

2/2022

Yrityksissä  
kaivataan  
osaajia

# KYVYIT

käyttöön

Yrityksissä  
kaivataan  
osaajia

s. 11

Välityömarkkinoiden  
tuntemuksessa  
parantamisen varaa s. 7

Teemana  
**Työnantaja-  
yhteistyö**



# Yhteistyö on taitolaji



**T**ämän lehden teemana on työnantajayhteistyö. Yhteistyö on taitolaji. Se on yhdessä työskentelyn osaamista, se on kykyä saada aikaan asioita, joista ollaan yhdessä ylpeitä. Kun sanotaan tekevämme yhteistyötä, tarkoittaa se yleensä sitä, että keskustellaan ja kuunnellaan toisiamme. Jokaisella on mahdollisuus kertoa ajatuksiaan ja häntä kuunnellaan ja kuullaan. Jokainen osapuoli hyötyy yhteistyöstä jollain tavalla.

Vuonna 2021 julkaistun raportin mukaan toimivan työnantajayhteistyön keskeisiksi edellytyksiksi hahmotuivat yhteistyön arvostaminen ja yhteistyön resurssien turvaaminen, ennakkoluulojen kohtaaminen ja tietoisuuden lisääminen, työn ja tekijän yhteensovittaminen ja työn räätälöinti, yritysten resurssien ja toimintalogiikan huomiointi sekä yhteistyön jatkuvuus ja työllistämisen tukeminen. (Haapakoski, Kaisa; Åkerblad, Leena: Työnantajayhteistyö työpaikkajaksoja sisältävässä ammatillisessa kuntoutuksessa. Näkökulmia kehittämiseen).

Osaavalle yhteistyölle on tarvetta työmarkkinoilla, kun pula osaavasta työvoimasta haittaa työnantajien toimintaa. Tähän haasteeseen on etsitty ratkaisuja koko kuluva hallituskauden ajan toteuttamalla hallituksen työllisyystoimenpiteitä, joista yhtenä on laaja Työkyky-ohjelma. Sen tarkoituksena on erityisesti lisätä tapoja osatyökykyisten henkilöiden osaamisen ja työnantajien kysynnän kohtauttamiselle. Näistä voi lukea enemmän

tutkimusjohtaja **Heikki Räisänen** artikkelista.

Toimitusjohtaja **Jukka Hurrilan** mielestä tällaisen kohtauttamisen haasteena on, työntekijän valmentaminen työtehtävään vie aikaa, kun taas yrityksen näkökulmasta tuottavuutta pitäisi saada heti. Myös yritysten oma perehdyttäminen on usein aika kevyttä, ei ole osaamista, eikä perehdytykseen ole varattu tarpeeksi resursseja. Tähän kontekstiin vasta-argumentin tuo työllisyys- ja sosiaalipolitiikan asiantuntija **Patrik Tötterman**, joka toteaa artikkelissaan, että olennaista on tiedostaa, että työnantajan tuen tarve ei aina riipu työtä hakevan henkilön tai työntekijän palvelutarpeesta. Tilanne voikin olla sellainen, että työntekijä ei tarvitse tukea, mutta työnantaja tarvitsee.

Juuri tähän kohtaan kohdistuu työnantajayhteistyö, jota myös kolmannen sektorin toimijat tekevät yhä enenevässä määrin. Erilaisten palvelupakettien kokoamisessa tuodaan apua työnantajan arkeen ja ratkotaan yhdessä työn tekemisen haasteita. Yhteisenä tavoitteena on tuoda helpotusta kohtaanto-ongelmalle lisäen osaavien henkilöiden työllistymistä osaajapula-aloille.

Toivotan mielenkiintoisia lukuhetkiä yhteistyöteeman parissa. 

**Jaana Pakarinen**  
Toimitusjohtaja, Vates-säätiö sr

Tutustu Työnantajayhteistyö työpaikkajaksoja sisältävässä ammatillisessa kuntoutuksessa. Näkökulmia kehittämiseen -julkaisuun.  
<https://bit.ly/Tyonantajayhteistyö>



Työnantajayhteistyö-Extra on osa Vatesin Kyvyt käyttöön -lehtisarjaa. Lehti on tuotettu osana säätiön kehittämistoimintaa.

ISSN 2242-6043 (Painettu)  
ISSN 2242-6051 (Verkkolehti)

**Päätoimittaja**  
Jaana Pakarinen

**Ilmestymisaika**  
joulukuu 2022

**Toimitussihteeri**  
Marianne Pentikäinen




**Ulkoasu**  
Seppo Alanko  
Tmi Riimunkantaja

**Kannen kuva**  
Seppo Alanko

**Painopaikka**  
Savion Kirjapaino  
PAINOS 700 kpl

**Julkaisija**  
Vates-säätiö sr  
PL 40, 00621 Helsinki  
Oltermannintie 8  
00620 Helsinki

vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi  
 @vatessaatio  
 @vatessaatio  
 @kyvytkayttoon



**Vates**  
säätiö sr

Vates-säätiö on asiantuntija-organisaatio, joka edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten yhdenvertaista työllistymistä avoimille työmarkkinoille, työhön kuntoutumista sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden toimintamahdollisuuksia.

## SISÄLTÖ



6

IStock

Pääkirjoitus	2	Eri näkökulmat – samat riskit ja mahdollisuudet	12
Jos työnantaja ei tule järjestöjen luo...	4	Miten yritykset saadaan rekrytoimaan myös osatyökykyisiä?	14
	5	Työmarkkinajohtajan ajatuksia välityömarkkinoista	17
Työmarkkinoiden muutos avaa uusia mahdollisuuksia	5	Työnantajayhteistyö tarvitsee paradigman muutoksen	18
Välityömarkkinoiden hyödyt tunnetaan yhä heikosti	6	Vates valvoo kohderyhmänsä etua historiallisen muutosvyyhdin keskellä	20
Välityömarkkinoilta kohti avoimia työmarkkinoita	10	Onko niitä tekijöitä ja löytyykö töitä?	21
Yrityksissä kaivataan kipeästi osaajia	11	Vates tarjoaa tietoa työnantajille	22
		Tietoa työnantajalle: etuudet ja palvelut osatyökykyisen henkilön rekrytoinnin tukena	25
		Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä	28



## Jos työnantaja

# EI TULE JÄRJESTÖJEN LUO...

Työnantajayhteistyön tekeminen työllistävien järjestöjen ja välityömarkkinatoimijoiden kentällä on yhtä aikaa välttämätöntä ja silti vaikeaa. Näin voi ainakin päätellä lukuisista käydyistä keskusteluista.

Asiakkaitaan avoimille työmarkkinoille poluttavat ammattilaiset kyllä sinänsä tietävät **mitä työnantajat** ensisijaisesti **haluavat tietää** ja mistä kertominen taas kannattaa jättää vähän vähemmälle. Silti käytännön neuvot ja keinot ovat toivelistan kärjessä Vates-säätiönkin järjestämissä tapahtumissa.


Tarkistuslistan tekeminen tai päivittäminen lienee silti aika ajoin tarpeen. Tunneimme todella työnantajien tarpeet? Miten ne eroavat mahdollisesti toisistaan eri toimialoilla? Osaammeko tarjota heille juuri siinä hetkessä sopivia ratkaisuja vai heitämmekö heille jotain ja toivomme parasta? Odottaen vastausta – kyllä, voisin mielelläni palkata asiakkaasi. Ohjaavatko meitä **faktat vai mielikuvat**?

Lisämausteensa asiaan tuovat yritysten sosiaalinen ja yhteiskuntavastuu. Miten se tulisi nostaa keskusteluun? Heti siihen vedoten tai vasta sitten kiinni

tarttuen, jos työnantaja itse sen nostaa pöydälle? Mitä muita mahdollisia ilmiöitä työelämäkeskustelusta olisi hyvä hallita?

Ensivaikutelman sanotaan olevan tärkeä. Onko siitä tullut meille liiankin iso painolasti? On todettu, että mikäli työnantajalla on **aiempi positiivinen kokemus** osatyökykyisen tai vammaisen palkkaamisesta, sitä suuremmalla todennäköisyydellä hän tekee sen uudestaan. Jos tämä asiakkaani ei menestykään työssään, mahtaako sinne yritykseen päästä sitten kukaan muukaan?

**Mikä ratkaisuksi?** Tässä lehdessä kuvataan yhden työnantajalle tehdyn kyselyn pohjalta niitä faktoja, jota työnantajat ovat kertoneet itselleen tärkeiksi. Otos on iso, yli 650 vastaajaa, joten tämän pitäisi melko hyvin auttaa eteenpäin. Lehdessä tuodaan esiin myös muita työnantajayhteistyöhön liittyviä teemoja asiaa taustoitamaan.

Vatesin kehittämistoiminta lupaa kantaa oman kortensa kekoon, jotta järjestö- ja välityömarkkinatoimijat löytävät tiensä työnantajien luo keskustelemaan yhdessä työllistymisestä ja työssä jatkamisesta. 

**Kaija Ray**

kehittämispäällikkö, Vates-säätiö

## Työmarkkinoiden

# muutos avaa

## uusia mahdollisuuksia



ALEKSI MALINEN

**T**yömarkkinat ovat OECD-maissa yleisesti palautuneet hyvin pandemiasta. Kun edellinen kriisi alkoi helpottaa, alkoi Venäjän hyökkäyssota Ukrainassa. Siläläkin on valtavia työmarkkinavaihtokuituksia. Kun monessa maassa on palattu pandemiaa edeltäneelle työllisyyden ja työttömyyden tasolle, on

samalla työvoiman kysyntä ollut ennätyksellisen vilkasta. Niin meilläkin.


Viime vuonna julkisessa työnvälityksessä rikkoutui miljoonan uuden avoimen työpaikan rajapyykki. Kuluva vuoden tahti on vieläkin kovempi. Samaan aikaan pula osaavasta työvoimasta haittaa työnantajien toimintaa. Kysynnän kasvu on kuitenkin alkanut tasaantua.

Osa-aikatyö on jatkuvasti kasvanut pandemiakriisin ensi vaikutusten jälkeen. Meillä on selvästi yli 400 000 osa-aikatyöllistä. Tämä avaa mahdollisuuksia osatyökykyisille, kun entistä useampi työorganisaatio on tottunut eri työaika- ja työmuotoihin. Pohjoismaisittain osa-aikatyö on meillä

kuitenkin vielä vähäistä.

