

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu • Työelämä • 42/2017

Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 42/2017



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa

Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä
koskeva tutkimus

Mika Ala-Kauhaluoma – Mikko Kesä – Tuula Lehikoinen –
Sari Pitkänen – Pekka Ylikojola



Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN: 978-952-372-252-1

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2017

Kuvailulehti

| | | | |
|--|--|----------------------|-----------|
| Julkaisija | Työ- ja elinkeinoministeriö | 2.11.2017 | |
| Tekijät | Mika Ala-Kauhaluoma, Mikko Kesä, Tuula Lehikoinen, Sari Pitkänen, Pekka Ylikojola | | |
| Julkaisun nimi | Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus | | |
| Julkaisusarjan nimi ja numero | Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017 | | |
| Diaari/ hankenumero | | Teema | Työelämä |
| ISBN painettu | 978-952-327-251-4 | ISSN painettu | 1797-3554 |
| ISBN PDF | 978-952-327-252-1 | ISSN PDF | 1797-3562 |
| URN-osoite | http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-252-1 | | |
| Sivumäärä | 92 | Kieli | Suomi |
| Asiasanat | osatyökykyisyys, rekrytointi, työvoiman kysyntä, monimenetelmällinen tutkimus | | |
| Tiivistelmä | | | |
| <p>Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työnantajien näkökulmasta osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja rekrytointia. Tutkimus toteutettiin monimenetelmällisesti. Työnantajille toteutettiin sähköinen kysely, johon vastasi 999 työnantajaa, joista 26 prosentilla oli kokemusta osatyökykyisen henkilön rekrytoinnista. Lisäksi tehtiin elinkeinoelämän etujärjestöjen edustajille sidosryhmähaastatteluita (n=15) ja lisäksi tehtiin kymmenen tapaustutkimusta.</p> <p>Osatyökykyisten kysyntää voidaan lisätä nykyistä paremmalla tuottavuuden aleneman ja riskien kompensoinnilla työnantajalle. Hyvin voimakkaasti nousi esille myös tiedon merkitys. Työnantajat nostivat esille, että olisi tärkeä saada realistista tietoa osatyökykyisten ominaisuuksista, tuottavuudesta ja rajoitteista rekrytointiprosessin tueksi. Lisäksi kaivataan perustietoa rekrytoinnista ja siihen saatavasta tuesta.</p> <p>Tutkimuksessa nousi myös esille, että yritykset haluavat tietoa, mistä löytää osatyökykyisiä työnhakijoita. Suurimmat syyt olla palkkaamatta osatyökykyistä työntekijää, oli se, ettei yritys ollut havainnut osatyökykyisiä rekrytoinneissaan tai heille ei ollut sopivaa työtä tarjolla. Yritykset, joilla on kokemusta osatyökykyisistä, osaavat järjestää ja muotoilla työt siten, että osatyökykyisyydestä ei ole haittaa. Yleisesti työnantajilla nousi kolme rekrytointikriteeriä ylitse muiden: asenne työhön, osaaminen sekä motivaatio. On tärkeää huomioida, että osatyökykyisyys ei sinällään vaikuta heikentävästi mihinkään näistä. Muita tärkeitä syitä osatyökykyisen palkkaamiseen olivat henkilön tuoma lisäarvo ja että osatyökykyisyys ei haittaa työssä sekä työnantajan mahdollisuudet järjestää työ sopivaksi palkatulle. Isoilla ja pienillä yrityksillä on erilaiset riskitekijät, ja ne painottavatkin näkemyksissään erilaisia asioita. Tiivistetysti voidaan sanoa, että pienillä yrityksillä riskienä korostuvat poissaoloista aiheutuvat kustannukset (sairausajan palkka, sijaisuudet yms.), kun suurilla yrityksillä korostuvat riskit mahdollisista eläkemaak-suista.</p> | | | |
| TEM yhdyshenkilö: Työllisyys- ja yrittäjyysosasto/Patrik Tötterman, puh. 029 504 9034 | | | |
| Kustantaja | Työ- ja elinkeinoministeriö | | |
| Painopaikka ja vuosi | Lönnberg Print & Promo, 2017 | | |
| Julkaisun myynti/ jakaja | Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi | | |

Presentationsblad

| | | | |
|--|--|--------------------|-----------|
| Utgivare | Arbets- och näringsministeriet | 2.11.2017 | |
| Författare | Mika Ala-Kauhaluoma, Mikko Kesä, Tuula Lehikoinen, Sari Pitkänen, Pekka Ylikojola | | |
| Publikationens titel | Partiellt arbetsföra blir kunnig arbetskraft En undersökning om efterfrågan på partiellt arbetsföra arbetstagare och utveckling av efterfrågan | | |
| Publikationsseriens namn och nummer | Arbets- och näringsministeriets publikationer 42/2017 | | |
| Diarie-/ projektnummer | | Tema | Arbetsliv |
| ISBN tryckt | 978-952-327-251-4 | ISSN tryckt | 1797-3554 |
| ISBN PDF | 978-952-327-252-1 | ISSN PDF | 1797-3562 |
| URN-adress | http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-252-1 | | |
| Sidantal | 92 | Språk | Finska |
| Nyckelord | partiell arbetsförmåga, rekrytering, arbetskraftsefterfrågan, forskning med blandade metoder | | |
| Referat | <p>I denna undersökning granskas efterfrågan på och rekryteringen av partiellt arbetsföra arbetstagare ur arbetsgivarnas synvinkel. Undersökningen genomfördes med blandade metoder. Bland arbetsgivarna genomfördes en elektronisk enkät, som besvarades av 999 arbetsgivare, varav 26 procent hade erfarenhet av att ha rekryterat en partiellt arbetsför person. Dessutom genomfördes intervjuer (n=15) med representanter för näringslivets intresseorganisationer. Därtill gjordes tio fallstudier.</p> <p>Efterfrågan på partiellt arbetsföra arbetstagare kan ökas genom att erbjuda arbetsgivarna bättre kompensation för sänkt produktivitet och risker. Även informationens betydelse framträdde starkt. Arbetsgivarna lyfte fram att det vore viktigt att få realistisk information om de partiellt arbetsföra arbetstagarnas egenskaper, produktivitet och begränsningar som stöd för rekryteringsprocessen. Dessutom önskades grundläggande information om rekryteringen och det stöd som kan fås för rekryteringen.</p> <p>I undersökningen kom det också fram att företagen vill ha information om var man hittar partiellt arbetsföra arbetssökande. De största orsakerna till att arbetsgivare inte anställer partiellt arbetsföra arbetstagare var att företaget inte hade lagt märke till partiellt arbetsföra personer i samband med rekryteringen eller att det inte fanns lämpligt arbete för partiellt arbetsföra arbetstagare. Företag som har erfarenhet av partiellt arbetsföra arbetstagare kan ordna och utforma arbetsuppgifterna på ett sådant sätt att den partiella arbetsförmågan inte är till någon nackdel. Allmänt taget lyfte arbetsgivarna fram tre rekryteringskriterier som de ser som viktigast: inställningen till arbetet, kunskaper och motivationen. Det är viktigt att observera att partiell arbetsförmåga inte i sig gör de egenskaperna sämre. Annat som uppgavs som viktiga orsaker till att anställa partiellt arbetsföra var det mervärde som personen tillför och att den partiella arbetsförmågan inte är till någon nackdel i arbetet samt att arbetsgivaren hade möjlighet att ordna arbetet så att det passade den anställda. Riskfaktorerna är olika för stora och små företag, och de betonar också olika saker i sina synpunkter. Sammantaget kan man säga att de risker som accentueras hos små företag är kostnader på grund av frånvaro (lön för sjukdomstid, vikariat m.m.), medan de risker som accentueras hos stora företag är eventuella pensionsavgifter.</p> <p>ANM kontakt: Avdelningen för sysselsättning och företagande/Patrik Tötterman, tfn 029 504 9034</p> | | |
| Förläggare | Arbets- och näringsministeriet | | |
| Tryckort och år | Lönberg Print & Promo, 2017 | | |
| Beställningar/distribution | Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi | | |

Description sheet

| | | | |
|---|---|-----------------------|--------------|
| Published by | Ministry of Economic Affairs and Employment | 2 November 2017 | |
| Authors | Mika Ala-Kauhaluoma, Mikko Kesä, Tuula Lehtikoinen, Sari Pitkänen, Pekka Ylikojola | | |
| Title of publication | People with partial work ability as competent workforce Study on the demand for and development of workforce with partial work ability | | |
| Series and publication number | Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 42/2017 | | |
| Register number | | Subject | Working life |
| ISBN (printed) | 978-952-327-251-4 | ISSN (printed) | 1797-3554 |
| ISBN PDF | 978-952-327-252-1 | ISSN (PDF) | 1797-3562 |
| Website address (URN) | http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-252-1 | | |
| Pages | 92 | Language | Finnish |
| Keywords | partial work ability, recruitment, demand for workforce, multimethod research | | |
| <p>Abstract</p> <p>This study looks at the demand for and recruitment of workforce with partial work ability from the employer's point of view. The study was conducted as multimethod research. An electronic survey was carried out among employers, reaching 999 respondents, 26 per cent of whom had experience in recruiting people with partial work ability. In addition, stakeholder interviews (n=15) were conducted among representatives of business life advocacy groups and ten case studies were carried out.</p> <p>The demand for workforce with partial work ability can be boosted by providing better compensation to the employer for lower productivity and risks. Another aspect that was especially underlined was the significance of information. The employers highlighted that it would be important to be provided with realistic information about the characteristics, productivity and restrictions of people with partial work ability to support the recruitment process. Furthermore, basic information about recruitment and related support is needed. The study also revealed that companies need information about where to find jobseekers with partial work ability. The main reasons for not hiring people with partial work ability were that the company had not detected such people in their recruitment processes or that there was no suitable work available. Companies with experience in hiring people with partial work ability know how to organise and design work so that partial work ability is not an obstacle.</p> <p>In general, the employers emphasised three recruitment criteria above all: attitude towards work, competence and motivation. It is important to note that partial work ability as such does not impair any of these. Other significant underlying factors behind hiring a person with partial work ability were the added value brought by the person, the fact that partial work ability is no obstacle for the job in question and the employer's opportunities to organise work so that it is suitable for the recruitee. Small and large companies have different risk factors and, consequently, their views highlight different things. In a nutshell, it can be stated that for small companies, the most prominent risks include costs caused by absence (sick pay, substitute personnel etc.) whereas for large companies, they are risks related to potential pension contributions.</p> <p>MEAE contact: Employment and entrepreneurship department/Patrik Tötterman, tel. +358 29 504 9034</p> | | | |
| Publisher | Ministry of Economic Affairs and Employment | | |
| Printed by (place and time) | Lönnerberg Print & Promo, 2017 | | |
| Publication sales/ Distributed by | Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi | | |

Sisältö

| | |
|--|----|
| Esipuhe | 9 |
| 1 Johdanto | 11 |
| 1.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet | 12 |
| 1.2 Keinot, mahdollisuudet ja tutkimusnäyttö..... | 15 |
| 1.3 Tutkimuksen toteutus | 18 |
| 2 Työnantajakysely | 20 |
| 2.1 Kyselyn toteutus, aineistot ja edustavuus..... | 20 |
| 2.2 Perustiedot vastanneista yrityksistä | 22 |
| 2.3 Yleiset rekrytointikeinot ja kriteerit..... | 25 |
| 2.3.1 Osatyökykyisten palkkaaminen..... | 30 |
| 2.3.2 Syitä, jos ei ole palkannut osatyökykyisiä | 41 |
| 2.3.3 Työnantajien kehittämisenäkemykset | 45 |
| 2.4 Mitä konkreettisesti pitäisi tehdä, jotta osatyökykyisten työllistyvyyttä yrityksissä voitaisiin edistää? | 54 |
| 3 Sidosryhmähaastattelut | 61 |
| 4 Tapaustutkimus ja rekrytointitilanteiden havainnointi | 68 |
| 5 Tutkimuksen johtopäätökset | 78 |
| 5.1 Johtopäätökset työnantajakyselystä..... | 79 |
| 5.2 Johtopäätökset muista osioista..... | 83 |
| 6 Tutkimuksen suositukset | 87 |
| 6.1 Suositukset työnantajille..... | 88 |
| 6.2 Suositukset työnvälityspalveluille..... | 89 |
| 6.3 Suositukset lainsäädännön ja palvelujärjestelmien kehittämiseksi | 90 |
| Kirjallisuuslähteet | 92 |

ESIPUHE

Epäedullisessa asemassa olevien ja alentuneesti työkykyisten työntekijöiden koulutuksen, työhönoton ja työllistämisen edistäminen on koko Euroopan unionin ja sen jäsenvaltioiden talous- ja sosiaalipolitiikan keskeisiä tavoitteita. Tarkasteltaessa osatyökykyisten työttömyyttä 90-luvun lamanjälkeisestä ajasta tähän päivään huomataan, ettei osatyökykyisten työttömyys seuraa ei-osatyökykyisten tapaan talouden suhdanteita. Talouden elpymässä työvoiman työvoiman kysyntä lisääntyy, mutta se ei samalla tavalla kohdistu osatyökykyisiin.

Työtä hakevan osatyökykyisen näkökulmasta työ on paitsi toimeentulon lähde myös keino olla yhteisön jäsen. Jäsenyys työllisten joukossa tuo mukanaan työntekijäkansalaisuuden – osallisuuden. Työnantajan ja yrittäjän näkökulma on sen sijaan ollut pitkälti mysteeri, josta on vain rajoitetusti olemassa laadukasta tutkimustietoa – mielikuvia ja mielipiteitä sitäkin enemmän. Nyt käsillä oleva tutkimus paikkaa osaltaan merkittävästi tätä tietotarvetta.

Selvitys itse suuntaa muutosviestinsä kolmelle taholle: työnantajille, työnvälityssektorille sekä politiikkatasolle. Kun selvitys on myös osa ministeri Mattilan vetämää Osatyökykyisille tie työelämään – kärkihanketta, avautuu politiikkatason kytkentä varsin konkreettisella tavalla. Selvitys ei ole siis vain selvitys vaan eräänlainen ohjelma: mitä, miten ja millä tavalla voisimme mataloittaa rekrytointikynnystä osatyökykyisten osalta.

Selvitys on hankittu Euroopan sosiaalirahaston ja työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksella osana Varsinais-Suomen ELY-keskuksen koordinoimaa valtakunnallista Työkykykoordinaattoripilotoinnit osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi -ESR-projektia. Tutkimuksen ohjausryhmän puheenjohtajana toimi Patrik Tötterman (työ- ja elinkeinoministeriö) ja jäsenenä Harri Hellstén (Suomen Yrittäjät ry), Irene

Impiö (Pirkanmaan TE-toimisto), Pirkko Mahlamäki (Vammaisfoorumi), Jan Schugk (Elinkeinoelämän keskusliitto), Merru Tuliara (Henkilöstöpalveluyritysten liitto), Riitta Työläjävi (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK), sekä tilaajan edustajana Jaana Niemi (Varsinais-Suomen ELY-keskus). Kiitän ohjausryhmää hyvästä ja hedelmällisestä keskustelusta. Kiitän myös Kuntoutussäätiön ja Mikko Kesä Oy:n selvityksen tekijöitä erinomaisesta työstä.

Helsingissä 13.10.2017

Patrik Tötterman
FT, PsL, erityisasiantuntija
Työ- ja elinkeinoministeriö

1 Johdanto

Tämän tutkimuksen ensisijaisena tehtävänä on tuottaa tietoa työnantajien halukkuudesta palkata osatyökykyisiä henkilöitä sekä selvittää työnantajien käsityksiä keinoista, joilla osatyökykyisten työntekijöiden rekrytointi olisi työnantajille nykyistä houkuttelevampaa. Tavoite liittyy pääministeri Juha Sipilän strategisen hallitusohjelman kärkihankkeeseen Osatyökykyisille tie työelämään (OTE).

Osatyökykyisen määritelmät eivät ole yksiselitteisiä. Tässä toimeksiannossa määritelmä osatyökykyisistä nojautuu sosiaali- ja terveysministeriön käyttämään määritelmään: Osatyökykyisinä pidetään henkilöitä, joilla on käytössään osa työkyvyttömyyden syyhyn, työhön ja työn vaatimuksiin.

Koska tehtävänä oli osatyökykyisen työvoiman kysynnän lisäämiseen liittyvät tekijät, tarkastellaan pääasiassa työmarkkinoilla ja työvoimassa työttöminä työnhakijoina olevia henkilöitä ja heihin liittyvän toimintaympäristön sekä tuki- ja palvelujärjestelmän kehittämistä.

Tieto työsuhteisiin johtavista yleisistä kysyntätekijöistä on otettu arvioinnin yhdeksi lähtökohdaksi. Oli tärkeää ymmärtää mitkä asiat yleisellä tasolla määrittelevät yritysten työvoiman hankintaa. Kiinnostavaksi kysymykseksi tämän jälkeen nousee esimerkiksi se, olisiko näistä yleisistä tekijöistä johdettavissa uusia havaintoja, joita voidaan konkreettisesti hyödyntää osatyökykyisten kysynnän lisäämiseksi? Toisaalta, kun tunnistetaan yrityksiä, jotka ovat jo osatyökykyisiä palkanneet ja erotellaan vastauksista yleiset rekrytointikriteerit ja osatyökykyisten erilliskriteerit, voidaan näitä vertaillen löytää myös uusia havaintoja.

Osatyökykyisiä jo työllistäneiden yritysten kokemukset ja mielipiteet ovat myös muuten keskeisessä asemassa: Mitkä tekijät näiden yritysten tavoitteissa ja toiminnassa ovat tukeneet ja mahdollistaneet osatyökykyisten palkkaamista? Asia toisinpäin kääntäen: Mitkä ovat olleet ne osatyökykyisiin henkilöihin yksilöivät osaa-mis-, tuottavuus- ja persoonatekijät, jotka ovat saaneet yritykset palkkaamaan heitä? Kolmas tärkeä asia on tuottaa tietoa siitä, mitkä tekijät, ml. tuet ja palvelut, ovat mahdollistaneet osatyökykyisiä palkanneiden yritysten ja heille sopivien työntekijöiden kohtaamisen? Näistä kolmesta näkökulmasta muodostuu raportin kokonaisuus, johon pureudutaan useiden erilaisten aineistojen ja analyysien avulla.

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet

Epäedullisessa asemassa olevien ja alentuneesti työkykyisten työntekijöiden koulutuksen, työhönoton ja työllistämisen edistäminen on koko Euroopan unionin ja sen jäsenvaltioiden talous- ja sosiaalipolitiikan keskeisiä tavoitteita. Vaikka kaikkia OECD-maita yhdistää se, että liian moni vammainen tai osatyökykyinen jää pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle, on kunkin maan tilanne kuitenkin aina ainutlaatuinen. Päinvastoin kuin usein väitetään, on vammaisten ja osatyökykyisten työllisyysaste Suomessa OECD maiden keskitasoa. Kun tämä vielä suhteutetaan ei-osatyökykyisten työllisyysasteeseen, on maamme tilanne jopa keskiarvoa parempi. Kansainvälisessä vertailussa keskikastiin sijoittuminen ei kuitenkaan vielä anna aiheutta tyytyväisyyteen. Läpi yhteiskunnan ulottuvana tavoitteena on, että yhä useampi vammainen ja osatyökykyinen työllistyisi avoimille työmarkkinoille. (Tötterman 2017.)

Kansainvälisesti tarkasteltuna osatyökykyisyyden, työkyvyn ja työkyvyttömyyden määritelmät ja merkitykset vaihtelevat maittain, mikä tekee ilmiön hahmottamisesta vaikeaa ja hankaloittaa eri maita koskevan tiedon vertailua. Myös maiden sisäiset määritelmät ja merkitykset ovat useimmiten jatkuvassa liikkeessä. Yhteistä kuitenkin on se, että viimeksi kuluneiden vuosien aikana osatyökykyisten työskentelymahdollisuudet, työssä jatkaminen ja työllistyminen ovat nousseet tärkeiksi kysymyksiksi joka puolella läntistä Eurooppaa.

Osatyökykyiset ovat heterogeeninen ryhmä ja heidän tarpeensa ovat moninaiset, myös Suomessa. Kuitenkin selvää on, että tässä joukossa on työttöminä kymmeniä

tuhansia sellaisia osatyökykyisiksi (tavalla tai toisella) laskettavia henkilöitä, jotka haluaisivat tehdä työtä. Työllistyminen ja työurien pidentäminen edellyttävät sekä osatyökykyisten nuorten pääsyä ammatillisten opintojen kautta työelämään että työuran eri vaiheissa olevien mahdollisuutta jatkaa työssä.

Väestö ikääntyy ja eläkeikä nousee, joten työikäisillä on entistä useammin myös ikääntymiseen liittyviä toiminta- ja työkyvyn rajoitteita. Työikäisistä noin 1,9 miljoonalla (55 %) lasketaan olevan jokin pitkäaikaissairaus tai vamma. Heistä noin 600 000 henkilöä on arvioinut, että sairaus tai vamma vaikuttaa heidän työhönsä tai mahdollisuuksiinsa saada työtä. (Tilastokeskus 2013.)

Eläketurvakeskuksen julkaiseman tutkimusraportin (Rantala et al. 2017) mukaan työkyvyttömyyseläkkeen varassa on tällä hetkellä noin 25 000 nuorta (ikäluokassa 16–34-vuotiaat). Kaikissa muissa ikäluokissa työkyvyttömyyseläkkeen tarve on vähentynyt 2000-luvun aikana. Nuorten ikäluokissa trendi on kuitenkin ollut päinvastainen – eli yhä useampi nuori on työkyvyttömyyseläkkeellä. Tämä trendi, missä nuorten työkyvyttömyyseläkeläisten osuus on kasvussa, toistuu kaikissa tutkimuksen vertailumaissa (Ruotsi, Norja, Tanska, Alankomaat ja Saksa).

Osatyökykyisten työelämäosallisuuden tueksi on tarjolla runsaasti erilaisia palveluja, keinoja ja etuuksia. Myös olemassa olevaa tutkimustietoa osatyökykyisten työelämäosallisuudesta on melko kattavasti saatavissa. Tämä tieto on nyt koottu yhteen. Vuoden 2016 syksyllä julkaistiin Kuntoutussäätiön rakentama Osku – Tie työelämään verkkopalvelu, jonka kehittäminen on osa hallituksen Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihanketta (<https://tietyoelamaan.fi/osku/>)¹.

Vähemmän tai hajanaisemmin tietoa puolestaan on koottuna osatyökykyiseen työvoimaan liittyvistä kysyntätekijöistä sekä toimista, joilla voidaan vaikuttaa kysyntätekijöihin. Osa olemassa olevasta tiedosta herättää pikemminkin enemmän jatkokesymyksiä kuin antaa suoria vastauksia.

1 Mukana yhteistyössä ovat Sosiaali- ja terveysministeriö (myös rahoittajana), Vates-säätiö ja Vakuutus-kuntoutus VKK ry. Osku-palvelu kokoaa tiedot osatyökykyisten työllisyyden tueksi. Verkkopalvelulla on kolme kohderyhmää: osatyökykyisten apuna työskentelevät asiantuntijat, työnantajat sekä osatyökykyiset itse.

Työnantajien kiinnostus ja halukkuus osatyökykyisten rekrytoinnille voi erilaisissa kyselyissä kohota prosentuaalisesti suureksi ja myös eri toimialoilla on tunnistettavia eroja omassa työllistämispotentiaalissaan. Tosiasiassa tilanne ei näytä kuitenkaan realisoituvan, kuten kyselyt antavat ymmärtää.

Eri selvityksissä on tähän mennessä pyritty pääasiassa etsimään yleistettävämpiä malleja ja kaavoja, jotka yhtäältä selittävät osa-työkykyisten heikkoa asemaa työmarkkinoilla ja toisaalta pyrkivät löytämään myös yleistettäviä ratkaisuja heidän asemansa parantamiseksi. Yhtä lailla olemassa olevat selvitykset tuovat esiin työnantajien potentiaalin ja tarpeet esiin yleistäen ja entiteetteinä.

Osatyökykyisten kategorisointi voi jättää kuitenkin monissakin tapauksissa yksilöt oman työmarkkina-asemansa määrittelyn vangeiksi. Työnantajan lähtökohtana ei ehkä ensisijaisesti ole etsiä työvoimaa jonkun työmarkkina-aseman tai sille määriteltävän tukimuodon piiristä. Kyse on ehkä pikemminkin työvoimatarpeen tyydyttämisestä, jolle voidaan löytää erilaisia ratkaisuja useamman eri vaihtoehdon piiristä. Eri vaihtoehdoista valitaan usein joustavimmat ja nopeimmin yritykselle itselle saatavilla olevat ratkaisut. Ylimääräistä työtä rekrytoinnin eteen halutaan tehdä entistä vähemmän.

Yritystasolla yleistäminen voi yhtä lailla johtaa epätarkkuuteen sen päätelmän osalta, mikä todella johtaa työsuhteen syntymiseen myös osatyökykyisten osalta: Eri yritykset kilpailevat erilaisilla strategioilla toisiaan vastaan myös toimialojen sisällä. Omien henkilöstövoimavarojen johtamisesta on tullut yhä keskeisempi erilaistumis- ja kilpailutekijä. Työnantajalle sopivan osaamisportfolion rakentamisesta on tullut taito, jota ei myöskään moni työnantaja itse täysin hallitse². Tällaisissa tilanteissa on väärin olettaa, että yritykset itse osaisivat sanoa, miksi he palkkaisivat tai jättäisivät palkkaamatta osaajan, jolla on esimerkiksi osatyökykyisyyttä.

Tietoa työsuhteisiin johtavista kysyntätekijöistä on siis suhteellisen paljon, kun asiaa lähestyy yleiseltä kannalta ja kohdentamatta sitä erikseen esimerkiksi osatyökykyisiin. Tämä tieto on hyvä huomioida lähtökohdaksi, koska myös tältä pohjalta yritykset käynnistävät oman työvoimatarpeensa määrittelyn.

² TEM 2014: Työ ja työvoiman kysyntä muuttuvat – Uudistuuko julkinen työnvälitys rekrytointipalveluna. Valtakari.M, Nyman J. Müller,J. Kesä. M.

Tässä tutkimuksessa näin ollen kiinnostavaksi nousee selvittää erityisesti:

(1) mitkä tekijät yrityksen strategiassa ja tavoitteissa sekä liiketoiminnassa ja tuotannossa ovat tukeneet ja mahdollistaneet osatyökykyisten palkkaamista,

(2) mitkä ovat olleet osatyökykyisten henkilöiden yksilöitävät osaamis- ja tuottavuustekijät, joilla vastataan yrityksen ensimmäisen kysymyksen vaateisiin; sekä

(3) mitkä tekijät ovat mahdollistaneet itse työn ja tekijän onnistuneen kohtaannon?

Näistä kolmesta näkökulmasta muodostuu kokonaisuus, jota hahmotetaan lukuisien eri täydentävien menetelmien ja analyysien kautta. Arviointitutkimus tuottaa kolmensuuntaisia suosituksia: suositukset työnantajille, suositukset työnvälitykselle sekä lainsäädäntöön ja politiikkaan liittyvät suositukset.

1.2 Keinot, mahdollisuudet ja tutkimusnäyttö

Eri selvityksissä on tähän mennessä pyritty pääasiassa etsimään yleistettävämpiä malleja ja kaavoja, jotka yhtäältä selittävät osa-työkykyisten heikkoa asemaa työmarkkinoilla ja toisaalta pyrkivät löytämään myös yleistettäviä ratkaisuja heidän asemansa parantamiseksi. Yhtä lailla olemassa olevat selvitykset tuovat esiin työnantajien potentiaalin ja tarpeet esiin yleistäen ja entiteetteinä.

Useassa tutkimuksessa on todettu, että työnantajien yleiset asenteet vajaakuntoisten tai vammaisten henkilöiden työllistämisen suhteen ovat kohtalaisen myönteisiä. Sen sijaan asenteet ovat kielteisempiä, kun on tarkasteltu työnantajien suhtautumista tiettyjen työnhakijaryhmien työllistämiseen. Työnantajien ilmaiseman työllistämishalukkuuden ja todellisen käyttäytymisen – työllistämisen – välillä näyttää myös olevan selvä ristiriita. Vaikka työnantajien asenteet olisivat periaatteessa myönteisiä ja toimintapolitiikka tukisi vammaisten henkilöiden, tämä ei aina näy käytännössä työllistämisenä. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006.)

