuhteiden järjestelyssä ja työn räätälöinnissä työhönvalmentajan asiantuntemuksesta oli apua työnantajille ja asiakkaille.

Tämän tutkielman perusteella työhönvalmentajan palvelut ovat hyödyllisiä vajaakuntoisten työllistämässä ja työtehtävien järjestelyssä työnantajan näkökulmasta tarkasteltuna. Työhönvalmentaja pystyy madaltamaan työnantajan työllistämisen kynnystä omalla asiantuntemuksellaan sekä tuomaan uusia ajatuksia työn räätälöinnistä, joilla helpotetaan työntekijöiden työssä jaksamista. Työnantajat saattavat kokea työ- ja elinkeinohallinnon tarjoamat palvelut myös vieraiksi, koska työhönvalmentajan tuki työ- ja elinkeinohallintoon liittyvissä asioissa oli erittäin hyödyllinen useimpien työnantajien mielestä. Työllistymisen näkökulmasta työnantajien tietoisuus työ- ja elinkeinohallinnon palveluista olisi tärkeää. Lisäksi raskas byrokraattisuus saattaa estää palveluiden käyttöä, kuten tutkielman tulokset osoittavat. Työnantajien tietoisuuden lisäämisellä ja kohtuullisen byrokraattisuuden tasolla työnantajille muodostuisi parempia edellytyksiä käyttää palveluja hyväkseen ja sitä myöten vajaakuntoisille työnhakijoille voisi syntyä uusia väyliä ainakin niin sanotuille välityömarkkinoille. Tuetussa työllistymisessä käytetyt välivaiheet avoimille työmarkkinoille pääsyn tavoittelussa voivat usein edistää tavoitteen onnistumista. Työnantajilla on tällöin matalampi kynnys rekrytoida työntekijöi-

tä, kun he pystyvät määräjän puitteissa tarkastelemaan työntekijän soveltuvuutta alalle. Vaikka välivaihe ei johtaisikaan palkkaamiseen avoimille työmarkkinoille, niin työntekijän arvokas työkokemus kuitenkin lisääntyisi.

Työhönvalmentajan panoksen ja työn räätälöinnin toimenpiteiden lisäksi tuetun työllistymisen piirteistä ei saatu tässä tutkielmassa muita viitteitä lukuun ottamatta yleisiä positiivisia näkemyksiä toimintamallista. Kun tutkielman lähtökohtana oli työnantajien näkemysten tarkastelu, niin muista tuetun työllistymisen piirteistä oli vaikea edes odottaa saavansa vastauksia. Työnantajat ovat kuitenkin vain osa tuetun työllistymisen prosessia ja suurempi osa prosessin ajasta menee työhönvalmentajan ja työnhakijan väliin kanssakäymiseen. Jos tähän tutkielmaan olisi otettu mukaan myös asiakasnäkökulman tarkastelu, niin silloin olisi pystynyt vertailemaan asiakkaiden ja työnantajien vastauksia. Käytössä olleet resurssit eivät kuitenkaan antaneet siihen mahdollisuutta tämän tutkielman puitteissa. Asiakasnäkökulmaa on kuitenkin tutkittu enemmän muissa tutkimuksissa, joten työnantajanäkökulman tarkastelu tässä tutkielmassa toi esille uutta tietoa Suomessa vähän tutkitusta asiasta.

Vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisen edistäminen nähdään osana työurien pidentymispyrkimyksiä. Tuetulla työllistymisellä vajaakuntoisten työllistymisen mahdollisuudet usein paranevat. Työnantajat ovat keskeinen toimija työllistymisessä sekä tuetussa työllistymisessä, joten työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia on tärkeää kuulla ja tutkia. Tämä tutkielma on osaltaan tuonut työnantajien näkemyksiä esille, mutta tutkimusten vähäisestä määrästä johtuen tarvitaan vielä enemmän tietoa tuetun työllistymisen toimintamallista ja vajaakuntoisten työllistämistä työnantajien näkökulmasta. Työnantajille voi olla uusi asia se, että jokin ulkopuolinen toimija jalkautuu työpaikalle tavoitteenaan edistää työllistämistä ja työssä jaksamista. Työnantajien kokemusten karttuessa kyseisistä menetelmistä tarvitaan ajankohtaista tietoa heidän näkemyksistään ja asenteistaan. Tutkimalla työllistämiseen vaikuttavia kaikkia osa-alueita voidaan parhaiten vaikuttaa vajaakuntoisten työllistämisen esteisiin ja esteiden poistamiseen, joten työnantajien näkökulman tarkastelu on jäänyt tässä suhteessa vähälle huomiolle. Kun kaikki osa-alueet huomioidaan, niin ei voida kuitenkaan unohtaa asiakkaiden ja työhönvalmentajien kokemusten tarkastelua. Esimerkiksi hyvä tutkimuksen toteuttamistapa voisi olla sellainen, jossa määrällisesti tai laadullisesti mitattaisiin sekä työnantajan, asiakkaan että työhönvalmentajan kokemuksia tietystä prosessista. Tällaisessa tutkimuk-

