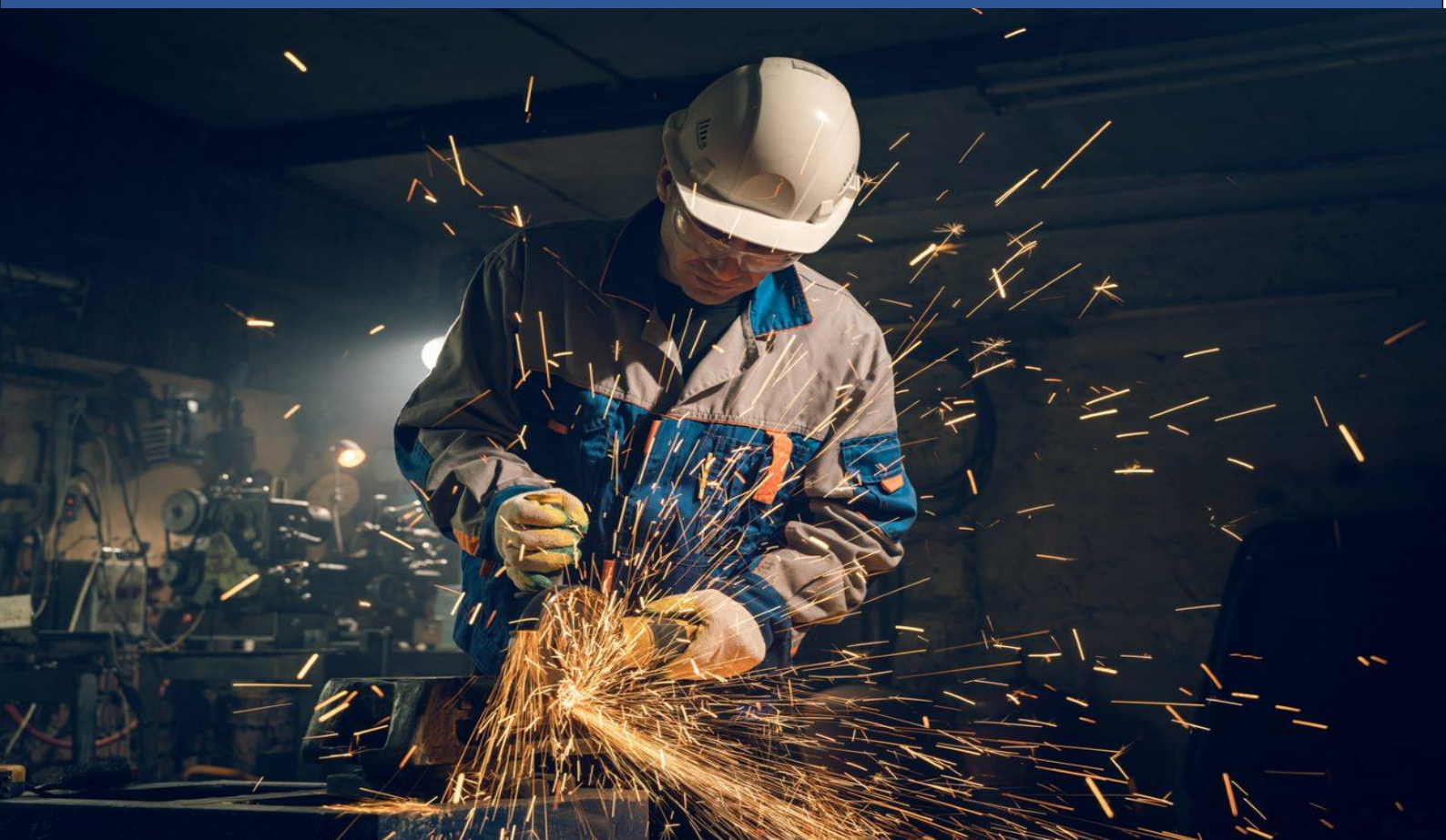


ERITYISEN TUEN JA TÄSMÄTYÖN TUNNETTAVUUS PIRKANMAALAISTEN TYÖNANTAJIEN KESKUUDESSA



Raportti 2023

Työelämän rajapinta koulutuksen kehittämisen ytimessä
- Tyrsky-hankkeen ammatillisten erityisoppilaitosten
teettämästä kyselystä pirkanmaalaisille työnantajille.



Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	3
2 TUNNUSLUKUJA VASTAAJISTA.....	5
3 TULOKSET.....	7
3.1. Kokemus työskentelystä tukea tarvitsevan henkilön kanssa	7
3.2. Tukimuotojen tunnettuus.....	7
3.3. Erityistä tukea tarvitsevan työntekijän palkkaaminen	10
4 POHDINTA.....	12
LÄHTEET	14



1. JOHDANTO

Tämä raportti käsittelee tuloksia, jotka saatiin pirkanmaalaisille työnantajille suunnatussa kyselyssä syksyllä 2022, koskien työnantajien näkemyksiä erityisen tuen tarpeesta työelämässä. Kyselyn toteuttivat SASKY koulutuskuntayhtymän koordinoiman TYRSKY-hankkeen (Työelämän rajapinta koulutuksen kehittämisen ytimessä) ammatilliset erityisoppilaitokset Aitoon koulutuskeskus, Ammattiopisto Luovi ja Kiipulan Ammattiopisto. TYRSKY-hankkeen ammatillisten erityisoppilaitosten tavoitteena on tarjota tietoa työelämälle täsmätyöntekijöistä ja erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämisestä. Kyselyssä tarkoituksena oli selvittää, kuinka hyvin erityisen tuen tarpeet ja täsmätyökyky tunnetaan Pirkanmaalla ja minkälaista lisätietoa työnantajat kokevat tarvitsevansa aiheesta, jotta hankkeen toimenpiteitä voidaan suunnata oikeisiin tarpeisiin.

TYRSKY-hanke on kolmevuotinen kehittämishanke, jonka keskeisimpänä tehtävänä on lisätä ammatillisten oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä. Hankkeen tavoitteena on lisätä työelämän tietoisuutta ammatillisen koulutuksen ja yhteistyön mahdollisuuksista, yhdenmukaistaa opiskelijoiden polkuja kohti työelämää ja löytää uusia tapoja tukea jatkuvaa oppimista. Tavoitteena on myös edistää opiskelijoiden työmarkkinavalmiuksia sekä kehittää uudenlaisia tapoja kartuttaa ammatillista osaamista työelämäyhteistyössä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden näkökulmasta.

Kysely toteutettiin ensimmäisen kerran keväällä 2021 yhteistyössä Pirkanmaan Yrittäjien kanssa. Tällöin työnantajia lähestyttiin osana uutiskirjettä sähköpostitse, mutta kyselyn vastausmäärä jäi niin pieneksi, etteivät tulokset tarjonneet riittävästi tietoa. Kysely uusittiin elokuussa 2022 työnantajille suunnatussa tapahtumassa. Osa vastaajista oli jo aiemmin tehnyt yhteistyötä ammatillisten erityisoppilaitosten kanssa. Tällä kertaa kyselyyn vastasi yhteensä 43 työnantajaa, jotka edustivat useampia eri aloja.

Kysely oli suunniteltu nopeasti vastattavaksi. Se sisälsi 10 kysymystä. Kysymykset olivat pääosin monivalintakysymyksiä. Kysymysten laadinnassa otettiin huomioon käytettävien termien selkeys ja ymmärrettävyys. Tiettyjä asioita oletettiin kuitenkin työnantajien tietävän, esimerkiksi palkkauksen tukimuotoja ei erikseen avattu kyselyssä.

Kyselyn vastaajamäärä jäi uusittunakin verrattain pieneksi. Kyselyn tulokset tarjosivat kuitenkin viitteitä siihen, onko hankkeessa tehdyt toimenpiteet olleet oikean suuntaisia, ja mihin tulevia toimenpiteitä tulisi kohdentaa.

Kyselyn tulokset tarjosivat samansuuntaista tietoa kuin Työelämän monimuotoisuudella tuloksiin -hankkeen kysely Hämeen työelämän monimuotoisuudesta. Työelämässä suhtaudutaan pääosin myönteisesti ajatukseen täsmätyöstä, mutta tukipalvelujen ja muiden mahdollisuuksien tiedottamisessa sekä tukipalvelujen tarjoamisessa on vielä kehittämisen varaa. Myös Kehitysvammaliiton selvitys työnantajien kokemuksista kehitysvammaisista työntekijöistä vahvistaa edellä mainittuja käsityksiä. (Hyväri ym., 2022; Ala-Kauhaluoma ym., 2016.)