Yritysten halukkuuteen työllistää osatyökykyinen työntekijä vaikuttavat yleisten ja spesifisten asenteiden ja ennakkoluulojen lisäksi mm. aikaisemmat kokemukset

työllistämistä, käsitykset henkilön työssä suoriutumisesta, yrityksen koko, alueen työllisyysaste sekä yrityskulttuuri. Työnantajat, jotka ovat palkanneet vammaisen tai vajaakuntoisen työntekijän, ovat yleensä olleet ratkaisuunsa tyytyväisiä ja suhtautuvat vastaisuudessakin rekrytointiin myönteisesti. Suuret yritykset suhtautuvat myönteisemmin vajaakuntoisten tai vammaisten henkilöiden rekrytoimiseen kuin pienet yritykset. Myös yrittäjän tai rekrytoinnista vastaavien henkilöiden korkeampi koulutustaso merkitsee usein myönteisempää suhtautumista vajaakuntoisia työntekijöitä kohtaan. Työnantajien asenteissa on todettu olevan eroja myös alueen työllisyysasteen mukaan. Korkean työttömyyden alueilla pitkäaikaistyöttömiin suhtaudutaan positiivisemmin kuin matalan työttömyyden alueilla. Yrityksen valmiuteen työllistää osatyökykyinen työntekijä vaikuttavat myös erilaiset yrityskulttuuriin liittyvät tekijät. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006.)

Suomessa yli 70 % työnantajista omaa periaatteellisella tasolla myönteisen suhtautumisen osatyökykyisten rekrytointiin (Varanka & Lindberg 2011). Toimialoista kiinnostuneimmat työnantajat löytyivät majoituksen ja ravitsemuksen sekä terveydenhuollon toimialoilta. Epäilevimmin asiaan suhtautuivat puolestaan logistiikan, rakentamisen ja teollisuuden toimialat.

Ala-Kauhaluoma & Härkäpää (2006) osoittivat että suomalaiset yrittäjät ja työnantajat eivät poikkea perusasenteiltaan ulkomaalaisista kollegoistaan suhtautumisessaan vaikeimmin työllistettäviä ryhmiä kohtaan. Pitkälti tiedon puutteesta johtuvat kielteiset tai varaukselliset asenteet työllistymistä kohtaan näkyivät myös meillä. Toisaalta kokemuksen ja tiedon karttuessa myös asenteet muuttuvat: työnantajan aikaisempi kokemus osatyökykyisten työllistämistä, koulutustaso ja yrityskulttuuri ovat kaikki tekijöitä, jotka näyttävät vaikuttavan työnantajien asenteisiin ja työllistämishalukkuuteen maasta tai maanosasta riippumatta.

Työkyvyttömyydestä johtuva eläkevastuu ja siihen liittyvät kustannukset estävät usein suuria yrityksiä rekrytoimasta osatyökykyisiä. Osatyökykyisten työllistämässä pienyritykset ovatkin tärkeässä asemassa. Pienissä yrityksissä on paljon osa-aikaista työtä, jolle tarvitaan tekijöitä. Pienyrityksissä ei kuitenkaan ole riittävästi tietoa erilaisista osatyökykyisen palkkaamiseen liittyvistä tukimahdollisuuksista. Työvalmentajat ovat löytäneet erillisissä hankkeissa hyvin töitä vaikeastikin työllistyville henkilöille. Tällöin tärkeää on suora kontakti yritykseen ja avoimuus henkilön työkyvystä ja mahdollisuuksista työskennellä. (Vuorento & Terävä 2015.)

Työkykykoordinaattorin tehtävä on melko uusi ja se näyttää vastaavan hyvin sekä osatyökykyisten että työpaikkojen tarpeisiin. Koordinaattorin tärkein tehtävä on kuunnella osatyökykyistä ja työnantajaa, ja löytää heidän kanssaan yhteistyössä kaikille osapuolille sopiva ratkaisu. Keskeistä työkykykoordinaattorin tehtävässä on myös yhteistyö eri toimijoiden kanssa ja osatyökykyisen prosessin ammattitaitoinen ohjaaminen. Työkykykoordinaattori voi toimia esimerkiksi työnantajan palveluksessa, työterveyshuollossa tai TE-toimistossa. Työkykykoordinaattorin tehtävään panostaminen on osoittautunut myös työnantajille tuottavaksi. (Vuorento & Terävä 2015.)

Sosiaali- ja terveysministeriön toimesta oli vuosina 2012–2016 käynnissä hanke työpankkikokeilun laajentamisesta valtakunnalliseksi. Työpankkien toivottiin lisäävän erityisesti rekrytointeja ulkopuolisiin yrityksiin ja löytää näin uusia työpaikkoja kohderyhmätyöllistettäville, osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille. Työpankin työllistämällä henkilöllä työllisyysaste oli kolmen seurantavuoden aikana keskimäärin 20 prosenttiyksikköä korkeampi kuin verrokeilla. Osatyökykyisten osalta rekrytointitulokset jäivät kuitenkin alle odotusten. Rekrytoiduista henkilöistä 5 % oli osatyökykyisiä. Pääasiallisesti osatyökykyiset työllistyivät työpankkien omassa tuotannossa, ei avoimilla työmarkkinoilla. (Kuusi 2017.)

Tötterman ja Tauriainen (2016) selvittivät miten osatyökykyisten sidosryhmät (työmarkkina-, potilas- ja vammaisjärjestöt, palvelujen järjestämisestä ja rahoittamisesta vastuusta olevat sekä palveluntuottajat) näkevät työnantajien asenteet ja käsitykset osatyökykyisten rekrytointia kohtaan. Sidosryhmien edustajat katsoivat, että työnantajan myönteiseen suhtautumiseen vaikuttaa ensisijaisesti se, että osatyökykyisyyden aiheuttamat kustannusriskit nähdään vähäisinä ja toisaalta osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden arviointi on työnantajalle helppoa tai ongelmattonta. Myönteinen suhtautuminen osatyökykyisten rekrytointia kohtaan sisältää työnantajan oman myönteisen asennoitumisen lisäksi myös työyhteisön mielipiteen. Näin ollen tulokset vastaavat monilta osin edellä esitettyjä työnantajatutkimuksista saatuja tuloksia.

Osatyökykyisten työelämäosallisuuteen vaikuttavat työnantajien suhtautumisen lisäksi mm. yhteiskunnan asenteet, koulutusjärjestelmä sekä yleinen tietoisuus vammoista ja sairauksista. Työpaikan keinoista esimiehen tuki on useiden tutkimusten ja selvitysten perusteella osatyökykyisen työssä jatkamisen kannalta erityisen tärkeä (mm. Vuorento ja Terävä 2014).

Suomalaista palvelujärjestelmää on useissa selvityksissä kuvattu hajanaiseksi ja vaikeasti hallittavaksi sekä asiakkaan että ammattilaisen kannalta (mm. Liukko ja Kuuva 2015, Liukko 2015). Jos asiakkaan tarvitsemia palveluja ja toimenpiteitä ei koordinoita, palvelujen käyttö vaikeutuu, prosessi hidastuu ja työhön pääseminen tai palaaminen vaikeutuu. Palvelut, keinot ja etuudet kuuluvat eri tahojen vastuulle, joten niiden koordinointi edellyttää ammattilaisilta monialaista yhteistyötä ja vahvaa osaamista. (Ala-Kauhaluoma ym. 2005.)

Työolosuhteiden mukauttamista koskevan katsauksen (Nevala ym. 2015a) mukaan henkilön hyvä pystyvyyden tunne, työnantajan ja työyhteisön tuki, henkilön saama opastus ja ohjaus, sekä joustavat työaikajärjestelyt ja työn organisointi edistävät osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistymistä ja työssä jatkamista ja vähentävät kustannuksia. Muutosten esteenä ovat kuitenkin johdon ja henkilöstön vähäiset tiedot, hitaat prosessit, puutteellinen tarpeiden ja hyötyjen arviointi sekä vähäinen yhteistyö eri toimijoiden kesken.

Sosiaaliturvan keinoista tiedetään, että osasairausvapaa nopeuttaa tuki- ja liikuntaelinongelmaisten henkilöiden työhön paluuta verrattuna täydellä sairauslomalla oleviin. Osatyökykyisten ammatillinen kuntoutus on tutkimusten mukaan yleisesti perinteistä hoitoa edullisempaa. Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuudesta työllistymisen edistäjänä on eri sairaus- ja vammairyhmien osalta edelleen riittämätöntä tutkimusnäyttöä. (Nevala ym. 2015.)

1.3 Tutkimuksen toteutus

Osatyökykyisen työvoiman kysyntää koskeva tutkimus toteutettiin monimenetelmällisesti seuraavien haastattelu-, kysely- ja rekisteriaineistojen avulla:

a) Työnantajille toteutettiin sähköinen kysely Webropol-ohjelmalla ajanjaksolla 30.5.2017–28.6.2017. Kyselyn toteutusta varten poimittiin Työ- ja elinkeinohallinnon URA-järjestelmästä rekisteriaineistoon kaikki ne yritykset, jotka olivat ilmoittaneet avoimen työpaikan MOL.FI-avointen työpaikkojen palveluun vuoden 2016 aikana.

Rekisteriaineiston koko oli 11 456 yritystä, joille kaikille lähetettiin sähköinen kysely. Kyselyyn vastasi 999 yritystä. Kyselyn vastausprosentti oli 9 %. Satunnaisvaihtelun tuoma virhemarginaali on 2,5 %-yksikköä, kuitenkin pienissä osaryhmissä ja suurissa osaryhmissä tätä huomattavasti pienempi. Kyselyaineiston toteutusta ja luotettavuutta arvioidaan laajemmin luvussa 2.1.

Kyselyssä tiedusteltiin mm. yrityksen rekrytointikäytäntöihin, rekrytoinnin kriteereihin ja julkiseen tukeen liittyviä asioita sekä yrityksen käsityksiä osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnista ja näiden rekrytointien toteutumisesta kyselyyn vastanneissa yrityksissä. URA-rekisterijärjestelmän tiedot täydensivät yritysten tietoja mm. toimialan ja yrityksen työntekijämäärien osalta.

b) Sidosryhmähaastattelut (N=15) tehtiin puolistrukturoituna teemahaastatteluina sekä kasvokkain että puhelimitse. Yhdeltä haastateltavista vastaus tuli kirjallisesti. Sidosryhmien teemahaastattelujen teemat perustuivat tutkimuksen em. pääkysymyksiin.

Haastateltavat edustivat elinkeinoelämän etujärjestöjä (työnantajaliittoja, kauppa-kamaria), palkansaajajärjestöjä, henkilöstöpalvelualaa, työkykykoordinaattoreita sekä työllisyyden edistämisen järjestö- ja hanketoimijoita.

c) Toteutettiin laadullisen tutkimuksen menetelmiin perustuvat tapaustutkimukset (N=10). Tapaustutkimuksia tehtiin terveys- ja sosiaalipalvelualan yksiköissä, majoitus- ja ravitsemistoiminnan yrityksessä sekä tukku- ja vähittäiskaupan yrityksissä. Tapaustutkimuksiin osallistui mm. työpaikan edustajia, osatyökykyisiä työntekijöitä ja työpaikan työnvälityskumppaneita.

d) Tutkimukseen koottiin aineistoa myös osatyökykyisen ja työnantajan välisten rekrytointitilanteiden havainnointien avulla (N=15). Rekrytointitilanteiden havainnoinnit toteutettiin siten, että julkisen ja yksityisen työnvälityksen edustajat ja työvalmentajat tekivät omista asiakastapauksistaan kirjalliset kuvaukset. Havainnoinnin kohteina olevat työpaikat olivat hotelli- ja ravintola-alalta, sosiaali- ja terveyspalveluista, puhdistuspalvelualalta, kaupan alalta, metalli- ja autoteollisuudesta, sisällöntuotannosta ja kokoonpanotehtävistä.

2 Työnantajakysely

2.1 Kyselyn toteutus, aineistot ja edustavuus

Työvoimahallinnon URA-asiakastietojärjestelmästä poimittiin rekisteriaineisto avoimen työpaikan TE-palveluissa vuonna 2016 ilmoittaneista yrityksistä. Tämän rekisteriaineiston koko oli 11 456 yritystä. Rekisteriaineisto muodosti perusjoukon tutkimuksen sähköisesti toteutetulle Webropol-lomakekyselylle.

Kyselyyn vastasi yhteensä 999 yritystä ja vastausprosentti oli 9 %. Aineiston kato ei sinänsä suoraan vinouta tuloksia, ellei vastaaminen ole jollain lailla systemaattisesti vinoutunut johonkin suuntaan. Alhainenkin vastausprosentti voi tuottaa lähes harhattoman aineiston. Siksi tässä luvussa tarkastellaan myös aineiston edustavuutta suhteessa perusjoukkoon.

Kyselyn vastausten perusteella kokemusta osatyökykyisen henkilön rekrytoinnista oli yhteensä 256 yrityksellä eli 26 prosentilla. Osatyökykyisiä palkanneilla yrityksillä saattaa olla aineistossa yliedustavuutta, mikä voi selittyä kyselyn aiheella, joka saattaa aktivoita osatyökykyisiä palkanneita yrityksiä vastaamaan muita yrityksiä enemmän. Ero ei kuitenkaan ole merkittävä, jos rekrytoineiden yritysten osuutta verrataan Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastoon (1240. Työnhakijoiden erityisryhmät). Tilaston mukaan kaikista työllistetyistä aikajaksolla 1/2006 – 9/2017 keskimäärin 19 % oli vammaisia ja pitkäaikaissairaita.

Aineiston edustavuuden kannalta toinen oleellinen tekijä on yritysten kokoluokka. Alla olevassa taulukossa 1 on vertailtu yritysten kokoluokkaa rekisteriaineiston ja kyselyyn vastanneiden kesken. Rekisteriaineistosta saadaan 9-portainen luokittelu yrityskoon (työntekijämäärän) perusteella. Kyselyyn vastanneissa yrityksissä oli yli

50 työntekijän yrityksillä jonkin verran yliedustusta verrattuna koko rekisteriaineistoon. Suurin poikkeama on kaikkein pienimmissä yrityksissä (0–4 henkeä), joissa kyselyyn vastanneiden %-osuus on 2,8 %-yksikköä pienempi kuin ryhmän osuus koko rekisteriaineistossa.

Kokonaisuudessaan yrityskoon mukainen edustavuus on hyvä suhteessa tutkimuksen tavoitteisiin.

Taulukko 1. Yrityksen työntekijämäärä, vertailu rekisteriaineiston ja vastanneiden välillä.

| Yrityksen työntekijämäärä | Rekisteriaineisto | Kyselyyn vastanneet | Poikkeama (%-yks) |
|---------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| 0-4 | 26,1 | 23,3 | -2,8 |
| 5-9 | 21,8 | 20,7 | -1,1 |
| 10-19 | 18,6 | 18,3 | -0,3 |
| 20-49 | 15,9 | 14,3 | -1,6 |
| 50-99 | 7,1 | 8,2 | 1,1 |
| 100-199 | 4,5 | 6,1 | 1,6 |
| 200-499 | 3,3 | 4,5 | 1,2 |
| 500-999 | 1,5 | 2,1 | 0,6 |
| Yli 1000 | 1,3 | 2,5 | 1,3 |
| Yhteensä, % | 100 | 100 | |

Kolmas edustavuustarkastelu tehtiin toimialan perusteella, erot rekisteriaineiston ja kyselyyn vastanneiden perusteella ovat 2,6 %-yksikön aliedustavuuden (rakentaminen) ja 4,4 prosenttiyksikön yliedustavuuden (sosiaali- ja terveystalvet) välillä. Kokonaisuudessaan myös toimialakohtainen edustavuus on hyvä.

Taulukko 2. Toimiala rekisteriaineiston perusteella

| Toimiala | Perusjoukko | Kyselyyn vastanneet % | Poikkeama (%-yks) |
|--|-------------|-----------------------|-------------------|
| A Maatalous, metsätalous ja kalatalous | 2,6 | 3,2 | 0,6 |
| C Teollisuus | 15,4 | 17,1 | 1,8 |
| F Rakentaminen | 11,5 | 8,9 | -2,6 |
| G Tukku ja vähittäiskauppa, moottoriavo | 16,9 | 14,6 | -2,2 |
| H Kuljetus ja varastointi | 5,1 | 5,2 | 0,1 |
| I Majoitus- ja ravitsemistoiminta | 9,4 | 8,5 | -0,8 |
| J Informaatio ja viestintä | 4,6 | 4,4 | -0,2 |
| M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen | 7,6 | 5,8 | -1,8 |
| N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta | 7,6 | 8,2 | 0,7 |
| Q Sosiaali- ja terveyspalvelut | 7,5 | 11,8 | 4,4 |
| R Taiteet, viihde ja virkistys | 2,3 | 2,4 | 0,1 |
| Muu toimiala (B, E, K, L, O, P, S, T) | 9,7 | 9,7 | 0,1 |

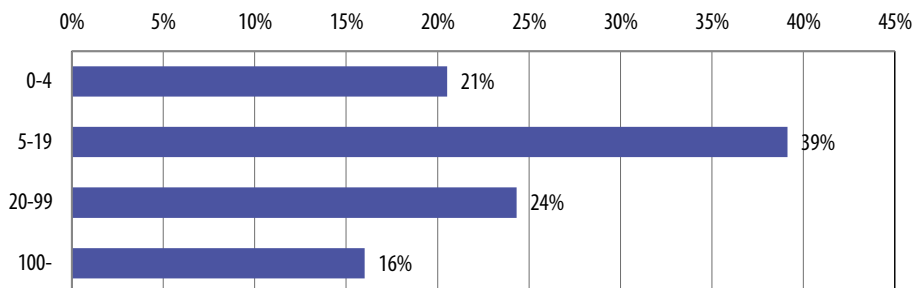
2.2 Perustiedot vastanneista yrityksistä

Vastaajia pyydettiin esittämään yrityksen kokoluokka työntekijämäärän mukaan seuraavan luokituksen mukaisesti: 0-4; 5-19; 20-99 ja 100 tai enemmän. Tutkimustuloksia analysoidessa vastauksiin oli mahdollisuus liittää myös rekistereistä saatu tarkempi tieto yrityksen henkilöstömäärästä. Tarkempaa henkilöstömäärä on käytetty taustamuuttujavertailuissa, joissa on ollut oleellista pohtia esimerkiksi yritysten kokoon suhteutuvien työkyvyttömyysriskien arvioita. Pääasiassa taustamuuttujavertailuissa on kuitenkin käytetty kysyttyä henkilöstön kokoluokkaa.

Työntekijämäärä

Kysymys: Montako työntekijää on yrityksessänne? Vastaaajien määrä: 999

Kuvio 1. Työntekijöiden määrä yrityksessä yrityksen oman ilmoituksen mukaan



Vastaajat, joilla oli 5–19 työntekijää, olivat kyselyn suurin vastaajaryhmä. Alle 20 työntekijän vastaajaryhmä käsittää yhteensä 60 % osuuden kaikista vastaajista. Vastausten jakautuminen eri henkilöstömäärän mukaisiin kokoluokkiin on tutkimusnäytteenä tasapainoinen ja antaa hyvät mahdollisuudet syventää analyysiä sekä samaa kokoluokkaa edustavien yritysten välillä että eri kokoluokkien kesken. (Kuvio 1.)

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden yritysten toimiala rekisteriaineiston perusteella

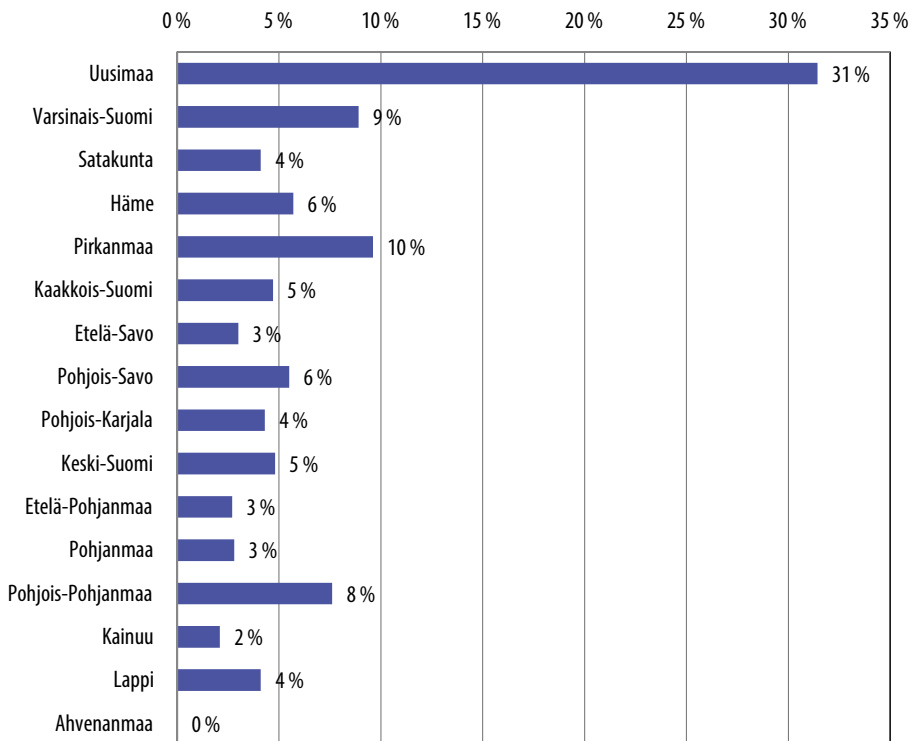
| Toimiala, rekisteritieto | Kyselyyn vastanneet % |
|---|-----------------------|
| A Maatalous, metsätalous ja kalatalous | 3,2 |
| C Teollisuus | 17,1 |
| F Rakentaminen | 8,9 |
| G Tukku ja vähittäiskauppa, moottoriajon. | 14,6 |
| H Kuljetus ja varastointi | 5,2 |
| I Majoitus- ja ravitsemistoiminta | 8,5 |
| J Informaatio ja viestintä | 4,4 |
| M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen | 5,8 |
| N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta | 8,2 |
| Q Sosiaali- ja terveystalouselämykset | 11,8 |
| R Taidet, viihde ja virkistys | 2,4 |
| Muu toimiala (B, E, K, L, O, P, S, T) | 9,7 |
| Yhteensä | 100 |

Kyselyyn vastanneiden yritysten suurimmat toimialat olivat teollisuus, tukku- ja vähittäiskauppa sekä sosiaali- ja terveystalvet. (Taulukko 3.).

Toimipisteen sijainti

Kysymys: Millä alueella/missä maakunnassa yrityksenne toimii (toimipiste, jossa työskentelette)? Vastaajien määrä: 999.

Kuvio 2. Yrityksen toimipisteen sijainti



Uudeltamaalta saatiin eniten vastauksia, lähes kolmannes kaikista vastanneista. Kyselyyn vastanneet yritykset edustivat muita alueita tasaisesti. Ahvenanmaa ei kuulunut aineistoon. Maakuntakohtainen taustamuuttujavertailu osalta osoittautui epätarkoituksenmukaiseksi, koska maakunnittain yritysten kokoluokat jakaantuivat epätasaisesti.

2.3 Yleiset rekrytointikeinot ja kriteerit

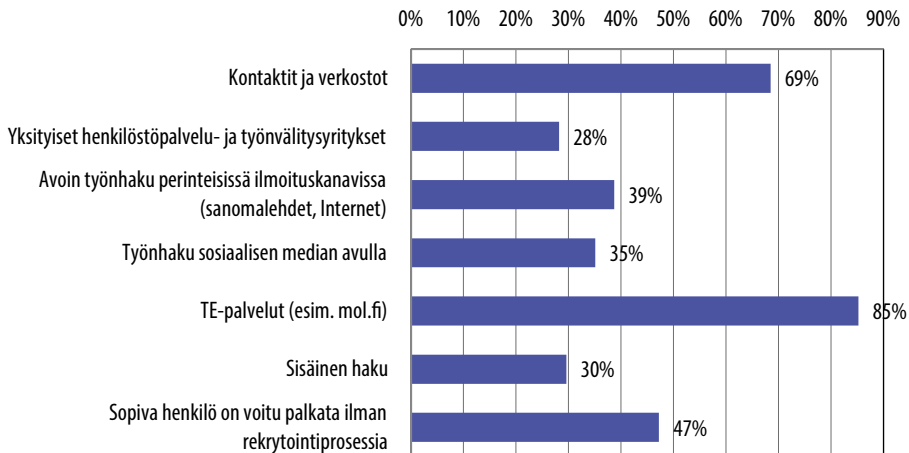
Työvoiman etsimisen keinoina korostuivat vastaajien keskuudessa kaksi ylitse muiden: TE-palvelut (85 %) sekä kontaktit ja verkostot (69 %). Hieman vajaa puolet vastanneista kertoo myös, että sopiva henkilö on voitu palkata kokonaan ilman rekrytointiprosessia. Merkille pantavaa on myös, että noin kolmannes vastaajista käyttää kaikkia tai lähes kaikkia keinoja työvoiman etsimiseksi. (Kuvio 3.).

Rekrytointikeinot

Kysymys: Mitä keinoja käytätte etsiessänne uutta työvoimaa yritykseenne?

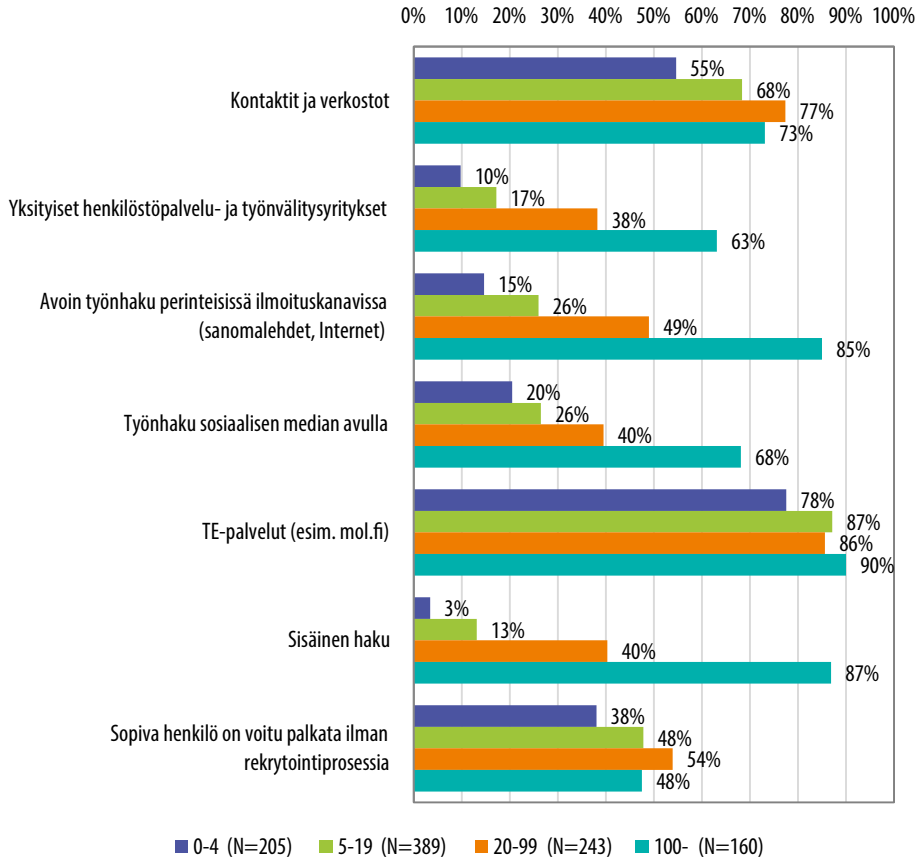
Vastaajien määrä: 997

Kuvio 3. Yrityksen käyttämät keinot työvoiman etsimiseen



Vertailu yrityksen työntekijämäärän mukaan:

Kuvio 4. Yrityksen käyttämät keinot työvoiman etsimiseen yrityksen työntekijämäärän mukaan



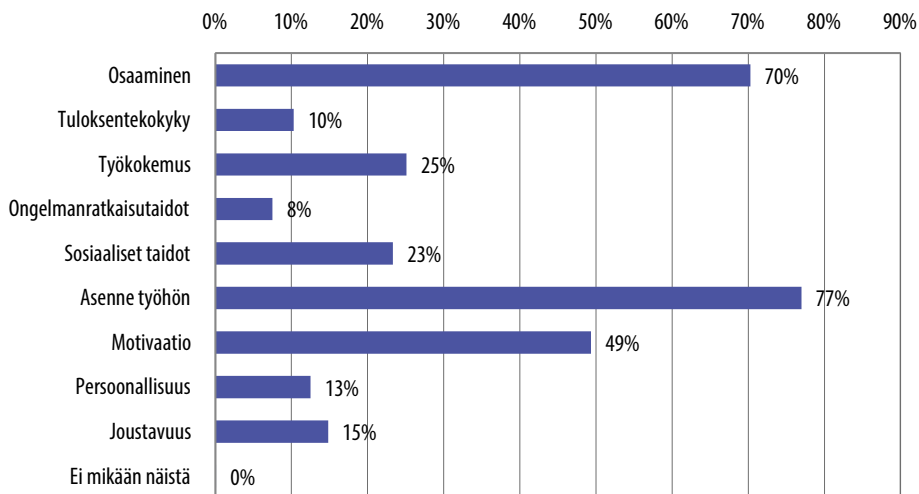
Yrityksen työntekijämäärän mukaan vertailtuna erilaiset rekrytointikeinot vaihtelevat jonkin verran. Tulos on samankaltainen erikokoisilla yrityksillä *kontaktien ja verkostojen, TE-palveluiden käytön sekä ilman rekrytointiprosessia palkkaamisen osalta*. Suurimmat erot yritysten välillä löytyvät kaikkein isoimpien vastaajien suuremmassa osuudessa erityisesti *yksityisten henkilöstöpalveluyritysten, avoimen työnhaun, sosiaalisen median haun ja sisäisen haun käytännöissä*.