Myös etätyö, läsnä- ja etätyön yhdistäminen ja muut uudet työnteon muodot voivat hyvinkin tuoda osatyökykyisille lisää työmahdollisuuksia. Samalla on tärkeää tunnistaa myös tähän liittyviä ongelmia.

Työelämän ulkopuolella on arviolta 65 000 osatyökykyistä työhön halukasta ja siihen kykenevää. Kuluvalle hallituskaudella on otettu tärkeitä askeleita osatyökykyisten työllisyyden edistämisen tiellä. Työkykyohjelma (2019–2023) auttaa osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jaksamista. Toimet keskittyvät työllistymisen esteiden purkamiseen ja työllistymisen vauhdittamiseen. Ohjelmalla on kehitetty välityömarkkinoita sekä osatyökykyisille suunnattuja työkyvyn tuen palveluja. Yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä on parannettu rahoituksen ja liiketoimintaosaamisen uudistuksin. Valtion erityistehtävayhtiö Työkanava Oy aloitti kesällä 2022, tehtävänään työllistää kaikkein vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä työttömiä.

Ensi vuonna voimaan tulevan palkkatuudistuksen tavoitteena on yksinkertaistaa sääntelyä ja edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä. Palkkatuen käyttöä lisätään erityisesti yrityksissä. Työnantajalle palvelujärjestelmän yksinkertaistus ja näin osatyökykyisen rekrytointikynnyksen madaltaminen on hyvä asia. 

**Heikki Räisänen**

Tutkimusjohtaja, TEM

Kaksi vuotta sitten valmistui laaja työpolitiikan tuloksia koskeva tutkimusten meta-arvio. Tärkeä osa tätä työtä on osatyökykyisten työllistymiseen liittyvien kysymysten, kuten sairauspäivärahan ja työkyvyttömyyseläkkeen tarkastelu. Tämä laadukas tutkimuskooste löytyy teoksesta Alasalmi – Busk – Kauhanen – Leinonen – Solovieva – Valkonen – Viikari-Juntura (2020).



Välityömarkkinoiden

# hyödyt tunnetaan yhä heikosti

Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä selvitti yhdessä SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry:n kanssa yrityksiä näkemyksiä heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämistä. Samalla haluttiin selvittää työnantajien tietoja välityömarkkinoiden tarjoamista mahdollisuuksista.

**K**yselyyn vastasi 654 työnantajaa. Tulokset on nyt analysoitu. On aika pohtia, millä eri tavoin tuloksia voidaan edelleen hyödyntää, ja mitä se tarkoittaa välityömarkkinatoimijoille sekä heidän tekemälleen työnantajayhteistyölle jatkossa. Mitkä käytännöt jo toimivat ja mitä tarvitaan lisää?

Vates on ollut aktiivisesti mukana jo selvitystä edeltävissä vaiheissa, kun välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä toteutti SOSTEn rahoittamana syksyllä 2019 julkaisun Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllis-

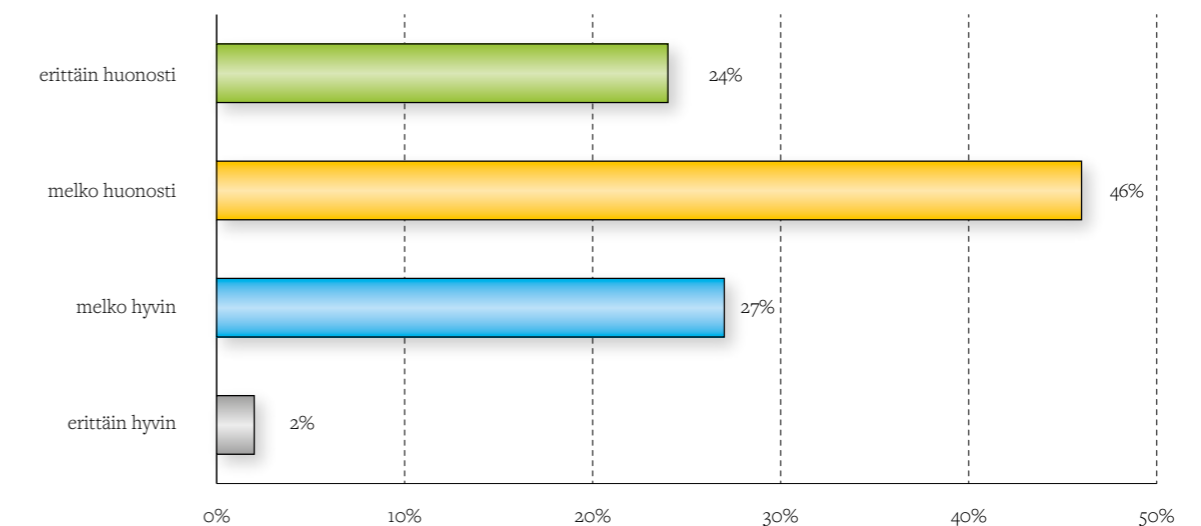
syyspalvelut. Yhteistyön jatkosta sen jälkeen kertoo Päivi Kiiskinen tässä lehdessä s. 10. Vastauksia on tarpeen tarkastella koko toimialan ja Vatesin näkökulmasta.

*”On positiivisia ja negatiivisia kokemuksia, tässäkin aina riski olemassa työnantajalle”*

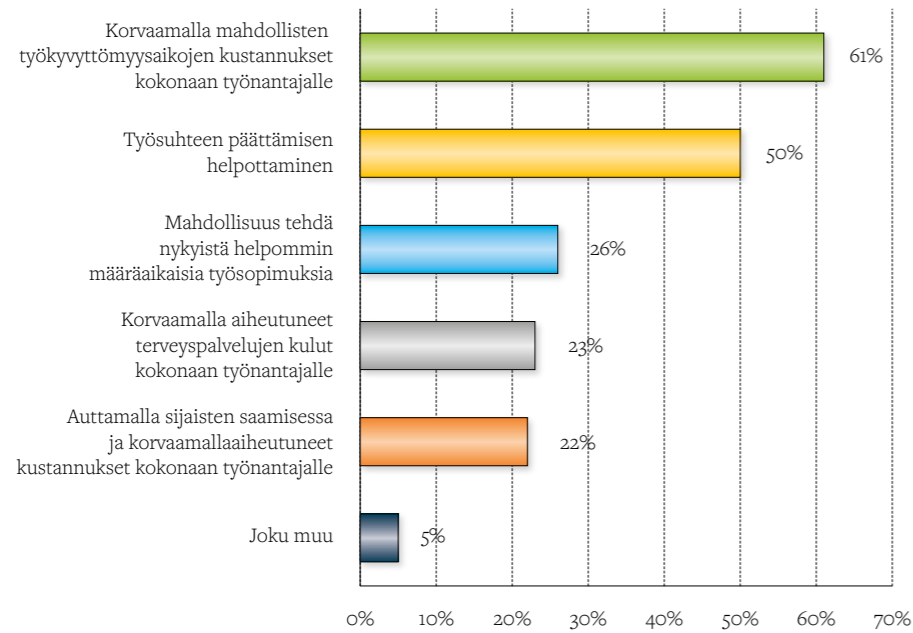
Sitaatti kiteyttää yhden olennaisen tuloksen kyselystä. Kommentti on vastaus kysymykseen: ”Millainen kokemuksenne heikossa työmarkkina-asemassa olevan henkilön työllistämistä on ollut?” Tuottaako osatyökykyisen tai vammaisen henkilön rekrytointi enemmän tai suurempia riskejä, kiinnostaa työnantajia erittäin paljon. Tästä tarvitaan mahdollisimman oikeaa tietoa, on sitten kyse pienyrityksestä, jolla poissaolot tuottavat heti ongelmia työn järjestelyissä tai isosta yrityksestä, joita huolettavat usein mahdolliset eläkemaksuluokat.

Huolta aiheuttaa myös tuen tarve käytännössä. Tarvitaanko perehdytykseen enemmän aikaa? Mitä teen,

## Kuinka hyvin tunnet välityömarkkinoiden mahdollisuudet?



**Useita yrityksiä arveluttavat heikossa työmarkkina-asemassa olevan henkilön työllistämiseen liittyvät riskit. Miten mielestäsi riskejä kevennettäisiin? Valitse kaksi vaihtoehtoa.**



jos työkyky heikkenee? Mitä jos työntekijä ei selviydy kaikista hänelle osoitetuista tehtävistä?

Työnantajien tiedon ja osaamisen lisääminen on yksi keskeisistä toimista, kun halutaan parantaa osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia. Yhtä lailla on tärkeää tunnistaa ne työnantajat, joille työllistäminen näyttyy helpompana ja mielekkäämpänä mahdollisuutena jo nyt. Selvityksen perusteella näitäkin työntekijä on runsaasti. Asenne-erojen taustalla on monenlaisia tekijöitä, joista omat tai toisten työnantajien kokemukset ovat varmasti tärkeimmistä päästä. Tarvitaan yhteistyötä yritysten ja muiden työnantajien, työvoimaviranomaisten ja välityömarkkinatoimijoiden välillä, jotta työllistämisvalmiita työntekijä tunnistetaan, niiden kokemuksia jaetaan ja palveluja kehitetään niiden pohjalta. Vatesin on yhdessä välityömarkkinatoimijoiden kanssa aktivoitava tätä yhteistyötä.

**Palkkatako tuilla vai ilman?**

Kysymys on tällä hetkellä, syksyllä 2022, erittäin ajankohtainen, kun palkkatukea ollaan uudistamassa. Osalle järjestöistä ja välityömarkkinatoimijoista muutosehdotuksen on ennakoitu tuottavan isoja ongelmia omassa työllistämisessään, mutta hallituksen esityksessä laitetaan suuri paino yritysten lisääntyvälle palkkatuen käytölle rekrytoinnin tukena.

Kyselyyn vastanneista 57 % oli käyttänyt työllistämisen tukena palkkatukea. Liikevaihdon mukaan tarkasteltuna tätä mahdollisuutta olivat vastaajista käyttäneet eniten ne, joiden liikevaihto oli 1–1,9 milj. euroa (68 %) ja ne, joiden liikevaihto oli 10–20 milj. euroa vuodessa (67 %). Näin ollen tulos ei anna tarkkaa vastausta siihen, minkä kokoiset yritykset palkkatukea käyttävät. Oletuksena on ollut, että isommat yritykset eivät tarvitse tai eivät halua käyttää rekrytointiin eri tukimuotoja, vaan työllistävät mieluummin ilman niitä. Edelleen vastauksena kysymykseen ”Millainen tuki helpottaisi yritystänne palkkaamaan heikossa työmarkkina-asemassa olevan henkilön?” korostui taas palkkatuki, mutta myös toisen henkilön antama tuki etenkin työsuhteen alkuvaiheessa. ”Perehdytyksen ja koeajan aikainen tuki. Tällöin riski rekrytoinnin epäonnistumisesta ei rasittaisi yritystä taloudellisesti”, toteaa yksi vastaajista.