sessä täytyisi kuitenkin rajata aihe ja tutkimuskysymykset mahdollisimman tarkkaan, koska aineistoa kertyisi kolmen eri kohderyhmän kautta.

Edelleen tuetusta työllistymisestä kaivattaisiin tutkimustietoa mallin vaikuttavuudesta. Vaikka vaikuttavuustietoa on jonkin verran saatavilla, niin muuttuvassa ympäristössä ajankohtaisen tiedon saaminen asiasta olisi merkittävää. Tuetun työllistymisen tyyppisessä toiminnassa saattaa tulevaisuudessa olla aineksia tehokkaaksi työllistymisen edistämisen menetelmäksi. Ainakin tehdyt vaikuttavuustutkimukset antavat aihetta tähän oletukseen. Sen vuoksi olisi tärkeää tietää, kuinka suuri määrä on työllistynyt niistä, jotka ovat olleet tuetun työllistymisen piirissä. Lisäksi edellä mainitun kaltaista tietoa ei tarvita pelkästään vajaakuntoisista työnhakijoista, vaan myös kaikista muista tuetun työllistymisen asiakasryhmistä.

Lähteet

- Ala-Kauhaluoma M & Härkäpää K (2006) Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.
- Antti-Poika M, Martimo K-P & Husman, K (2006) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim.
- Aromaa A & Koskinen S (2010) Työkykyyn vaikuttavat tekijät. Helsinki: Teoksessa: Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (toim) Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 51.
- Becker D R. & Drake R E. (2004) Supported employment for people with severe mental illness. A guideline developed for the Behavioral Health Recovery Management Project. New Hampshire-Dartmouth Psychiatric Research Center Dartmouth Medical School.
<http://www.bhrm.org/guidelines/Supported%20Employment%20for%20People%20with%20Severe%20Mental%20Illness.pdf>. Viitattu 20.2.2013.
- Bond G R, Becker D R, Drake, R E, Rapp C A, Meisler N, Lehman A F, Bell M D & Blyler C R (2001) Implementing Supported Employment as an Evidence-Based Practise. *Psychiatric services* 52(3): 313-322.
<http://ps.psychiatryonline.org/data/Journals/PSS/3563/313.pdf>. Viitattu 20.9.2012.
- Campbell K, Bond, G R & Drake R E (2011) Who Benefits From Supported Employment: A Meta-analytic Study. *Schizophrenia Bulletin* 37(2): 370-380. Aiemmin julkaistu 2009.
<http://schizophreniabulletin.oxfordjournals.org/content/37/2/370.full.pdf+html>. Viitattu 28.9.2012.
- Crowther R, Marshall M, Bond G R & Huxley P (2010) Vocational rehabilitation for people with severe mental illness. *Cochrane Database of Systematic Reviews*.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/14651858.CD003080/abstract>. Viitattu 15.10.2012.
- Fabian E S, Luecking R G & Tilson G P (1995) Employer and rehabilitation personnel perspectives on hiring persons with disabilities: implications for job development. *Journal of Rehabilitation* 1, 42–49.
- Forma P (2004) Kuntatyö 2010-tutkimus ja työssä jatkamisen tukeminen. Teoksessa: Forma P & Väänänen J (toim) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus. Jyväskylä: Kuntien eläkevakuutus.
- Hirsjärvi S & Hurme H (2004) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi S, Remes P & Sajavaara P (2007) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