Vertailutuloksista käy myös ilmi, mitä isompi yritys on, sitä useampia keinoja työvoiman etsimiseen käytetään. Pienimmät yritykset käyttävät lähinnä kontakteja ja verkostoja, TE-palveluita sekä palkkausta ilman rekrytointiprosessia.

Rekrytointikriteerit (a)

Kysymys: Mitkä seuraavista asioista vaikuttavat eniten palkatessanne uusia työntekijöitä yritykseenne? Valitkaa enintään kolme tärkeintä tekijää.
Vastaajien määrä: 999

Kuvio 5. Yrityksille tärkeimmät asiat uusien työntekijöiden palkkaamisessa



Yleisimpiä rekrytointikriteereitä oli kolme: *asenne työhön*, *osaaminen* sekä *motivaatio*. Tämä oli myös yleisin vastausyhdistelmä enintään kolmen vaihtoehdon väliltä. Työkokemus ja sosiaaliset taidot ovat myös noin neljänneksellä vastaajista tärkeimpien tekijöiden joukossa. Ongelmanratkaisutaidot (8 %) ja tuloksetekokyky (10 %) puolestaan olivat kaksi vähiten esiin nostetuista vaatimuksista, kun uutta henkilöä ollaan palkkaamassa.

Tässä vaiheessa kyselyä vastaajat toivat siis esiin yleisiä rekrytointikriteereitään ja vasta myöhemmin kriteereitään osatyökykyisten ollessa rekrytoinnin kohteena.

Yrityksille palkkaamisessa tärkeimpien asioiden vertailu yrityksen työntekijämäärän mukaan

Taulukko 4. Yrityksille tärkeimmät asiat työntekijöiden palkkaamisessa yrityksen työntekijämäärän mukaan

| Eniten vaikuttavat asiat työntekijän palkkaamisessa | Työntekijämäärä | | | |
|---|-----------------|------|-------|------|
| | 0-4 | 5-19 | 20-99 | 100- |
| Osaaminen | 59 % | 69 % | 75 % | 82 % |
| Tuloksetekokyky | 13 % | 9 % | 9 % | 11 % |
| Työkokemus | 22 % | 24 % | 26 % | 30 % |
| Ongelmanratkaisutaidot | 8 % | 10 % | 5 % | 3 % |
| Sosiaaliset taidot | 26 % | 26 % | 18 % | 20 % |
| Asenne työhön | 73 % | 78 % | 79 % | 75 % |
| Motivaatio | 45 % | 48 % | 51 % | 56 % |
| Persoonallisuus | 12 % | 11 % | 15 % | 13 % |
| Joustavuus | 20 % | 16 % | 13 % | 12 % |
| Ei mikään näistä | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |

Eroja vertailussa työntekijämäärän mukaan on jonkin verran havaittavissa ja useimmissa tekijöissä erot ovat lineaarisia työntekijämäärän suhteen. Mitä suurempi yritys on työntekijämäärältään, sitä useammin yritys korostaa *osaamisen merkitystä*. *Asennetta työhön* pidetään tärkeänä yritysکوosta riippumatta. Työntekijämäärältään pienemmistä yrityksistä puolestaan keskimääräistä suurempi osuus arvostaa *sosiaalisia taitoja, joustavuutta* sekä *ongelmanratkaisutaitoja*. Päähavainto on kuitenkin se, että erot yleisissä rekrytointikriteereissä yrityksen työntekijämäärien luokittelussa ovat melko vähäisiä. (Taulukko 4.).

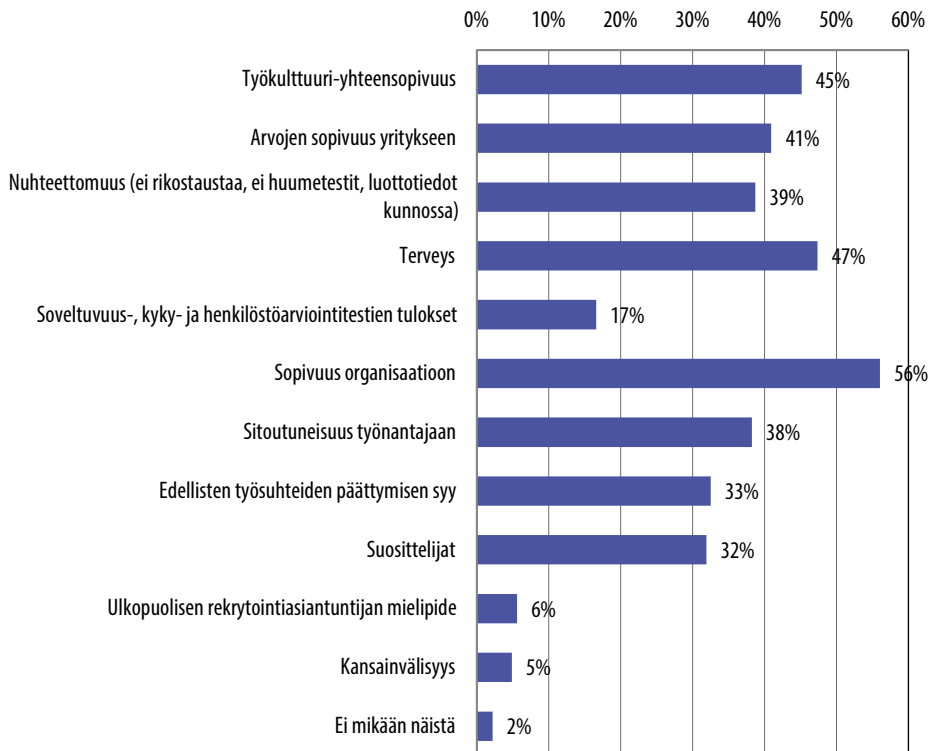
Rekrytointikriteerit (b)

Kysymys: Onko myös seuraavilla tekijöillä vaikutusta henkilövalinnoissanne?

Merkitkää teille sopivat vaihtoehdot. Vastaajien määrä: 999

Kyselylomakkeessa eroteltiin rekrytointikriteerit kahdeksi erilliseksi kysymykseksi. Edellä esitettyjä rekrytointikriteerejä (A) voidaan pitää yleisinä, ensisijaisina tai vahvoina kriteereinä. Nämä haluttiin erottaa omaksi kriteerinipukseen. Jälkimmäisen kysymyksen rekrytointikriteerit (B) puolestaan ovat hypoteettisesti ensimmäisiä kriteereitä jonkin verran heikompia, kohdentuvat pienempään osaan vastaajista tai ovat luonteeltaan sen tyyppisiä, joilla voidaan ajatella olevan yhteyttä myös tilanteisiin, joissa osatyökykyisiä voidaan harkita. Tämä kokonaisuus erotettiin omaksi kriteerinipukseen.

Kuvio 6. Muut tärkeät tekijät yrityksille henkilöstövalinnoissa



Rekrytointikriteereiden vertailu yrityksen työntekijämäärän mukaan:

Yritysten kokoluokissa on jonkin verran vaihtelua tässäkin kysymyksessä, erityisesti kaikkein pienempien ja isompien yritysten vastausjakaumien välillä. Erityisesti *soveltuvuus-, kyky- ja henkilöstöarviointitestien vaikutus* korostuu isojen yritysten keskuudessa (44 %). *Sopivuudessa organisaation* on myös ero sen mukaan, kuinka suuresta yrityksestä on kyse: sen merkitystä painotetaan yrityskoon kasvaessa.

Yrityksille, joissa on vähintään 100 työntekijää, muita ominaisempia tekijöitä olivat *työkulttuuri-yhteensopivuus* (51 %), *arvojen sopivuus organisaatioon* (49 %) sekä *soveltuvuus-, kyky- ja henkilöstöarviointitestien* käyttö (44 %). Pienimmille yrityksille puolestaan jonkin verran ominaisempia olivat *nuhteettomuus* (41 %) sekä *sitoutuneisuus työnantajaan* (42 %). Näin puolet yrityksistä piti *terveyttä* tärkeänä tekijänä kaikissa kokoluokissa.

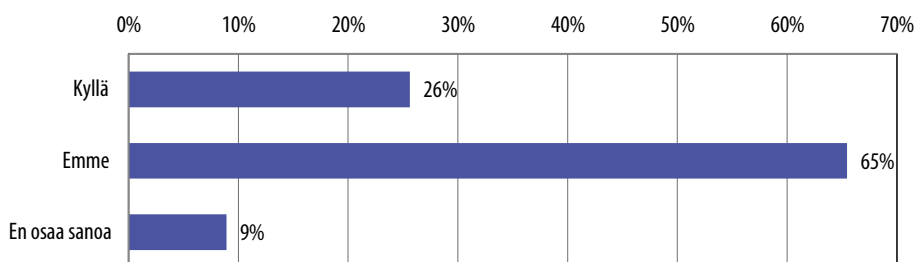
2.3.1 Osatyökykyisten palkkaaminen

Kokemus osatyökykyisten palkkaamisesta

Kysymys: Oletteko palkannut osatyökykyisiä työntekijöitä yritykseenne?

Vastaajien määrä: 999.

Kuvio 7. Osatyökykyisen palkkaaminen yrityksissä

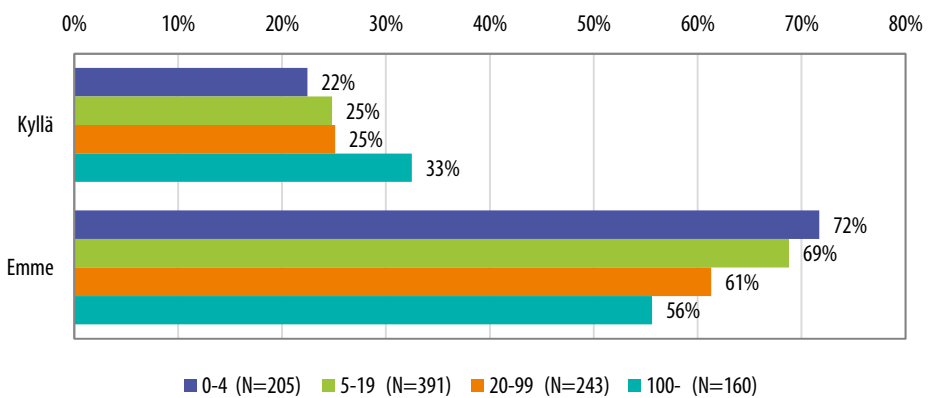


Kokemusta osatyökykyisen palkkaamisesta oli yhteensä 256 yrityksellä (26 %) ja kokemusta palkkaamisesta ei ollut 654 yrityksellä. Kokemusta osatyökykyisten palkkaamisesta oli oletettua useammalla yrityksellä. Vastanneista 89 eli 9 % ei osannut

sanoa, onko vai eikö heillä ole palkattu osatyökykyisiä henkilöitä. Osatyökykyisyys ei kaikissa rekrytoinneissa ilmene palkkaavalle taholle. Tästä syystä on ymmärrettävää, että joukossa on myös niitä, jotka eivät osaa kysymykseen vastata³.

Osatyökykyisen palkkaamisen vertailu yrityksen työntekijämäärän mukaan:

Kuvio 8. Osatyökykyisten palkkaaminen yrityksissä yrityksen työntekijämäärän mukaan



Osatyökykyisiä työntekijöitä palkataan sitä enemmän, mitä isompi yritys on kyseessä. Kolmanneksessa yli 100 hengen yrityksessä tiedetään palkatun osatyökykyisiä työntekijöitä. Hieman yli puolet yli 100 hengen yrityksistä ei ole palkannut osatyökykyisiä.

³ Taustamuuttujavertailuissa esitetään kokemusta omaavien ("kyllä-vastaajat") ja ei kokemusta omaavien ("emme-vastaajat") ryhmät ja "en osaa sanoa"-vastaajat jätetään taustamuuttujavertailujen ulkopuolelle.

Vertailu palkkaukseen liittyvien työvoiman hakukeinojen mukaan

Kysymykset: Oletteko palkannut osatyökykyisiä työntekijöitä yrityksenne?
Mitä keinoja käytätte etsiessänne uutta työvoimaa yrityksenne?

Taulukko 5. Yrityksen käyttämät keinot etsiä uutta työvoimaa yritykseen osatyökykyisten palkkaamisen mukaan.

| Yrityksen keinot työvoimaa etsittäessä | Oletteko palkannut osatyökykyisiä työntekijöitä yrityksenne? | |
|---|--|------|
| | Kyllä | Emme |
| Kontaktit ja verkostot | 73 % | 67 % |
| Yksityiset henkilöstöpalvelu- ja työnvälitysyritykset | 25 % | 28 % |
| Avoin työnhaku perinteisissä ilmoituskanavissa (sanomalehdet, Internet) | 38 % | 38 % |
| Työnhaku sosiaalisen median avulla | 37 % | 32 % |
| TE-palvelut (esim. mol.fi) | 87 % | 85 % |
| Sisäinen haku | 34 % | 25 % |
| Sopiva henkilö on voitu palkata ilman rekrytointiprosessia | 50 % | 46 % |

Merkittäviä eroja rekrytoinnissa käytetyissä keinoissa sen perusteella onko kokenut vai kokematon osatyökykyisten palkkaamisessa, ei ole. Osatyökykyisiä työntekijöitä palkanneet yritykset käyttävät kyselyn mukaan hieman laajemmin eri keinoja (kumulatiivinen prosenttiluku) työvoiman etsimiseen. Yksityisiä henkilöstöpalvelu- ja työnvälitysyrityksiä nämä yritykset käyttävät kuitenkin hieman vähemmän. Sisäinen haku ja kontaktit ja sekä verkostot ovat puolestaan laajemmin käytettyjä keinoja osatyökykyisiä palkanneiden yritysten joukossa. (Taulukko 5.).

Vertailu rekryointikriteerien (a) mukaan

Kysymykset: Oletteko palkannut osatyökykyisiä työntekijöitä yrityksenne?
Mitkä seuraavista asioista vaikuttavat eniten palkatessanne uusia työntekijöitä yrityksenne?

Taulukko 6. Eniten vaikuttavat asiat uusia työntekijöitä palkatessa.

| Eniten vaikuttavat asiat työntekijän palkkaamisessa | Oletteko palkannut osatyökykyisiä työntekijöitä? | | |
|---|--|------|---------------------|
| | Kyllä | Emme | Vastanneet yhteensä |
| Osaaminen | 66 % | 72 % | 70 % |
| Tuloksenteekokyky | 7 % | 12 % | 10 % |
| Työkokemus | 20 % | 27 % | 25 % |
| Ongelmanratkaisutaidot | 8 % | 7 % | 8 % |
| Sosiaaliset taidot | 25 % | 23 % | 23 % |
| Asenne työhön | 79 % | 77 % | 77 % |
| Motivaatio | 52 % | 48 % | 49 % |
| Persoonallisuus | 16 % | 11 % | 13 % |
| Joustavuus | 14 % | 14 % | 15 % |
| Ei mikään näistä | 0 % | 0 % | 0 % |

Niin kutsutuilla pehmeämmillä tekijöillä, kuten *persoonallisuudella*, *motivaatiolla* ja *sosiaalisilla taidoilla* on kyselyn mukaan hieman enemmän merkitystä rekryointikriteereinä yrityksille, jotka ovat palkanneet osatyökykyisiä työntekijöitä. Osaaminen ei puolestaan ole yhtä usein tärkeä tekijä kuin se on yrityksissä, jotka eivät ole palkanneet osatyökykyisiä. Myös työkokemusta sekä tuloksenteekokykyä arvostavat suhteellisesti enemmän ne yritykset, jotka eivät ole palkanneet osatyökykyisiä. (Taulukko 6).

Vertailu rekrytointikriteerien (b) mukaan

Kysymykset: Oletteko palkannut osatyökykyisiä työntekijöitä yrityksenne?
Onko myös seuraavilla tekijöillä vaikutusta henkilövalinnoissanne?

Taulukko 7. Muut henkilöstövalinnoissa vaikuttavat tekijät osatyökykyisten palkkaamisen mukaan.

| Muut henkilöstövalinnoissa vaikuttavat tekijät (rekrytointikriteerit B) | Oletteko palkannut osatyökykyisiä työntekijöitä? | | |
|--|--|------|-----------------------|
| | Kyllä | Emme | "Vastanneet yhteensä" |
| Työkulttuuri-yhteensopivuus | 43 % | 45 % | 45 % |
| Arvojen sopivuus yritykseen | 49 % | 37 % | 41 % |
| Nuhteettomuus (ei rikostaustaa, ei huumetestit, luottotiedot kunnossa) | 42 % | 38 % | 39 % |
| Terveys | 43 % | 51 % | 47 % |
| Soveltuvuus-, kyky- ja henkilöarviointitestien tulokset | 16 % | 17 % | 17 % |
| Sopivuus organisaatioon | 55 % | 56 % | 56 % |
| Sitoutuneisuus työnantajaan | 36 % | 39 % | 38 % |
| Edellisten työsuhteiden päättymisen syy | 33 % | 33 % | 33 % |
| Suosittelijat | 34 % | 31 % | 32 % |
| Ulkopuolisen rekrytointiasiantuntijan mielipide | 5 % | 6 % | 6 % |
| Kansainvälisyys | 3 % | 6 % | 5 % |
| Ei mikään näistä | 2 % | 2 % | 2 % |

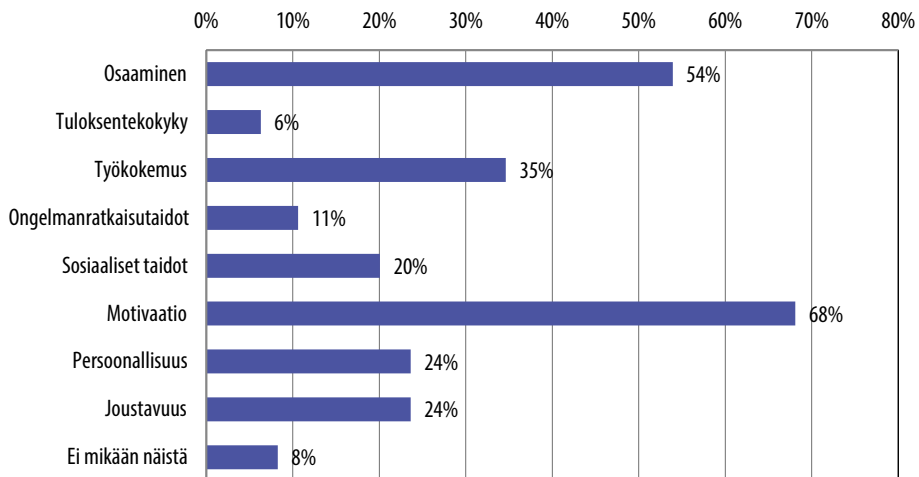
Suurin ero yritysten välillä, jotka ovat tai eivät ole palkanneet osatyökykyisiä, on vastaajissa, jotka painottavat *yrityksen arvojen ja terveyden tärkeyttä* henkilöstövalintojen yhteydessä. Osatyökykyisiä palkanneista yrityksistä selvästi isompi osa painottaa koko henkilöstönsä ja kaikkien henkilöiden rekrytoinnin yhteydessä arvojen yhteensopivuutta yritykseen. Vastaavasti osatyökykyisiä rekrytoineista yrityksistä selvästi pienempi osa painottaa terveysasioiden tärkeyttä. (Taulukko 7).

Osatyökykyisen työntekijän palkkanneille yrityksille esitettiin vielä erikseen kysymys kriteereistä palkata osatyökykyinen henkilö. Kysymyksessä olivat samat yleiset rekrytointikriteerit, jotka koskevat vastausvaihtoehdot kuin kysymyksessä 6a.

Osatyökykyisten palkkaaminen

Kysymys: Mitkä tekijät osatyökykyisen henkilön resurssitekijät vaikuttivat palkkauspäätökseenne? Kysymys esitettiin vain niille vastaajille, jotka vastasivat, että heillä oli kokemusta osatyökykyisen työntekijän palkkaamisesta. Vastaajien määrä: 254

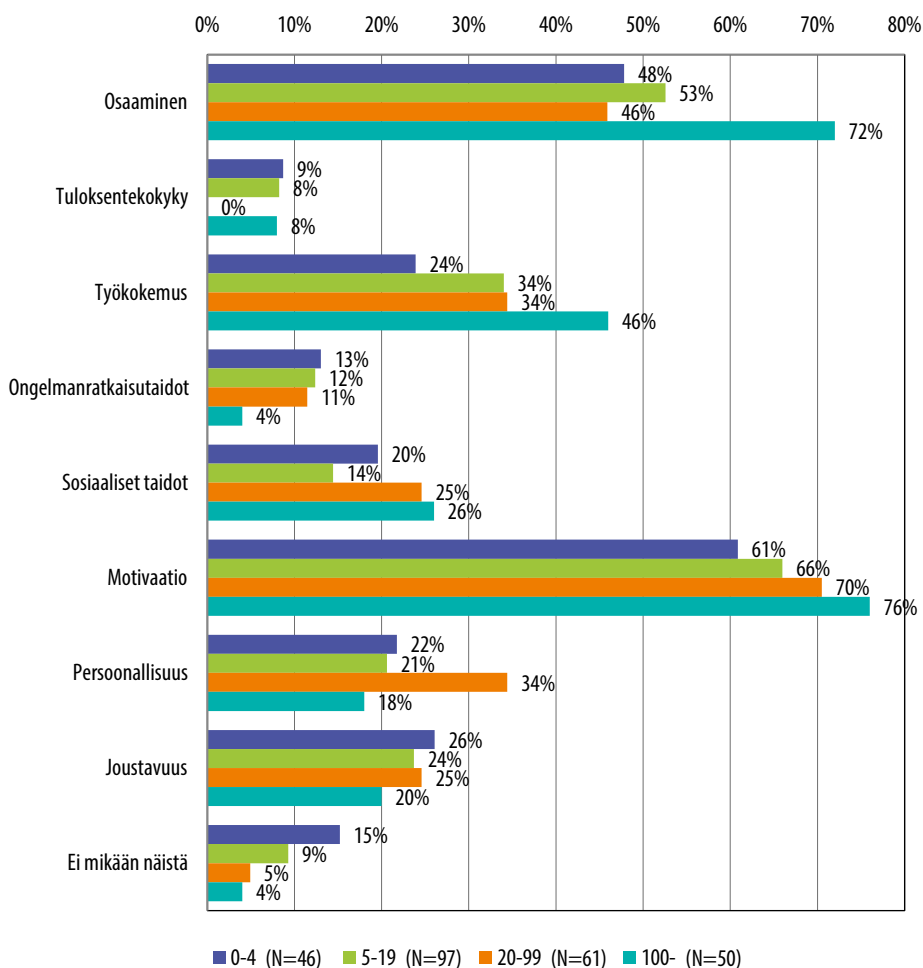
Kuvio 9. Eniten vaikuttavat osatyökykyisen henkilön resurssitekijät palkkauspäätöksessä (luokittelu sama kuin eniten vaikuttavissa rekrytointikriteereissä A).



Osatyökykyisen työntekijän palkkauspäätöksessä henkilön motivaatio nousi tärkeäksi tekijäksi suurimmassa osassa (68%) yrityksistä. Myös osaamista painotetaan yli joka toisessa yrityksessä ja työkokemusta reilussa kolmanneksessa yrityksistä. (Kuvio 8).

Osatyökykyisen henkilön palkkaamisen kriteerien vertailu osatyökykyistä työntekijää palkatessa yrityksen työntekijämäärän mukaan:

Kuvio 10. Eniten vaikuttavat osatyökykyisen henkilön resurssitekijät palkkauspäätöksessä, luokittelu yrityksen työntekijämäärän mukaan



Osaamisen, työkokemuksen ja motivaation merkitykset korostuvat erityisesti yli 100 työntekijän yrityksissä. Ongelmanratkaisutaidot olivat puolestaan harvemmin tärkeitä yli 100 hengen yrityksille.

Vertailu rekryointikriteerien ja vastaajaryhmien välillä:

Ryhmä 1: Vastannut kysymykseen osatyökykyisen palkkaamisen rekryointikriteereistä ja on kokemusta osatyökykyisten palkkaamisesta.

Ryhmä 2: Vastannut kysymykseen yleisistä rekryointikriteereistä ja on kokemusta osatyökykyisten palkkaamisesta.

Ryhmä 3: Vastannut kysymykseen yleisistä rekryointikriteereistä ja ei ole kokemusta osatyökykyisten palkkaamisesta

Taulukko 8. Rekryointikriteerit, eniten vaikuttavat asiat uusia työntekijöitä palkatessa.

| Eniten vaikuttavat asiat työntekijän/ osatyökykyisen henkilön palkkaamisessa | RYHMÄ 1 | RYHMÄ 2 | RYHMÄ 3 |
|---|---------|---------|---------|
| Osaaminen | 54 % | 66 % | 72 % |
| Tuloksenteekokyky | 6 % | 7 % | 12 % |
| Työkokemus | 35 % | 20 % | 27 % |
| Ongelmanratkaisutaidot | 11 % | 8 % | 7 % |
| Sosiaaliset taidot | 20 % | 25 % | 23 % |
| Motivaatio | 68 % | 52 % | 48 % |
| Persoonallisuus | 24 % | 16 % | 11 % |
| Joustavuus | 24 % | 14 % | 14 % |
| Ei mikään näistä | 8 % | 0 % | 0 % |

Taulukossa 8. tarkastellaan rekryointiin vaikuttaneita kriteereitä kolmessa eri ryhmässä. Ryhmien 1 ja ryhmien 2 vastaajat ovat samoja osatyökykyisen palkanneita yrityksiä, mutta tulos on koottu eri kysymyksistä. Ryhmä 1 tulos kohdentuu osatyökykyisten rekryointikriteereihin, ryhmän 2 tulos puolestaan vastaavan yritysjoukon yleisiin rekryointikriteereihin. Ryhmä 3 vastaukset kohdentuvat yleisiin rekryointikriteereihin yrityksissä, joilla ei ole kokemusta osatyökykyisten palkkaamisesta. (Taulukko 8).