Rekrytoinnissa saatavia tukia pohditaan usein erillisinä, mutta yhtä lailla kannattaa arvioida sitä, millainen eri tukien yhdistelmä tuottaisi parhaiten työntekijä, työntekijöitä ja työllistymisprosessia tukevia ratkaisuja. Palkkatuki on työnantajille näkyvin ja tunnetuin, mutta myös työhönvalmennus tunnetaan pikkukihljaa paremmin. Vatesin näkemyksen mukaan rahallisen tuen yhdistäminen valmennukseen – mukaan luettuna työyhteisövalmennus - voisi monessa tapauksessa olla tehokkainta. Työolosuhteiden järjestelytuki tunnetaan muita tukia huonommin, mutta sillä on oma paikkansa, joko yhdessä tai ilman muita tukia silloin, kun työn ja työympäristön räätälöinti on tarpeen. Eri tukimuotojen yhteisestä vaikuttavuudesta tarvitaan vielä lisätietoa ja tähän aiotaan Vatesissäkin tarttua.

**Nuoret voivat hyötyä välityömarkkinoista**

Palkkatuen ja työkokeilun käytön jälkeen seuraavaksi eniten vastauksissa kerrottiin käytettävän työharjoittelua sekä koulutus- ja oppisopimusta. Tämä on koko selvityksen kannalta kiintoisa havainto. Selvityksen johtopäätöksissä todettiin, että vastaajat katsoivat välityömarkkinoiden hyödyttävän eniten juuri nuoria sekä puutteellisen koulutuksen omaavia henkilöitä. Tämän voitaisiin ehkä tulkita tarkoittavan sitä, että välityömarkkinasektori toimii kummankin ryhmän kannalta ponnahduslautana avoimille työmarkkinoille sekä osaamisen kasvattamisen että muiden työelämän



kannalta oleellisten valmiuksien kannalta. Jos näin on, silloin voitaisiin ajatella, että välityömarkkinat todella täyttävät niille tarkoitettua ja syntynyttä asemaa ja roolia osana työelämää.

Vatesin kannalta tässä kohdassa oleellista on jatkuva, tiivis yhteistyö oppilaitosten, erityisesti erityisammattioppilaitosten kanssa. Yhteistyötä tehdään käytännössä tukemalla oppilaitosten ohjaus- ja valmennustyötä tekevää henkilöstöä heidän omassa työssään opiskelijoiden työllistymisen edistäjinä sekä saattamalla heitä monipuoliseen kumppanuuteen muiden työllisyystoimijoiden kanssa.

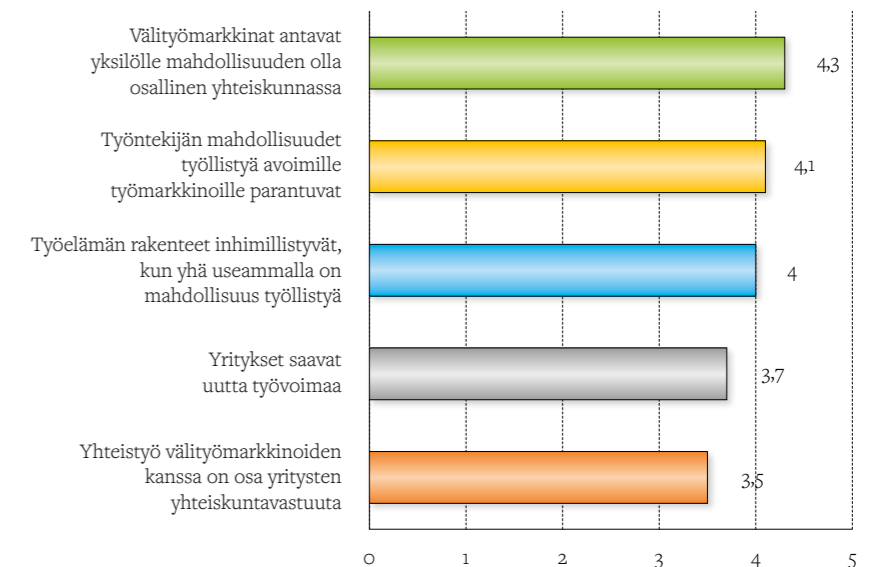
**Välityömarkkinoiden tuntemisessa parantamisen varaa**

Ei riitä, jos kyselyn perusteella näyttäisi, että välityömarkkinoiden rooli hahmotetaan oikealla tavalla. Tämä tietämys ja sitä kautta sovellusmahdollisuudet työllistämässä on edelleen melko harvalla työnantajalla. Tulosten mukaan vain vajaa kolmannes tuntee sektorin hyvin. Peräti neljännes vastaa, että tuntee välityömarkkinatoimijoiden tarjoamat mahdollisuudet erittäin huonosti.

Vastaajista 60 jätti yhteystietonsa myöhempiä kontakteja varten ja näissä valtaosassa korostuikin yleinen, kaikenlainen tiedon lisäämisen tarve. Tässä riittää työsarjaa niin Vatesille kuin muillekin toimijoille.

Työnantajien kannalta tärkeää on, kuten **Harri Hellstén** omassa artikkelissaan toteaa (s. 11), että on tärkeää tarjota oikeaa tietoa sekä onnistumisen tarinoita, mieluiten yrittäjältä yrittäjälle. Työnantajalle luotettavin tietolähde on toinen, tuttu työnantaja. Juuri tästä syystä tietoisuuden lisääminen ja positiivisten kokemusten saaminen jakoon ja kiertoon on niin tärkeää. ➡

**Toimivat välityömarkkinat tuottavat yhteiskunnan ja yksilön kannalta monia hyötyjä. Miten merkittävänä itse näet seuraavat hyödyt?**



Välityömarkkinoilta kohti

# avoimia

työmarkkinoita

SOSTE

**S**OSTE ja Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä julkaisivat pari vuotta sitten Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut -selvityksen. Selvityksessä kuvataan hyvin työttömien erilaiset tarpeet ja kuinka niihin vastataan. Selvityksen valmistuttua jäimme pohtimaan, mitkä ovat sitten työnantajien tarpeet. Kuinka jatkopolku avoimille työmarkkinoille onnistuisi paremmin.

## Yrityksissä potentiaalia työllistää

Tänä vuonna teimme selvityksen yritysten mahdollisuuksista työllistää heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevia. Yritysten joukossa olisi merkittävä määrä mahdollisia työllistäjiä, jos vaan esteitä saataisiin madallettua.

Välityömarkkinan tuntemus nosti kiinnostusta sekä mahdollisuuksia työllistämiseen. Välityömarkkinan tuntemisen suhteen tulokset olivat kuitenkin murskaavia. Vain vajaa kolmannes kertoi tuntevansa välityömarkkinan mahdollisuudet hyvin.

## Välityömarkkinatoimijoiden ja yritysten välistä yhteistyötä lisättävä

Olisiko meillä tässä peiliin katsomisen paikka? Välityömarkkinoilla tehdään tuloksellista työtä työllistämisedellytysten parantamiseksi, mutta itse työllistämiseen ei ehkä ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota. Onko jatkopolutus jäänyt osaltaan kesken? Yritykset etsivät osaajia, joita välityömarkkinoilta löytyisi. Toimijat pystyisivät myös tarjoamaan tarvittavaa tukea ja ohjausta työllistämisen eri vaiheisiin.

SOSTE, Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä sekä Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus ovat yhdessä ottaneet koppia yritysyritysyhteistyön kehittämistä. Tulemme jatkossa järjestämään mm. kehittämistyöpajoja asian tiimoilta. Valtakunnallisen kehittämisen lisäksi tarvitaan tuki myös alueellista yritysyritysyhteistyön kehittämistä.

Välityömarkkinatoimijat kokevat turhautumista työnsä jatkuvaan aliarvostamiseen. Tuntuu, ettei päättäjillä ole oikeaa kuvaa mitä ja millaisen kohderyhmän kanssa esimerkiksi järjestöissä työskennellään. Parantamalla yhteistyötä yritysten kanssa ja tekemällä toimintaa tutuksi pystyimme yhä paremmin vakuuttamaan kentän tarpeellisuuden polulla kohti avoimia työmarkkinoita. 📌

**Päivi Kiiskinen**

Esityisasiantuntija, SOSTE

Yrityksissä **kaivataan kipeästi**

# osaajia

**S**uomen Yrittäjien elokuussa 2022 teettämän kyselyn mukaan 36 prosentilla yrityksistä on vaikeuksia löytää osaavaa työvoimaa. Työllistämishaluja ja työvoiman tarvetta yrityksissä on siis laajasti. Kustannus- ja kannattavuuspaineiden keskellä kamppailevat yritykset tarvitsevat kuitenkin joustavuutta, jotta rekrytointeja uskalletaan tehdä. Yrittäjät ovat valmiita tekemään yrityksissään toimenpiteitä työvoimapulan helpottamiseksi, mutta lisäksi rekrytointipäätösten tekemiseen tarvitaan kannustavia työmarkkinarakenteita.

Työttömänä tai työmarkkinoiden ulkopuolella olevat pitkäaikaissairaat ja vammaiset henkilöt voisivat hyvin helpottaa yrityksissä olevaa työvoimapulaa. On hyvin tiedossa, että osatoimintakykyisten ryhmässä on paljon hyvää ja ajantasaista osaamista, jota voitaisiin yrityksissä hyödyntää nykyistä merkittävästi paremmin.

SOSTE ry julkaisi kesällä 2022 työnantajien asenteita välityömarkkinoilla selvittäneen kyselyn tulokset. Sen vastaajat olivat erityisesti huolissaan työntekijöiden sairauspoissaoloista ja niihin liittyvästä kuluriskistä sekä työsuhteen päättämiseen liittyvästä juridikkasta. Osaavan työvoiman ja yritysten kohtaantoa vaikeuttaa myös se, että selvityksen mukaan työnantajat tuntevat huonosti välityömarkkinoiden mahdollisuuksia sekä käytävissä olevia asiantuntija- ja taloudellisia tukipalveluita; pienemmät työnantajat isompia huonommin.