- Hulkko L (2003) Tukitoimet auttavat vajaakuntoisia työllistymään. Hyvinvointikatsaus 2. Tilastokeskus. 24-27.
- Härkäpää K (1998) Johdanto. Teoksessa: Härkäpää K (toim) Kokemuksia tuetusta työllistymisestä. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäatiö, 6-11.
- Härkäpää K (2005) Tuetun työllistymisen periaatteet ja tuloksellisuus. Teoksessa: Härkäpää K & Peltola U (toim) Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Majakka-Beacon –hankkeen loppuraportti. Helsinki: Kuntoutussäätiön työselosteita 29, 30-50.
- Härkäpää K, Ala-Kauhaluoma M, Hyvärinen M, Kokko R-L & Narumo R (2000) Tavoitteena työ. Tuetun työllistymisen kehitysnäkymiä. Helsinki: Kuntoutussäätiön työselosteita 21.
- Ilmarinen J, Gould R, Järvikoski A & Järvisalo J (2006) Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa: Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J & Koskinen S: Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: ETK, Kela, KTL, TTL, 17-34.
- Järvikoski A & Härkäpää K (2011) Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOYpro.
- Järvikoski A, Vaara M-L, Härkäpää K, Juopperi T & Matinmikko P (2011) Työ kuntoutuksen tavoitteena. Kompassi-projekti Lapin palveluverkostossa. Teoksessa: Järvikoski A, Lindh J & Suikkanen A (toim): Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 102-117.
- Kansaneläkelaki 11.5.2007/568. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070568>. Viitattu 14.9.2012.
- Kauppinen T, Seitsamo J & Ilmarinen J (2010) Työhön liittyvät terveysriskit. Teoksessa: Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (toim) Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 7-12.
- Kokko R-L & Ala-Kauhaluoma M (2000): Mä sain sellaisen kipinän. Kokemuksia ja tuloksia mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tukemisesta. Helsinki: Kuntoutussäätiön työselosteita 20.
- Kompassi – Ammatillisesta kuntoutuksesta kohti avoimia työmarkkinoita 2012. <http://www.lapinkompassi.net/>. Viitattu 3.7.2012.
- Kompassi- Ammatillisesta kuntoutuksesta kohti työmarkkinoita. ESR-projektin väliraportti 2011. Ohjelmakausi 2007-2013.
- Kukkonen T (2009) Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuu: Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 102.
- Kuusinen P (2011) Vajaakuntoinen työnhakija ja työvoimapalvelut. Teoksessa: Järvikoski A, Lindh J & Suikkanen A (toim) Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi:

Lapin yliopistokustannus, 276-283.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>. Viitattu 10.10.2013.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>. Viitattu 1.8.2012.

Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoisuusetuksista ja kuntoutusrahaetuksista

15.7.2005/566. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050566>. Viitattu 1.8.2012.

Lampinen P & Pikkusaari S (2012) Työ(hön)valmennus pintaa syvemmmältä. Helsinki: VATES-säätiö.

Lindh J (2007) Työhön kuntoutuksen kehittäminen ja arviointi. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 54. Rovaniemi: Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma (2011). Valtioneuvoston kanslia.

Mannila S (2002) Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Teoksessa: Mannila S, Forsander A, Hummasti A & Vehviläinen J: Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Helsinki: Työministeriö.

Mannila S, Notkola V, Kaipainen H, Juntunen J & Rytönen H (2003) Vajaakuntoisuus, työhön osallistuminen ja kuntoutuksen tarve Suomessa vuonna 2002. Kuntoutus 2003:1. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Matikainen T (1998) Integraatio työelämään. Kokemuksia tuetun työllistymisen kentältä. Valtakunnallisen tutkimus- ja kokeiluyksikön julkaisuja 74. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

McQuaid R W. & Lindsay C (2005) The concept of employability. *Urban Studies* 42(2): 197–219.

O'Reilly A (2007) The right to decent work of persons with disabilities. Geneva: International Labour Office.

Pikkusaari S (2012) Työ(hön)valmennus on taitolaji. Hämeenlinna: Kiipulasäätiö.

Pirttimaa R (2003) Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Helsinki. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Erityispedagogiikan yksikkö.
<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/opett/vk/pirttimaa/tuetunty.pdf>. Viitattu 29.1.2013.

Poikonen T (2005) Helsingin sosiaalivirasto kehitysvammaisen työllistymisen edistäjänä. Teoksessa: Sariola L (toim): Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö, 69-72.

Puolanne M & Sariola L (2000) Laatu tuetussa työllistymisessä –palvelustandardi. Helsinki: VATES-säätiö.