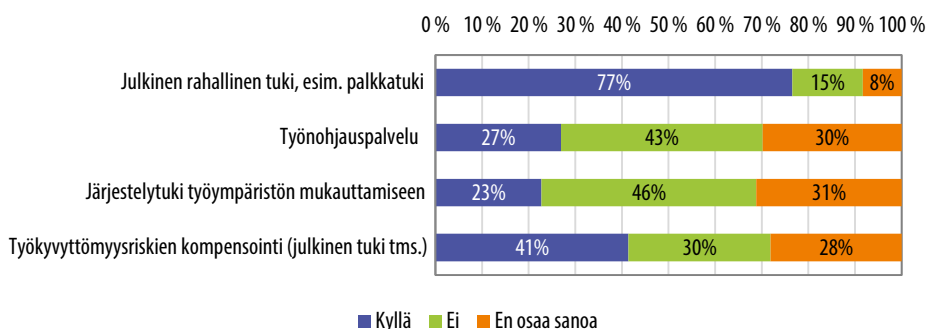
Ryhmän 1 vastauksista eroja on selvimmin siinä, että **motivaatiota** painotetaan useammassa tapauksissa. Vaikuttaisi siltä, että motivaatio on tekijä, jota halutaan painottaa erityisesti osatyökykyisiä palkattaessa. Myös **työkokemuksessa**, **persoonallisuudessa** ja **joustavuudessa** on ryhmän 1 vastauksissa suhteellisesti enemmän yrityksiä kuin muissa ryhmissä. Vastaajia ovat kuitenkin näitä tekijöitä painottavien

osalta selvästi vähemmän. Osaamista painotetaan hieman vähemmän osatyökykyisiä palkattaessa verrattuna muihin ryhmiin. (Taulukko 8).

Osatyökykyisten palkkaamishalukkuutta lisäävät tuet

Kysymys: Mitkä julkiset tuet tai palvelut lisääisivät halukkuuttanne palkata osatyökykyisiä työntekijöitä? *Kysymys esitettiin vain niille vastaajille, jotka mainitsivat, että heillä oli kokemusta osatyökykyisen työntekijän palkkaamisesta.* Vastaajien määrä: 255

Kuvio 11. Mitkä julkiset tuet tai palvelut lisäävät yritysten halukkuutta palkata osatyökykyisiä työntekijöitä. Luokittelu osatyökykyisen työntekijän palkkaamisen mukaan.



Kysymys esitettiin muodossa, mitkä tekijät *lisäisivät* halukkuutta palkata osatyökykyisiä ja se oli suunnattu yrityksille, joilla oli rekrytoinnista kokemusta. Vastauksia voi tulkita kahdella tavalla. Kysymysotsikoinnin perusteella vastaajista osa on voinut vastatessaan painottaa *kehittämisaspekteja*. Esitettyjen vastausvaihtoehtojen näkökulmasta kuitenkin voidaan myös ajatella, että vastaajat ovat voineet myös tarkoittaa, mitkä tekijät ovat *johtaneet* osatyökykyisten palkkaamiseen.

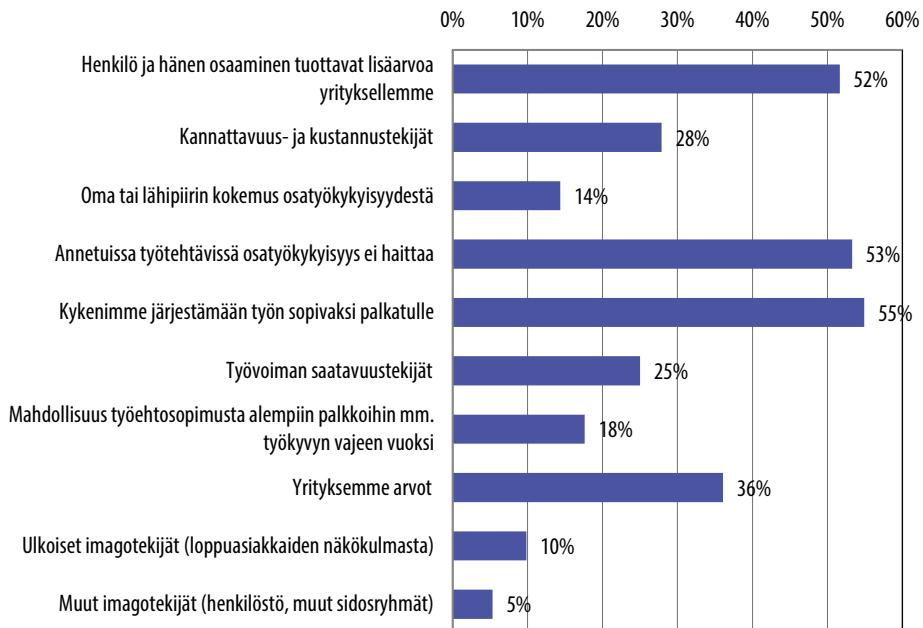
Julkinen rahallinen tuki on selkeästi suurimmalla osalla vastaajista vaikuttava tekijä halukkuuteen palkata osatyökykyisiä työntekijöitä. Työkyvyttömyysriskien kompensointi oli toiseksi suurin tekijä. Noin neljännes piti myös *työnohjauspalvelua* sekä *järjestelytukea työympäristön mukauttamiseen* osatyökykyisten palkkaamisen mahdollistavina tekijöinä. Enemmän on kuitenkin niitä, joille näillä tekijöillä ei ole vaikutusta tai niitä, jotka eivät osaa sanoa vastaustaan. (Kuvio 10).

Palkkatuen ja työolosuhteiden järjestelytuen tärkeyttä painottavat erikokoiset yritykset pääasiassa samalla tavalla. Työnohjauspalvelussa sekä työkyvyttömyysriskien kompensoinnissa ”kyllä” – vastaajamäärät hieman nousevat suuremmissa kokoluokissa. (Kuvio 10).

Tuottavuuteen ja arvoihin liittyvät tekijät

Kysymys: Oliko myös seuraavilla tuottavuuteen tai arvoihin liittyvillä tekijöillä vaikutusta osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseen? Merkitse kaikki ne vaihtoehdot, joilla oli vaikutusta. *Kysymys esitettiin vain niille vastaajille, jotka mainitsivat, että heillä oli kokemusta osatyökykyisen työntekijän palkkaamisesta.* Vastaajien määrä: 244

Kuvio 12. Tuottavuuteen tai arvoihin liittyvien tekijöiden vaikutukset osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamiseen



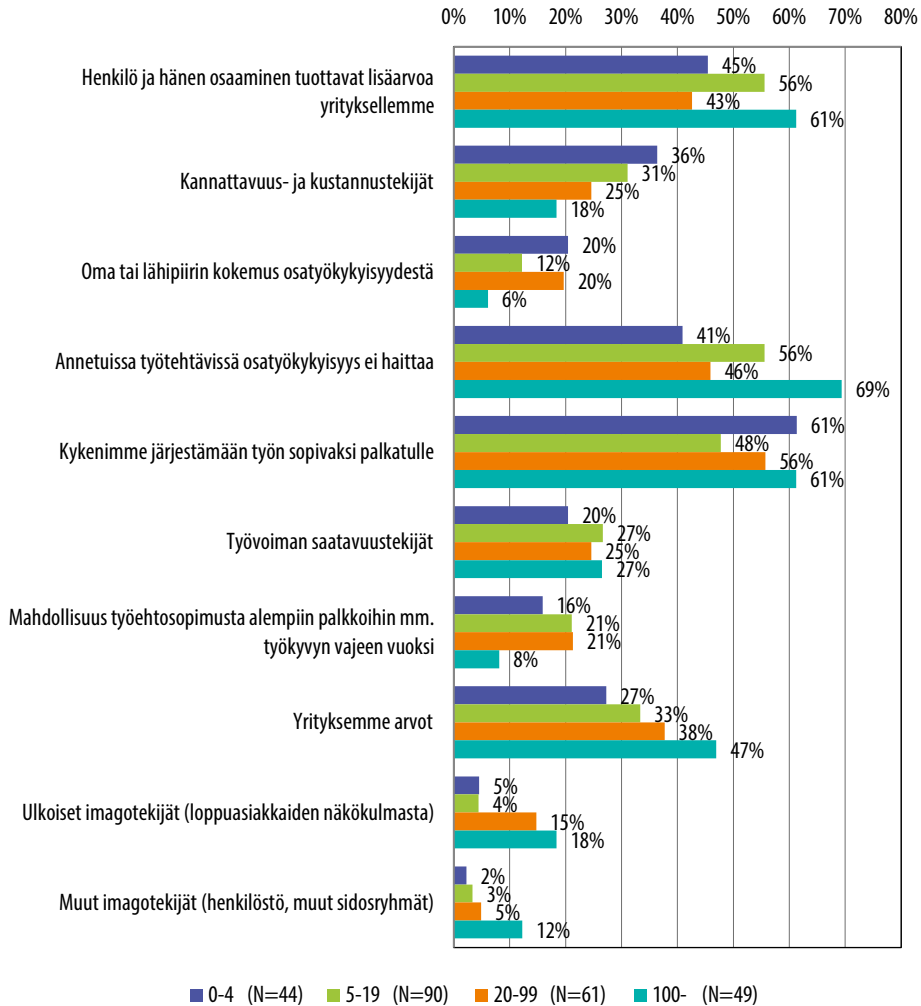
Tällä kysymyksellä haettiin erityisesti ominaisuuksia, jotka on tunnistettu aiemmissa osatyökykyisten työllistävyyttä edistävissä selvityksissä ja kirjallisuudessa mahdolli-

siksi kysyntää lisääviksi tekijöiksi. Sillä, että yritys kykenee *järjestämään työn sopivaksi, annetuissa työtehtävissä osatyökykyisyys ei haittaa sekä osaaminen tuottamalla lisäarvolla*, näyttää olevan suurimmassa osassa yrityksiä vaikutusta. Myös yritysten arvot tunnistettiin yli kolmanneksessa yrityksistä vaikuttavaksi tekijäksi osatyökykyisiä palkattaessa. (Kuvio 11).

Tuottavuuteen ja arvoihin liittyvien tekijöiden vertailu yrityksen työntekijämäärän mukaan

Yrityksen kokoluokalla (Kuvio 11) oli vaikutusta myös siihen, miten yritykset painottivat eri asioita vastauksissaan. Osatyökykyisiä palkanneiden yritysten tuottavuus- ja arvokysymykset painottuivat. Kolmessa suurimmassa tekijässä, eli *osaamisen lisäarvossa, annetuissa tehtävissä osatyökykyisyys haitaton ja työnteon järjestelyissä onnistumisessa* painotukset näiden tekijöiden välillä vaihtelevat erikokoisten yritysten välillä. Yli 100 hengen yritykset onnistuivat parhaiten antamaan osatyökykyisille tehtäviä, joissa osatyökykyisyys ei haitannut. Työntekijämäärältään pienemmissä yrityksissä työn järjestely osatyökykyisille sopivaksi näyttäisi onnistuvan yhtä usein kuin suurissa yrityksissä.

Kuvio 13. Tuottavuuteen tai arvoihin liittyvien tekijöiden vaikutukset osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamiseen, luokittelu yrityksen työntekijämäärän mukaan



2.3.2 Syitä, jos ei ole palkannut osatyökykyisiä

Niille yrityksille, joilla ei ollut kokemusta osatyökykyisten palkkaamisesta, esitettiin erilliskysymys syistä, miksi yritys ei ollut palkannut osatyökykyistä työntekijää.

Erityiset syyt

Kysymys: Mikäli ette ole palkannut osatyökykyisiä, onko jokin seuraavista seikoista ollut tähän erityisenä syynä? *Kysymys esitettiin kaikille muille vastaajille, paitsi niille joilla oli kokemusta osatyökykyisten palkkaamisesta.* Vastaajien määrä: 726

Taulukko 9. Syyt olla palkkaamatta osatyökykyisiä.

| Miksi ei ole palkannut osatyökykyistä henkilöä? | %-osuus |
|---|---------|
| Riski työkyvyttömyydestä ja siitä aiheutuvista kuluista | 23 % |
| Emme tunne osatyökykyisen työn tekemisen mahdollisuuksia | 26 % |
| Palvelumme laadusta tai ketteryydestä ei voi tinkiä | 21 % |
| Perehdyttämiseen voi kulua enemmän aikaa | 11 % |
| Tieto erilaisista tukimuodoista puutteellista | 17 % |
| Riski työstä poissaoloista ei saa kasvaa | 22 % |
| Osatyökykyiselle sopivaa työtä ei löydy työyhteisön sisäلتä | 38 % |
| Emme ole havainneet osatyökykyisiä rekrytoinneissamme | 40 % |
| Ei ole ollut mitään erityistä syytä | 23 % |

Syyt miksi osatyökykyisiä ei ole palkattu, ovat kyselyvastausten mukaan moninaisia. Yleisin syy oli se, että yritys ei ole havainnut rekrytoinneissaan osatyökykyisiä hakijoita. Varsin yleistä oli se, ettei osatyökykyiselle löydy sopivaa työtä työyhteisön sisäلتä. Muita perusteita olivat se, ettei tunneta (työllistämisen) mahdollisuuksia, riskit työkyvyttömyydestä tai työstä poissaolosta sekä palvelun laatutekijät tai osatyökykyisen palkkaamatta jättämiseen ei ollut erityistä syytä. (Taulukko 9.).

Siihen, ettei yritys ole havainnut osatyökykyisiä rekrytoinneissa voi liittyä monia eri asioita. On mahdollista, että osatyökykyisyys ei ole ilmentynyt rekrytoinnissa, vaikka sitä on voinut ollakin, tai yritys ei ole erityisesti suunnannut rekrytointiaan osatyökykyisiin. Vajaa neljännes vastasi, ettei mitään erityistä syytä ollut. (Taulukko 9.).

Taulukko 10. Syyt olla palkkaamatta osatyökykyisiä työntekijöitä yrityksen työntekijämäärän mukaan

| Syyt olla palkkaamatta osatyökykyisiä henkilöitä | Työntekijöiden määrä | | | |
|---|----------------------|------|-------|------|
| | 0-4 | 5-19 | 20-99 | 100- |
| Riski työkyvyttömyydestä ja siitä aiheutuvista kuluista | 30 % | 20 % | 20 % | 25 % |
| Emme tunne osatyökykyisen työn tekemisen mahdollisuuksia | 26 % | 31 % | 26 % | 11 % |
| Palvelumme laadusta tai ketteryydestä ei voi tinkiä | 24 % | 26 % | 15 % | 15 % |
| Perehdyttämiseen voi kulua enemmän aikaa | 14 % | 13 % | 10 % | 3 % |
| Tieto erilaisista tukimuodoista puutteellista | 19 % | 18 % | 15 % | 11 % |
| Riski työstä poissaoloista ei saa kasvaa | 25 % | 23 % | 21 % | 15 % |
| Osatyökykyiselle sopivaa työtä ei löydy työyhteisön sisältä | 26 % | 38 % | 39 % | 51 % |
| Emme ole havainneet osatyökykyisiä rekrytoinneissamme | 34 % | 38 % | 40 % | 52 % |
| Ei ole ollut mitään erityistä syytä | 23 % | 24 % | 25 % | 19 % |

Taulukossa 10. tarkastellaan syitä olla palkkaamatta yrityksen työntekijämäärän mukaan. Yrityksen työntekijöiden määrän mukaisessa tarkastelussa tulee selvimmin esille ero siinä, että työntekijämäärältään suurissa yrityksissä selkeästi pieniä useammin *ei löydy osatyökykyisille sopivaa työtä työyhteisön sisältä* sekä siinä, ettei rekrytointiprosesseissa ole havaittu osatyökykyisiä. (Taulukko 10.)

Vertailu toimialan mukaan

Taulukko 11. Syyt jättää palkkaamatta osatyökykyisiä työntekijöitä yrityksen toimialan mukaan

| | Riski työkyvyttömyydestä ja siitä aiheutuvista kuluista | Emme tunneta osatyökykyisen työn tekemisen mahdollisuuksia | Palvelumme laadusta tai ketteryydestä ei voi tinkiä | Perehdyttämiseen voi kulu enemmän aikaa | Tieto erilaisista tukimuodoista puutteellista | Riski työstä poissaolosta ei saa kasvaa | Osatyökykyiselle sopevaa työtä ei löydy työyhteisön sisäältä | Emme ole havainneet osatyökykyisiä rekrytoinneissamme | Ei ole ollut mitään erityistä syytä | Vaastanne |
|--|---|--|---|---|---|---|--|---|-------------------------------------|------------|
| Maatalous, metsätalous ja kalatalous | 21,9 | 31,3 | 12,5 | 6,3 | 9,4 | 9,4 | 21,9 | 25,0 | 3,1 | 32 |
| Teollisuus | 18,1 | 19,9 | 5,8 | 4,7 | 9,4 | 16,4 | 31,0 | 28,7 | 15,8 | 171 |
| Rakentaminen | 24,7 | 25,8 | 16,9 | 10,1 | 13,5 | 16,9 | 41,6 | 29,2 | 13,5 | 89 |
| Tukku ja vähittäiskauppa, moottoriajoneuvot | 20,5 | 22,6 | 17,1 | 13,7 | 19,2 | 17,1 | 22,6 | 26,7 | 21,2 | 146 |
| Kuljetus ja varastointi | 11,5 | 23,1 | 21,2 | 9,6 | 9,6 | 15,4 | 46,2 | 17,3 | 19,2 | 52 |
| Majoitus- ja ravitsemistoiminta | 11,8 | 20,0 | 21,2 | 10,6 | 11,8 | 18,8 | 20,0 | 29,4 | 17,6 | 85 |
| Informaatio ja viestintä | 4,5 | 25,0 | 22,7 | 11,4 | 15,9 | 4,5 | 25,0 | 43,2 | 18,2 | 44 |
| Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen | 15,5 | 13,8 | 24,1 | 12,1 | 5,2 | 19,0 | 25,9 | 34,5 | 25,9 | 58 |
| Hallinto- ja tukipalvelutoiminta | 17,1 | 13,4 | 25,6 | 6,1 | 12,2 | 13,4 | 25,6 | 30,5 | 18,3 | 82 |
| Sosiaali- ja terveyspalvelut | 12,7 | 10,2 | 7,6 | 0,8 | 9,3 | 11,9 | 20,3 | 23,7 | 10,2 | 118 |
| Taiteet, viihde ja virkistys | 16,7 | 29,2 | 12,5 | 16,7 | 25,0 | 33,3 | 20,8 | 29,2 | 25,0 | 24 |
| Muu toimiala (koodit B, E, K, L, O, P, S, T) | 15,5 | 10,3 | 16,5 | 6,2 | 9,3 | 17,5 | 27,8 | 36,1 | 18,6 | 97 |
| Yhteensä | 16,5 | 18,8 | 15,6 | 8,1 | 12,0 | 15,8 | 27,5 | 29,1 | 17,0 | 998 |

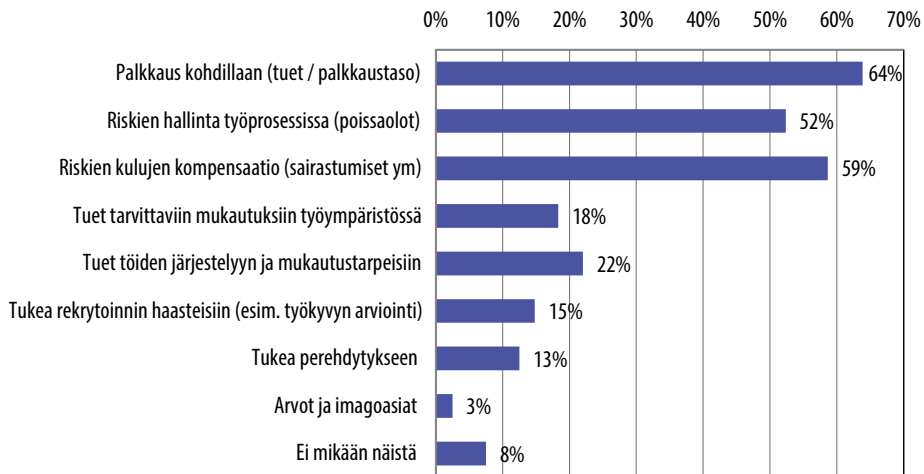
Erityisesti rakentamisen sekä kuljetus- varastointialoilla todettiin, ettei osatyökykyiselle löydy sopivaa työtä. Sosiaali- ja terveystieteiden yrityksistä puolestaan vain 10,2 % totesi, että ei tunne osatyökykyisen työn tekemisen mahdollisuuksia. (Taulukko 11).

2.3.3 Työnantajien kehittämisenäkemykset

Julkisen sektorin ja järjestelmien tuki

Kysymys: Missä asioissa julkisen sektorin ja järjestelmien tuki olisi tärkeää osatyökykyisen työntekijän palkkauksessa? Valitkaa enintään kolme teille tärkeintä vaihtoehtoa. Vastaajien määrä: 999.
Tämä kysymys esitettiin kaikilla vastaajille.

Kuvio 14. Tärkeimmät julkisen sektorin ja järjestelmien tuet osatyökykyisen työntekijän palkkauksessa. Vastausvaihtoehdon valinneiden %-osuus.



Kyselyyn vastanneiden yritysten mukaan kolme tekijää nousevat julkisen sektorin tuissa muita tärkeämmiksi. *Palkkaus kohdillaan* voi tarkoittaa useaa asiaa esimerkiksi sitä, että julkisilla tuilla voitaisiin kompensoida tuottavuutta tai että palkkaustason tulee olla kohdillaan ilman tukeakin. *Riskien kulujen kompensatio* on toi-

nen vastaus ja tällä tarkoitetaan kompensointia työsuhteen aikaisiin mahdollisesti toteutuvia riskejä, kuten sairauspoissaoloihin. Riskien hallinta työprosesseissa on hyvin edellisenkaltainen väittäjä. Muut tekijät olivat selvästi harvemmin mainittuja. (Kuvio 13.)

Tukien vertailu yrityksen työntekijämäärän mukaan

Vastanneiden yritysten kokoluokissa suurin ero näkyy siinä, että yli 100 työntekijän yrityksille *palkkaus kohdillaan* – tekijä ei ole niin usein tärkeä asia kuin pienemmille yrityksille. Isoimmat yritykset kaipaavat suhteellisesti enemmän myös tukea *mukautuksiin työympäristössä ja rekrytointiin*. (Taulukko 12.)

Riskit ja niiden kompensointi vaikuttavat olevan kaiken kokoisille yrityksille tärkeä asia. Aiempien kysymyksen perusteella voi päätellä, että eri kokoiset yritykset painottavat eri riskejä. Pienemmissä yrityksissä riskit kohdentuvat kustannuksiin, kun työntekijä ei kykene tekemään työtä. Tästä syystä myös sopivan palkkaustason ja palkkatukien merkitys nähdään pienemmissä yrityksissä suurempana. Isommissa yrityksissä puolestaan työkyvyttömyydestä aiheutuvat työkyvyttömyyseläkeriskit korostuvat ehkä työn kustannuksia tai tuottavuutta suurempina.

Taulukko 12. Tärkeimmät julkisen sektorin ja järjestelmien tukien kohteet osatyökykyisen työntekijän palkkaukseen, luokittelu osatyökykyisen palkkaamisen mukaan

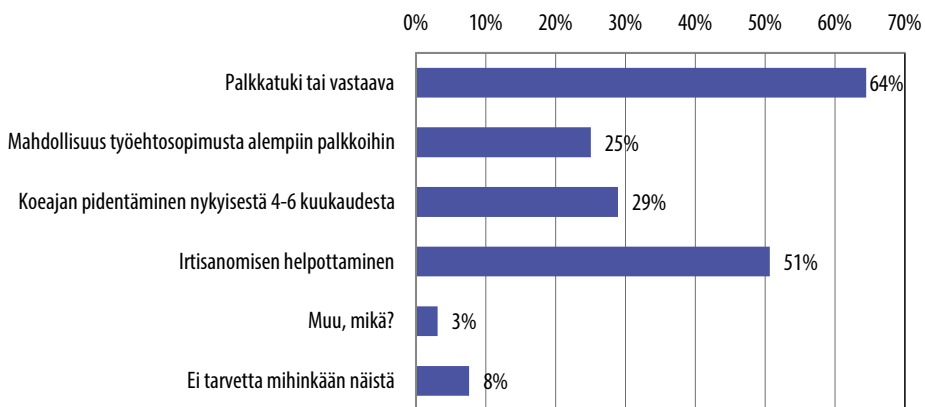
| Julkisen sektorin ja järjestelmien tuet | Työntekijämäärä | | | |
|--|-----------------|------|-------|------|
| | 0-4 | 5-19 | 20-99 | 100- |
| Palkkaus kohdillaan (tuet / palkkaustaso) | 72 % | 64 % | 68 % | 45 % |
| Riskien hallinta työprosessissa (poissaolot) | 56 % | 48 % | 56 % | 54 % |
| Riskien kulujen kompensointi (sairastumiset ym) | 60 % | 58 % | 59 % | 59 % |
| Tuet tarvittaviin mukautuksiin työympäristössä | 15 % | 16 % | 19 % | 28 % |
| Tuet töiden järjestelyyn ja mukautustarpeisiin | 18 % | 18 % | 25 % | 33 % |
| Tukea rekrytointiin haasteisiin (esim. työkyvyn arviointi) | 10 % | 15 % | 12 % | 26 % |
| Tukea perehdytykseen | 10 % | 15 % | 10 % | 13 % |
| Arvot ja imagoasiat | 2 % | 4 % | 2 % | 1 % |
| Ei mikään näistä | 6 % | 9 % | 7 % | 6 % |

Vastaajista, jotka ovat palkanneet osatyökykyisiä työntekijöitä, suurempi osa arvosti ”palkkaus kohdillaan” -tekijää. Töiden järjestelyjä ja mukautustarpeita puolestaan painottavat enemmän yritykset, joilla vielä ei ole kokemusta osatyökykyisten palkkaamisesta. Suurta eroa ei kuitenkaan vastauksissa ole sen perusteella vastaako tähän kysymyksen kokemuksen perusteella vai ei. (Taulukko 12).

Palkkaus ja työsuhde-ehdot

Kysymys: Mitkä olisivat mielestänne tärkeimmät keinot palkkauksen ja työsuhde-ehtojen kehittämiseksi? Valitkaa enintään kaksi tärkeintä keinoa. Vastaajien määrä: 999

Kuvio 15. Tärkeimmät keinot palkkauksen ja työsuhde-ehtojen kehittämiseksi. Vastauskohtiin vastanneiden %-osuus.



Vastaajista suurin osa piti *palkkatukea* tai *vastaavaa tärkeimpänä* palkkauksen ja työsuhde-ehtojen kehittämässä. Irtisanomisen helpottamista puolestaan piti tärkeimpänä keinona 51 % vastaajista. Vajaa kolmannes oli sitä mieltä, että koeaikaa pitäisi pidentää ja neljäsosa piti tärkeänä mahdollisuutta maksaa työehtosopimusta alempia palkkoja. Muu, mikä -vaihtoehdon palautemahdollisuus oli toisessa yhteydessä. (Kuvio 14).

Palkkatukea tai vastaavaa piti tärkeänä keinona suurin osa yrityksistä kaikissa koko-
luokissa. Irtisanomisen helpottaminen oli puolestaan pienemmille yrityksille suh-

teessa hieman tärkeämpää kuin isoimmille yrityksille. Kaikista isoimmat yritykset eivät pitäneet mahdollisuutta työehtosopimusta alempiin palkkoihin niin tärkeänä keinona kuin pienemmät yritykset.