Hyvä työnantaja palkkaa aina tarpeeseen ja valitsee tehtävään parhaan mahdollisen kandidaatin riippumatta esimerkiksi siitä, onko henkilön toimintakyvyssä rajoitteita. Sairaus tai vamma ei automaattisesti tarkoita, että henkilö olisi edes osittain työkyvytön. Koska harva pientyönantaja kuitenkaan on terveydenhuollon ammattilainen, on heidän hyvin haastava arvioida esimerkiksi sitä, miten työnhakija kykenee selviytymään tarjolla olevasta työstä ja on ymmärrettävää, että rekrytointi saattaa aiheuttaa huolta. Siksi on tärkeää tarjota oikeaa tietoa sekä onnistumisen tarinoita, mieluiten yrittäjältä yrittäjälle. Työnhakijaa palvelisi, jos järjestelmä mahdollistaisi osaamisnäytteen antamisen mahdollisimman kevyellä byrokratialla ja lainsäädännöllä.

Monilla aloilla pula työvoimasta on pitkään ollut kroonista. Yrityksissä tiedetään, että työvoimapulan ratkaisemiseksi tarvitaan toimia laajalti – niin sääntelymuutoksia kuin yritysten omia toimenpiteitä. Sääntelyn osalta työllistämisen riskiä voi laskea esim. työhön liittyvien sivukuluja alentamalla, henkilöperusteista irtisanomista helpottamalla, paikallista sopimista lisäämällä ja sairausajan palkanmaksuajan lyhentäminen tai työnantajalle paremmin kompensoiminen.

Yritykset haluavat ratkoa työvoimapulaa myös omilla toimillaan. Niistä tärkeimpiä ovat harjoittelupaikkojen tarjoaminen ja oppilaitosyritysyhteistyö sekä paikallinen sopiminen. 📌

**Harri Hellstén**

Työmarkkina-asioiden päällikkö, Suomen Yrittäjät



SUOMEN YRITTÄJÄT

# Eri näkökulmat

## – samat riskit ja mahdollisuudet

Kyselyn (ks. sivu 7) tulosten pohjalta pyysimme tähän lehteen kommentteja useilta eri asiantuntijoilta, jotka katsovat kerättyä dataa kukin hieman eri näkökulmista.

**E**sille nousevat kärkinä melko samat riskit ja mahdollisuudet. Tarpeet ovat selkeät, mutta niihin vastaaminen avaa useita jatkokysymyksiä, mihin myös välityömarkkinoiden olisi kyettävä vastaamaan.

### Osatyökykyisten oletettu sairastumisriski

Rekrytointi on aina riski. Hyvin alkanut työsuhde voi kohdata odottamattomia vaikeuksia. Riski kohonneista sairauskuluista nähdään oleellisena erityisesti niiden henkilöiden kohdalla, joilla jo rekrytointivaiheessa on jokin tiedossa oleva vamma tai työkykyä alentava sairaus. Kuitenkin esim. pitkäaikaissairaus voi kohdata työntekijää kymmenen menestyksekkään työvuoden jälkeen – iässä, jossa työvuosia on vielä paljon jäljellä.

Tiedämme, etteivät esim. kehitysvammaiset työntekijät välttämättä sairasta yhtään enempää kuin muutkaan. Sairastumiseen ja sairastavuuteen liittyvät riskit ovat sekä kyselyn tuloksissa että asiantuntijoi-

den kommentteissa hyvin suuressa roolissa. Koska kyseessä on terveydentilaan liittyvät asiat, ei tietosuojaan takia ole mahdollista saada näyttöä tai vertailukelpoista tietoa sille, millaisista luvuista puhumme. Tilastoista ei siis yksin ole avuksi riskien kartoittamisessa.

Terveydelliset haasteet eivät silti kyselyn tulosten perusteella ole kriittinen tekijä, mikäli ne eivät ratkaisevasti vaikuta ko. työn tekemiseen. Mielenpitoita sen sijaan jakaa, onko tärkeää tietää osatyökykyisyyden syistä.

Ratkaisuksi ehdotettiin ensisijaisesti tiedon lisäämistä. Epävarmuus ja epä-tietoisuus voivat kääntää vaakakupin niukasti niin päin, että rekrytointiin ei sitten kuitenkaan päädytä – viimeinen rohkaistuminen puuttui. Tiedon jakaminen välityömarkkinoiden kautta ei ole ongelma. Toimijat ovat tottuneet etsimään hyvinkin luovia ratkaisuja työn muokkaamisessa. Suurin pullonkaula lieneekin oikeiden kanavien löytäminen työnantajayhteistyöhön. Näin ratkaistaisiin ainakin oikeaa tietoon liittyvää kohtaanto-ongelmaa.

### Työterveyshuollon roolin tarkistaminen

Pienyrityksillä on usein vain suppea, lakisääteinen työterveyshuoltosopimus. Tässä

ratkaisussa korostuvat sairauteen liittyvät palvelut. Työterveyshuollolla olisi paljon annettavaa työkyvyn ylläpitoon ja haasteiden ennaltaehkäisyyn liittyen, mutta sen rooli ei ollut tässä kyselyssä keskiössä. Työterveyshuollon piiriin kuuluu kuitenkin valtaosa työikäisestä väestöstä. Työterveyshuollon ammattilaiset nostavat yhteisissä keskusteluissa esille ajoittain saman seikan – osaamista pystyttäisiin hyödyntämään vielä enemmän. Ehdotuksena voisi ollakin se, että tehostetaan kolmikantaa työterveyshuolto, työnantaja sekä välityömarkkinatoimijat.

### Joustoa, joustoa, joustoa

Työmarkkinoiden rakenteet muuttuvat hitaasti. Palvelujärjestelmäämme rakataan monesta kulmasta tälläkin hetkellä, jotta se vastaisi paremmin tarpeisiin. Monilla aloilla työvoimapula on kuitenkin ajankohtainen juuri nyt ja työvoimapula on ollut kroonista pitkään, kuten **Harri Hellstén s. 11** toteaa. Kommentteissa, mm. **Sari Petterssonin** kirjoituksessa **s. 21**, mainitaan merkittävänä tekijänä hankalasti hallittavan byrokratian pelko. Vaikka järjestelmä edelleen monin osin on kovin kankea, jatkamme vielä pitkään sen taakse piiloutumista? Jos rohkeus rekrytointiin

ei vielä tällä kertaa riittänyt, voi syynä olla vaikkapa usein esiin nostettu palkkatuen hakemisen hankaluus. Palkkatuki niin kuin monet muutkin tukimuodot jakavat mielipiteitä, kuinka kriittisiksi työnantajat niiden merkityksen kokevat.

**Harri Hellstén** nostaa yhdeksi ratkaisuksi paikallisen sopimisen, **Heikki Räisänen s. 5** työn tekemisen eri muodot. **Tuomas Mänttari s. 17** taas näkee palvelujärjestelmän ja tukimuodot ennen kaikkea hyvänä lisänä, jolla työkyvyn alenemaa voisi ja pitäisi voida joustavammin kompensoida.

Tiedämmekö me, ovatko työnantajat valmiita tekemään omia joustavia ratkaisujaan järjestelmän joustavuutta odotellessa vai järjestelmästä huolimatta? Välityömarkkinatoimijat ovat ketteriä toimijoita. Se hyöty olisi saatava ulosmitattua aiempaa paremmin. Kuten **Päivi Kiiskinen s. 10** kysyy aiheellisesti, onko jatkopolutus välityömarkkinoilta jäänyt kesken.

**Patrik Tötterman s. 18** peräänkuuluttaa työnantajayhteistyön paradigman muutosta. Osatyökyisten tarpeet ovat yksilöllisiä, samoin työnantajien tarpeet. Tarinat kohti työtä ja tarinat kohti palkkausta ovat kaikki erilaisia. ➡

Miten yritykset saadaan

# rekrytoimaan myös osatyökykyisiä?

**Mikä mättää, jos yritykset eivät halua rekrytoida osatyökykyisiä henkilöitä? Kysyimme asiaa toimitusjohtaja Jukka Huririlalta, jolla on kaksi työllistämisen alan yritystä Satakunnassa ja joka vaikuttaa eri yrittäjäjärjestöjen luottamustehtävissä niin alueellisesti kuin valtakunnallisesti.**

– Osatyökykyisten henkilöiden työllistyminen menee samalla syklillä kuin muidenkin. Hyvässä työllisyystilanteessa myös osatyökykyisten henkilöiden on helppoa päästä työmarkkinoille, aloittaa Hurri.

– Suurin ongelma on se, että osatyökykyisten työllistäminen vaatii yleensä aikaa, jotta työntekijä oppii työtehtävät. Yrittäjä puolestaan miettii tuottavuutta eli henkilölle tulisi löytyä työtä, joka hoituu hyvin ja mielellään heti. Työntekijän valmentaminen vie kuitenkin aina oman aikansa ja toisaalta yritysten oma perehdyttäminen on usein aika kevyttä.

Jukka Huririlasta tuli yrittäjä vuonna 2006, kun hän perusti Länsivalmennus Oy:n ja myöhemmin edelleen sijoitukseen keskittyvän LV Rekry Oy:n. Yritysten palveluihin kuuluvat muun muassa työhönvalmennus, edelleen sijoitus sekä työeläkekuntoutuminen ja rekrytointipalvelut. Yritykset tarjoavat palveluita työnantajille, työnhakijoille ja kuntoutusasiakkaille. Yhteistyökumppaneita ovat TE-toimistot, kunnat, eläkeyhtiöt ja oppilaitokset.

## Pelko sairauslomista

Suomessa on noin 295 000 yritystä, joista 93 prosenttia on alle 10 hengen yrityksiä. Yksinyrittäjiä on 194 000. Yritykset työllistävät Suomessa 1,4 miljoonaa ihmistä, joista joka viides työskentelee alle 10 työntekijän yrityksessä. Noin 42 prosenttia kaikista työllistetyistä työskentelee alle 50 hengen yrityksissä. Loput työllistyvät suuriin yrityksiin.

Jukka Huririlan kokemus on, etteivät pienet eli alle 10 hengen yritykset rekrytoivat mielellään ihmisiä,

joilla on jokin vamma tai pitkäaikaissairaus. Yrittäjät pelkäävät riskiä sairauspoissaoloista ja niistä johtuvia taloudellisia menetyksiä sekä huolta siitä, löytyykö sairausloman ajaksi sijainen.