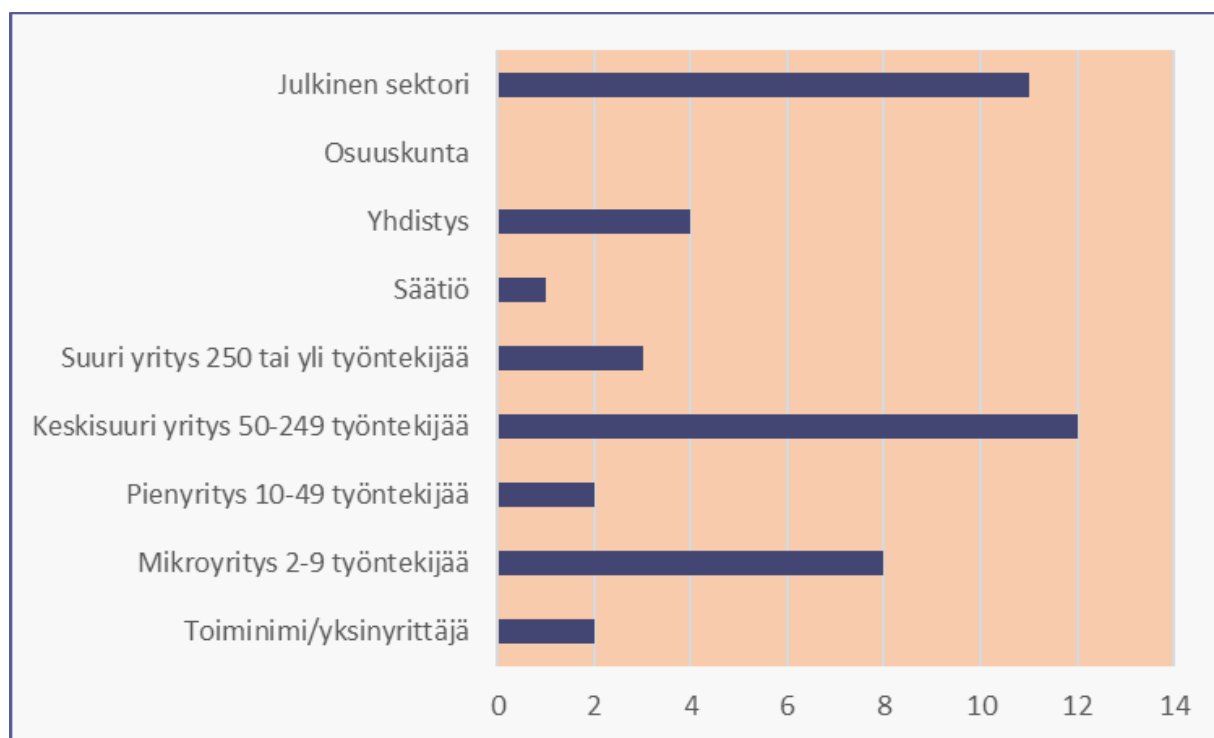


Tässä raportissa käytetään termiä täsmätyö ja täsmätyökykyinen kuvaamaan osatyökykyä ja osatyökykyistä. Osatyökykyiset ovat monimuotoinen ryhmä, joita voivat olla esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta sairaudesta toipuvat, elämäkriisin kokeneet ja joissain tilanteissa myös pitkäaikaistyöttömät (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2019). Täsmätyö-termillä kuvataan puolestaan sitä, että henkilöllä on täysimääräinen työkyky suorittaa määrätty työtehtävä. Tämä tarkoittaa sitä, että täsmätyökykyiselle räätälöidään hänen työkykyensä sopiva tehtävä. (Ameo, n.d.)