Vertailu sen mukaan, onko yritys palkannut osatyökykyisiä työntekijöitä

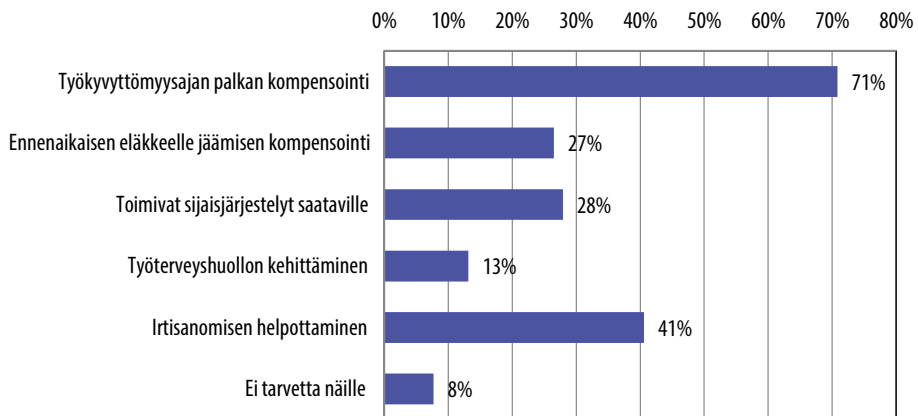
Taulukko 13. Tärkeimmät keinot työsuhde-ehtojen kehittämiseksi osatyökykyisten palkkaamisen mukaan

| Palkkaus ja työsuhde-ehdot | Oletteko palkannut osatyökykyisiä työntekijöitä? | |
|---|--|------|
| | Kyllä | Emme |
| Palkkatuki tai vastaava | 66 % | 63 % |
| Mahdollisuus työehtosopimusta alempiin palkkoihin | 24 % | 26 % |
| Koeajan pidentäminen nykyisestä 4-6 kuukaudesta | 30 % | 28 % |
| Irtisanomisen helpottaminen | 47 % | 53 % |
| Muu | 6 % | 2 % |
| Ei tarvetta mihinkään näistä | 7 % | 8 % |

Työkyvyttömyysriskit

Kysymys: Mitkä seuraavista olisivat tarpeellisia keinoja työkyvyttömyysriskien kompensoimiseksi? Vastaajien määrä: 988

Kuvio 16. Tarpeelliset keinot työkyvyttömyysriskien kompensoimiseksi. Eri vastausvaihtoehtoihin vastanneiden %-osuus.



Vastaajien mielestä työkyvyttömyysriskien kompensoimiseksi työkyvyttömyysajan palkan kompensointi olisi ylivoimaisesti tarpeellisin keino 71 % osuudella. Toisena on 41 % osuudella irtisanomisen helpottaminen, jota esittivät eniten alle 100 työntekijän yritykset. Ennenaikaisen eläköitymisen kompensointia esittivät useimmin vähintään 100 työntekijän yritykset (58 %), kun taas alle 100 työntekijän yrityksillä sen suosio jäi alle 25 prosenttiin. (Kuvio 15).

Työkyvyttömyysriskien kompensointikeinojen vertailu yrityksen työntekijämäärän mukaan

Taulukko 14. Tarpeelliset keinot työkyvyttömyysriskien kompensoimiseksi yrityksen työntekijämäärän mukaan. Eri vastausvaihtoehdon valinneiden %-osuus.

| Työkyvyttömyysriskien kompensointikeinot | Työntekijämäärä | | | |
|--|-----------------|------|-------|------|
| | 0-4 | 5-19 | 20-99 | 100- |
| Työkyvyttömyysajan palkan kompensointi | 69 % | 71 % | 75 % | 68 % |
| Ennenaikaisen eläkkeelle jäämisen kompensointi | 18 % | 19 % | 25 % | 58 % |
| Toimivat sijaisjärjestelyt saataville | 32 % | 28 % | 27 % | 25 % |
| Työterveyshuollon kehittäminen | 10 % | 12 % | 14 % | 18 % |
| Irtisanomisen helpottaminen | 42 % | 47 % | 40 % | 25 % |
| Ei tarvetta näille | 11 % | 9 % | 5 % | 4 % |

Kyselyssä kysytyjen yritysten työntekijämäärien perusteella selkeimpiä eroja oli ennenaikaisen eläkkeelle jäämisen kompensoinnissa, jossa yritysten suurin kokoluokka piti sitä yli kaksi kertaa useammin tarpeellisenä keinona kuin muut kokoluokat. Suurimmat yritykset puolestaan mainitsivat pienempiä yrityksiä harvemmin irtisanomisen helpottamisen tarpeellisenä keinona.

Taulukko 15. Tarpeelliset keinot työkyvyttömyysriskien kompensoimiseksi yrityksen työntekijämäärän mukaan. Eri vastausvaihtoehdon valinneiden %-osuus.

| Keinot työkyvyttömyysriskien kompensoimiseksi | Työntekijämäärä | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| | 100-199 (n=58) | 200-499 (n=43) | 500-999 (n=20) | 1000- (n=24) |
| Työkyvyttömyysajan palkan kompensointi | 67 % | 70 % | 45 % | 71 % |
| Ennenaikaisen eläkkeelle jäämisen kompensointi | 52 % | 72 % | 40 % | 75 % |
| Toimivat sijaisjärjestelyt saataville | 26 % | 16 % | 25 % | 21 % |
| Työterveyshuollon kehittäminen | 16 % | 19 % | 20 % | 21 % |
| Irtisanomisen helpottaminen | 26 % | 26 % | 20 % | 17 % |
| Ei tarvetta näille | 3 % | 2 % | 10 % | 4 % |

Työntekijämäärältään suurimpien yritysten vastaukset olivat melko yhdenmukaisia. Selvin ero oli 200 henkeä tai enemmän työllistävien yritysten vastauksissa ennenaikaisen eläkkeelle jäämisen kompensoinnissa. Tosin 500-999-työntekijän yritykset muodostavat tämän keinon kohdalla poikkeuksen. (Taulukko 15.)

Vertailu sen mukaan onko palkannut osatyökykyisiä työntekijöitä

Taulukko 16. Tarpeelliset keinot työkyvyttömyysriskien kompensoimiseksi osatyökykyisten palkkaamisen mukaan. Eri vastausvaihtoehdon valinneiden %-osuus sen suhteen onko kokemusta osatyökykyisistä vai ei

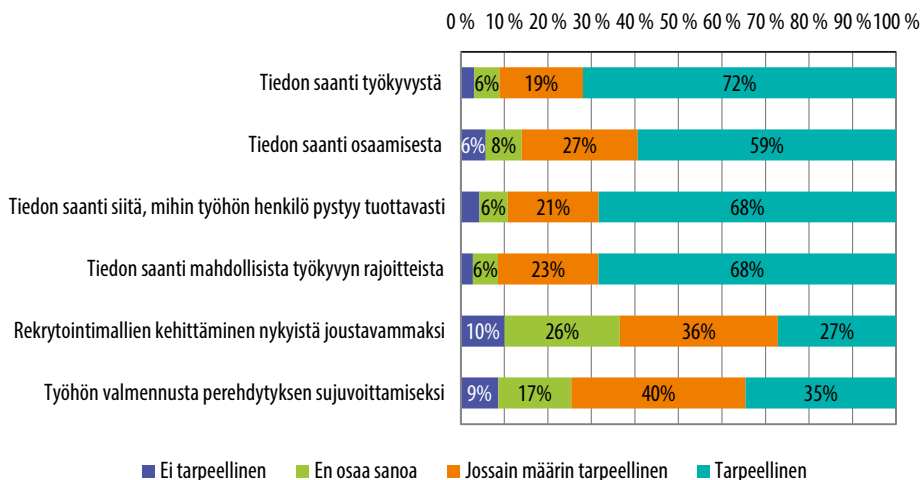
| | kokemus | ei kokemusta |
|--|---------|--------------|
| Työkyvyttömyysajan palkan kompensointi | 68 % | 72 % |
| Ennenaikaisen eläkkeelle jäämisen kompensointi | 29 % | 25 % |
| Toimivat sijaisjärjestelyt saataville | 26 % | 29 % |
| Työterveyshuollon kehittäminen | 16 % | 12 % |
| Irtisanomisen helpottaminen | 39 % | 41 % |
| Ei tarvetta näille | 7 % | 8 % |

Vertailtaessa yrityksiä, jotka olivat tai eivät olleet palkanneet osatyökykyisiä henkilöitä, ryhmien välillä ei ollut merkitseviä eroja. (Taulukko 16.)

Tarve julkiselle tuelle tai palvelulle rekrytoinnissa tai perehdytyksessä

Kysymys: Mihin asioihin tarvittaisiin julkista tukea tai palvelua rekrytoinnissa tai perehdytyksessä osatyökykyisiä palkatessa? Vastaajien määrä: 985

Kuvio 17. Tarve julkiselle tuelle tai palvelulle rekrytoinnissa tai perehdytyksessä osatyökykyisiä palkatessa. Eri vastausvaihtoehdon valinneiden %-osuus.



Tiedonsaantia eri muodoissaan piti tarpeellisena julkisena palveluna suurin osa vastaajista. Eniten vastaajat painottivat tietoa työkyvystä. Tieto *mihin henkilö pystyy tuottavasti* sekä tieto *työkyvyn rajoitteista* ovat myös samantyyppisiä teemoja. Rekrytointimallien joustavammaksi kehittäminen ja työhön valmennus perehdytyksen sujuvoittamiseksi pidettiin selkeästi vähemmän tarpeellisina, mutta silti yli puolet vastaajista piti myös niitä tarpeellisina tai jossain määrin tarpeellisina. (Kuvio 16.)

Vertailu yrityksen työntekijämäärän mukaan – ”tarpeellisenä” pitävien vastaajien osuus

Taulukko 17. Tarve julkiselle tuelle tai palvelulle rekrytoinnissa tai perehdytyksessä osatyökykyisiä palkatessa yrityksen työntekijämäärän mukaan, tarpeellinen - vastaajat

| Tarve julkiselle tuelle tai palvelulle rekrytoinnissa tai perehdytyksessä | Työntekijämäärä | | | |
|---|-----------------|------|-------|------|
| | 0-4 | 5-19 | 20-99 | 100- |
| Tiedon saanti työkyvystä | 66 % | 73 % | 71 % | 80 % |
| Tiedon saanti osaamisesta | 60 % | 59 % | 61 % | 58 % |
| Tiedon saanti siitä, mihin työhön henkilö pystyy tuottavasti | 62 % | 67 % | 71 % | 76 % |
| Tiedon saanti mahdollisista työkyvyn rajoitteista | 66 % | 66 % | 69 % | 76 % |
| Rekrytointimallien kehittäminen nykyistä joustavammaksi | 29 % | 31 % | 26 % | 17 % |
| Työhön valmennusta perehdytyksen sujuvoittamiseksi | 34 % | 35 % | 34 % | 34 % |

Yrityksen työntekijämäärän mukaan tarkasteltuna tiedon saamista työkyvystä, sen rajoitteista sekä tuottavuudesta pitää tarpeellisenä erityisesti kaikkein suurimmat yritykset. Alle 20-henkeä työllistävistä yrityksistä puolestaan lähes joka kolmas pitää tarpeellisenä rekrytointimallien kehittämistä nykyistä joustavammiksi. (Taulukko 17.).

Rekrytoinnissa tai perehdytyksessä tarvittavan julkisen tuen tai palvelun tarpeen vertailu *oletteko palkannut osatyökykyisiä työntekijöitä yritykseenne* -kysymyksen mukaan:

Taulukko 18. Tarve julkiselle tuelle tai palvelulle rekrytoinnissa tai perehdytyksessä osatyökykyisiä palkatessa osatyökykyisten palkkaamisen mukaan. Eri vastausvaihtoehdon valinneiden %-osuus.

| Tarve julkiselle tuelle tai palvelulle rekrytoinnissa tai perehdytyksessä | Oletteko palkannut osatyökykyisiä työntekijöitä? | |
|---|--|------|
| | Kyllä | Emme |
| Tiedon saanti työkyvystä | 71 % | 72 % |
| Tiedon saanti osaamisesta | 59 % | 59 % |
| Tiedon saanti siitä, mihin työhön henkilö pystyy tuottavasti | 67 % | 69 % |
| Tiedon saanti mahdollisista työkyvyn rajoitteista | 69 % | 67 % |
| Rekrytointimallien kehittäminen nykyistä joustavammaksi | 31 % | 25 % |
| Työhön valmennusta perehdytyksen sujuvoittamiseksi | 37 % | 33 % |

Osatyökykyisiä palkanneiden ja ei-palkanneiden yritysten välillä ei ollut merkitseviä eroja. Suurin ero löytyy rekrytointimallien kehittämistä joustavammaksi, jota osatyökykyisiä palkanneet yritykset pitävät hieman useammin tarpeellisenä (Taulukko 18.)

2.4 Mitä konkreettisesti pitäisi tehdä, jotta osatyökykyisten työllistyvyyttä yrityksissä voitaisiin edistää?

Kyselylomakkeessa annettiin yrityksille mahdollisuus myös avovastaukseen eli vapaaseen sanaan siitä "mitä konkreettisesti pitäisi tehdä, jotta osatyökykyisten työllistyvyyttä yrityksissä voitaisiin edistää". Vastauksia saatiin paljon, yhteensä 314 yritykseltä.

Useimmiten vastaukset käsittelivät palkkaamisen riskien vähentämistä ja palkattavan osaamista. Palkkaamiseen ja irtisanomiseen liittyviä kommentteja oli monilla yrityksistä. Varsin moni yrityksistä totesi, ettei heillä ole tarpeeksi tietoa osatyökykyisen työntekijän palkkaamisesta. Lisäksi esillä oli mm. henkilöön liittyvät asiat, tuet, millaisia kokemuksia palkkauksesta, yritykselle koituvien riskien hallinta, tiedon saanti palkkaukseen ja osaamiseen liittyvistä asioista, työnantajan sosiaaliturvavastuut mm. poissaolotilanteissa sekä perehdytykseen ja työympäristön mukautukseen liittyviä asioita. Vastaajat saattoivat esimerkiksi pohtia, millä keinoin voisi löytää osatyökykyisiä työntekijöitä yritykseensä tai miten onnistutaan löytämään osatyökykyiselle henkilölle sopivaa työtä.

Työntajat kaipaavat tietoa palkkauskäytännöistä ja riskeistä

”Nimenomaan tietoa tällaisten henkilöiden olemassaolosta ja tukea heidän rekrytoimiseen. Varsinkin tukiasioissa tulisi ottaa huomioon että osa-aikaisesti työssä olevan perehdyttäminen kestää huomattavasti pidempään.”

”Pitäisi konkreettisesti kartoittaa millaisia osatyökykyisten työpaikkoja yrityksissä on tarjolla, jotta oikeanlaiset hakijat osataan kohdistaa oikeisiin työpaikkoihin.”

”Enemmän tietoa työntäjille, tällä hetkellä ei juuri mitään tietoa. Pienillä työntäjillä ei ole aikaa itse hakea tietoa, se on oltava heti saatavilla. Palkka ja palkan sivukulut pitäisi olla pienemmät, silloin kun henkilö ei ole täystyökykyinen.”

”Voisimme melko hyvin palkata osatyökykyisenkin henkilön, jos tuet työnantajalle olisivat sellaiset, että se kompensoisi osatyökykyisen tekemättömän työn. Rekrytoinnissa en kohtaa osatyökykyisiä.”

”Tietoa kyseisten henkilöiden saatavuudesta. Nykyisin en muista ko. ryhmään kuuluvia ihmisiä tulleen vastaan.”

”Suurten työnantajien maksuluokkajärjestelmää tulisi muuttaa ja kannusteita osatyökykyisten palkkaukseen tulisi kehittää.”

”Työkyvyttömyyseläkkeen riski ei yrityksen maksettavaksi, mikäli hlö eläköityy ennenaikaisesti.”

”Tällä hetkellä suurin pelko työkyvyttömyydestä jolloin eläkkeen maksajaksi tulee työnantaja.

Työnantajien hyviä ja huonoja kokemuksia osatyökykyisen palkkauksesta

”Omallalla kohdalla oli hyvä että saimme aluksi ilmaiseksi, sen jälkeen palkkatuella työntekijän. Aluksi hänen kuntonsa oli välillä jopa huolestuttava, mutta on kuntoutunut ja on tällä hetkellä meillä vakituksena työntekijänä.”

”Me hankittiin erillaisia tuki yms vermeitä että työtä voi tehdä suhteellisen normaalisti. Eli mentiin ihan henkilön omien tarpeiden mukaan ja hankittiin kaikki mahdollinen, kyse on kuitenkin nuoresta joka on joutunut onnettomuuteen.”

”PALKKATUKI on loistava. Se ei tee ilmaisia työntekijöistä (myös koulutus maksaa palkan ohella) mutta riski pienenee. Joskus on mennyt takkiin, joskus ollaan saatu hyviä tyypejä pitkäksi aikaa. Ja palkkatuen taso pitää olla vähintään 50% kustannuksista.”

”Ei yhtään enempää byrokratiaa! Oma yritys ajetaan alas vuoden loppuun mennessä, emme jaks selvittää ja laskea loma/sairasloma/vakuutus yms kuluja, ilmoitella sinne ja tänne. Työympäristö tulee saada sellaiseksi että osatyökykyinen voi siinä joustavasti toimia. Tämä järjestely tulisi maksaa julkisin varoin.”

”Yhtiömme oman kokemuksemme mukaan osatyökykyisten palkkaus on aina haasteellista. Ainoa tapa palkata osatyökykyisiä on osa-aikatyöhön palkkaus riippuen kuitenkin siitä, millainen työrajoite työnhakijalla on. Emme nykyisellään palkkaa osatyökykyisiä työntekijöitä.”

”Meillä on sekä hyviä että huonoja kokemuksia. Työntekijän oma motivaatio on tärkeää, ja kokemuksemme mukaan työtuntien lisääminen kuukausittain on toiminut, jotta töiden omaksuminen ja työntekijän jaksaminen on otettu huomioon. Joustavuutta tarvitaan kaikilta osapuolilta. Te keskuksen (=TE-toimistojen) kanssa esim palkkatuki asiat on toiminut tosi hyvin. Lisää informatiota kaipaan niissä tilanteissa kun työntekijän kanssa tulee työsuhteen purkamisen ajankohtaiseksi ennen työsuhteen suunniteltua päätöstä.”

Tietoa osatyökykyisistä työntekijöistä tarvitaan

"Pitäisi tehdä enemmän etukäteistyötä selvittämällä osatyökykyisten omaa motivaatiota ja halua työllistyä ja mille alalle."

"Tiedon jakamispaikka - yrityksistä, joilla on osatyökykyiselle sopivaa työtä. Tiedon kohtaamispaikka - sopivatyö edellä/sopiva tekijä. Vapaampia työkokeiluja eri aloilla - "tule tunniksi". Hyviä tarinoita - osatyökykyinen yrityksen näkökulmasta."

"Olisko joku foorumi tai paikka mistä tämmöisiä ihmisiä on hakemassa työtä? Tuntuu, että aika piilossa ovat."

"Suurimpia pullonkauloja lienevät tiedonpuute vajaakuntoisten tosiasiallisesta työkyvystä ja yhteiskunnalta saatavista tuista. Työharjoittelu tai pitkäkö koeaika on yrittäjän kannalta hyvä, koska ehtii nähdä käytännössä miten työ sujuu."

"Työhöntulijoiden täytyy esittää luotettava selvitys terveydentilastaan."

"Yksityisellä asiantuntija-alalla osaaminen on tärkein."

Muita kannanottoja

"Mielestämme on järkevämpää tukea työnantajia palkkaamaan osatyökykyisiä henkilöitä, kuin että he ovat työttöminä ja vastaan ottavat valtion tukia. Työssäkäynti pitää mielen virkeänä ja estää syrjäytymistä."

"Palkkaus on pienyrittäjille se avainsana. Työtä on mutta rahaa ihmisten palkkaamiseen liian vähän, kulut ovat liian suuret ja katteet liian pienet."

"Työaika pitäisi soveltaa siten, ettei siitä tulee liian pitkää ja siten kuormita liikaa. Myöskin palkka ja tuet pitäisi kohdata siten, että vaikka henkilö tekee lyhyttä päivää töissä, se olisi silti kannattavampaa kuin olla kotona."

"Jos työnantajalla ei ole antaa tarpeeksi tunteja, tulisi työntekijällä olla riittävä turva loppu ansioille."

”Myös osatyökykyisten työstä pitäisi maksaa kohtuullinen palkka ja jos toimitaan täysin tukien kautta, vääristää jollain aloilla työmarkkinoita. Ehkä tärkeintä olisi että rekrytointi olisi helppoa ja siten myös työsuhteen päättäminen. Pelkillä julkisen hallinnon tuilla ei voida toimia.”

”Kevyt ja joustava malli työsuhteen alkamiseen ja päättymiseen. Palkkatuki voisi olla progressiivinen jolloin työsuhteen jatkuessa tuki vähitellen pienenee. Määräaikaisten työsuhteiden ketjutus pitäisi olla mahdollista pidempään..”

”Madaltaa kynnystä kokeilla työntekoa; yritys voi katsoa soveltuvuutta ja ammattitaitoa sekä työntekijä itse todeta onko työ sopivaa hänelle.”

”Palkkatuki yksinyrittäjille ja pienyrityksille sekä luottamukselliset vaitiolovelvollisuuden sitoutuneet tiedot osatyökykyisen terveystiedoista; miksi on osatyökykyinen.”

”Asennemuutos on ykkösasia! Liika tuottavuuden ja tehokkuuden ajattelu ei tue tällaisten henkilöiden kuntoutumista.”

”Haasteena on tänä päivänä se, ettei pienehköissä organisaatioissa ole loputtomiin mahdollisuuksia kustannustehokkaasti räätälöidä tehtäviä osa-aikaisiin/kevennettyihin malleihin, kun tarve on kokoaikaisille tekijöille.”

”Harjoittelijoiden, osatyökykyisten ja muiden erityisryhmien julkinen asema pitää puhdistaa. Nyt yritykselle on riski ottaa ketään näistä rooleista, koska julkinen ”riisto ja orjatyö”-riekkiminen on käynnissä. Pahimmillaan talkoilla tehdyt harjoittelijoiden perehdyttämiset ja muut ammattitaidottomien aiheuttamat kulut menevät hukkaan ... Tuet tuovat vähän rahaa, mutta paljon vaivaa ja julkiset haukut verovaroilla loisimisesta. - Ei kiitos siis enää näitä. Konkreettinen teko olisi: Selkeä ja näkyvä kampanja, jossa kiitetään palkkaavia yrityksiä ... ”

”Kaikki sosiaalietuudet pois niin alkaa työn tekeminen kiinnostaa. Nyt yhteiskunta kylvää rahaa kansalaisille ja passivoi heidät. Tämäkin kysely korostaa yhteiskunnan tukea.”

”Työkokeilun ja palkkatuen yhdistelmä on hyvä tapa työllistää osatyökykyisiä. Työkokeilu ei saisi kenenkään kohdalla olla paria kuukautta pidempi ja mutta palkkatukea voisi sen sijaan maksaa yli 6 kk....tai mieluummin 12 kk.”

Avokysymyksenä tiedusteltiin vielä erikseen osatyökykyisiltä palkanneilta yrityksiltä kokemuksia ja perusteita osatyökykyisen henkilön palkkauksesta. Yhteensä 56 yritystä vastasi tähän kysymykseen. Vastaukset liittyivät seuraaviin kolmeen teemaan:

Osatyökykyisten katsottiin olleen hyvin motivoituneita työntekijöitä

”Motivaatio on paras ”osatyökykyisillä”. Olemme palkanneet cp-vammaisia henkilöitä ja kerran kokeilimme kehitysvammaisia. Heillä on erittäin korkealla työ-moraali ja yhteistyö sujuu paljon paremmin kuin ns. ”terveillä”. Silti maksamme samaa palkkaa kaikille.”

”Kokemuksemme mukaan vajaatyökykyinen on opittuaan työtehtävänsä erittäin tunnollinen suorittamaan työnsä hyvin. Samoin on jopa keskimääräistä tunnollisempi noudattamaan työaikoja. Vähän poissaoloja.”

Yritykset näkivät, etteivät erityisesti olleet suunnanneet hakua osatyökykyisiin, mutta tällainen tuli valituksi muiden ominaisuuksiensa takia tms.?

”Jos sopiva henkilö löytyy henkilön osatyökykyisyydellä tai etnisellä taustalla ei ole mitään merkitystä. Sillä on merkitystä että tulee töihin kun pitää ja on oma-aloitteinen ja haluaa oppia lisää, lisäksi mukava luonne on lisäarvo. johdosta.”

”Meille on hakenut sopiva työntekijä, joka oli osatyökykyinen. Emme nähneet sitä ongelmaksi, vaan halusimme auttaa häntä tarjoamalla hänelle sopivaa työtä, hänelle sopivilla aikatauluilla.”

”Ei olla palkattu nimenomaan osatyökykyistä, vaan loisto tyyppejä osatyökykyisyydestä välittämättä. On mahdollista, että valituilla henkilöillä on joitain asenne- ja arvo-ominaisuuksia, jotka osittain johtuvat siitä että on joutunut osatyökykyisyyden aiheuttaneeseen tilanteeseen/vammaan/sairauteen.”

Myös yrityksen yhteiskuntavastuuajattelu ja arvot korostuivat joissakin vastauksissa, joissa viitattiin osatyökykyisen palkkaamiseen

”Pyrkimys auttaa henkilöä takaisin työelämään.”

”Yrityksen eettiset periaatteet: Ihmisten kunnioitus Tavoitteemme on parantaa palveluidemme käyttäjien arkielämän laatua. Pyrimme luomaan työympäristön ja kulttuurin, jossa yksilöitä kunnioitetaan ja heidän taitojaan arvostetaan. Toimintaympäristön tulee tukea ihmisten keskinäistä kunnioitusta.”

”Tuo moninaisuutta ja inhimillisyyttä työyhteisöön.”

3 Sidosryhmähaastattelut

Sidosryhmien teemahaastattelut (N=15) pohjautuivat tutkimuksen pääkysymyksiin: *mitkä tekijät lisäisivät työnantajien halukkuutta palkata osatyökykyisiä ja millä keinoilla osatyökykyiset voisivat tulla työnantajan näkökulmasta houkuteltavimmiksi rekrytoida.* Pääkysymyksiä lähestyttiin tiedustelemalla haastateltavilta heidän käsityksiään osatyökykyisten palkkaamisen nykytilasta ja siitä mitkä rakenteet tukevat ja estävät tämän tyyppisen työvoiman kysyntää ja sen lisääntymistä. Lisäksi yleisellä tasolla kysyttiin havaintoja yritysten omista motiiveista. Päähuomio haastatteluissa oli niissä konkreettisissa keinoissa, joita pitäisi päättää tai toteuttaa osatyökykyisen työvoiman kysynnän lisäämiseksi.

Työllistämisen siilot purettava

Osatyökykyisten työllistämistä edistävät kysymykset eivät olleet tuttuja edes kaikille aihepiirin sidosryhmiin kuuluville haastateltaville. Aihe oli vieras erityisesti elinkeinonelämän toimijoille ja tämä tuotiin suoraan esiin haastattelujen yhteydessä. Osatyökykyisten työllistyminen asemoitiin kuitenkin pääasiassa muiden heikommassa työmarkkina-asemassa olevien, kuten maahanmuuttajien, nuorien tai pitkäaikaisyöttömien, kohderyhmien rinnalle. Nähtiin, että koko työllistämisen edistämisen kenttä on melko vahvasti siiloutunut. Samaa tilannetta kuvattiin myös järjestelmien hajanaisuuden ja sirpaleisuuden termein. Työnantajien näkökulmasta tilanne ei ole toivottava: Yritykset lähestyvät asiaa kokonaisvaltaisemmin ja pääasiassa riippumatta siitä, kenestä kohderyhmästä, tukimuodosta tai palvelujärjestelmästä on kulloinkin kyse. Hahmottamisen ongelmia tuottavat erään vastaajan mukaan myös esimerkiksi päällekkäinen terminologia: esimerkiksi eläkeyhtiön työkokeilu tarkoittaa käytännössä eri asiaa kuin TE-toimiston järjestämä työkokeilu.

Erilaisten määräaikaisten kehittämisohjelmien nähtiin myös osin vahvistavan siiloutumista sekä isommassa mittakaavassa lisäävän epäselvyyttä elinkeinoelämän suuntaan siitä, keitä ovat kulloinkin henkilöt, joiden asemaa halutaan edistää, mitkä ovat työkalut ja esimerkiksi, kauanko palveluita on saatavilla. Eräs vastaaja epäili, että pitkäjänteisen ja riittävän kunnianhimoisen muutoshalun puuttuessa erillisohjelmat ovat keinoja, joilla voidaan osoittaa, että tähänkin asiaan halutaan kiinnittää huomiota. Yritysten suuntaan kaivattaisiinkin pitkäjänteisempää näkymää, jonka perusteella ne voivat muuttaa käytäntöjään.