Huririlan mukaan yrittäjät pelkäävät ehkä liikaakin sairauspoissaoloja, mutta se on hyvin ymmärrettävää. Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijän sairausloman ajalta palkkaa 10 päivän omavastuun ajalta, ja vasta sen jälkeen se voi hakea Kelalta korvausta. Lisäksi työnantajan on maksettava palkkaa sijaiselle. Lopulliset taloudelliset vaikutukset riippuvat mm. sairausloman kestosta, työsuhteen kestosta ja alan työehtosopimuksista.

Yrittäjä voi pelätä myös mainehaittaa, jos asiakkaalle luvatut työt ja palvelut viivästyvät työntekijän sairastumisen vuoksi. Myös kaikki lisääntynyt paperityö ja byrokratia, mitä osatyökykyisten henkilön rekrytointi aiheuttaisi, vähentää yrittäjän kiinnostusta tuettuun rekrytointiin.

## Jään murttamista

– Asenteet ja ennakkoluulot ovat vahvassa etenkin yrityksissä, joilla ei ole kokemusta osatyökykyisten työllistamisestä. Jää pitäisi päästä murttamaan ja saada sinne henkilö töihin, jotta työnantaja huomaa, että henkilö pystyy tekemään monia kohtuu isojakin työtehtäviä, eikä häntä tarvitse holhota, sanoo Jukka Hurri.

– Moni osatyökykyisistä henkilöistä on äärimmäisen tunnollinen ja olen saanut vuosien varrella todistaa monia hienoja työllistymisen tarinoita.

Suoran rekrytoinnin sijaan yritykset haluavat Huririlan mukaan palkata työntekijän esimerkiksi edelleen sijoituksen kautta. Siinä esimerkiksi yritys tai yhdistys, joka on palkannut henkilön palkkatuella, voi siirtää henkilön suorittamaan työtä toiseen yritykseen eli käyttäjäyritykseen. Siirto perustuu aina siirrettävän henkilön tarpeisiin. Näin yritys voi arvioida ilman työnantajariikkiä henkilön soveltuvuutta tarjolla oleviin tehtäviin.

– Yritykset haluavat, että me hoidamme paperityöt ja otamme riskin esimerkiksi sairauslomista. Edelleen-







sijoituksessa me hoidamme kaikki palkanmaksuun ja palkkatuen hakuun liittyvät asiat, kertoo Hurrila.

Hurrilan kokemuksen mukaan perinteinen henkilöstövuokraus ei ole riittävä, kun puhutaan osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä. Rekrytoinnissa tarvitsevat tukea niin työntekijä kuin työnantaja.

– Olemme yhteydessä työnantajaan ja työntekijään aktiivisemmin kuin esimerkiksi perinteiset henkilöstön vuokratyöntekijät. Teemme kuitenkin yhteistyötä kaikkien paikallisten henkilöstövuokrausyritysten kanssa, kertoo Hurrila.

– Olemme koko työyhteisön tukena, helpotus niin yritykselle kuin työntekijälle.  
– Autamme erilaisissa asioista.

Kerromme esimerkiksi, mitä työntekijän autismikirjon diagnoosi tarkoittaa, mitä

erityispiirteitä, vahvuuksia tai heikkouksia siinä on ja millaista opastamista tarvitaan, kertoo Hurrila.

### Työ ja tekijä kohtaavat osin

Satakunnassa on suuri työvoimapula mm. lähihoitajista, kodinhoitajista ja siivoojista. Pulaa tekijöistä on myös kaupoissa, ravintoloissa, kiinteistö- ja rakennusaloilla sekä teknologiateollisuudessa. Miten osatyökykyiset henkilöt työllistyvät eri aloille?

Hurrilan kokemuksen mukaan juuri ravintola- ja tapahtuma-alan yritykset ovat olleet kaikkein nihkeimpiä palkkaamaan osatyökykyisiä henkilöitä. Yhtenä syynä voi olla se, että yhä harvempi työntekijä haluaa tehdä yö- ja viikonlopputyötä. Toisaalta alalla työvoiman tarve on useita kausittaita tai työntekijän tarve tulee hyvin nopeasti, jolloin esimerkiksi perehdytykseen ei ole aikaa.

– Asiakkaitamme on eniten toimistotyössä sekä tehtailla kokoonpanotöissä. Viime aikoina myös hoiva-alan tehtäviin on kysely tekijöitä. Ravintola-alalle on kuitenkin sijoittunut kaikkein vähiten.

– Työllistämisen prosessi etenee yleensä niin, että ensin asiakas menee työkokeiluun, joka kestää yhden kuukauden. Sen jälkeen mietitään jatkoa, onko se palkkatukea vai mitä hän haluaa. Jos työnteossa havaitaan jotain puutteita, työkokeilua voidaan jatkaa ja oppia lisää asioita, kertoo Jukka Hurrila.

Joskus yrittäjiäkin pitää muistuttaa siitä, että työnantajan tehtävä on antaa työtä monipuolisesti, jotta työkokeilun osa-alueet tulee tehdyksi. Länsivalmennus Oy:n asiakkaat ovat päässeet myös kesäoppisopimustöihin. 📍

### Suuret yritykset ja osatyökykyisten rekrytointi

Myös suuret yritykset voivat olla varovaisia osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnissa. Sairauslomien lisäksi suurtyönantaja seuraa tarkkaan henkilöstön ennenaikaisia työkyvyttömyyseläköitymisiä, mikä vaikuttaa yritysten eläkemaksuihin. Suomessa suuria yrityksiä koskee eläkemaksujärjestelmä eli mitä suurempi yrityksen omien työkyvyttömyyseläketapausten eläkemenä on, sitä suurempi on myös yrityksen maksuluokka ja työkyvyttömyysmaksu.

Toisaalta sama maksujärjestelmä myös kannustaa suuria yrityksiä panostamaan työntekijöiden hyvinvointiin ja käyttämään työolojen ja tehtävien mukautusta, jotta työntekijät pysyisivät työelämässä mahdollisimman pitkään.

Vähemmän tunnettu asia on se, että TE-toimisto voi antaa työllistyvän henkilön mukaan lausunnon, jolla työnantaja saa viideksi vuodeksi vapautuksen eläkemaksuriskistä eli jos sinä aikana työntekijä jää työkyvyttömyyseläkkeelle, työnantajan työkyvyttömyysmaksu ei nouse.

## Työmarkkinajohtajan ajatuksia välityömarkkinoista



**S**OSTEn ja välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän kyselytutkimus avasi yritysmaailman näkökulmia välityömarkkinoista ja heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämistä. Ilmeni muun muassa halu työllistämiseen, mutta toisaalta välityömarkkinoiden epäselkeys ja palkkatuen byrokraattisuus.

Tutkimuksessa monet yritykset kokivat, että työntekijästä ja hänen osaamisestaan olisi hyvä saada tarkempaa tietoa etukäteen. Palkkatuen merkitys korostui vastauksissa. Palkkatuen byrokraattisuutta ja hakemisen haastavuutta kritisoitiin. Yritykset kaipasivat selkeää tietoa välityömarkkinan mahdollisuuksista ja sopivuudesta yrityksen tarpeisiin. Toiveissa oli oppaita ja mahdollisuuksia kokeilla kevyellä ratkaisulla.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien palkkaamisessa työllistymisestä koituvaa kustannusriskiä pidettiin ratkaisevana. Riskien keventämiseksi kaksi tärkeintä keinoa olivat työkyvyttömyysaikaisten kustannuksien korvaaminen sekä työsuhteen päättämisen helpottaminen.

Hyvinvointiala HALIn työmarkkinajohtajana ymmärrän hyvin ne käytännön haasteet, mitä välityömarkkinoihin liittyy yritysten ja toki myös järjestöjen näkökulmasta. Mikäli palkattava työntekijä ei kaikin osin taidoiltaan vastaa osaavaa ammattityöntekijää, on tärkeää, että tukijärjestelmä kattaa tätä epäsuhtaa. Se pienentää yrityksen palkkaamiseen liittyvää riskiä ja kannustaa välityömarkkinoiden käyttöön.

Toisaalta näen, että välityömarkkinoissa on iso potentiaali sote-alan yhä pahenevan työvoimapulan helpottamisessa. Moni vaikeasti työllistettävä henkilö on hyvin motivoitunut pääsemään mukaan työelämään. Oma asenne on keskeistä sille, miten hyvin työelämässä selviää. Kynnys työelämään pääsemiseksi on paljon matalampi työvoimapulan aikana kuin laajan työttömyyden vallitessa.

Välityömarkkinoiden kautta työpaikoille voi myös tulla sellaista monimuotoisuutta, joka voi auttaa yksiköiden oman toiminnan kehittämisessä. Inhimillisyyttä eri ilmenemis- ja muotoineen on meidän kaikkien ominaisuus, niin työntekijöiden kuin asiakkaidenkin. Annetaan sen kukkia yhteiseksi hyväksi. 📍

**Tuomas Mänttari**

*Työmarkkinajohtaja, Hyvinvointiala HALI ry*

Hyvinvointiala HALI edistää yksityisten sosiaali- ja terveysalan ja varhaiskasvatuksen palveluja tuottavien yritysten ja järjestöjen toimintaedellytyksiä ja neuvottelee alan yleissitovat työehtosopimukset. Se myös neuvoo jäseniään työoikeudellisissa ja elinkeinopolitiikan kysymyksissä. HALIn 1 550 jäsentä työllistävät yli 100 000 sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaista. Liiton jäsenet tuottavat mm. vanhuspalveluita, lasten ja nuorten palveluita, lääkäripalveluita, kuntoutusta, suun terveydenhuoltoa, päihde- ja mielenterveyspalveluita sekä toimivat alan järjestötyössä. HALI on Elinkeinoelämän keskusliiton jäsen.

# Työnantajayhteistyö tarvitsee paradigman muutoksen

KUNTA- JA HYVINVOINTITYÖNANTAJAT KT



**Osaavan työvoiman saatavuusongelmat kurittavat niin yksityistä kuin julkista työnantajaa. Tässä kohtaa yleensä katseet kääntyvät kansainvälisten osaajien houkutteluun – siis työperäiseen maahanmuuttoon. Sen sijaan kotimaiset työvoimareservit – etenkin henkilöt, jotka haluaisivat ja pystyisivät antamaan työpanoksensa työmarkkinoilla – jäävät työnantajien ajatuksissa helposti marginaaliin.**

Usein osatyökykyisten ja vammaisten työllistymistä koskevissa tutkimuksissa kysytään työnantajien käsityksiä tekijöistä, joilla rekrytointikynnystä voitaisiin alentaa. Ratkaisuvaihtoehtoina tarjotaan erilaisten uhkakuvien ja etenkin työkyvyttömyydestä johtuvien taloudellisten riskien poistamista. Valitettavasti samalla pakotetaan työnantaja vastaamaan kuin osatyökykyiset ja vammaiset henkilöt muodostaisivat ryhmän, joka jakaa samat rajoitukset ja haasteet. Tutkimuksen tulos on tällöin jo ennakoita rajattu vastausvaihtoehtojen piiriin: kohderyhmän työllisyyttä voidaan edistää vain korvaamalla osatyökykyisen tai vammaisen työntekijän työkyvyttömyydestä aiheutuneet kustannukset ja alentamalla heidän irtisanomissuojaansa.