- Rehabilitation Act Amendments of 1992: <http://thomas.loc.gov/cgi-bin/query/F?c102:1:./temp/~c102vgZfy9:e0>: Viitattu 30.1.2013.
- Rytkönen H, Juntunen J, Kaipainen H & Notkola V (2003) Vajaakuntoiset työelämässä. Helsinki: Eteran tutkimuksia 1.
- Sariola L (2005) Johdanto. Teoksessa Sariola L (toim): Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö, 6-8.
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. Viitattu 19.10.2012.
- Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2011 (2012) Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Eläketurvakeskus. Kansaneläkelaitos.
- Tsang HWH (2011) Supported employment versus traditional vocational rehabilitation for individuals with severe mental illness: a three-year study. *Hong Kong Med J* 17(1): 13-17.
http://www.hkmj.org/supplements/article_pdfs/hkm1102sp2p13.pdf. Viitattu 13.2.2013.
- Tuomi J & Sarajärvi A (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2013) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa.
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut. Viitattu 2.6.2013.
- Valkonen J, Peltola U & Härkäpää K (2006) Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Helsinki: Kuntoutussäätiön tutkimuksia 75.
- Vedenkangas E, Koskela T, Tuusa M, Jalava J, Harju H, Särkelä M & Notkola V (2011) Vajaakuntoinen TE-toimiston asiakkaana. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 31.
- Vuorela M (2008) Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Whitley R, Kostick K M. & Bush P W (2010) Desirable characteristics and competencies of supported employment specialists: An empirically-grounded framework. *Adm Policy Ment Health* 37: 509–519.
- Ylipaavalniemi P (2001) Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. VATES-säätiö.
- Ylipaavalniemi P, Sariola L, Marniemi J & Pekkala T (2005) Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Helsinki: VATES-säätiö.

Liitteet

Liite 1

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

XXXXXXXX
Kompassi-projekti

Olen kuntoutustiedettä pääaineena opiskeleva opiskelija Lapin yliopistosta. Teen pro gradu –tutkielmaa Kompassi-projektissa toteutetun tuetun työllistymisen vaikutuksesta työllistymiseen. Liitteenä on tutkimussuunnitelma ja haastatteluun tarkoitetut pääteemat.

Pyydän lupaa saada tutkielmaa varten tarvittavat tiedot työnantajista, jotka ovat työllistäneet työntekijöitä Kompassi-projektin kautta sekä lupaa haastatella näitä työnantajia. Tavoitteeni on tehdä haastattelut viimeistään tammikuun 2013 loppuun mennessä. Tutkielmani ohjaajina toimivat Kristiina Härkäpää ja Marjatta Martin Lapin yliopistosta.

Ystävällisin terveisin

Jukka Karhu
pro gradu –tutkielman tekijä

Suosittelen tutkimusluvan myöntämistä

_____, ____ / ____ 2012

työn ohjaaja

Päätös:
Tutkimuslupa myönnetään/ei myönnetä

_____, ____ / ____ 2012

allekirjoitus

HAASTATTELUSUOSTUMUS

Suostun siihen, että minua haastatellaan työllistymistä työnantajien näkökulmista tarkastelevaa pro gradu –tutkielmaa varten. Haastattelu käsittelee enimmäkseen Kompassi-projektin ja tuetun työllistymisen toimintamallin vaikutuksia työllistymiseen, työvalmentajan palveluita ja mahdollisia työnantajan toimenpiteitä työssä selviytymiseksi.

Haastattelun nauhoitetaan ja siitä saatua aineistoa saa käyttää tutkimustarkoitukseen. Tutkimus raportoidaan pro gradu –tutkielmana ja mahdollisesti sen pohjalta tehtävinä artikkeleina tieteellisissä ja ammatillisissa lehdissä. Tutkimustulokset raportoidaan ja julkaistaan sellaisessa muodossa, ettei haastateltavan tai haastateltavan edustaman organisaation tunnistaminen niiden perusteella ole mahdollista.

Paikka ja aika:

_____, ____ / ____ 2012

Haastateltavan allekirjoitus ja nimen selvennys

=====

Tutkielman tekijä, haastattelija

Tutkielman tekijän, haastattelijan allekirjoitus ja nimen selvennys

SUOSTUMUS HAASTATTELUN TEKEMISEEN

Olen kuntoutustiedettä pääaineena opiskeleva opiskelija Lapin yliopistosta. Teen pro gradu –tutkielmaa Kompassi-projektissa toteutetun tuetun työllistymisen toimintamallin vaikutuksesta työllistymiseen. Lisäksi tarkastelen tutkielmassa työnantajien mahdollisia erityistoimenpiteitä työolojen parantamiseksi.