Elinkeinoelämää edustavien vastaajien näkökulmasta ratkaisuna nähdään myös, että päälinjat ja käytännöt pitäisi yhtenäistää kaikkien työllistämisen kohderyhmien osalta. Toinen hieman poikkeava ratkaisunäkemyksen helpommasta hahmotettavuudesta oli se, että ”yleisistä käytännöistä ja suunnittelusta” luovuttaisiin kokonaan. Nämä pitäisi korvata (vain) yksilöllisillä ratkaisuilla ja taloudellisilla kannusteilla. Siilojen purkamisen ratkaisuna nähdään myös tiiviimpi viranomaisten keskinäinen yhteistoiminta.

Ajattelutapaan kaivattiin muutosta

Kysymykset osatyökykyisten työllistymisen edistämisestä nähtiin enimmäkseen ongelmakeskeisinä. Huomio rinnastui myös tässä työllistämisen siiloihin: Nähtiin, että erityisesti osatyökykyisiä työttöminä työnhakijoita – henkilöitä, joita yrityksissä ei henkilötasolla tunneta ja joista ei ole kokemusta - ympäröi vahva mielikuva ja määritelmät, joiden vangeiksi he myös jäävät. Eräs elinkeinoelämän vastaaja totesi, että helpompi yritykselle on etsiä työmahdollisuuksia ”tutuille” osatyökykyisille. Tällä tarkoitetaan sekä yrityksessä aikaisemmin työskennelleitä henkilöitä että uusia rekrytointeja, joista on muusta yhteydestä henkilötuntemusta tai kokemusta.

Jotta kaikkien osatyökykyisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia työmarkkinoilla voitaisiin parantaa, tulisi osan vastaajista mielestä lähteä liikkeelle isosta suhtautumistapamuutoksesta. Ongelmakeskeisyydestä, kuten tuottavuusalenemasta, sairauksien määrittelystä tai oireiden kuvaamisesta, pitäisi pyrkiä mahdollisuuksien, vahvuuksien ja osaamisen kuvaamiseen. Asiaa voidaan lähestyä yleisellä tasolla myös esimerkiksi vammoista ja sairauksien käsin, mutta tällöinkin olisi huomio ensisijaisesti kiinnitettävä niihin myönteisiin ominaisuuksiin ja vahvuuksiin, jotka voivat esiintyä kyseistä tekijöiden rinnalla.

Yhdessä vastauksessa myös huomautettiin, että osatyökykyisten on vaikeampi päästä julkiselle kuin yksityiselle sektorille töihin. Julkinen sektori nähtiin kankeana, kun taas yksityisellä sektorilla voidaan katsoa kokonaistuottavuutta laajemmin. Tämä huomio on kiinnostava siitäkkin näkökulmasta, että julkinen sektori pyrkii muilla toimin edistämään osatyökykyisten asemaa työmarkkinoilla, muttei kykene itse näyttämään työllistämistä omaa riittävän hyvää esimerkkiään.

Vastauksissa tuotiin esiin työpaikkojen omaa roolia ajattelutapojen muutosten keskiössä. Ennen kaikkea nähtiin, että työpaikat tarvitsisivat lisää rohkeutta ja uskallusta ensimmäisen osatyökykyisen palkkaamisessa. Käsitykset siitä, että osatyökykyisiä palkkaavat ne, joilla on tästä aiempaa kokemusta, vahvistavat päätelmää, että ensikokemukset ovat aiemmin olleet myönteisiä. Rohkaisuun voisi johtaa myös onnistuneiden tapauskuvausten esiin tuominen erityisesti yrittäjien itsensä näkökulmasta. Tällä hetkellä mediassa korostuu vahvemmin yksilöiden näkökulmat.

Työn hinta vastaamaan tuottavuutta

Laajaa yksimielisyyttä haastateltavien keskuudessa oli siitä, että osatyökykyisen työn tuottavuuden ja työn kustannuksen pitäisi vastata toisiaan. Tämä tuli käytännössä tavalla tai toisella esiin jokaisessa vastauksessa. Jos työn tuottavuus ei vastaa minimipalkkatasoa, tulisi tätä tuottavuuseroa kompensoida työnantajalle. Esiin nostetut keinot vaihtelivat kuitenkin toisistaan. Osa oli sitä mieltä, että kompensatio tulisi toteuttaa mahdollistamalla pienempien palkkojen maksaminen. Osa näki nykyisen kaltaisen palkkatukijärjestelmän puolestaan olevan oikea keino tasata tuottavuuseroja.

Palkkatuen hyöty suhteessa pienempään peruspalkkaan tulee erään vastaajista mukaan hallinnon yksinkertaistumisesta: pienempää palkkaa tulee joka tapauksessa tavalla tai toisella täydentää yhteiskunnan tuella, jotta toimeentulo voidaan taata. Yksi vastaaja nosti esiin myös näkökulman, että kannustinjärjestelmä esimerkiksi työnantajan sosiaalivakuutusmaksuihin voisi toimia. Jos työllistää osatyökykyisiä, voisi maksuihin saada huojennusta.

Vastaajien näkemykset työn kustannusten kompensoimisesta ovat sidoksissa kuitenkin myös näkemyksiin osatyökykyisten osaamisen ja mahdollisuuksien korostamisesta. Yksipuolinen keskustelu työn tuottavuudesta ja kustannusten kompen-

saatiota palauttaa huomioon ongelmakeskeiseen lähestymistapaan, josta monet vastaajista halusi ensisijaisesti eroon. Tuotiin esiin, että osatyökykyisen yksilöllinen osaaminen ja aito lisäarvo kyseiseen tehtävään tulisi ensin arvioida ja tämän jälkeen vasta pohtia mahdollisia kompensatioita.

Työmarkkinasopimisella oma roolinsa, mutta toistaiseksi kysymykset ovat liian pieniä

Työmarkkinajärjestöillä nähtiin olevan myös roolia ja vaikutusta siihen, että osatyökykyisten kysyntää voitaisiin työmarkkinoilla edistää. Osa oli sitä mieltä, että sopimusjärjestelmää pitäisi uudistaa sallimalla kohdennetuissa tapauksissa poikkeaminen työehtosopimusten minimipalkoissa. Tässä kysymyksessä vastaukset kuitenkin jakaantuivat myös niihin, jotka pitivät tätä pääasiassa huonona suuntana, vaikka pienet joustot ja esimerkiksi nuorille sisääntulopalkat mahdollistettaisiinkin. Työn hinnan ohella elinkeinoelämän puolelta toivottiin muun muassa osatyökykyisten työllistämisen osalta myös poikkeussääntöjä lisätyön tarjoamisvelvoitteisiin olemassa olevalle henkilökunnalle. Isoilla työnantajilla esimerkiksi tämä voi synnyttää jäykkyyttä, jos osatyökykyisille haluttaisiin kohdentaa osaa työstä: aina on olemassa joku olemassa työntekijä, joka samat tunnit voisi tehdä.

Erään elinkeinoelämän liiton edustajan mielestä osatyökykyisten erilliskysymykset työmarkkinoilla ovat kuitenkin kokonaisuuteen nähden liian pieniä. Tällä hän tarkoitti sitä, ettei isommassa kuvassa elinkeinoelämä halua vaarantaa työmarkkinasopua ajamalla ahnaasti muutoksia tämän osa-alueen sisällä. Tämä näkökulma saa tuekseen myös laajemmin havainnot muista haastatteluista: Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmät ja niiden tavoitteet tunnistettiin, mutta uudistuksia tai ratkaisuehdotuksia osatyökykyisten kysynnän lisäämiseksi ei kuitenkaan ensisijaisesti lähdetty täältä käsin pohtimaan tai esittämään. Eräs vastaaja toi myös esiin näkökulman, että nykyiset sopimukset mahdollistaisivat laajempaa, osatyökykyisiäkin hyödyntävää, joustavuutta, jos näitä osattaisiin hyödyntää. Esitettiin, että liitoilla voisikin olla laajemmin tarjolla osatyökykyisten kysymyksiin erikoistunutta sopimusneuvontaa.

Yritysten rekrytointiprosesseihin vaikuttaminen on oleellista

Nykyiset työnhaun ja osaajien rekrytoinnin markkinat ovat mosaiikkimaiset ja sisältävät myös enemmän erilaisia käytäntöjä ja ratkaisumalleja kuin aiemmin. Työn

saantiin ja kysyntään sekä näiden kohtaantoon vaikuttavat myös osatyökykyisten osalta erään vastaajan mukaan samat lainalaisuudet kuin muissakin tapauksissa. Keskeistä kysyntämielessä on tieto työnvoiman tarjonnasta (osaamisesta) sekä toimivat työnvälitys- ja matching-palvelut.

Mikäli osatyökykyisen työvoiman kysyntää halutaan lisätä, tulee usean haastateltavan mielestä huomio kiinnittää yksittäisten yritysten rekrytointiprosesseihin ja pyrkiä vaikuttamaan kysyntään juuri tällä tasolla. Vaikuttavat keinot liittyvät tällöin mm. laajempaan ja laadukkaampaan etukäteistietoon osaamisesta ja työkyvystä sekä mitä se ko. yritykselle voisi kulloinkin tarkoittaa. Myös nykyisillä yksityisen sektorin työnvälitys- ja -vuokraustoimijoilla voisi olla nykyistä enemmän annettavaa osatyökykyisten työllistämässä. Tähän liittyen esitettiin mm. osatyökykyisiin erikoistuneita vuokratyöryhmiä.

Työkokeiluilla nähtiin olevan myös merkittävä vaikutus yritysten rekrytointiprosesseissa. Työkokeilut tukevat molemminpuolista tutustumista sekä osaamisen, vahvuuksien ja työtehtävissä pärjäämisen arviointia. Työkokeilulla pitäisi kuitenkin erään vastaajan mukaan olla selvästi nykyistä vahvempi profiili rekrytoinnin osana, yrityksen työvoiman tarve olisi oltava vahvempi lähtökohta ja työkokeilujen kautta myös tulisi tähdätä selkeämmin työsuhteisiin. Kestot pitäisi olla enintään 3-6 kuukauden mittaisia.

Julkisten tukien ja palvelujen merkitys nähtiin myös tärkeänä. TE-toimistojen henkilökohtainen, sekä työntekijöihin että työnantajiin suuntautuva työ, nähtiin tärkeänä. Myös tiedonlevitys ja laajemmat infotilaisuudet mainittiin vaikuttaviksi keinoiksi. Palkkatuen myöntämisen kriteereissä on edelleen kehittämistä. Erityisesti toivottiin palkkatuen pidempää kestoä tai sitä, että sen arvioinnissa otettaisiin paremmin huomioon yksilölliset tarpeet sekä osatyökykyisiä tavanneiden asiantuntijoiden näkemykset. Koettiin, että keskitetty ja sähköistetty palkkatukihallinto voi tuottaa ratkaisuja, jotka tiputtavat osatyökykyiset liian nopeasti tuelta ja työllistyminen jää tilapäiseksi.

Myös työhönvalmennus ja muu työpaikoille suoraan suuntautuva apu ja tuki nähtiin myötävaikuttavan työllistymiseen. Työhönvalmentajat voivat ottaa tärkeää roolia erityisesti perehdytysvaiheessa tuoden sekä osaamistaan osatyökykyisen kiinnittymiseksi osaksi työyhteisöä. Työhön valmentajalla olisi vastaajien mukaan myös

enemmän roolia sopivien työtehtävien etsimisessä työpaikkojen sisältä sekä olemassa olevan työyhteisön ja uuden osatyökykyisen työntekijän sosiaalisen yhteenkuuluvuuden vahvistamisessa. Erääksi nykytilan haasteista nähtiin se, että saatavilla on julkisesti tuettuna liian vähäinen määrä tukea työhönvalmennukseen. Tämä arviointiin liian vähäiseksi erityisesti tilanteissa, joissa resurssi kuluu myös rekrytointiprosessin käytännöissä avustamiseen. Voi kuitenkin olla, että kaikkia saatavilla olevia mahdollisuuksia ei myöskään osata vielä hyödyntää.

Sidosryhmien vastauksissa on nähtävissä painotusero riippuen edustaako vastaaja elinkeinoelämää ja yksityistä työnvälityssektoria vai onko vastaaja julkishallinnon tai julkista sektoria lähellä olevan esimerkiksi projektin tai järjestön edustaja. Elinkeinoelämän toimijat painottavat selkeästi enemmän rekrytointiprosessin alkupään ratkaisuja ja jälkimmäinen vastaajaryhmä palveluita, jotka liittyvät rekrytointiprosessin jälkeiseen aikaan; työsuhteeseen ja perehdyttämiseen sekä työyhteisöön vaikuttamiseen. Ero ilmenee myös näkemyksenä, jonka mukaan palveluita ja apua on kyllä riittävästi tarjolla, mutta ne eivät kohtaa työnantajien todellisia tarpeita.

Lisää kannustimia myös palvelujärjestelmälle ja yksilöille

Valtaosa näkee, että työnantajien kysyntään voidaan vaikuttaa suorilla kannusteilla ja palveluilla. Kuitenkin osa vastaajista arvioi, että osatyökykyisen työvoiman kysyntään voidaan vaikuttaa hyvin myös epäsuorasti kannustaen. Tämä tarkoittaa, että oikein laaditut kannustimet sekä palvelujärjestelmälle että yksilöille itselleen voi johtaa myös tilanteeseen, jossa osatyökykyisten kiinnostus ja kysyntä työnantajien silmissä kasvaa.

Palvelujärjestelmän, ja erityisesti yksityisen työnvälityssektorin, toiminnan ohjaaminen taloudellisin kannustein, nähtiin tärkeänä. Erilaisten suorien rahallisten kannusteiden lisäksi eräs vastaaja toi esiin, että asiakkuusvastuun siirtyminen markkinaehtoisille toimijoille on perusteltua. Yksityisillä työnvälitysyrityksillä on sekä intressi että vastuu huolehtia yritysasiakkuuksistaan kokonaisvaltaisemmin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että yksityinen sektori joutuu omalla maineriskillään ja palvelun laatu- ja tulupauksellaan vastamaan ja huolehtimaan sekä työntekijän että yrityksen keskinäisestä sopivuudesta. Myös jälkimarkkinointi ja uusien osatyökykyisten rekrytointi hyvien kokemusten vahvistamana toimisi yksityiseltä työnvälityssektorilta ehkä aktiivisemmin.

Myös yksilön omilla kannustimilla on vastaajien mukaan merkitystä. Tämä käy ilmi esimerkiksi sellaisissa tapauksissa, joissa on onnistuttu siirtämään henkilöitä vakuutus kuntoutuksesta suoraan työsuhteisiin. Mainittiin, että vakuutusyhtiöiden kuntoutusrahat ovat yksilölle työttömyysetuuksia parempia, jotka motivoivat tarttumaan näihin mahdollisuuksiin.

Yritysvastuun korostuminen tehoa

Yritysten yhteiskuntavastuu on aihepiiri, joka usein liitetään osaksi myös osatyökykyisten palkkaamista. Teema on kuitenkin laajempi kuin vain vastuu osallistua yhteiskunnallisten ongelmien hoitamiseen. Esimerkiksi eräs elinkeinoelämää edustava vastaaja toi esiin, että yritysvastuu nähdään laajempänä ja itsetarkoituksellisempänä osana erityisesti isojen yritysten toimintaa, jolla on vaikutusta yrityskuvaan yrityksen kaikkiin oleellisiin sidosryhmiin: omistajiin ja sijoittajiin, asiakkaisiin, omaan henkilöstöön ja yhteiskunnan sidosryhmiin nähden. Yhteiskuntavastuu nähtiin osana laajaa brändityötä, johon osatyökykyisten työllistäminen tuo oman sisällön. Mielikuvat näissä tapauksissa voivat liittyä esimerkiksi työn jakamiseen ja yhdenvertaisuuteen: Työ kuuluu kaikille.

Työelämän automatisaatio ja digitalisaatio voidaan myös valjastaa avuksi

Työelämään vaikuttavat kehitystrendien, kuten automatisaation ja digitalisaation syvenemisessä nähtiin mahdollisuuksia, joista osatyökykyiset voisivat päästä osallisiksi. Teknologiset innovaatiot voivat vastaajien mukaan tuottaa ratkaisuja, jotka voivat tasata tulevaisuudessa tuottavuuseroja osatyökykyisten ja muiden työntekijöiden välille. Automaattisesti tämä ei kuitenkaan tapahdu. Nähtiin myös, että kehitys voi tuottaa yhtä lailla lisääntyviä haasteita: Jos skenaariot töiden vähenemisestä toteutuvat ja töistä käydään entistä suurempaa kilpailua, tarkoittaa se todennäköisesti lisääntyviä haasteita kaikille työmarkkinoilla heikommassa asemassa oleville - myös osatyökykyisille. Myönteisiin tavoitteisiin pääsemiseksi voitaisiin vaikuttaa esimerkiksi suuntaamalla jo tällä hetkellä digitalisaatiohankkeita osatyökykyisille.

4 Tapaustutkimus ja rekrytointitilanteiden havainnointi

Tapaustutkimusten ja rekrytointitilanteiden havainnointien tavoitteena oli kuvailla ilmiötä eri näkökannoista ja tehdä uusia havaintoja kysymyksenasettelun moninaisuuden avaamiseksi. Tutkimusta varten tehtiin 10 tapaustutkimusta ja 15 osatyökykyisen työnhakijan ja työnantajan välistä rekrytointitilanteiden havainnointia (ks. myös luku 1.3). Näiden osioiden tulokset raportoidaan tässä yhdessä.

Asennoituminen rekrytinnin vaikeuttajana

Tapaustutkimustyöpaikoista monet olivat majoitus- ja ravitsemusalan, tukku- ja vähittäiskaupan sekä sosiaali- ja terveysalan yrityksiä. Mukana oli myös kunnan ja kolmannen sektorin toimipaikkoja. Työpaikoissa ei noussut esille merkittäviä toimialakohtaisia eroja siinä, mitkä olivat niiden mahdollisuudet ja kiinnostus palkata osatyökykyinen työntekijä. Työelämän muutoksen todettiin vaikuttaneen siihen, että osatyökykyisille tyypillisesti helpommin sopivat avustavat työt ovat vähentyneet. Räättälöinnin avulla voidaan synnyttää avustavia töitä työpaikoilla, mutta tämä edellyttää usein ulkopuolista tahoa miettimään näitä mahdollisuuksia. Toisaalta esimerkiksi näkövammaisilla asiantuntijatehtävien tekeminen on yleistynyt ja hieronnan kaltaisten suorittavan työn tekeminen osuus on vähentynyt.

Työpaikoista osassa tehtiin kiireistä ja raskasta työtä mm. vuorotyön, työn fyysisen raskauden, henkilöstön ikärakenteesta johtuvan vaihtuvuuden ja suuresta asiakasmäärästä aiheutuvan kiireen vuoksi. Haastatelluissa työpaikoissa voitiin kuitenkin rekrytoida henkilöitä, jos heillä ei ollut jotakin erityisen vaikeasti ohitettavissa olevaa työkyvyn rajoitetta. Työhön oli mm. rekrytoitu kuuro, mutta sokeaa henkilöä ei olisi voitu palkata tehtävään työn luonteen vuoksi. Haastatelluista toimipaikoista

monet tekivät yhteistyötä julkisen työnvälityksen kanssa. Työnhakijat tekivät myös suoria yhteydenottoja toimipaikkoihin tai yksittäisissä tapauksissa yrityksen verkkosivulla olevaa hakemusta. Yhdessä tapauksessa kyse oli osatyökykyisen uudelleen sijoittamisesta yrityksen sisällä.

Haastateltavissa työntekijöissä oli mielenterveyskuntoutujia, kehitysvammaisia, fyysisesti vammaisia, näkövammaisia ja kuuroja henkilöitä. Monilla työllistyneillä etenkin vakituisen työsuhteen saaneilla, oli alan ammattikoulutus. Työnhakijan ominaisuuksiin liittyvänä tekijänä työntekijät ja työnantajat nostivat esille rekrytoitavan asenteen ja sosiaalisuuden ja avoimuuden merkityksen. Työnantajat, joilla rekrytointitilanteessa oli yhtenä hakijana puutteelliset työelämätaidot omaava osatyökykyinen, kertoivat tämän innokkaan asennoitumisen mahdollistaneen palkkaamisen. Eriyisen haasteellisena pidetään etenkin ikääntyneiden osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä. Myös henkilöiden, joilla neurologiset sairaudet tai mielenterveyden häiriöt aiheuttavat työkyvyn rajoitteita, on keskimääräistä vaikeampi saada työpaikka.

Kymmenestä haastatellusta työpaikasta noin puolessa oli tehty linjaus tavoitteesta rekrytoida osatyökykyisiä. Kiinnostuksen osatyökykyisten rekrytointiin on herättänyt tavallisimmin oma vammaisuus, osatyökykyisen tunteminen henkilökohtaisesti etenkin sukulaisuussuhteen kautta tai muu kontakti osatyökykyisyysystematiikkaan, kuten esimerkiksi koulutuksen kautta syntynyt kiinnostus.

Henkilökohtaisen kontaktin lisäksi aiemmin tehdyt osatyökykyisten rekrytoinnit olivat madaltaneet työllistämisen kynnyksiä. Yksi työnantajista oli nähnyt ulkomaille osatyökykyisen työskentelevän vastaavissa tehtävissä kuin työpaikallaan ja halunnut ottaa saman mallin käyttöön omassa yrityksessään. Kahdessa työpaikassa korostettiin sitä, että osatyökykyisten lisäksi kaikki työntekijät tekevät työtä omien kykyjensä ja jaksamisensa mukaisesti. Yhdessä yrityksessä osatyökykyisten palkkaamista koskeva linjaus on tehty periaatteessa brändiperusteella ilman, että sitä olisi käytännössä markkinoitu. Toisessa yrityksessä oltiin puolestaan saatu palkinto osatyökykyisten aktiivisesta työllistamisestä. Työpaikassa, jossa työntekijä oli uudelleensijoitettu, oli pulaa työvoimasta ja myös eläkemaksujen koettiin kuormittavan työntekijän joutuessa ennenaikaiselle eläkkeelle.

Rekrytointitilanteeseen pääseminen on haasteellista, mutta täysin mahdollista

Miltei kaikissa tapauksissa osatyökykyisen työnhakijan rekrytoinnissa on ollut mukana työhönvalmentaja tai muu työnvälitystaho. Työnvälitystahon mukana oleminen rekrytoinnissa oli selvityksen aineistonhankinnan lähtökohtana, mutta tapauskohteissa tehtyjen haastattelujen lisäksi sidosryhmähaastatteluissa korostettiin työhönvalmennuksen ja tuetun työllistämisen merkitystä. Työhönvalmentajat, työnetsijät ja tuetun työllistämisen muut toimijat ovat etsineet piilotyöpaikkoja työnhakijoille. Piilotyöpaikkojen etsimisen ja työntantajyhteistyön tekemisen on havaittu olevan tehokkaampi keino osatyökykyisten työllistämiseen kuin hakeminen avoimeksi ilmoitettuihin työpaikkoihin, jonne pääsemiseen on kova kilpailu. Rekrytointitilanteissa työhönvalmentajat ovat kertoneet avoimesti osatyökykyisyydestä, mitä työnantajat pitävät hyvänä työtehtävien sopivuuden arvioinnin vuoksi. Työhönvalmentajien etuna oli se, että he pystyivät kertomaan avoimesti – työnhakijan luvalla – osatyökykyisyydestä ja vastaamaan työnantajan kysymyksiin tavalla, jolla ei olisi välttämättä rohjennut kysyä työnhakijalta. Työhönvalmentajat ovat kertoneet työrajoitteen aiheuttamista mukauttamistarpeista ja muun muassa viestintätavoista aistivamman työnhakijoiden kohdalla. He ovat olleet usein apuna työtehtävien räätälöinnissä ja muokkaamisessa. Työhönvalmentajat ovat auttaneet hallinnollisissa tehtävissä sekä olleet tukena etenkin rekrytoinnin alkuvaiheessa, mutta myös neuvottelemassa työsuhdetta työkokeilujakson jälkeen.

Haastattelujen perusteella työnantajilla on huolena se, että osatyökykyisen työntekijän kevennetty ja räätälöity työ kuormittaa muita työntekijöitä aiheuttaen työyhteisön sisäisiä konflikteja. Osatyökykyisen työntekijän halutaan olevan myös sosiaalisesti osa työyhteisöä. Työpaikan löytämisen, työtehtävien räätälöinnin ja osatyökykyisyyden aiheuttamista rajoitteista keskustelemisen lisäksi työhönvalmentajilla on tärkeä rooli uuden osatyökykyisen henkilön työyhteisöön sopeuttamisessa.

Työhönvalmennuksen määrä on vaihdellut haastatelluilla työhönvalmentajilla kuudesta kuukaudesta tarvittaessa annettavaan jatkuvaan työhönvalmennukseen. Työhönvalmennuksessa pidetään tärkeänä sen jouston mahdollisuutta. Osa työnhakijoista käyttää työhönvalmennusta vähemmän aktiivisesti, kun osalle osatyökykyisistä TE-palveluissa käytössä oleva aikaresurssit eivät riitä. Määrän arvioidaan riittävän niille osatyökykyisille työnhakijoille, joilla on jo työnhaun dokumentit ja muu rekrytointitilannetta edeltävä vaihe tehtynä. Työllistymisen tukea on annettu etenkin rekrytointivaiheessa ja työn räätälöintiä edellyttäneissä tapauksissa vielä

työsuhteen alkuvaiheessa. Kenelläkään tapauskohteissa toimineista työntekijöistä työsuhteen jatko ei ollut kiinni työhönvalmennuksen puutteesta tai päättymisestä.

Toinen keskeinen tapaustyöpaikoilla rekrytointikynnystä madaltanut tekijä on ollut työkokeilu, joka on mahdollistanut työn soveltuvuuden testauksen. Kolmanneksi yleisimmin työpaikan rekrytointikynnyksen madaltajana on toiminut palkkatuki, joka on vaikuttanut etenkin pienten työvoimavalttaisten alojen mahdollisuuksiin palkata osatyökykyinen työnhakija. Myös haastatellut työntekijät pitivät työkokeilua ja palkkatukea hyvänä, sillä monet kertoivat haastatteluissa tuottavuuden rajoitteistaan ja kokivat sen taloudellisen kompensoinnin hyödylliseksi. Yhdessä työpaikassa oli käytetty työolosuhteiden järjestelytukea ja toisessa oli harkittu sen käyttöä apuvälineen hankintaan. Yleisesti työolosuhteiden järjestelytuki oli kuitenkin tuntematon tapaustutkimuskohteiden osatyökykyisiä rekrytoinneille yrityksille, ja työnvälitystä tekevät tahot arvioivat sen olevan liian byrokrattinen työnantajille.

Työntekijä- ja työnantajahaastatteluiden mukaan osatyökykyisyys vaikutti osaltaan työn tekemiseen siten, etteivät monet olleet jaksaneet tehdä fyysisistä ja/tai henkisistä syistä työtä muissa paikoissa. Haastatelluilla työpaikoilla kenelläkään ei kuitenkaan ollut haasteita työssä pärjäämisessä, sillä osatyökykyisyys oli huomioitu työpaikoilla. Osalla työntekijöistä teki lyhennettyä työaika ja osa työntekijöistä teki avustavia tehtäviä. Yleisempää kuitenkin oli, että työntekijällä oli muotoiltu työnkuva sellaiseksi, ettei osatyökykyisen tarvinnut tehdä liian haasteellisia töitä. Työntekijöiltä oli esimerkiksi jätetty hotelli- ja ravintola-alan tehtävistä pois asiakaspalvelu, tarjoilu- ja kassatyö, muutettu sosiaali- ja terveyspalveluissa työn fyysisistä voimaa edellyttäviä tehtäviä muiden ohjaamiseen painottuvaksi työksi tai poistettu fyysisesti raskaat työt työnkuvasta. Myös hyvät esteettömät työtilat ja matkustamiseen liittyvien tehtävien rajausta auttoi esimerkiksi näkövammaisia toimimaan työpaikalla. Yhdessä työpaikassa perustyöstä muokattu avustava työtehtävä oli täysin uusi ja räätälöitiin työntekijän, työnantajan ja työhönvalmentajan yhteistyönä työsuhteen alkuvaiheessa. Yhdellä työntekijällä oli helpotettu työssä oppimista siten, että työntekijä sijoitettiin työskentelemään yhteen yksikköön, jossa hän pystyy rauhallisempaan tahtiin opettelemaan työtehtäviä eri yksiköissä toimimisen sijasta. Räätälöintiä ei kuitenkaan tarvitse tehdä kaikissa töissä, sillä esimerkiksi kuuro hitsari tai siivoaja, lyhytkätinen kondiittori ja asperger-oireinen turvatarkastaja voivat pärjätä vähäisillä työnkuvan muutoksilla.