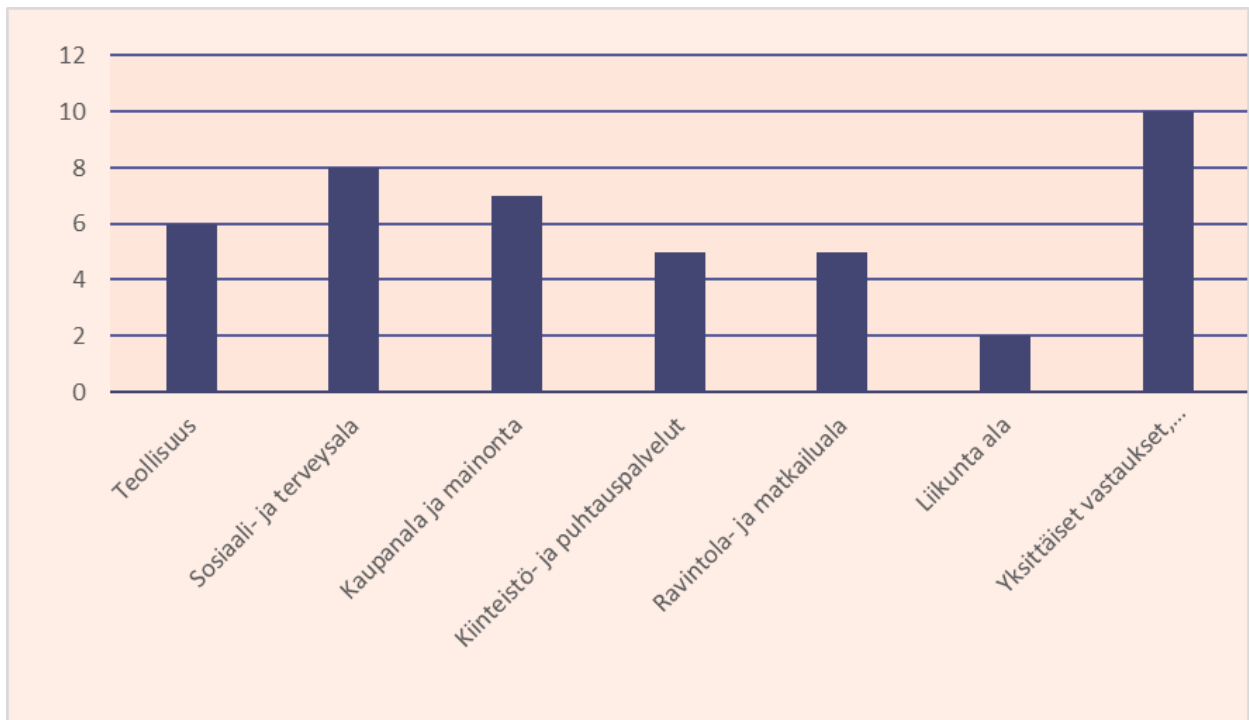
2 TUNNUSLUKUJA VASTAAJISTA

Kyselyyn vastasi 43 työnantajan edustajaa. Vastaajista 12 edusti keskisuuria yrityksiä (työntekijöitä 50–249), julkisen sektorin edustajia oli 11 vastaajaa, mikroyrityksiä (työntekijöitä 2–9) edusti kahdeksan (8) vastaajaa. Kolme (3) vastaajaa edusti suuryrityksiä (työntekijöitä 250 tai yli). Vastaajista neljä (4) edusti yhdistyksiä, pienyrityksistä (työntekijöitä 10–49) ja toiminimistä/yksinyrittäjistä oli kummastakin kaksi (2) vastaajaa, osuuskunnat eivät olleet edustettuina lainkaan.



KUVA 1. Vastaajien edustamien organisaatioiden koot ja muodot.

Kyselyyn vastanneista kuusi (6) edusti teollisuutta, sosiaali- ja terveysalaa kahdeksan (8), kaupan alaa ja mainontaa seitsemän (7). Vastanneista viisi (5) edusti kiinteistö- ja puhtauspalveluita, viisi (5) ravintola- ja matkailualaa ja liikunta-alaa kaksi (2) vastaajaa. Lisäksi yksittäisiä vastauksia saatiin media-, kauneus-, ja infra-aloilta, luonnonvara- ja ympäristöalalta sekä julkisen sektorin puolelta.



KUVA 2. Vastaajien edustamat toimialat ja niihin jakautuminen.

Vastanneista 93 % (40 vastaajaa) tekee rekrytointipäätöksiä edustamassaan yrityksessä. Koska rekrytointipäätöksiä tekevien vastaukset olivat hyvin edustettuina, voidaan päätellä, että vastaukset kertovat ajankohtaisesti siitä, millaista ajatuksia työpaikoilla esiintyy täsmätökykyisten palkkaamiseen liittyen, ja millaista tietoa yritykset kaipaavat täsmätökykyisiä palkatessaan.

3 TULOKSET

Kyselyn kysymyksiä ei teemoitettu kyselyn laatimisen vaiheessa. Kyselystä on kuitenkin nostettavissa kolme selkeää teemaa, joiden kautta tuloksia tarkastellaan.

3.1. Kokemus työskentelystä tukea tarvitsevan henkilön kanssa

Vastaajista 12 (28 %) kertoo, että edustamassaan yrityksessä on tällä hetkellä työllistettynä erityisen tuen piiriin kuuluvia henkilöitä. 17 vastaajalla (40 %) on joskus ollut työllistettynä erityisen tuen henkilöitä ja 14 vastaajaa (33 %) ei ollut koskaan työllistänyt erityisen tuen tarpeessa olevia henkilöitä.

Vastaajilla, joilla ei ollut kokemusta työllistamisestä, toimiala ei ollut yhdistävä tekijä. Sen sijaan yli puolet näistä vastaajista edusti toiminimeä, mikro- tai pienyritystä. Joukossa oli myös neljä julkisen sektorin edustajaa.

Kysymyksessä tai vastaustilanteessa ei määritelty tuen tarvetta. Vastaaja on siis tehnyt vastaustilanteessa pohdintaa omien kokemustensa perusteella. On huomattava, että työnhakijat eivät rekrytointitilanteessa tuo esille omaa tuen tarvettaan, eikä se aina työtä tehdessä näyntyä työyhteisölle.

3.2. Tukimuotojen tunnettuus

Työnantajilta kartoitettiin tukimuotojen tunnettuutta monivalintakysymyksen avulla. Seuraavassa avoimessa kysymyksessä työnantajien oli mahdollista tarkentaa vastausta siitä, mistä he vielä kokevat tarvitsevansa lisätietoa. Kysymyksen vastausvaihtoehdot tukimuodoille olivat:

- *Palkkaamisen taloudelliset tuet, kuten palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki*
- *Eri tahojen (esim. oppilaitokset, järjestöt, kunnat) tarjoamat tukimuodot, kuten työhönvalmentaja ja työpaikkaohjaaja*
- *Eri tahojen (esim. Pirkanmaan ammatillisen erityisopetuksen koordinaatiokeskus PAEK, hankkeet, järjestöt) tuottamat info- ja tukimateriaalit*

Annetuista vaihtoehdoista parhaiten tunnettiin palkkaamisen taloudelliset tuet, kuten palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki. Tämän vaihtoehdon valitsi yhteensä 33 vastaajaa, eli 76 % kaikista vastaajista. Seuraavaksi parhaiten tunnettiin eri tahojen tarjoamat tukimuodot, kuten oppilaitosten, järjestöjen ja kuntien tarjoama tuki, esim. työhönvalmentaja ja työpaikkaohjaaja. Tähän vastasi 19 vastaajista eli 44 % kaikista vastaajista. Heikoiten vastaajat tunsivat vaihtoehdon ”Eri tahojen (esim. Pirkanmaan ammatillisen erityisopetuksen koordinaatiokeskus PAEK, hankkeet, järjestöt) tuottamat info- ja tukimateriaalit”, joka keräsi 7 vastausta. On mahdollista, että viimeisen vastausvaihtoehdon ymmärrettävyys vaikutti vähäiseen vastaajamäärään, sillä vaihtoehdon eri tahoja ei ollut avattu kysymyksessä tarkemmin.