Pyydän suostumusta siihen, että pääsen haastattelemaan työllistymisesi mahdollistanutta työnantajaasi. Tutkimus raportoidaan pro gradu –tutkielmana ja sen pohjalta mahdollisesti tehtävinä artikkeleina tieteellisissä ja ammatillisissa lehdissä. Tutkimustulokset raportoidaan ja julkaistaan sellaisessa muodossa, ettei työllistyjän, haastateltavan tai haastateltavan edustaman organisaation tunnistaminen niiden perusteella ole mahdollista.

Annan tutkielmaan liittyviä lisätietoja sähköpostitse: jukarhu@ulapland.fi

Ystävällisin terveisin

Jukka Karhu
pro gradu –tutkielman tekijä

=====

Suostun siihen, että työnantajaani haastatellaan

Paikka ja aika:

_____, ____ / ____ 2012

Suostujan allekirjoitus ja nimen selvennys

HAASTATTELU TYÖNANTAJILLE

1. Kompassi-projektin tuen merkitys työllistymisessä
 - Millaisena olette kokeneet Kompassi-projektin mukanaolon työllistymisen prosessissa?
 - Millaista tukea projektin kautta on saatu? Esimerkkejä?
2. Työntekijän ja/tai Kompassi-projektin yhteydenotto työnantajaan
 - Millaisena olette kokeneet Kompassi-projektin ja projektin työntekijän roolin, kun teihin on otettu ensi kertaa yhteys?
 - Millaista tukea Kompassi-projektin työntekijä on antanut tai luvannut yhteydenottovaiheessa? Miten olette sen kokeneet?
3. Kompassi-projektin työntekijän rooli työn aloituksessa
 - Millainen merkitys Kompassi-projektin työntekijällä on ollut työllistyjän työn aloitusvaiheessa?
 - Millaista tukea olette saaneet Kompassi-projektin työntekijältä työn aloitusvaiheessa? Esimerkkejä?
4. Kompassi-projektin työntekijän rooli työnteon vaiheessa?
 - Millainen merkitys Kompassi-projektin työntekijällä on ollut työllistyjän työnteon vaiheessa?
 - Millaista tukea Kompassi-projektin työntekijä on antanut tässä vaiheessa? Esimerkkejä?
5. Kompassi-projektin työntekijän rooli jatkosuunnitelmien suunnittelussa
 - Millaisena olette kokeneet Kompassi-projektin työntekijän roolin, kun on suunniteltu työllistyjän tulevaisuutta organisaatiossanne?
 - Millaista tukea Kompassi-projektin työntekijä on antanut tässä vaiheessa? Esimerkkejä?
6. Työnantajan mahdolliset toimenpiteet työllistyjän työssä selviytymisen edistämiseksi?
 - Miten Kompassi-projektin työntekijä on tuonut esille työ- ja toimintakykyyn ja niiden edistämiseen liittyviä tekijöitä? Onko teillä esimerkkejä?
 - Miten työpaikalla on edistetty työllistyjän työssä selviytymistä?
 - Jos työpaikalla on tehty erityisjärjestelyitä työllistyjän työssä selviytymiseksi, niin millaisia? Millainen rooli Kompassi-projektin työntekijällä on ollut näissä järjestelyissä?
7. Mahdolliset kehitysajatukset ja –ideat Kompassi-projektin tarjoaman tuen kaltaiseen toimintaan
 - Millaisia ajatuksia Kompassi-projektin kaltainen tuki herättää ja millaisia kehittämisen ajatuksia teillä on tällaiseen toimintaan? Tulisiko jotain ottaa paremmin huomioon tällaisessa toiminnassa?
8. Työnantajan näkemykset yleisesti työllistymisestä
 - Mitkä tekijät vaikuttavat mielestänne eniten yksilön työllistymiseen?

- Millainen merkitys palkkatuella on työllistymisessä?
- Millaisia seikkoja yhteiskunnan tulisi huomioida paremmin työnantajan kannalta, jotta työllistyminen kohentuisi?

9. Muut asiat

- Onko teillä muita asioita, joista haluatte vielä kertoa?