Aivan vastakkaista ääripäätä edustavat tutkimukset, joiden perusteella työnantajien asenteet osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistämiseen ovat muuttuneet viimeisten vuosikymmenten aikana myönteisempään suuntaan. Yhä useamman työnantajan mielestä työtä

hakevan osaaminen, motivaatio ja asenne työhön ovat ratkaisevammassa asemassa. Esimerkiksi lääkärin kohdalla, joka sattuu myös olemaan vammaisen henkilö, työnantaja tuskin kantaa huolta hänen osaamisestaan tai työkyvyttömyydestä aiheutuvista kustannuksista. Todennäköisesti tällöin pohdituttaa enemmän, miten työtä ja työolosuhteita tulisi mukauttaa, jotta sekä työn tuottavuus että työntekijän jaksaminen ja viihtyvyys mahdollistuisivat parhaalla mahdollisella tavalla


Ensimmäisessä tulokulmassa osatyökykyinen tai vammaisen työntekijä on työnantajalle taloudellinen rasite riippumatta hänen yksilöllisistä vahvuuksistaan ja taidoistaan. Tällainen samanlainen kohderyhmän yleistäminen taloudellisten rasitteiden perusteella esiintyy myös ns. määräosuusmallissa. Siinä työnantaja veloitetaan työllistämään sakkomaksujen uhalla tietty määrä osatyökykyisiä ja vammaisia henkilöitä.

Jälkimmäistä tulokulmaa voisi luonnehtia ratkaisukeskeiseksi ja tapauskohtaiseksi työllistymisprosessiksi. Riippuen työntekijästä on mahdollista, että hän ei tarvitse sen kummempia mukautuksia kuin muutkaan työntekijät. Joissakin tapauksissa tarvitaan sitten yksilöllisiä mukautustoimia, jotka kohdistuvat työvälineisiin, -olosuhteisiin, -aikoihin tai -tehtäviin. Työntekijä tarvitsee siis tukea yksilöllisen tarpeensa perusteella.

Vastaavasti työnantajien tilanne on yksilöllinen. On työnantajia, joilla on kokemusta osatyökykyisistä ja vammaisista henkilöistä työntekijöinä, ja he hallitsevat työtehtävien mukauttamisen ja työjärjestelyjen muotoilemisen. Vastaavasti löytyy

työnantajia, jotka tarvitsisivat tukea työtä hakevan osaamisen ja taitojen arviointiin suhteessa tarjolla oleviin työtehtäviin, työtehtävien räätälöintiin ja mukautuksiin. Tutkimusevidenssi tällaisten palveluiden vaikutuksista on tiivistettävissä: työnantajat ovat palveluihin tyytyväisiä ja näkevät niiden johtaneen lisääntyneeseen tuottavuuteen, parantuneeseen työilmapiiriin ja vähäisempiin poissaoloihin.

On olennaista tiedostaa, että työnantajan tuen tarve ei riipu työtä hakevan henkilön tai työntekijän palvelutarpeesta. On siis mahdollista, että työntekijä ei tarvitse tukea, mutta työnantaja tarvitsee. Tällöin työllistymistä edistävä työnantajayhteistyötä tulee määrittää työnhakijan/työntekijän tapaan ratkaisukeskeiseksi ja tapauskohtaiseksi asiakasprosessiksi. Työnantaja on siis myös asiakas, jolla on palvelutarpeita.

Valitettavasti työnantajapalvelut esimerkiksi osana työvoimapalveluja ovat tässä mielessä edelleen rakentumatta. Apua työn ja työntekijän sopivuuden edistämiseen voi saada vain työnhakija. Työkaluja ja työmenetelmiä työnantajapalveluihin on maassamme kehitetty hankkeissa, mutta niiden juurruttaminen on jäänyt vielä kesken. Työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallisessa ESR+ hankkeessa ”Uusia työmahdollisuuksia työpaikkoja kehittämällä” on ainakin suunnitelman tasolla tarkoitus levittää valtakunnallisesti eri toimialtoittain työnantajiin ja työpaikkoihin kohdistuvia palvelumalleja. Kunnissa ja hyvinvointialueilla on ainakin tarvetta tällaisille palveluille. 

**Patrik Tötterman**

*Työllisyys- ja sosiaalipolitiikan asiantuntija  
Kunta- ja hyvinvointityönantajat, KT*

Vates valvoo kohderyhmänsä etua historiallisen

# muutosvyyhdin keskellä




**S**anna Marinin hallituksen hallitusohjelmassa on useita osioita, joilla pyritään luomaan edellytyksiä osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllisyysasteen nousulle. Näitä ovat esimerkiksi Työkykyohjelma, jossa halutaan tukea osatyökykyisten henkilöiden työhön pääsyä ja työssä pysymistä sekä uusi yhteiskunnallisten yritysten strategiaan pohjautuva osaamiskeskus. Toimintansa on aloittamassa myös valtion kokonaan omistama erityistehtäväyhtiö Työkanava Oy, jonka kautta halutaan luoda työpaikkoja sekä sujuvoittaa työelämäsiirtymiä.

Työllisyyspalveluiden järjestelyvastuu siirtyy kunnille vuoden 2024 loppuun mennessä. Työn alla on kunnianhimoinen ja monitahoinen kokonaisuus, jossa yksittäisen osan liikauttaminen aikaansaa muutoksia tai muutostarpeita monella osa-alueella. Lindbergin ja Pakarisen mukaan sosiaaliturvan ja palkkatuen uudistuksilla on suuri taustavaikutus nykyisen työllisyyspolitiikan onnistumiseen jatkossa.

Tutustu Työpoliittisen aikakauskirjan artikkeliin: Osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistyminen ja työllistäminen muutoksessa.  
<https://bit.ly/TAK3-2021>

Vuoden 2021 Työpoliittisessa aikakauskirjassa (TEM 3/2021) Vatesin Jukka Lindberg ja Jaana Pakarinen esittelevät vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymisessä meneillään olevia muutoksia.

Artikkelissa todetaan, että osatyökykyisten henkilöiden työllisyystilanteen parantaminen on monimutkainen ja haastava tehtävä, sillä kohdejoukko on laaja ja moninainen. Työllisyysasioissa järjestöillä on pitkä kokemus palveluvalikoiman täydentäjinä työllisyyden hoidon tehtävistä, esimerkiksi kynnyskettömien palveluiden ja työllistämisen tuen palvelujen tuottajina. Välityömarkkina-toimijat ovatkin olleet aktiivisesti mukana järjestelmän uudistamistyössä ja pyrkineet luomaan malleja, jotka vastaavat paremmin asiakkaiden tarpeita.

Tässä historiallisen mittavassa muutoksessa Vatesin rooli kohderyhmiensä edunvalvojana korostuu. Muutosten luonteesta huolimatta säätiön työn vähimmäistavoitteena on, ettei vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden tilanne työelämässä ota askelia taaksepäin, ja ettei uusia väliinpuotoamisen paikkoja pääse syntymään. 

**”Näissä muutoksissa on tärkeä pystyä pitämään asiakkaat keskiössä.”**

## Onko niitä tekijöitä JA LÖYTYYKÖ TÖITÄ?

**K**uvittele, että olet jäänyt työttömäksi entisen työnantajasi supistaessa toimintojaan. Aiemmin identiteettiäsi määritellyt työ on pyyhkäisty pois ja huomaat masentuvasi kotona olemiseen. Työnhakutilanteessa koulutustasi arvostellaan vanhentuneeksi ja terveystulmat tuovat lisähuolia arkeen. Työttömyysjakso venyy ja pitenee. Et päässytäkään töihin niin nopeasti kuin olit ajatellut. Sinulle tarjotaan palkkatukea ja työkokeilua työllistämisen helpottamiseksi. Olet välityömarkkinoilla – vaaksan päässä työmarkkinoista.

Edellä on karrikoitu esimerkki työttömästä. Ketään ei hyödytä tilanne, jossa työllistäminen ei suju hyvin ja saldona on vain huonoja kokemuksia.

Moni ala huutaa työvoimapulaa – tarvitsemme lisää työvoimaa, jonka vuoksi osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämismahdollisuuksia pitäisi toteuttaa nyt eikä huomenna. Ketään ei hyödytä tilanne, jossa työllistyminen ei suju hyvin ja saldona on vain huonoja kokemuksia.


Asenneongelmia ja oikean tiedon puutetta on sekä yrityksissä että työttömällä. Tunteeko useamman vuoden työttömänä ollut nykypäivän työelämän vaatimukset? Työnantaja pohtii, osaako ja pystyykö työtön antamaan tarvittavan työpanoksen hänen yrityksessään? Vaatiiko perehdyttäminen tavallista enemmän aikaa ja voimia? Tarvitaan apukeinoja, joiden avulla saadaan nämä maailmat lähemmäs toisiaan. Välityömarkkinat ovat oiva keino tällaiselle kohtaamiselle.

Välityömarkkinoilta työllistyminen työmarkkinoille vaatii usein tukea ja ohjausta molempiin suuntiin. Hyppäys työelämään voi olla monelle liian suuri. Tällöin tarvitaan apukeinoja ja sopivan motivoivaa potkua työpaikan löytämiseksi.

Kylmästi ajatellen voidaan sanoa, että niin kauan kuin työntekijä ei tuota, on työntekijä yrittäjälle pelkkä kuluerä. Kuitenkin jokainen onnistunut rekrytointi on yrittäjälle satsaus tulevaisuuteen. Hyvistä työntekijöistä halutaan pitää huolta ja sitouttaa heidät omaan yritykseen. Työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara.

Työttömän työllistymiseen tarkoitettujen erilaisten tuet jakavat osin mielipiteitä. Yrittäjien kanssa keskusteltua on käynyt ilmi, ettei palkkatuki tai muu työllistämiseen liittyvä tuki saa olla syy rekrytointiin, mutta jos se madaltaa kynnystä työllistämiseen, ovat tuet paikallaan. Monesti kuulee manailtavan tukihakemusten olevan työläitä täyttää. On harmillista, jos työllistäminen jää tekemättä byrokratian takia.