Oppilaitosten toiminnan kannalta on keskeinen tieto, että eri tahojen eli oppilaitosten, järjestöjen ja kuntien tarjoamista tukimuodoista oli kaikilla vastaajilla vain 44 % tietämystä. Niistä, joilla ei ollut



kokemusta erityistä tukea tarvitsevista työntekijöistä, vain 14 % tunsi oppilaitosten, järjestöjen ja kuntien tarjoaman tuen. Vastaava luku niiden osalta, joilla oli kokemusta erityistä tukea tarvitsevan työntekijän palkkaamisesta, oli 58 %.



KUVA 3. Palkkaukseen liittyvien tukimuotojen tunnettuus.

Vastaajista 12 (28 %) valitsi useamman kuin yhden vaihtoehdoista. Näistä vastaajista neljä (4) koki tuntevansa kaikki valittavina olevat tukimuodot. Kahdeksan vastaajaa, jotka valitsivat kaksi tukimuodoista, valitsivat vaihtoehdoista palkkaamisen taloudelliset tuet sekä eri tahojen (oppilaitoksen, järjestöjen, kuntien) tarjoamat tukimuodot.

Työnantajilta selvitettiin myös, minkälaisia lisätiedon tarpeita heillä olisi koskien erityistä tukea ja täsmätyökykyä. Vastaajista hieman yli puolet (53 %) ei ilmaissut tarpeita lisätiedolle. Tästä vastaajajoukosta 20 vastaajaa jätti kohdan joko tyhjäksi tai kirjoitti, ettei tarvitse lisätietoa tai olemassa olevat tiedot ovat riittävät. Kolme vastaajaa koki, ettei osaa sanoa, onko heillä lisätiedon tarpeita.

Vastaajista 47 % (20) kuvaili, minkälaista lisätiedon tarvetta heillä olisi. Suurin osa vastauksista viittasi yleisen informaation tarpeeseen, joka näkyi myös edellisen kysymyksen vastauksissa. Työnantajat kokivat tarvitsevänsä esimerkiksi selkeää tietoa siitä, mitä tukea ja materiaalia tuottavia hankkeita on meneillään. Lisäksi kaivattiin tietoa siitä, miten täsmätyöllistämisen prosessi lähtee liikkeelle.

”Selkeä kokonaisuus, mitä vaatii, mistä saa tietoa ja miten prosessi lähtee liikkeelle”

”Käytännön tason tietoa”

Vastauksissa nousi esiin yleisen tiedon tarve. Vastauksissa kaivattiin, että tarjolla olisi kattavia informaatiomateriaaleja, esimerkiksi siitä, mitä eri termit tarkoittavat. Eräässä vastauksista nousi esiin se, että perustietoa kaivataan jatkuvasti uusien henkilöiden siirtyessä tehtäviin, joissa heillä on rekrytointivastuuta. Tietoa kaivattiin esimerkiksi palkkauksen tuista sekä siitä, miten perehdytys

hoidetaan, onko esimerkiksi siihen mahdollista saada tukea. Eräissä vastauksessa pohdittiin syvällisemmin myös johtamista ja toivottiin lisätietoa siihen, miten täsmätyöllistämisen ja sen merkityksen voisi ottaa puheeksi työyhteisössä.

”Tukihenkilön mahdollisuus, palkkauksen tuet”

”Olen ollut vasta puoli vuotta esimiehenä, joten paljon tarvitsen tietoa.”

”Millä saa muun työyhteisön ymmärtämään erityistä tukea tarvitsevan työntekijän palkkaamisen tärkeyden?”



Eräissä vastauksessa kuvattiin, että “työttömien ohjaaminen työelämään vaikuttaa siltä, että se on pirstaloitunut ja toimintatapoja ja toimijoita tuntuu olevan paljon.” Vastausajankohta (elokuu 2022) on ollut isojen muutosten aikana. Työllisyyden kuntakokeilu on aloitettu 1.3.2021 ja muutoksia toimintatapoihin tuli runsaasti tätä myötä.

”Tulevien muutosten käytännöt ovat vielä epäselvät.”

On huomioitavaa, että useassa vastauksista tuli ilmi halukkuus palkata työyhteisöön täsmätyökykyinen, mutta koettiin, että resursseja ohjaamiseen ja tukemiseen ei ole tarpeeksi organisaation sisällä. Vastauksista tuli esiin, että kyseiset vastaavat kaipasivat perehdytyksen ja tuen saamista työntekijöille oma organisaationsa ulkopuolelta.