Osaamisella ja asenteella myös vakituisen työllistymiseen

Haastatelluissa tapauksissa työpaikoilla varsinainen rekrytointitilanne työhaastatteluvaiheessa sujui hyvin. Haastatelluista työpaikoista kolmessa osatyökykyinen sai vakituisen työpaikan ja heistä kaikki olivat olleet 3-5 vuotta töissä. Kolmella työntekijällä oli osaaminen ja jaksaminen kehittynyt, kun he aloittivat vähemmän vaativilla tehtävillä ja etenivät vaativampiin. Esimerkiksi yksi työntekijä aloitti työnsä vapaaehtoisena ja siirtyi ajan myötä työskentelemään myös yrityksen ulkopuolella. Toinen työntekijä aloitti puolestaan asiakkaana työpaikkansa kuntouttavissa palveluissa ja eteni oman ammattinsa mukaisiin tehtäviin.

Työsuhteen jatkumiseen oli vaikuttanut se, että osatyökykyinen oli voinut tehdä työtä omien kykyjen ja rajoitteiden mukaan joustavasti. Työntekijällä oli vapautta työn tekemiseen omalla tavallaan. Työntekijöiden mukaan oli hyvä, että työyhteisö tunti osatyökykyisen työntekijän rajoitteet ja pystyi auttamaan häntä tarvittaessa. Vaikka osatyökykyisillä oli joustoa työssä, työnantajat ja työhönvalmentajat pitivät tärkeänä sitä, että myös heiltä vaadittiin työelämän pelisääntöjen noudattamista. Työelämätaidoissa oli havaittu olevan puutteita esimerkiksi kehitysvammaisilla työnhakijoilla, jotka olivat tottuneet toimintakeskusympäristöön sekä erityisopiskelijoilla, joiden työelämää koskevat odotukset eivät aina olleet realistisia.

Työsuhteen jatkuvuuden kannalta pidettiin tärkeänä työntekijän osaamista, joustavuutta ja soveltuvuutta työyhteisöön. Työntekijöiden mukaan etenkin työpaikan johdolla, mutta myös työyhteisön suhtautumisella oli suuri merkitys työsuhteen jatkuvuudelle työntekijän oman asenteen ja osaamisen lisäksi. Työyhteisö otti osatyökykyisten henkilön hyvin vastaan eikä kritiikkiä ole tullut työntekijöille eikä työnantajille. Työnantajat kertoivat uusille työntekijöille osatyökykyisen henkilön rajoitteista ja keskustelleet henkilöstön kanssa esimerkiksi osatyökykyisyyden vaikutuksesta sosiaalisuuteen ja sen myötä työyhteisön jäsenyyteen. Työssä olemista edesauttaa myös kunnan terveydenhuollon kautta annettava tuki. Muutamassa tapauksessa asiakkaat antoivat osatyökykyiselle negatiivista palautetta siitä, ettei hän näyttänyt tekevän muiden tavoin töitä asiakaspalvelutehtävissä.

Työnantajat ja työnvälittäjät kertoivat haastatteluissa myös tapauksista, joissa osatyökykyisen työsuhde oli katkennut. Yksi haastatelluista työnantajista oli katkaissut työsuhteen päihdeongelmien vuoksi mutta työsuhde oli jatkunut työntekijän kuntoutumisen jälkeen. Työnvälittäjien haastattelujen mukaan työsuhteet katkesivat

muun muassa sen vuoksi, että työntekijä ei oppinut toimimaan työelämän sääntöjen mukaan, esimerkiksi noudattamaan työaikoja tai työpaikan hygieniasääntöjä. Myös toimintaympäristöön liittyvät tekijät kuten työvoiman tarpeen väheneminen oli vaikuttanut siihen, ettei työkokeilu johtanut työsuhteeseen.

Seuraavaan taulukkoon (taulukko 18.) on koottu tapaustutkimuksen yhteydessä esille tulleita kehittämissuhteita.

- Työpaikkatasolla muutoksia toivotaan etenkin tiedon ja osaamisen lisäämistä osatyökykyisten työllistämisen hyödyistä ja keinoista työnantajille, työyhteisölle ja osatyökykyisille itselleen
- Tukien ja palveluiden tasolla tarvetta on etenkin siirtymävaiheiden tuelle kuten työhönvalmennuksella annettavalle tuelle, positiiviselle yhteiskuntavastuun markkinoille ja osoittamiselle sekä työnantajien saamalla taloudelliselle tuella osatyökykyisten rekrytoimiseksi
- Lainsäädännön ja politiikan tasolla yhdenvertaisuuslaki, työterveyshuoltolaki ja julkisten hankintojen sosiaaliset kriteerit ovat hyviä, mutta eläkemaksuihin ja opintojen mahdollistumiseen liittyvään lainsäädäntöön toivotaan muutoksia

Taulukko 19. Työnantajien, työntekijöiden ja työnvälittäjien esittämät kehittämistoiveet ja ehdotukset osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi

| | |
|---|--|
| <p>Työpaikkataso/ toimialataso</p> | <p>Asennoitumiseen ja osatyökykyisten rekrytointiin motivoitumiseen liittyvät muutokset työnantajilla</p> <p>Tiedottaminen työnantajille osatyökykyisen työvoiman käyttömahdollisuuksista ja erilaisista osatyökykyisten työllistämisen tuen mahdollisuuksista</p> <p>Osaamisen/tiedon lisääminen työpaikkojen rekrytointivastaaville osatyökykyisyydestä</p> <p>Tiedottaminen osatyökykyisille erilaisista osatyökykyisten työllistämisen tuen mahdollisuuksista</p> <p>Työelämätaitojen lisääminen sekä myönteisen asennoitumisen ja realististen odotusten vahvistaminen osatyökykyisillä työnhakijoilla</p> <p>Rekrytointiprosessiin pääseminen työnhakijoilla sekä työterveysneuvottelut uudelleensijoittamiseksi</p> <p>Osatyökyvyttömiä työntekijöiden yksilöllisten ominaisuuksien ja jouston tarpeen huomiointi (työajalliset ja tehtäväankuviin liittyvät muutokset)</p> <p>Työtehtävien räätälöinti, osa-aikaisen työn lisääminen sekä avustavien tehtävien muodostaminen moniosaamista edellyttävistä tehtävistä</p> <p>Tiedon ja valmennuksen antaminen työyhteisölle osatyökykyisyydestä</p> <p>Yleisemmät infot, yhteisten kommunikointitapojen löytäminen osatyökykyisen kanssa, työpaikkaohjaajien käyttö työn sisällön ymmärtämiseksi</p> |
| <p>Valtakunnallinen palveluiden ja tukien taso</p> | <p>Siirtymissä tukeminen erityisopiskelijoilla koulutuksen ja työelämän välivaiheessa</p> <p>Tuen ja opastuksen antaminen työnantajalle rekrytointivaiheessa piilotyöpaikkoja etsivän työhönvalmennuksen avulla.</p> <p>Työhönvalmennuksen joustavuus ja tarvittaessa pitkäkestoisuus pysyvän työteon rajoitteen yhteydessä</p> <p>Vammaryhmäkohtaisen työhönvalmentajan käyttö yhdessä TE-palveluissa käytettävän kanssa erityisosaamisen varmistamiseksi ja työn räätälöinnin helpottamiseksi</p> <p>Myönteinen mainonta osatyökykyisten palkkaamisen hyödyistä esimerkiksi mainosvideoiden ja työnantajien kertomien tapauskuvausten sekä osatyökykyisiä rekrytoineiden työpaikkojen saamat merkki, tarra tai muu julkisuudessa näkyvä osoitus yhteiskuntavastuun toteuttamisesta.</p> <p>Työnantajan saama taloudellinen tuki (esim. korotetut palkkatuet ja niiden päälle tulevat kuntalisät korvaamassa tuottavuusvajetta, täsmäpalveluna kunnasta tehty edelleen sijoittaminen palkkatuella yrityksiin vaikeammin työllistyville, korotettu ja pysyvä palkkatuki)</p> <p>Palkkatuen keskittäminen yksikköön on vähentänyt osatyökykyisen kohtaavan TE-toimiston asiantuntijan näkemyksen huomioimista ja osatyökykyisiä arvioidaan joutuneen muutoksen jälkeen pois työelämästä palkkatuen saamisen epäämisen jälkeen</p> |

| | |
|--|---|
| Valtakunnallinen politiikan ja lainsäädännön taso | <p>Työterveyshuollon, työpaikan ja työntekijän työkykyneuvottelut 90 sairauslomapäivän jälkeen ovat lisänneet osatyökykyisten työllistämistä</p> <p>Julkisten hankintojen sosiaaliset kriteerit ovat hyviä. Kiintiöllä varmistettaisiin osatyökykyisten pääseminen rekrytointivaiheeseen, mutta kiintiö eivät välttämättä sovi pientyöpaikkavaltaiseen maahan työpaikkojen piirteiden (yksin tehtävä työ esteellisessä ympäristössä), työn mielekkyyden ja osatyökykyisen leimautumisen vuoksi</p> <p>Yhdenvertaisuuslaki on hyvä ja auttaa osatyökykyisen lisäksi muita työntekijöitä olemaan yhdenvertainen työkuorman tasaamisen vuoksi</p> <p>Vuoden 2012 voimaan astunut SORA-laki (opiskeluun soveltumattomuuteen ratkaisuja) on vaikeuttanut näkövammaisten työllistymistä terveydenhoitoalalle turvallisuusriskin takia</p> <p>Eläkemaksuluokan vaikutus. Työeläkejärjestelmää tulee kehittää, ettei osatyökykyisen palkanneelle jää ylimääräisiä kuluja. Ns. sokkoeläke mahdollistaa palkkatyön tekemisen ilman ansiorajotuksia ja estää myös palkkatuen piiriin pääsemiseksi,</p> |
|--|---|

Rekrytointitilanteissakin asenteet, osaaminen ja tuet ratkaisevat

Rekrytointitilanteiden havainnoinneissa kuvatut rekrytoitavat olivat noin 30–60-vuotiaita ja heillä on ollut tavallisesti useita osatyökykyisyyteen ja vaikeaan työllistyvyyteen liittyviä tekijöitä. Työnantajan kiinnostukseen rekrytoida osatyökykyinen henkilö oli usein ollut syynä työvoiman tarve ja halu antaa työntekijälle mahdollisuus lisätä osaamistaan pitkän työttömyysajan jälkeen. Rekrytointiin vaikutti onnistunut työkokeilujakso ja sen jälkeen tarjottu palkkatuki, jonka hakemisessa työnvälittäjä auttoi. Vamman tai sairauden perusteella annettavan palkkatuen saaminen oli monissa paikoin merkittävä osatyökykyisen rekrytoitumiseen vaikuttanut tekijä. Työkokeilun ja palkkatuen kanssa osatyökykyisen työllistämisen riski työnantajalle on pientenyt.

Myönteisesti rekrytoitumiseen vaikutti myös osatyökykyisen työnhakijan työhön liittyvä harrastustausta ja vapaaehtoistoiminnan tekeminen. Monilla osatyökykyisillä työnhakijoilla on kuvausten mukaan ammatillinen koulutus ja osaamista, joka helpotti rekrytoitumista vammasta tai sairaudesta huolimatta. Työllistymiseen vaikutti myönteisesti se, että osatyökykyisellä ja nykytehtäviin nähden riittämättömän koulutuksen omaavalla työnhakijalla oli edelleen vahva motivaatio työntekoon. Toisaalta terveysongelmat estivät työntekijän työntekoa ja työllistymistä vaikeuttivat vähäiset yhteydet työnantajiin ja heikot työnhakutaidot. Rekrytoitumiseen vaikutti työntekijän pitkä työhistoria ja aiempi työkokemus sekä samanlaisen työn tekeminen toisella työnantajalla ja edellisestä työpaikasta saadut hyvät suositukset.

Työkokeilun aikana työntekijät pääsivät näyttämään ja kasvattamaan osaamistaan sekä saamaan oppia yleisissä työelämään liittyvissä asioissa, kun palveluntuottajat olivat mukana neuvotteluissa ja opastustilaisuuksissa. Työssä pärjäämistä helpotti työntekijän halu työllistyä ja myönteinen asenne työtä kohtaan, jolloin työntekijä esimerkiksi pyrki pärjäämään päätetyöskentelyssä yhtä kättä käyttäen. Työnantajat helpottivat rekrytointia esimerkiksi hankkimalla sähköpöydän liikuntarajoitteiselle työntekijälle. Työssä pärjäämistä helpotti se, että osa työntekijöistä oli aluksi osa-aikatyössä ja pystyi kasvattamaan työmääräänsä vähitellen jaksamisen ja osaamisen kasvun myötä.

Ennen haastattelua ja rekrytointia työnantajat olivat saaneet tietoa työnhakijan osatyökykyisyydestä TE-palveluiden, yksityisen henkilöstöpalveluyrityksen ja yksityisen työhönvalmennuksen kautta. Rekrytointitilanteissa tehtyjen havaintojen mukaan työntekijän osatyökykyisyys oli vaikuttanut siihen, että osaamisen puute tai neurologiset ongelmat edellyttivät tavallista enemmän ohjausta. Ongelmat vaikuttavat siihen, että kirjallisesti tekstiviestillä tulevien työohjeiden lukemisessa oli ollut vaikeuksia. Terveydellisten ongelmien vuoksi työntekijät eivät pystyneet toimimaan kaikissa työympäristöissä. Erityiset rasittavat työolot, kuten vuorotyö, raskas työ tai pitkäaikainen istuminen tai jalkeilla olo, eivät soveltuneet osalle työntekijöistä. Työnkuvan tuli olla selkeä ja pieni työyhteisö soveltui hyvin joillekin työntekijöille. Mielenterveysongelmat ja aiempi uupuminen oli vaikuttanut siihen, että työntekijä tarvitsi osa-aikaista työtä ja sopivasti mitoitettua työmäärää ainakin työsuhteen alkuvaiheessa. Työnhakijan rekrytoinnissa oli myös huomioitu osatyökykyisyys ja aiempi pitkäaikaistyöttömyys siten, että hän aloitti työt avustavista tehtävistä ja siirtyi työrytmiin pääsemisen jälkeen koulutusammattinsa mukaisiin vaativampiin tehtäviin.

Työnvälittäjän ja työhönvalmentajan roolit olivat tyypillisesti merkittäviä rekrytoinnissa ja työsuhteen jatkuvuudessa. Työhönvalmentajien ja työnvälittäjien lisäksi ammatillisen kuntoutuksen palveluntuottajalla oli merkitystä työntekijälle terveydentilalle soveltuvan työtehtävän suunnittelussa ja työkokeilupaikan löytämisessä. Työnvälittäjät olivat mukana työhönpaluusuunnitelmien tekemisessä, jonka yhteydessä määriteltiin työntekijälle sopivaa ammattialaa ja autettu yhteydenotossa työpaikkoihin. Työnhakijoiden kanssa tehtiin lähtötilanteen kartoitus, laadittiin työllistymissuunnitelma ja neuvottiin työnantajaa palkkatuen hakemisessa. Työnvälittäjä tunsu työnantajan useiden kymmentien onnistuneiden rekrytointien kautta,

jolloin työnhakijan saaminen lyhyeen työkokeiluun ja sen jälkeen määräaikaiseen palkkatuettuun työhön toteutui hyvin. Osalla työntekijöistä on osatyökykyisyyden lisäksi haasteita kommunikaatiossa, jolloin työhönvalmentajan tuki jatkui rekrytointivaiheen jälkeen. Työnvälittäjien, työhönvalmentajien ja kuntoutuspalvelun tuottajien lisäksi TE-palveluiden ja myös kunnan toiminta osatyökykyisten työllistämiseen vaikutti rekrytoitumiseen. Osatyökykyinen työnhakija työllistyi tällöin palkkatuella yritykseen eri vaiheissa työhönvalmennuksen, kunnan järjestämän kuntouttavan työtoiminnan ja osatutkinnon jälkeen.

Työhönvalmentajat kuvasivat myös tapauksia, jossa osatyökykyistä henkilöä ei rekrytoitu tehtävään eikä kutsuttu haastatteluun tehdystä yhteydenotosta ja vahvasta työhönvalmentajan tuesta huolimatta. Näissä tapauksissa syynä on ollut se, että yrityksellä oli huonoja kokemuksia osatyökykyisten työllistämisestä tai työ edellytti esimerkiksi äänten kuulemista ja työnhakija oli kuuro.

5 Tutkimuksen johtopäätökset

Johtopäätökset ja suositukset on laadittu raportin aineistolähteistä käsin vastaamaan tutkimuksen pääkysymykseen: *Mitkä tekijät lisääisivät työnantajien halukkuutta palkata osatyökykyisiä henkilöitä sekä millä keinoilla osatyökykyiset voisivat olla työnantajien näkökulmasta nykyistä houkuttelevampi kohderyhmä rekrytointia ajatellen?* Yrityksiltä saatu tieto oli aineistoissa pääosassa ja myös johtopäätökset nojaavat näihin vastauksiin. Oma tärkeä sija on myös sidosryhmien näkökulmilla, jotka edustivat elinkeinoelämän etujärjestöjä, työntekijäjärjestöjä sekä muita keskeisiä sidosryhmiä. Rekrytointitilanteissa ja tapaustutkimuksissa olivat tutkimuksen kohteena yritysten lisäksi myös työnvälityksen toimijat sekä julkiselta sektorilta että yksityisistä työnvälitysyrityksistä. Myös näistä lähteistä saatiin arvokasta uutta tietoa.

Kirjallisuusaineistoa tai analyysia esimerkiksi lainsäädännön ja palvelujärjestelmän kehittämismahdollisuuksista ei tässä selvityksessä taustaluvun lyhyttä esittelyä lukuun ottamatta käsitelty. Tämä on syytä huomioida johtopäätöksiä myös lukiesä. Johtopäätökset pyrkivät tuomaan esiin autenttista viestiä pääasiassa yritysten suunnasta siitä, mitä he toivovat ja näkevät tarpeellisena. Vähäisemmässä roolissa on pohdinta siitä, mihin näistä tarpeista voidaan vastata jo nykyllä lainsäädännön puitteissa.

Voi siis olla, että osa esiin tuoduista tarpeista ovat tavalla tai toisella jo toteutettavissa. Kaikkia mahdollisuuksia ei välttämättä tunneta riittävän hyvin tai niiden soveltaminen koetaan vaikeaksi. Esimerkki tällaisesta on suurtyönantajien maksuluokan ulkopuolelle jäävien työkyvyttömyyseläkkeiden erityistapaukset. Säännöksissä on mahdollisuus viiden vuoden suoja-aikaan tapauksissa, jossa työsuhteen alkaessa palkatulla henkilöllä on ollut merkintä osatyökykyisyydestä TE-toimiston asiakastietojärjestelmässä. Kyselyssä työkyvyttömyyseläkeriskit suurilla työnantajilla tulevat kuitenkin näkyvästi esiin. Johtopäätöksiä on tällöin ainakin kaksi: osa voi kokea, että

nykyiset mahdollisuudet eivät ole riittäviä ja osa puolestaan ei tunne nykyisiä mahdollisuuksia.

Toinen yleisen tason huomio liittyy osatyökykyisten suhteelliseen asemaan olemassa olevien toimenpiteiden, palveluiden ja tukien osalta. Selvitysaineisto tuotti esityksiä, jotka ovat tällä hetkellä käytössä myös muiden kuin osatyökykyisten työnhakijoiden kohdalla. Tällaisia ovat esimerkiksi työkokeilujen, uuden rekrytointikokeilun tai kuuden kuukauden koeajan hyödyntäminen. Niiden kehittäminen ei siis välttämättä paranna osatyökykyisten suhteellista asemaa, jos kohderyhmä ulotetaan myös muihin kuin osatyökykyisiin.

Osatyökykyisten suhteelliseen asemaan työmarkkinoilla vaikutetaan parhaiten olemassa olevien palveluiden osalta sitä kautta, että nykyisiä mahdollisuuksia osataan hyödyntää ja suunnata osatyökykyisille muita ryhmiä tehokkaammin.

Esimerkiksi vuoden 2017 alusta käynnistynyttä työnäytteenä alun perin lanseerattua rekrytointikokeilua on käytetty Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastojen mukaan vain muutamassa sadassa rekrytointiprosessissa. Palvelujärjestelmän toiminnalla, kuten työnetsijöiden, työkykykoordinaattoreiden ja työhön valmentajien tuella näitä olemassa olevia mahdollisuuksia voitaisiin painottaa osatyökykyisille, jolloin selvityksen välittämät toiveet ja tarpeet tulisivat myös täytetyksi.

5.1 Johtopäätökset työnantajakyselystä

Yrityskysely oli onnistunut. Vastauksia tuli runsaasti ja se tavoitti myös tasapainoisesti erikokoiset yritykset. Joukossa oli enemmistö niitä, joilla ei ollut kokemusta osatyökykyisten palkkaamisesta, mutta myös riittävästi niitä, joilla oli tästä kokemusta.

Kyselyn kokonaistuloksista saa vastauksia kysymyksiin mitkä tekijät lisääisivät osatyökykyisten kysyntää ja mitkä tekijät yhdistävät osatyökykyisiä palkanneita. Samalla niistä voi myös päätellä, mitkä tekijät voisivat selittää sitä, että osatyökykyisiä ei suurimmassa osassa yritysikä palkata.

Tekijät, jotka lisäävät osatyökykyisten kysyntää

- *Tiedonsaannin lisääminen osatyökykyisten ominaisuuksista, tuottavuudesta ja rajoitteista rekrytointiprosessien tueksi.*

Tärkein kriteeri ja ominaisuus, jota suurin osa yrityksistä osatyökykyiseltä työntekijältä kaipaavat, on hyvä työmotivaatio. Ne yritykset, joilla oli kokemusta osatyökykyisistä, arvioivat myös, että työmotivaatio on korkea.

Julkisena palveluna yritykset toivovat saavansa nykyistä enemmän ja yksilöllisempää tietoa osatyökykyisen työnhakijan ominaisuuksista, tuottavuudesta ja rajoitteista. Tämä tieto palvelee yritysten omia rekrytointiprosesseja.

Yritysten rekrytointiprosessit näyttävät pääosin sellaisilta, joihin julkinen tuki ja apu tulisi yhteensovittaa nykyistä paremmin. Osa ei kaipaa julkista tukea ja apua tähän vaiheeseen, mutta osa apua käyttäneistä kokee sen kuitenkin olleen hyödyllinen. Tarjonta luo kysyntää ja jos ei ole tarjontaa ei voi olla kysyntää. Osatyökykyiset on saatava entistä näkyvämmiksi työnhakijoiksi työmarkkinoille entistä laajemmin.

- *Tuottavuutta ja riskejä on kompensoitava: Pienille työnantajille palkkatuki, suuremmille työkyvyttömyyseläkeriskien parempi kompensointi.*

Työn tuottavuuden kompensointiä pidetään tärkeänä lähtökohtana. Julkiset rahalliset tuet ovat selvästi kannatetumpi vaihtoehto kuin esimerkiksi työehtosopimuksia alemmat palkat. Työehtosopimusten mukaiset (riittävät) ansiot nähdään hyvänä keinona ylläpitää myös työmotivaatiota, jota edellä painotettiin.

Isommissa yrityksissä työn hintaa oleellisemmaksi näyttäisivät muodostuvan kompensointiomahdollisuudet tilanteissa, joissa sairaseläkeriskit toteutuisivat. Pienissä yrityksissä palkkatukien ohella on erotettavissa tarve työkykyriskien kompensoinnista esimerkiksi sairauspoissaolotilanteissa.

Tekijät, jotka yhdistävät osatyökykyisiä työllistäviä yrityksiä

- Yrityksen arvojen korostuminen sekä tätä kautta myös pehmeämpien keinojen korostuminen rekrytointikriteereissä.

Moni osatyökykyisiä palkannut yritys on omaksunut yrityksen arvot lähtökohdiksi palkata osatyökykyisiä. Näyttäisi kuitenkin siltä, että tällä ei tavoiteltaisi niinkään ulkoisia maine- ja imagohyötyjä vaan kyse on enemmänkin sisäisistä periaatteista ja ohjenuorista.

Pehmeämmät arvot omaksuneissa yrityksissä yleiset rekrytointikriteerit ovat myös sellaisia, jotka kohtaavat paremmin osatyökykyisten työllistämisen mahdollisuudet. Rekrytointikriteereitä ei kyselyn mukaan räätälöidä ja suunnata pelkästään osatyökykyisille vaan kyse on kokonaisvaltaisemmista tekijöistä, joilla uutta työvoimaa palkataan.

- *Yrityksen kyky hyödyntää osatyökykyisiä työntekijöinä*

Yritykset, joilla on kokemusta osatyökykyisistä, osaavat järjestää ja muotoilla työt siten, että osatyökykyisyydestä ei ole haittaa. Suuri osa myös vastaa, että ilman erillisjärjestelyjä on löytynyt työtehtäviä, joissa ei ole osatyökykyisyydestä johtuvaa tuottavuushaittaa. Vaikuttaa myös siltä, että yritykset kykenevät itse tekemään em. järjestelyjä. Vain yksittäisten yritysten osalta on ollut tarvetta tukea töiden järjestelyjä ja mukautustarpeita julkisin varoin.

Osatyökykyiselle voi löytyä sopivia töitä yrityksen koosta riippumatta. Kyselyn perusteella näyttää jopa siltä, että työmahdollisuuksia on enemmän pienemmissä kuin isommissa yrityksissä.

- *Profiliyrityksiä vaikea etukäteen tunnistaa, parempi tieto osatyökykyisistä voi tuoda heidät kuitenkin esiin.*

Kyselyn tulokset osoittivat, että yritykset eroavat rekrytointikriteerien ja -keinojen osalta verrattain paljon toisistaan. Vastauksia on myös hankala yleistää ja verrata suoraan toisiinsa siitä syystä, että rekrytoidut henkilöt ovat voineet poiketa runsaasti toisista.

Osatyökykyisten työllistämispotentiaalia on selvityksen mukaan olemassa, mutta profiilin piirtäminen ei näyttäisi tarkoituksenmukaiselta. Eroja osatyökykyisiä palkanneiden ja ei-palkanneiden välillä toki löytyi, mutta näyttää

siltä, että ne esiintyivät pikemminkin kokonaisuuden kannalta pienemmissä tai vähemmän painotetuissa tekijöissä. Fokusoituminen pelkkiin eroihin ei siis välttämättä johda kaikkein vaikuttavimpiin keinoihin.

Todennäköistä on, että osatyökykyisistä kiinnostuneet tai heidän rekrytoitumisen muulla tavalla paremmin mahdollistaneet yritykset tulevat itse esiin, mikäli tietoa osatyökykyisten palkkaamisen mahdollisuuksista sekä yleisellä että erityisesti yksilöllisellä tasolla voitaisiin lisätä.

Tekijät, jotka selittävät, miksi osatyökykyisiä ei ole palkattu

Tutkimuksen yrityskyselyaineisto tarjoaa myös joitakin selityksiä sille, miksei osatyökykyisiä ole palkattu. Syyt näyttävät olevan yrityksissä sekä tietoisia että tiedostamattomia. Tietoinen päätös voi olla esimerkiksi silloin, kun todetaan, ettei sopivia tehtäviä ole tarjolla tai yrityksen tuottamien palveluiden laatuvaatimukset ja -tekijät rajaavat osatyökykyisen työvoiman automaattisesti ulkopuolelle. Tällöin kyseessä voi olla myös ennakkokäsitys siitä, että osatyökykyisen työpanos olisi laadultaan tai vaikuttavuudeltaan aina työkykyisen työntekijän panosta heikompi.