Välityömarkkinoilta voi ammentaa apua sekä työtön että työnantaja. Ohjaus, tuki perehdyttämiseen ja apu tukiviidakon selvittämiseen ovat tärkeitä apukeinoja, joita soisi käytettävän enemmän.

Yrittäjä, jos kuka, ymmärtää veronmaksajien tarpeellisuuden yhteiskunnallemme. Jokainen työtön, joka saadaan työllistettyä, on voitto meille kaikille. On tärkeää aktivoida työtön mahdollisimman nopeasti ja motivoida työhön. Tähän on pyritty työnhakijoita koskevalla lakimuutoksella. Se, miten hyvin tässä lopulta onnistutaan, jää nähtäväksi. 

**Sari Pettersson**

*Rauman kaupunginvaltuutettu (kok.)  
Yrittäjä, palvelupäällikkö*

SARI PETERSSON





## Työn tukena

– keinoja ja välineitä

**T**yönantajat tarvitsevat kyselyn (ks. sivu 7) tulosten perusteella perustietoja rekrytoinnista ja sen tuesta. Tehdyssä kyselyssä ei keskitytty työssä pysymisen tukeen, mutta se on yhtä tärkeää. Jos ongelmia ilmenee työsuhteen aikana, on moni melko neuvoton. Yhden ratkaisun tarjoaa Vatesin Työn tukena -sivusto.

Sivuston tarkoituksena on auttaa erityisesti henkilöstön edustajia, mutta myös esihenkilöitä ja koko työyhteisöä ottamaan puheeksi työssä jatkamisen keinoja ja välineitä. Materiaali rakennettiin alun perin Työsuojelurahaston tuella. Kattava aineisto antaa monipuolisen kuvan työn tukemisesta. Sivustoa on syksyn 2022 aikana päivitetty ja laajennettu käsittelemään myös mm. rekrytoinnin ja perehdytyksen kysymyksiä. Myös oppimisvaikeuksien huomiointi työssä on otettu materiaaliin mukaan, sillä työikäisten oppimisvaikeuksiin on vaikea saada sopivaa tukea ja palveluja.

**Lue lisää** [www.vates.fi/tyon-tukena](http://www.vates.fi/tyon-tukena)



Viime aikoina useat toimijat, kuten työeläkeyhtiöt ja Työterveyslaitos ovat koonneet sivuilleen vastaavanlaisia tietopaketteja työkyvyn tueksi. Työn tukena -sivustollakin on hyödynnetty olemassa olevia aineistoja. Pyrimme kuitenkin jatkamaan edelleen sivuston kehittämistä yhteistyössä eri kumppanien kanssa pitäen mielessä vammaisten ja osatyökykyisten työntekijöiden näkökulmat ja erityispiirteet.

## YYO – Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus

**Y**hteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus tarjoaa valtakunnallista neuvontaa ja ohjausta yhteiskunnallista yritys-toimintaa harjoittaville tai käynnistävälle yrittäjille ja yhteisöille yritys muodosta ja toimialasta riippumatta. Tukea on tarjolla hallinnon tai rahoituksen järjestämiseen, vaikuttavuuden johtamiseen ja liiketoiminnan kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Tärkeä osa toimintaa ovat osatyökykyisten työllistämisen toimintamallien keräämi-

nen, arviointi ja jakaminen sekä työhön integroivien toimijoiden verkostojen vahvistaminen ja tunnettuuden parantaminen. Vates keskittyy työssään näihin toimintoihin.

Osaamiskeskusverkostoa luotsaa Yhteiskunnallisten yritysten liitto Arvo ry, ja muut jäsenet ovat Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy, Kuntoutussäätiö sr, Osuustoimintakeskus Pellervo ry, Silta-Valmenusyhdistys ry ja Vates-säätiö sr.

**Lue lisää** [yyo.fi](http://yyo.fi)

## Job Shadow Day

– asenteisiin vaikuttamista, hyviä kohtaamisia

**Y**hteiseurooppalaisen Job Shadow Day -päivän tarkoituksena on vaikuttaa asenteisiin ja tuoda esille erityistarpeita omaavien henkilöiden osaaminen ja motivaatio työntekoon. Suomessa päivä on ensisijaisesti asenteenmuokkausta, jonka avulla on mahdollista luoda paikallista ja alueellista yhteistyötä erityisryhmien työllistymisen tueksi ja mahdollistamiseksi. Päivän aikana pyritään järjestämään onnistuneita kohtaamisia työnantajien ja työn seuraajien välillä.

Job Shadow Day (työn seurannan päivä) järjestetään keväisin, yleensä toukokuun lopulla. Päivä on tarkoitettu kaikille, jotka tarvitsevat tukea työllistymiseen.

Job Shadow Day -päivään on osallistunut laaja kirjo erilaisia ja erikokoisia yrityksiä. Mukana on ollut maatiloja, seurakuntia, radioasemia, leipomoita, kauppiaita, kahviloita, eläintarvikeliikkeitä ja pelastuslaitoksia – siis koko työelämän kirjo. Uutena aluevaltauksena vuonna 2022 oli Lento-Tulli. Työnantajat ovat olleet tyytyväisiä työn seuraajiin, heistä on ollut



Vuoden 2023  
Job Shadow Day  
**25.5.**

konkreettista apuakin, ja onpa muutama nuori päässyt oppisopimukseen tai saanut töitä.

Mukana olleista yrityksistä 90 % suosittelisi päivään osallistumista muille yrityksille. Osallistuneista työnantajista 55 % koki, että asenteet osatyökykyisten (henkilöiden) osaamisen suhteen muuttivat päivän ansiosta myönteisemmiksi.

**Lisätietoja** [www.jobshadowday.fi](http://www.jobshadowday.fi)

*"Työhön tutustujalla oli aktiivinen ja innostunut ote ja tekemisen meininki. Heittäytyi rohkeasti kokeilemaan uusia asioita ja halusi saada päivästä irti paljon. Positiivista tässä oli myös se, että oli vain yksi päivä, johon on helpompi löytää opastavaa & ohjaavaa resurssia."*

## Tietopaketit Vatesin sivuilla

**V**ates-säätiön verkkosivuille on koottu tietopaketit mm. aluepäätäjille, tietoa saavutettavuudesta, työllistymisen tuista

ja keinoista sekä järjestöjen työllisyyspalveluista.

**Lisätietoja:** [www.vates.fi/tietopaketit](http://www.vates.fi/tietopaketit)



## Disability Employment Forum

– yhteistyötä yhteisen tavoitteen eteen

Vates järjestää vuosittain yhteistyökumppanin kanssa Disability Employment Forumin. Tapahtuman tarkoituksena on edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä kehittämällä työnantajayhteistyötä. Foorumissa tiedotetaan tukimuodoista, palveluista ja käytännöistä, joilla työnhakijat ja työnantajat voidaan saattaa yhteen, ja joiden kautta työllistymistavoitetta voidaan edistää. Tilaisuus on osa työnantajien kanssa käytävää vuoropuhelua, ja paikalla on työnantajien edustajia kertomassa toimiviksi todetuista käytännöistä.

Tapahtuma on samalla myös vertaisoppimisen ja työn kehittämisen foorumi työllistymisen tuen parissa toimiville asiantuntijoille. Toimivan työnantajayhteistyön kautta työtä etsivän henkilön on mahdollista työllistyä, työhönvalmentajat pääsevät tarjoamaan parhaan mahdollisen

tukensa, ja työnantaja löytää juuri oikean tekijän tarpeeseensa.

Vuonna 2022 yhteistyökumppanina toimi Nuorten Ystävät ry ja päivän teemana oli *Erilaisia työnantajia, monenlaisia osaajia*. Tapahtuman keskusteluissa todettiin, että toimiva yhteys työnantajien kanssa on paitsi työllistymisen edistämisen avain, parhaimmillaan myös antoisaa kaikille osapuolille ja eduksi koko yhteiskunnalle. Toimivan työnantajayhteistyön kautta työtä etsivän henkilön on mahdollista työllistyä, työhönvalmentajat pääsevät tarjoamaan parhaan mahdollisen tukensa, ja työnantaja löytää juuri oikean tekijän tarpeeseensa.

Aikaisempien vuosien yhteistyökumppaneita ovat olleet Suomen CP-liitto, Mielen terveyden keskusliitto ja Autismiliitto.

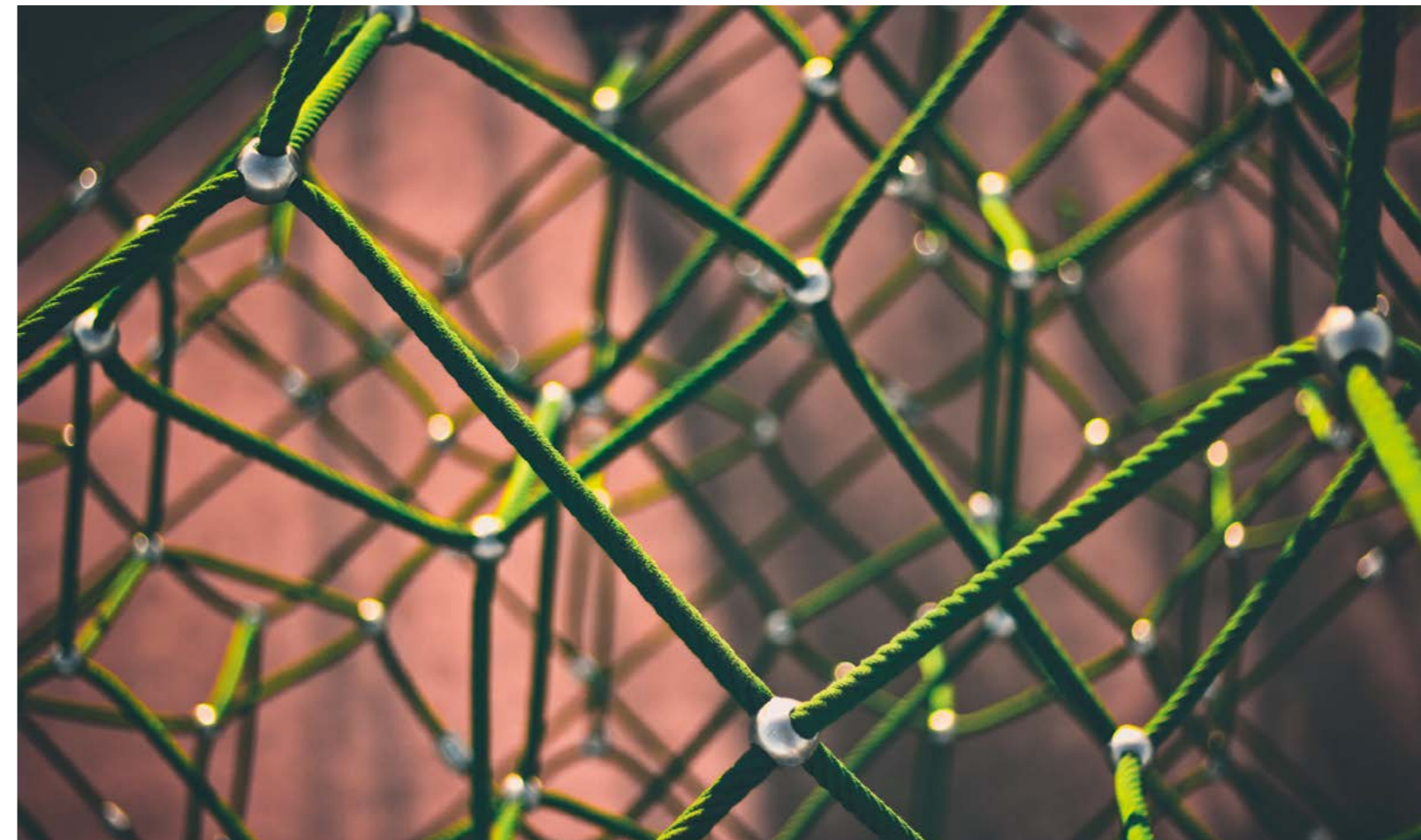
Vuoden 2023 kumppani on Eläkevaikutusyhtiö Ilmarinen.