”Miten näiden henkilöiden kanssa pärjää työelämässä jossa kiire ilman ulkopuolista tukea. Halu olisi ottaa mutta ohjaajia ja auttajia ei ole riittävästi”

”Miten työkohteeseen hoidetaan perehdytys ym. asiat. Yhteyshenkilö?”

3.3. Erityistä tukea tarvitsevan työntekijän palkkaaminen

Vastaajista 74 % halusi saada lisätietoa oppilaitokselta tai muulta toimijalta. 26 % vastaajista halusi kuulla tuen tarpeista opiskelijalta tai työnhakijalta itseltään. Vastaukset mukailevat edellisen kysymyksen vastauksia, joissa toivottiin nimenomaan yleistä tietoa täsmätyökykyisistä ja tuen tarpeista ja toivottiin erityisesti yleistä materiaalia ja informaatiopakettia koskien erityistä tukea. Vastauksista on pääteltävissä, että usealla työpaikalla on vain vähän kokemusta tukea tarvitsevien työntekijöiden työllistämisestä, joten on ymmärrettävää, että koetaan tarvetta yleiselle tiedolle.

Kartoittaessa työnantajien näkemyksiä tukea tarvitsevan henkilön työllistämisestä, vastaajista 67 % oli sitä mieltä, että voisi työllistää organisaatioonsa erityistä tukea tarvitsevan henkilön. Jäljelle jäävät 14 vastaajaa kokivat, etteivät voisi työllistää erityistä tukea tarvitsevaa henkilöä.

Kaikista vastaajista 29 oli aiempaa kokemusta erityisen tuen tarpeisesta työntekijästä, joko niin, että organisaatiossa työskentelee tällä hetkellä tai on aiemmin työskennellyt henkilö, jolla on erityisen tuen tarpeita. Näistä vastaajista 26 oli todennut, että voisi jatkossakin palkata erityistä tukea tarvitsevan henkilön organisaatioon tai yritykseen. On positiivista huomata, että suurin osa (90 %) heistä, joilla on aiempaa kokemusta erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämisestä, olisivat valmiita myös jatkossa palkkaamaan tukea tarvitsevan henkilön.

Seuraavassa kysymyksessä kartoitettiin syitä sille, miksi työnantajat eivät työllistäisi erityistä tukea tarvitsevaa henkilöä. Vastauksia tutkittaessa tarkasteltiin niiden henkilöiden vastauksia, jotka olivat vastanneet edellisessä kysymyksessä vaihtoehdon ”ei” eli eivät työllistäisi organisaatioonsa tai yritykseensä erityistä tukea tarvitsevaa henkilöä. Vastauksia tähän kysymykseen tuli yhteensä 14. Vaihtoehdot olivat:

- *Meillä ei ole erityistä tukea tarvitseville työntekijöille soveltuvia työtehtäviä*
- *Emme tiedä, keneen voisimme olla yhteydessä sopivan henkilön löytämiseksi*
- *Meillä ei ole erityistä tukea tarvitsevan henkilön perehdyttämiseen / tukemiseen tarvittavia resursseja*
- *Työyhteisön muiden jäsenten suhtautuminen erityistä tukea tarvitsevaan työntekijään arveluttaa meitä*