Tiedostamaton valinta voi puolestaan olla tilanteissa, joissa yritysten rekrytointikriteereissä painottuvat asiat, jotka voivat rajata osatyökykyiset ulkopuolelle. Tällaisia on löydettävissä esimerkiksi yrityskyselyn nk. sekundäärisistä rekrytointikriteeristä (esimerkiksi kuva 6, rekrytointikriteerit (b))

Olettavasti myös tiedon puutteet vaikuttavat siihen, että osatyökykyisiä ei ole palkattu. Näyttäisi siltä, että kokemattomat työnantajat kaipaavat evidenssiä erityisesti henkilön tuottavuudesta. Tuottavuuskysymys näyttää tämän tutkimuksen perusteella olevan kuitenkin kaksisuuntainen ilmiö: kyse ei ole vain työntekijän tuottavuudesta, vaan yrityksen omasta kyvystä hyödyntää osatyökykyisten työpanosta tuottavasti sopivissa tehtävissä.

5.2 Johtopäätökset muista asioista

Tutkimuksen muut tietolähteet ja aineistot vahvistavat yrityskyselyn tuloksia ja niistä on erotettavissa varsin yhdenmukaisia tai toistensa kanssa symmetrisiä johtopäätöksiä. Tämä symmetria tuli tutkijoille osin yllätyksenä. Ensinnäkin tutkijat olettivat, että työn tuottavuuden kompensatiokeinoissa yritysten mielipiteet olisivat poikenneet nykikäytännöistä. Lisäksi oletettiin, että eri sidosryhmien mielipiteet olisivat poikenneet toisistaan. Toinen oletettu epäsymmetrisyys oli työn välityksen roolista julkisen ja yksityisten toimijoiden välillä. Myöskään tämän asetelman jakolinjat eivät tulleet korostetusti esiin.

Paljon keskustelua herättäneet ja eri selvityksissä esiin tuodut (tulevaisuuden) työn muutokset tulevat esiin myös tässä selvityksessä. Vielä ei tarkkaan osata ennustaa, miten suurta muutosta työelämä on käymässä läpi, mutta jo pelkästään erilaisten mahdollisten vaikutusten ja skenaarioiden esiin nostamisella voi olla suuri merkitys: Muutoksiin havahdutaan ja halutaan vaikuttaa ja ohjata niitä suotuiseen suuntaan. Yksi esiin nostetuista huolenaiheista liittyi esimerkiksi sidosryhmähaastatteluiden perusteella siihen, kuinka osatyökykyiset pärjäävät työmarkkinoilla, jos työnsaannista tulee entistä enemmän kilpailtua. Toinen hieman samansuuntainen näkökulma liittyi automatisaation, robotisaation ja digitalisaation mahdollisiin kehityskuluihin. Näistä toivottiin ratkaisuja osatyökykyisille. Samassa yhteydessä kuitenkin pelättiin robotisaatiokehityksen vähentävän työtä, joka tarkoittaisi myös kilpailun lisääntymistä ja jo työmarkkinoilla vaikeassa asemassa olevien henkilöiden tilanteen vaikeutumista entisestään.

Hieman yllättävää oli myös, että yleinen suhdannetilanne ei tullut esiin oikeastaan missään muodossa. Pitkään jatkuneen taantuman käänne keväällä 2017 olisi oletta-⁴nut näkyvän jonkin asteisena optimismina osatyökykyisten kysynnän osalta. Tämän perusteella voi pohtia esimerkiksi sitä, että osatyökykyisten työvoiman kysyntäarviot eivät välttämättä suoraan seuraile suhdannetrendejä tai niillä ei nähdä vaikutusta ainakaan lyhyellä aikajänteellä kysyntää lisäävässä mielessä.

4 Työ- ja elinkeinotoimistoissa oli elokuun 2017 lopussa yhteensä 288 700 työtöntä työnhakijaa. Se on 53 800 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Työttömien työnhakijoiden määrä väheni edellisestä kuusta 40 300:lla. Työttömyysaste oli 7,5%. (TEM 2017).

Tutkimusaineistosta on myös tunnistettavissa työn markkinoiden mosaiikkimaistumista. Mosaiikkimaistumisella tarkoitetaan vaihtoehtojen kirjoa, jolla työtä saadaan ja välitetään. Tätä käsitystä vahvisti yrityskselyn ohella rekrytointitilanteiden havainnointi. Huomionarvoista kuitenkin on, että pienet työnantajayritykset nojautuvat edelleen vahvasti julkisiin työvoimapalveluihin. Tämän rinnalla toinen pienille työnantajille tunnusomainen keino oli rekrytoida työvoimaa omien kontaktien ja verkostojen kautta. Tämä tulos ilmentää hyvin työn markkinoilla vallitsevaa piilotyöpaikkailmiön laajuutta, johon myös erityisesti tapauskuvauksissa ja rekrytointitilanteiden havainnoinnissa tunnistettiin hyviä ratkaisuja: Osatyökykyisten tarjoaminen yrityksiin jalkautuvan työhönvalmennuspalvelun keinoin tunnistettiin toimivaksi tavaksi.

Tiedon lisäämistä kaivattiin

Tiedon lisääminen oli yksi keskeisimmistä esiin nousseista keinoista, jolla voitaisiin vaikuttaa osatyökykyisten kysyntään. Aihealue on kuitenkin laaja ja se sisältää samanaikaisia tarpeita moneen eri osa-alueeseen liittyen. Parempi yleinen tunnettuus ja tietämys osatyökykyisistä voisi vaikuttaa esimerkiksi siihen, että yritykset kehittävät omia rekrytointikriteereitään siihen suuntaan, että osatyökykyisten mahdollisuudet tulee paremmin arvioiduksi rekrytointiprosesseissa. Tiedon lisäämisestä mainittiin myös, että haluttiin tietoa, mistä löytää osatyökykyisiä henkilöitä.

Yleiseltä keskustelulta ja viestinnältä puolestaan peräänkuulutettiin myönteisempiä ja osatyökykyisten vahvuuksia esiin tuovia sisältöjä. Luonnehdittiin, että tällä hetkellä sisällöissä korostuu liikaa ongelmalähtöisyys, puutteet tai tuottavuusvajeet sekä esimerkiksi erilaisten sairauksien ja oireiden rajoitteet.

Yhtenä keskeisistä toimenpiteistä nähtiin tiedon ja sen välittymisen parantaminen osatyökykyisen henkilön yksilötason osaamisesta ja vahvuuksista. Enemmän avoimuutta kaivataan myös siitä, mitkä ovat henkilön tosiasialliset rajoitteet ja työkyky. Näitä kaivataan, jotta mahdolliset riskit voitaisiin punnita yrityksen toiminnan kannalta tarkemmin. Tätä tietoa yritykset kaipaavat erityisesti rekrytointiprosessiensa perustaksi.

Tiedon ja hyvien käytäntöjen paremmalla välittämisellä kokeneista yrityksistä toisille yrityksille voisi olla myös enemmän mahdollisuuksia. Osatyökykyisiä palkannei-

den työnantajien omien käytäntöjen ja myönteisten työllistämiskokemusten jakaminen on hyvä keino vaikuttaa myönteisesti vielä harkintavaiheessa olevien yritysten työllistämispäätöksiin.

Työn tuottavuuden kompensointi

Työn tuottavuuden kompensointi sekä taloudellisten riskien hallinta olivat keskeisinä seikkoja, että osatyökykyisiä käytetään tai käytettäisiin työvoimana. Tulos oli odotettu ja se vahvisti aiempia käsityksiä, mutta jonkin verran ilmeni myös uudenlaisia näkökulmia. Palkkatuki taloudellisena tukikeinona oli selvästi kannatetumpi toimintamalli kuin esimerkiksi työehtosopimukset alittava työn hinnoittelu. Työn tuottavuutta kompensoiva taloudellinen tuki on tärkeää erityisesti pienemmille työnantajille. Isoilla työnantajilla palkkakompensaatiolla ei ollut niin usein merkitystä, mutta merkittävämmäksi muodostui taloudellisten riskien parempi hallinta mahdollisissa sairaseläketapauksissa. Tämän osalta toivottiin joko mahdollisten kustannusten kompensoitua tai ratkaisuja, joilla nykyiset vastuut voitaisiin välttää tai niitä voitaisiin lieventää. Myös yksilötasoisien tiedon lisäämisellä työkyvystä on yhteys tähän isompien yritysten toimimaan parempaan riskienhallintaan. Myös pienemmät yritykset toivoivat apua riskien hallintaan palkkatukien ohella. Heillä riskit liittyvät erityisesti sairauspoissaoloihin.

Työkokeilut nähtiin vaikuttavaksi keinoksi osatyökykyisten palkkaamisessa. Työtömyysetuudella tai muulla ansioturvalla työskentely, esimerkiksi työkokeilussa, voidaan nähdä myös taloudellisen tukikeinona tuottavuuden kompensoitioon. Työkokeilut asemoituivat kuitenkin enemmänkin tueksi rekrytointiprosesseihin kuin varsinaiseksi taloudelliseksi kannusteeksi tai kompensoitiokeinoksi.

Osatyökykyisiä palkattu soveltuviin töihin, vahvuuksien mukaan

Osatyökykyisiä työntekijöitä palkanneita yrityksiä yhdistää se, että he kykenivät löytämään omasta yrityksestään sellaisia tehtäviä ja toimenkuvia, joista osatyökykyisyydestä ei ole haittaa. Myös erityisesti tapaustutkimukset vahvistivat tätä käsitystä. Moni yritys myös on valinnut osatyökykyisiä heidän vahvuksiensa perusteella. Yksi tällainen korostunut vahvuustekijä oli korkea työmotivaatio.

Osatyökykyisten vahvuuksien paremmalla tunnistamisella on yhteys myös julkisten tukien ja palveluiden käyttöön ja tarpeisiin. Työhönvalmennuksella ja työpaikoille suunnatulla julkisella palvelulla tähdätään myös tähän samaan tavoitteeseen: osatyökykyinen olisi mahdollisimman soveltuva tehtävissään, joita hän tekee. Ristiriitaa on kuitenkin havaittavissa palkkatukien myöntämisessä ja perusteissa. Mainittiin esimerkiksi, että nykyinen keskitetty palkkatukihallinto tekee liian yksioikoisia päätöksiä eikä välttämättä kykene riittävän yksilölliseen harkintaan. Palkkatuen kriteerinä on myös se, että osatyökykyinen olisi määriteltyyn tehtävään osatuottava. Liian tiukalla tulkinnalla voidaankin rajata osatyökykyisiltä monia työmahdollisuuksia ja tukeen oikeutetut työtehtävät ovat kapeampia.

Yritysvastuut ja arvot

Myös yritys vastuulla ja arvoilla näyttää olevan merkitystä niiden yritysten keskuudessa, jotka ovat palkanneet osatyökykyisiä. Yritysvastuuta korostettiin myös sidosryhmähaastatteluissa ja mainittiin, että sillä on yrityksille myös itseisarvoa. Sekä tapaustutkimus että kysely osoittavat, että määrävässä asemassa ei kuitenkaan näytä olevat ulkoisten yrityskuvatekijöiden tavoittelu vaan pikemminkin sisäinen henkilöstöpolitiikka, periaatteet ja arvot. Työelämä onkin tässä suhteessa saattanut jo muuttua moniarvoisempaan suuntaan ja tätä kehitystä ovat tukeneet myös hyvät julkiset esimerkit. Toisaalta on kuitenkin huomioitava, että julkiset esimerkit voivat kaventaa tai viedä tulkintoja yritysten moninaisista mahdollisuuksista harhaan. Esimerkiksi kyselyn mukaan selkeästi suuremmalla osalla on hyviä kokemuksia osatyökykyisistä kuin mitä tuodaan julki. Tämäkin asia näytti jakautuvan kahtaalle. Osalle yrityksistä osatyökykyisen palkkaus oli eettinen valinta, osalle puolestaan se soveltoi heikosti heidän arvoihinsa. Oli jopa mainittu, että asiakkaat pitivät tukia hyödynnettävää yritystä työntekijöitensä riistävänä ja yrittäjäkin toivoi osatyöntekijöille heidän työmarkkina-arvonsa täyttä tunnustamista.

6 Tutkimuksen suositukset

- Julkisella sektorilla, sen palveluilla ja sen tarjoamilla yksilöllisillä, yrityskohtaisilla ja työnvälitykseen liittyvillä kannustimilla on edelleen tärkeä rooli osatyökykyisten työllistymisessä. Julkisen sektorin roolia ei tule tässä tehtävässä heikentää.
- Osatyökykyisten työttömyys on yksi työttömyyden rakenteellisista ongelmista, jota eivät eri suhdannetilanneet oikaise. Tarvitaan pitkäjänteistä yhteiskunnallista panostamisesta ja työelämän muuttuessa tulee julkisten palveluiden ja kannustimien kehittyä muiden muutosten mukana, mieluiten edelläkävijän asemassa. Kansalliset koordinaatio-ohjelmat ja kärkihankkeet ovat perusteltuja myös jatkossa.
- Vastuullisuus on noussut yritystoiminnan ytimeen ja keskustelu yritysten yhteiskuntavastuusta on nousussa. Yritykset haluavat ratkoa yhteiskunnallisia ongelmia yhdessä järjestöjen ja julkisen sektorin kanssa. Se paikantuu Suomessa kuitenkin tällä hetkellä lähes pelkästään eettisiin ja ekologisiin eli ympäristöstä nouseviin tekijöihin. Yhteiskuntavastuun sosiaalisen vastuun näkökulma (CSR) puuttuu. Tämän esiin nostaminen on myös tärkeää. Samalla kaivataan tuloksia ja todennettuja vaikutuksia sekä toimivia tiedonvälityskäytäntöjä ja -kanavia.
- Osatyökykyisten kysyntä ja työllistämispotentiaali tulee jatkossa todennäköisesti entistä enemmän pienemmistä yrityksistä. Tarvitaan erikoistumista pienten yritysten tarpeisiin. Esimerkiksi julkiset maksuttomat työvoimapalvelut ovat pienille työnantajille määrävässä asemassa. Piilotyöpaikkailmiöön vastataan aktiivisella jalkautuvalla työllä ja tietoa lisäämällä.
- Kohtaanto ja palveluiden parempi yhteensovittaminen yritysten rekrytointiprosesseissa on ratkaisevaa. Kaivataan lisää yksilötasoista tietoa sekä parempi ymmärrys millä tekijöillä voidaan edistää empivien ja kokemattomien työnan-

tajien rekrytointipäätöksiä. Isommat yritykset nojaavat moniin erilaisiin rekrytointikeinoihin sekä yksityisten työvälistysoimijoiden apuun.

- Pienemmät työnantajat voidaan saada vakuuttuneiksi esimerkiksi työkokeiluilla, joiden onnistumista tuetaan työvalmennuspalveluilla. Nykyiset valmennuspalvelut toimivat kohtuullisen hyvin. Näitä palveluita ei ole syytä tuoda esiin markkinoinnin kärkenä, koska lähtökohtaisesti yritykset haluavat hallita rekrytointi- ja perehdytysprosessejaan itse. Apua on osattava tarjota tarvittaessa.

6.1 Suositukset työnantajille

- Arvioi omat rekrytointikriteerit. Pehmeämpien rekrytointikriteerien käyttö voi tavoittaa yhtä lailla parhaimmat työntekijät riippumatta ovatko he osatyökykyisiä vai eivät.
- Rekrytointivaiheessa pyri edistämään avoimuutta. Osatyökykyinen työnhakija voi omasta aloitteestaan kertoa myös mahdollisista rajoitteistaan. Tämä on myös luottamuksenosoitus. Keskity itse vahvuuksien tunnistamiseen.
- Palvelujärjestelmä on jo monipuolinen eikä yrityksen tarvitse tai kannatta kaikkea selvittää etukäteen. TE-toimistojen työkykykoordinaattoreiden kautta pääsee parhaiten alkuun.
- Osatyökykyisiä voi, saa ja pitääkin hyödyntää tuottavasti!
- Osatyökykyinen voi olla tietyssä työtehtävässä myös täysin työkykyinen. Työkyky on aina suhteessa työtehtävään.
- Työpaikkatasolla muutoksia tarvitaan etenkin tiedon ja osaamisen lisäämistä osatyökykyisten työllistämisen hyödyistä ja keinoista työnantajille, työyhteisölle ja osatyökykyisille itselleen.
- Etsi ja seuraa hyviä yritys esimerkkejä. Osatyökykyisiä ovat kyenneet hyödyntämään työvoimana hyvin menestyneet yritykset. Jopa noin joka kymmenes yritys on palkannut osatyökykyisiä. Esimerkkejä löytää median välityksellä, mutta myös omissa verkostoissakin on todennäköisesti jo hyvää kokemusta.
- Tule mukaan alueellisten kehittämisfoorumien rakentamiseen. Yritykset ja työnantajien edustajat tarvitaan muiden toimijoiden rinnalle yhteisiin alueellisiin kehittäjäverkostoihin. Yritysten näkemykset ovat keskeinen osa palveluiden kehittämistä ja täältä saa hyviä käytäntöjä ja oppeja

6.2 Suositukset työnvälityspalveluille

- Uusia toimintamalleja osatyökykyisen työvoiman työnvälityksen tarviin:
 - Yksityiselle henkilöstöpalvelualalle tarvittaisiin lisää osatyökykyisten työllistämisen palveluntarjontaa, joka tavoittaisi paremmin myös pienemmät työnantajat. Kysyntää lisätään jo monilla keinoilla myös julkisen työnvälityksen ja työnvälitysyriytysten yhteistyössä.
 - Yksityisen sektorin työnvälityksen ja kolmannen sektorin työllistämistojien kannattaisi kehittää yhteisiä toimintatapoja.
 - Julkiselta sektorilta odotetaan erityisesti tiedon ja yleisen tunnettuuden sekä yksilötason tiedon lisäämistä sekä tukimahdollisuuksia. Osaavaa osatyökykyistä työvoimaa on, kun tämä osaaminen saadaan paremmin näkyville. Erityisesti osatyökykyisiin liittyvien osaamiskartoitusten ja kvaifikaatioiden huomioiminen uudella työmarkkinatorilla⁵ on oleellista.
 - Osatyökykyiset kannattaa ottaa itse mukaan kehittäjäasiakkaina. Uudet nk. yhteistoimintatalouden ja esimerkiksi keikkatyötä välittävät teknologiset alustat voivat olla nyt vieraita osatyökykyisille. Näihin mahdollisiin kannattaa kuitenkin mieluummin tarttua aktiivisesti kuin rajata ne osatyökykyisten työnvälityksen ulkopuolelle: Työelämän ja työnhaun ”digikuilua” ei kannata tietoisesti kasvattaa!
- Palveluiden kohdentuvuus paremmaksi, yritys- ja asiakas-kohtaista joustavuutta ja räätälöintiä tarvitaan edelleen. Tukien ja palveluiden tasolla tarvetta on etenkin siirtymävaiheiden tuella kuten työhönvalmennuksella annettavalle tuella, positiiviselle yhteiskuntavastuun markkinoille ja osoittamiselle sekä työnantajien saamalla taloudelliselle tuella osatyökykyisten rekrytoimiseksi.

⁵ Työmarkkinatori on uusi julkinen palvelu, joka digitalisoi työvoimahallinnon palvelut. Työmarkkinatoria kehitetään Pääministeri Sipilän hallituksen TE-Digi - kärkihankkeessa. (www.työmarkkinatori.fi)

6.3 Suositukset lainsäädännön ja palvelujärjestelmien kehittämiseksi

- Palkkatuen ja riskien kompensatiokeinojen kehittämiseksi olisi syytä pohtia niiden entistä yksilöllisempää määräytymistä. Henkilökohtainen budjetointi voisi olla yksi tällainen keino.
- Tukien entistä ennakoivampi käyttö on myös perusteltua: Palkkatuen (tai henkilökohtaisen budjetoinnin) ensisijainen tavoite tulisi olla osatyökykyinen työllistäminen ja työttömyyden katkaiseminen. Tukiehtoja pitäisikin laajentaa koskemaan kaikenlaisia töitä – ei vain niitä joissa henkilö on osatyökykyinen. Tällöin myös yrityksille jää enemmän liikkumavaraa hyödyntää osatyökykyisiä tuottavasti ja työpaikan jatkuvuus olisi turvatumpi.
- Yrityskohtaisuus tulisi ottaa entistä paremmin huomioon rekrytointiprosesseihin kohdistuvissa julkisissa tuissa ja palveluissa. Tällä hetkellä on jo verrattain paljon mahdollisuuksia, jotka eivät kuitenkaan välttämättä kohdenna yritysten tarpeisiin riittävän hyvin tai ne kohdistuvat osatyökykyisten lisäksi moniin muihinkin työllistämisen kohderyhmiin.
- Osatyökykyisille kohdistuvien, nk. positiivinen erityiskohtelu, palveluiden jatkuvuutta olisi syytä harkita uudelleen. Henkilökohtainen budjetointi voisi mahdollistaa kohdentamista nykyistä tarkemmin. Työkokeilut mainittiin myös hyvinä keinoina. Vaikka näiden käyttöä voisi laajentaa koskemaan entistä useampaa henkilöä, tulee työkokeiluaikojen pituuksiin suhtautua kriittisesti: tavoitteeksi tulisi asettaa nopea työllistyminen ansiotyöhön. Esimerkiksi koeajan pidentämisellä voidaan lisätä työsuhteen joustavuutta ja mahdollistaa osatyökykyisen sopivuuden arviointia vielä työsuhteessakin.
- Yrityksille suunnattujen tukien ja palvelun lisäksi kysyntää voidaan myös edistää suoraan työvoiman tarjontaan liittyvillä kehitystoimilla ja uudistuksilla. Uusia ja nykyisiä palveluita olisi tarve kehittää osatyökykyisille. Palvelukehityksessä tulisi huomioida myös muut selvityksenjohtopäätökset. Olisi myös huolehdittava, että kehittämistyö ei johtaisi kielteiseen siiloutumiseen. Yksi hyvä palvelu olisi osaamiseen kehittämisen edistäminen. Tällä tulisi selvityksen johtopäätösten mukaisesti pyrkiä osaamisen kehittämisen ohella myös erityisesti osaamisen kuvaamiseen ja todentamiseen.
- Julkisissa hankinnoissa ja kilpailutuksissa tulisi ottaa systemaattisesti käyttöön sosiaaliset hankintakriteerit. Näiden kautta voidaan ohjata ja tutustuttaa yrityksiä vielä laajemmin hyödyntämään osatyökykyistä työvoimaa. Näitä kritee-

reitä tulisi myös suunnata erityisesti osatyökykyisille. Valtion toimesta kunnille voisi kehittää erilliset taloudelliset kannustimet tällaisten hankintakriteerien käyttöä varten.

- Tarve kehittää työkyvyn, osatyökyvyn tai työkyvyttömyyden määrittelykäytäntöjä vastaamaan nykyistä paremmin toisiaan. Työterveyshuollolla on tulevana vuosina entistä tärkeämpi rooli työntekijän, työpaikan ja eri terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimijoiden välissä silloin, kun työssä käyvä on hoidossa tai kuntoutuksessa (Valtioneuvoston periaatepäätös 2017). Myös osatyökykyisten työttömien työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa tulee hyödyntää työterveyshuollon resurssia ja asiantuntemusta.
- Digitalisaatiokehitystä olisi myös perusteltua ohjata osatyökykyisille suotuisaan suuntaan. Olisi syytä luoda esimerkiksi nykyisten kansallisten digitalisaatiohankkeiden rinnalle erillinen ohjelma, jossa pyrittäisiin sekä tunnistamaan vaikuttavia keinoja että ohjaamaan kehitystä osatyökykyisten työnsaantia ja työnteon edellytyksiä paremmin mahdollistavaksi.

KIRJALLISUUSLÄHTEET

- Ala-Kauhaluoma M, Lempola H-M, Härkäpää K. (2005) Kokonaisvaltaista tukea yksilölle. Equal -ohjelman kansallisessa teematyössä kerättyjä käytäntöjä, kokemuksia ja tuloksia. Kuntoutussäätiön työselosteita 30. Helsinki.
- Ala-Kauhaluoma M. & Härkäpää K. (2006). Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Työministeriö, Helsinki.
- Helsingin Sanomat 5.9.2017. Sari Kuvaja: Vastuullisuus nousi yritystoiminnan ytimeen. Vieraskynäkirjoitus
- Kuusi, Arne (2017). Raportti työpankkikokeilusta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 35.
- Liukko J. (2015) Toimijoiden yhteistyö työkykyongelmien hallinnassa – ammattilaisten haastatteluihin perustuvan tutkimuksen tuloksia. Työterveyslääkäri 2015; 3: 78–81.
- Liukko J, Kuuva N. (2015) Toimijoiden yhteistyö työkykyongelmien hallinnassa. Ammattilaisten haastatteluihin perustuva tutkimus. Eläketurvakeskuksen raportteja 03/2015. Tampere
- Nevala N., Jarno Turunen, Raija Tiainen, Päivi Mattila-Wiro (2015) Osatyökykyiset työssä -toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. STM raportteja ja muistioita 2015:48, Helsinki.
- Nevala N, Pehkonen I, Koskela I, Ruusuvuori J, Anttila H. (2015) Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators. *Journal of Occupational Rehabilitation*; 25(2): 432–44
- Nevala, N., Kalliomäki-Levanto, T., Jääskeläinen, K., Hirvonen, M., Pekkarinen, A. ja Elo, J. (2011) Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailla. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Rantala, J. Hietaniemi, M. Nyman, H. Laasonen, M. ja Kuivalainen, S. (2017) Työkyvyttömyyseläkkeensaajien eläketurva ja toimeentulo 2000-luvulla. Eläketurvakeskus tutkimuksia. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.
- TEM (2014): Työ ja työvoiman kysyntä muuttuvat – uudistuuko julkinen työnvälitys rekrytointipalveluna. M. Valtakari, J. Nyman, J. Müller, M. Kesä.
- TEM (2017). Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsaus 26.9.2017.
- Tötterman P. (2017) Tiedonanto sähköpostitse 16.5.2017.
- Tötterman P. & Tauriainen L. (2016) Osatyökykyisestä uusi työntekijä? Sidosryhmien mielikuvat työntajien rekrytointihalukkuudesta ja sitä ennustavista tekijöistä. Työpoliittinen aikakauskirja 59:4, 16-28. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
- Tilastokeskus 2013. Työkyvyttömyyden määrä. http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_004_fi.htm
- Valtioneuvoston periaatepäätös 2017. Työterveys 2025. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Varanka, M. ja Lindberg, J. (2011) Raportti kyselytutkimuksesta: Yrityspäätäjien käsityksiä vammaisten henkilöiden työllistämisestä. VATES- säätiö. <http://docplayer.fi/1113142-Raportti-kyselytutkimuksesta-yrityspaattajien-kasityksia-vammaisten-henkiloiden-tyollistamisesta.html>
- Vuorento M & Terävä K. (2014) Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Kuntoutussäätiön työselosteita 48.

Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa

*Mitkä tekijät lisäävät työnantajien halukkuutta palkata osatyökykyisiä henkilöitä?
Millä keinoilla osatyökykyiset voisivat olla työnantajien näkökulmasta nykyistä houkuttelevampi kohderyhmä rekrytointia ajatellen?*

Tässä monimenetelmäisessä ja valtakunnallisessa tutkimuksessa tarkastellaan työnantajien näkökulmasta osatyökykyisten rekrytointia. Yleisesti työnantajilla nousi kolme rekrytointikriteeriä ylitse muiden: asenne työhön, osaaminen sekä motivaatio. On tärkeää huomioida, että osatyökykyisyys ei sinällään vaikuta heikentävästi mihinkään näistä. Muita tärkeitä syitä osatyökykyisen palkkaamiseen olivat henkilön tuoma lisäarvo se, että osatyökykyisyys ei työssä haittaa ja työnantajan mahdollisuudet järjestää työ sopivaksi palkatulle. Isoilla ja pienillä yrityksillä on erilaiset riskitekijät, ja ne painottavatkin näkemyksissään erilaisia asioita. Tiivistetysti voidaan sanoa, että pienillä yrityksillä riskeinä korostuvat poissaoloista aiheutuvat kustannukset (sairausajan palkka, sijaisuudet yms.), kun suurilla yrityksillä korostuvat riskit mahdollisista eläkemaksuista.

Painettu
ISSN 1797-3554
ISBN 978-952-327-251-4

Verkkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-252-1

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi
Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi

Paino: Lönnberg Print & Promo