Tutustu DEFiin: [bit.ly/DEF-konsepti](https://bit.ly/DEF-konsepti)  
[bit.ly/DEF-tallenteet](https://bit.ly/DEF-tallenteet)

### Tuettu työllistyminen

Vatesin verkkosivuilla on osio, jossa on tietoa tuetusta työllistamisestä ja työhönvalmentajapalvelusta työnantajille.

Lisätietoa: [www.vates.fi/vates/kehittamistoiminta/tuettu-tyollistyminen/tyonantajille.html](https://www.vates.fi/vates/kehittamistoiminta/tuettu-tyollistyminen/tyonantajille.html)



Tietoa työnantajalle:

## etuudet ja palvelut osatyökykyisen henkilön rekrytoinnin tukena

**Työnantajat voivat saada monenlaista tukea ja apua osatyökykyisen henkilön palkkaamiseen. Alla pähkinänkuoressa tietoa tukimuodoista, joita on mahdollista hyödyntää osatyökykyisten henkilöiden palkkaamisessa.**

### Palkkatuki – tuki palkkauskustannuksiin

Palkkatuki on TE-toimiston myöntämä rahallinen tuki työttömän tai osatyökykyisen henkilön palkkaamiseksi. Työttömän työnhakijan palkkaamiseen on mahdollista saada palkkatukea 30, 40 tai 50 prosenttia palkkauskustannuksista – joissain tilanteissa jopa enemmän.

Kun organisaatio on löytänyt sopivan työntekijän, jolla on oikeus palkkatukeen, se voi lähettää palkka-

tukihakemuksen Työ- ja elinkeinotoimiston verkkosivuilla. Hakemus tulee lähettää ennen, kuin työntekijä palkataan, sillä tukea ei voida myöntää työsopimuksen tekemisen jälkeen. TE-toimisto myöntää palkkatuen harkinnanvaraisesti arvioiden työnhakijan tuen tarpeen kyseisessä työssä. Palkkatukea ollaan uudistamassa. Palkkatuki uudistuksen on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2023 alusta.

### Työllistämisen kuntalisä – lisätuki työllistämiseen tai oppisopimuskoulutuspaikan tarjoamiseen

Kaupunki-/kuntalisä on kaupunkien ja kuntien työllistämistuki. Sitä maksetaan kuntakohtaisin ehdoin yrityksille, yhdistyksille ja säätiöille sekä yksityisille



työnantajille kunnassa asuvan työttömän työllistämiseen. Osa kunnista edellyttää kuntalisän myöntämiseksi, että henkilölle on myönnetty palkkatuki. Lisätietoa kuntalisästä löytyy kuntien verkkosivuilta.

#### Työolosuhteiden järjestelytuki – tuki uudelle tai vanhalle työntekijälle, jolla on tarpeita työympäristön muutoksiin tai toisen henkilön tukeen

Työolosuhteiden järjestelytukea haetaan TE-toimistosta uudelle tai vanhalle työntekijälle, kun työnantajalla ei ole kohtuullisia edellytyksiä toteuttaa työhön tarvittavia

#### Rekrytoinnin tuen palvelut:

**Alueesi TE-toimisto:** TE-toimisto tuo yhteen työnhakijat työnantajat. Toimistosta saa myös neuvontaa talous- ja tukiasioissa sekä todistuksen osatyökykyisyydestä suurtyönantajaa varten.

**Erityisammattioppilaitokset:** Monenlaisia työntekijän löytämisen ja yhteistyön mahdollisuuksia sekä asiantuntemusta palkkaus- ja harjoittelu-prosesseista ja työntekijän tuen tarpeesta. Katso esim. [ameo.fi](#)

**Työllistymistä edistävät järjestöt ja hankkeet:** Katso esim. Vatesin järjestöjen työllisyyspalvelut -sivu [bit.ly/vates-jarjestot](http://bit.ly/vates-jarjestot)

#### Hyödyllisiä verkkosivuja:

[tem.fi/palkkatuki](http://tem.fi/palkkatuki)

[bit.ly/vates-kuntalisat-palkkiot](http://bit.ly/vates-kuntalisat-palkkiot)

[tem.fi/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki](http://tem.fi/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki)

[www.tyohonvalmennus.fi](http://www.tyohonvalmennus.fi)

[toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset](http://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset)

mukautuksia ilman tukea. Tuella pyritään edistämään henkilön työssä pysymistä tai työllistymistä. Tukea voi saada esimerkiksi vamman vuoksi tarpeellisiin työvälineisiin tai kalusteisiin taikka muutoksiin työoloissa. Lisäksi tukea voidaan hakea korvaamaan toisen työntekijän antaman avun kustannuksia.

#### Työhönvalmentajan palvelut – tuki työntekijälle, työnantajalle ja työkavereille työnhakuun, rekrytointiin tai työtehtävien muokkaukseen

Työhönvalmentaja voi tukea sekä työntekijää että työnantajaa esimerkiksi työtehtävien kartoittamisessa, osaamisen sanoittamisessa ja tukien hakemisessa. Lisäksi työyhteisö voi saada työhönvalmentajalta ohjausta uuden kollegan vastaanottamiseen tai osatyökykyisen henkilön tukemiseen.

Työhönvalmennus on henkilökohtainen harkinnanvarainen etuus. Työhönvalmentajan voi saada mm. TE-toimiston, eläkeyhtiön, oppilaitoksen, järjestön tai Kelan palveluista.

#### Työkokeilu

Työkokeilussa työnantaja selvittää työntekijän soveltuvuutta, työkykyä ja jaksamista työpaikalla. Työkokeilu ei ole työsuhde, eikä siitä makseta palkkaa. Työkokeilijan voi löytää TE-toimiston, Kelan tai työeläkeyhtiön kautta. 📧

# Vates

## säätiö sr

Vates-säätiö sr on vammaisjärjestöjen perustama asiantuntijaorganisaatio. Säätiön strategisena taustavoimana on 46 taustayhteisöä, jotka ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä, niiden alueellisia yhdistyksiä, erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita.

Vates-säätiö edistää vammaisten ja osatyökykyisten sekä pitkäaikaissairaiden yhdenvertaista työllistymistä. Toimintamuotojamme on kehittäminen, vaikuttaminen, kouluttaminen, tiedottaminen ja verkottaminen. Säätiö toimii yhteistyössä työllistämisen, kuntoutuksen ja koulutuksen sidosryhmien kanssa.

Vates-säätiö on toiminut vuodesta 1993.

Lisätietoja: [www.vates.fi](http://www.vates.fi)



**Vamma/sairaus ja työ** -esitesarjassamme on tähän mennessä ilmestynyt mm. MS-tauti ja työ, Autismikirjo ja työ, CP-vamma ja työ, Mielen terveys ja työ -esitteet.

#### TULOSSA!

- Aivovamma ja työ -esite vuoden vaihteessa, yhteistyössä Aivovammaliiton kanssa.
- Disability Employment Forum (DEF) -tapahtuma, 12.10.2023 yhteistyössä Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen kanssa.



#### Seuraa meitä somessa:

- Twitter: @kyvytkayttoon
- Facebook: @vatesaatio
- instagram.com/vatesaatio/
- LinkedIn → Vates-säätiö
- YouTube → Vates-säätiö
- Soundcloud → Vates-säätiö

#### Tilaa uutiskirjeitämme:

- Vates INFO
- Työhönvalmennuksen uutiskirje
- Väilytömarkkinat-uutiskirje
- Viestintäverkoston uutiskirje

[bit.ly/vates\\_uutiskirjeet](http://bit.ly/vates_uutiskirjeet)

# Ilmiöitä OSATYÖKYKYISYYDEN ympärillä

Artikkelikokoelma pureutuu laajasti työn, työkyvyn, tuen ja ohjauksen, työllistymisen ja työssä pysymisen kysymyksiin. Fokus on työllistymiseensä tukea tarvitsevilla ihmisillä ja heitä eteenpäin tukevilla ammattilaisilla.

**T**eos tarjoaa uusia näköaloja osatyökykyisten, vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymisen edistämisen maailmaan.

Artikkelit ovat Vatesin kehittämishenkilöstön ja muiden alan asiantuntijoiden käsialaa.

#### Aihealueet:

- Oikeus työhön on jokaisen oikeus
- Tuettu työllistyminen ennen ja nyt
- Yhdenvertaisesti töihin? Vammaisten nuorten näkökulma
- Monimuotoinen työelämä – saavutettava kaikille?

Hinta: 20 euroa + postituskulut



Tilaa Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä -julkaisu:  
[bit.ly/kirjatilaus-vates](https://bit.ly/kirjatilaus-vates)

tai lähettämällä sähköposti osoitteeseen [viestinta@vates.fi](mailto:viestinta@vates.fi)