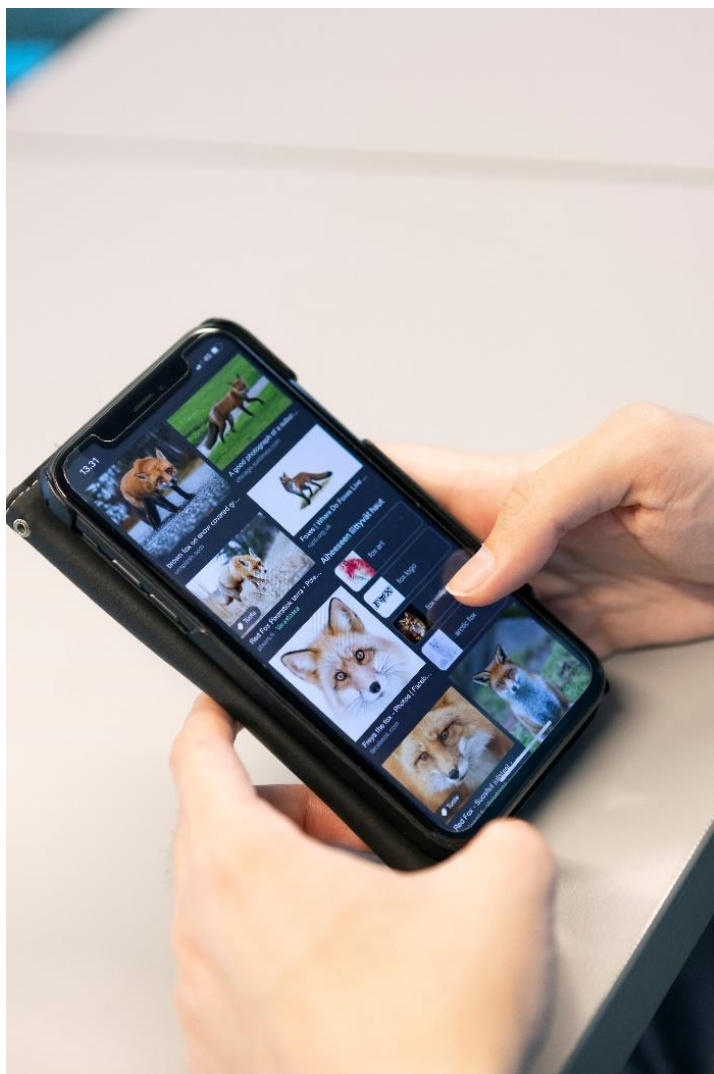
Vastaajista kahdeksan oli sitä mieltä, että heillä ei ole riittävästi resursseja perehdyttämiseen ja tuen antamiseen. Vastaajista viisi oli puolestaan sitä mieltä, että heillä ei ole sopivia työtehtäviä erityistä tukea tarvitseville työntekijöille. Yhden vastaajan mukaan heillä ei ole riittävästi resursseja perehdyttämiseen ja tuen antamiseen, eikä myöskään sopivia työtehtäviä tuen tarpeessa oleville henkilöille. Kiinnostavaa näissä vastauksissa on se, että suuri osa vastaajista tuntee erityistä tukea tarvitsevan henkilön palkkaukseen liittyviä tukimuotoja ainakin jonkin verran. Näin ollen heillä on tiettävästi tiedossa tukea tarvitsevan henkilön palkkauksen taloudelliset tuet sekä esimerkiksi tuki kunnilta ja oppilaitoksilta.

Viimeisessä kysymyksessä pyydettiin työnantajia jättämään jatkokysymyksiä, mikäli heitä jäi vielä jokin asia mietittävään kyselyn jäljiltä, johon he tarvitsivat lisätietoa ja jatkokeskustelua. Sen lisäksi, että vastaukseksi saatiin yhteydenottoopyyntöjä, oli vastausten joukossa myös muutama kommentti liittyen



siihen, minkälaisia jatkotoimenpiteitä työelämän ja oppilaitosten välillä olisi vastaajien mielestä merkittävää tehdä.

Kommenteissa korostuu työelämän ja oppilaitoksen välinen yhteistyö. Sen lisäksi, että on tärkeää säilyttää hyvä kontakti silloin, kun opiskelija tai vastavalmistunut tukea tarvitseva henkilö on työllistynyt työpaikalle, on tärkeää, että yhteistyötä tehdään jatkuvasti ja pyritään kehittämään tehokkaita yhteistyön tapoja, jotta työelämä tietää, kehen ottaa yhteyttä missäkin tilanteessa.



”Keskitetty kampanjointi oppilaitosten ja työnantajarytysten välillä on tärkeää. Tehokas tapa kohtauttaa tarjonta ja kysyntä.”

”Oppilaitoksen kanssa keskusteluyhteys on tärkeä olla toimiva, tukea ja tietoa tarvitsee kun tilanne päällä”

”Yhteistyötä tarvitaan perehdytyksestä, taitojen täydentämiseen, opintoihin...”

Tärkeää pohdintaa nousi myös siitä, mitä erityistä tukea tarvitsevan työntekijän palkkaaminen vaatii työyhteisöltä. Vastauksissa nousee esille työnantajapuolen osajapulan vaikutukset työn arkeen. Yksi vastaajista on tuonut esille myös yksinyrittäjän työhön ja talouteen liittyvät piirteet.

”Ajan riittäminen perehdyttämiseen mietityttää.”

”Yksinyrittäjänä palkkaus yleensäkin on lähes mahdotonta”

4 POHDINTA

Aktiivinen yhteistyö yritysten ja organisaatioiden sekä oppilaitosten välillä on tehokas tapa purkaa kohtaanto-ongelmaa. Tämä nousi selkeästi esille myös kyselyn tuloksista. Selkeästi on nähtävillä osaajapulan vaikutukset työpaikoilla. Kiire, nopeat yhteiskunnalliset muutokset ja rekrytointien haasteet vaikuttavat siihen, miten yhteistyötä tulee tehdä. Tulosten mukaan työpaikat kaipaavat paikan päälle tulevaa tukea, aktiivista kontaktointia ja jalkautumista. Yhteistyön tulee toimia kahdensuuntaisesti: työelämä oppilaitokseen, oppilaitos työelämään. Tämän nykyinen ammatillinen koulutus mahdollistaa.

Verrattuna muuhun työikäiseen väestöön, täsmätyökykyisten työllisyysaste on huomattavasti alhaisempi. Täsmätyökykyisistä noin puolet on täysin työvoiman ulkopuolella. Muiden työikäisten kohdalla vastaava luku on noin viidesosa. (Asplund & Koistinen, 2014.)

Kyselyssä esiin nousseet keskeisimmät syyt sille, miksi erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä ei haluttaisi työllistää, olivat resurssien riittämättömyys perehdyttämiseen ja se, ettei yrityksestä löydy sopivia työtehtäviä. Täsmätyön ajatuksena ei ole vain työntekijän löytyminen jo valmiiksi määriteltyihin työtehtäviin. Täsmätyön periaate on pohtia työntekijän vahvuuksia ja räätälöidä yrityksen työtehtävistä juuri hänelle sopivia tehtäviä. Täsmätyö vaatii työtehtävien havainnointia ja koko työyhteisön työtehtävien tarkastelua.

On selvää, että täsmätyön periaatetta tulee työnantajille vielä avata. On tärkeää edelleen korostaa, että täsmätyöntekijä voi osaajapulan haasteissa tarjota apua työyhteisön työtaakkaan tekemällä avustavia työtehtäviä. Sote-alalla täsmätyöntekijä voi tehdä avustavia siivous- ja ruokapalvelun työtehtäviä sekä tekstiilihuoltoon liittyviä työtehtäviä, logistiikka-alalla varaston järjestelyä, kaupan alalla hyllyttämistä, ravintola-cateringalalla astiahuoltoa ja muita avustavia tehtäviä. Työnantajat tarvitsevat myös tietoa siitä, että täsmätyöntekijän voi palkata tarpeeseen, työtunteja ei tarvitse olla kokonaiselle työviikolle.

Pirkanmaalla toteutettavassa TYRSKY-hankkeessa on tavattu työnantajia ja tarjotaan tietoa oppilaitosyhteistyön mahdollisuuksista. Hankkeessa mukana olevat ammatilliset erityisoppilaitokset Aitoon koulutuskeskus, Ammattiopisto Luovi ja Kiipulan ammattiopisto ovat levittäneet työnantajille tietoa täsmätyöstä ja monimuotoisen työyhteisön mahdollisuuksista. Hankkeen ammatilliset erityisoppilaitokset ovat kehittäneet Täsmätyö-palvelua, jonka tarkoituksena on auttaa työyhteisöä kartoittamaan täsmätyöntekijälle sopivia työtehtäviä yrityksessä. Lisäksi hankkeen aikana on keskitytty tiedottamaan työnantajia palveluista, joita heille on tarjolla erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämiseen. Kyselyn tuloksista nousseen yleisen tiedon tarpeeseen vastaa Työelämän rajapinta -sivustolle tehty ”Erityinen tuki” -osio, johon on koottu materiaalia erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan tai työntekijän ohjaamisesta ja työllistämisestä.

Usean työnantajan strategiaan on merkitty yhteiskuntavastuu. Samaan aikaan usea työpaikka kärsii työvoimapulasta ja joutuu pohtimaan uusia tapoja tehdä työtä. Näissä tilanteissa työyhteisön moninaisuus ja täsmätyöntekijät voivat tehdä osansa. Työyhteisön moninaisuus tuo työyhteisölle myös hyötyjä. Sen lisäksi, että se luo positiivista kuvaa, työtehtävien kartoittaminen ja mahdollinen työn uudelleen organisointi on myös kustannustehokasta. Jotta työyhteisöt saavat nämä hyödyt,



tulee työnantajien tietoisuutta erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämiseen edelleen lisätä. Lisäksi työnantaja tulee rohkaista tutustumaan erilaisiin tukimuotoihin ja apuun, jota työllistämiseen on tarjolla. On myös hyvä tuoda esiin niitä työnantajia, jotka ovat jo työllistäneet tukea tarvitsevan työntekijän, sillä näiden esimerkkien kautta muutkin voivat edistää täsmätyöntekijöiden työllistymistä.



LÄHTEET

- Ala-Kauhaluoma M., Harkko J., Klem, S. & Vesala H.T. (2016). *Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä*. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Saatavilla: https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista.pdf. Viitattu 21.12.2022. Kehitysvammaliitto ry.
- AMEO. (n.d.). *Vaikuttaminen. Kannanotot*. Saatavilla: <https://ameo.fi/vaikuttaminen/kannanotot/>. Viitattu 16.12.2022.
- Asplund, R. & Koistinen, P. (2014). *Onko työmarkkinoilla tilaa kaikille? Katsaus erityisryhmiin kohdistetun politiikan tuloksiin ja haasteisiin*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 22/2014. Saatavilla: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Onko+tyomarkkinoilla+tilaa+kaikille+16062014.pdf>. Viitattu 21.12.2022. Edita Publishing Oy.
- Hyväri, K., Valanta, K. & Salonen, A. (2022). *Työelämän monimuotoisuus Hämeessä -kyselyn tulokset*. Raportteja 68/2022. Saatavilla: https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/185813/Raportteja_68_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 21.12.2022. Hämeen elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2019). *Tutkimus ja kehittäminen. Tutkimukset ja hankkeet. Iisisti töihin. Osatyökykyisyys*. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>. Viitattu 21.12.2022.

