

Riitta-Liisa Rotinen

MONIMUOTOISEN TYÖVOIMAN TYÖLLISTÄMINEN

Selvitys yhteiskuntavastuullisen työllistämisen esteistä ja edellytyksistä sekä työllistämisen esteistä ja kehittämistarpeista Etelä-Savossa



Diakonia-ammattikorkeakoulu
2008

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA
D Raportteja 49

Julkaisija: Diakonia-ammattikorkeakoulu

Kannen kuva: Tiina Hallenberg
Taitto: Roope Lipasti

ISBN 978-952-493-061-1 (nid.)
ISBN 978-952-493-062-8 (pdf)
ISSN: 1458-3674

Juvenes Print Oy
Tampere 2008

TIIVISTELMÄ

Riitta Liisa Rotinen

Monimuotoisen työvoiman työllistäminen. Selvitys yhteiskuntavastuullisen työllistämisen esteistä ja edellytyksistä sekä työllistämisen esteistä ja kehittämistarpeista Etelä-Savossa

Helsinki : Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2008

40 s.

Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja

1 liite

D Työpapereita, 49

ISBN 978-952-493-061-1 (nid.)

ISSN 1458-3674

ISBN 978-952-493-062-8 (pdf)

Selvityksen tavoitteena oli kartoittaa etelä-savolaisten työnantajien näkemyksiä yhteiskuntavastuullisen työllistämisen esteistä ja edellytyksistä sekä työllistämisen esteistä ja kehittämistarpeista. Selvitys toteutettiin webropol sähköpostikyselynä, joka lähetettiin 449 etelä-savolaiselle työyhteisölle. Kyselyyn vastasi 57 työnantajaa, joista 28 oli yrityksiä ja 23 yhdistyksiä/järjestöjä/säätiöitä sekä neljä kuntatyönantajaa.

Selvityksessä havaittiin, että kyselyyn vastanneet etelä-savolaiset työnantajat suhtautuvat pääsääntöisesti myönteisesti yhteiskuntavastuulliseen työllistämiseen. Keskeisemmäksi työllistymisen edellytykseksi nousi työvoiman tarve.

Työnantajat toivat myös esiin monia kehittämissuhteita työllistämispalvelujen ja tukien suhteen. Selvityksen perusteella voidaan todeta, että työnantajille tulee tarjota entistä enemmän tietoa työllistämiseen liittyvistä palveluista ja tukimuodoista sekä antaa apua ja tukea työllistämisen vaatimiin paperitöihin. Huomiota tulee kiinnittää myös avun tarjoamiseen työntekijän alkuvaiheen ohjauksessa ja perehdytyksessä.

Yhdistyksien kohdalla oman haasteensa muodostavat työtilojen, ohjauksen ja rahan puute. Työvoiman tarvetta heillä olisi.

Lisätietoja

Selvitys toteutettiin osana Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoimaa Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa Työyhteisöjen monimuotoisuus -hanketta. Rahoituksen hankkeelle on myöntänyt Etelä-Savon TE -keskus

Asiasanat:

yhteiskuntavastuu, työllistäminen,
monimuotoisuus

Teemat:

Kansalaisyhteiskunta
Hyvinvointi ja terveys

Julkaistu:

Painettuna ja Open Access-julkaisuna

Painetun julkaisun tilaukset:

Granum-verkkokirjakauppa <http://granum.uta.fi/>

Verkko-osoite

http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/D_49_9789524930628.pdf

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 YHTEISKUNTAVASTUULLINEN TYÖLLISTÄMINEN JA TYÖYHTEISÖJEN MONIMUOTOISUUS	9
3 TYÖLLISTÄMISTÄ TUKEVAT PALVELUT JA MUUT TUKITOIMET	12
4 SELVITYKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTUS	16
5 ESTEET, EDELLYTYKSET JA KEHITTÄMISTARPEET	17
6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	36
LÄHTEET	39
LIITE KYSELYLOMAKE	41



1 JOHDANTO

Työmarkkinat tulevat Suomessa muuttumaan lähivuosina merkittävästi. Jo vuonna 2004 Suomen työmarkkinoilta alkoi poistua enemmän työvoimaa kuin sinne tulee. Eläkeläisten määrä kasvaa ja työikäisten määrä vähenee. Matti Vanhasen II hallituksen hallitusohjelmassa (Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma, 19.4.2007,11) todetaan, että työvoiman riittävä saatavuus on uhka lähivuosien vahvalle talouskasvulle.

Työvoiman saatavuudessa ei kuitenkaan nähdä olevan pitkällä aikavälillä syntymässä määrällistä työvoimapulaa, vaikka työvoima vähenee suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Sen sijaan työvoiman saatavuudessa arvioidaan esiintyvän aikaisempaa enemmän työvoimakapeikkoja liittyen työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaamiseen. Joskus syynä on tarvittavan osaamisen puute, usein myös se että työvoiman tarjonta ja kysyntä eivät kohtaa alueellisesti. Ratkaisuna työvoiman saatavuuden ongelmiin nähdään kotimaisen käyttämättömän työvoiman saaminen käyttöön. Siihen arvelaan kuuluvan työttömiä ja sellaisia työvoiman ulkopuolella olevia henkilöitä, jotka ovat vedettävissä takaisin työelämään tai joiden joutuminen työvoiman ulkopuolelle on ehkäistävissä. (Työhallinnon toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2008-2011).

Tätä käsitystä työvoiman saatavuuden ratkaisemiseksi tukevat myös erilaiset selvitykset, joita on viime vuosina tehty. Pellervon taloudellinen tutkimuskeskus selvitti vammaisten työkykyä ja tutkimuksessa (Holm & Happonen, 2007, 1) arvioitiin, että Suomessa olisi noin 300 000 vammaista henkilöä, joista 30 % kokee työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Samansuuntaisia tuloksia sai myös työministeriön asettama selvityshenkilö Mika Vuorela (Vuorela 2008). Työttömätkin ovat pääsääntöisesti työkykyisiä ja työhaluisia (Holm, Jalava & Ylöstalo 2006; Aho, Virjo, Tyni & Koponen 2005; Työvoima 2025 raportti). Alihyödynnettyjä resursseja on vammais-

ten ja pitkään työttömänä olleiden lisäksi monissa ryhmissä: mm. osatyökykyiset henkilöt, pitkäaikaissairaat, romanit ja nuoret. Kotimaisen potentiaalain työvoiman lisäksi tarvitaan työvoimaa ulkomailta. Tarvitaan myös uusia mahdollisuuksia jo täällä oleville maahanmuuttajille.

Nykyinen hallitus on ottanut tavoitteekseen selvittää kaikki ne mahdollisuudet ja keinot, joilla jokaisen työpanos voitaisiin käyttää hyödyksi (Hysälä, 2007). Perusturvauudistus on jo käynnistetty. Uudistamisen yhtenä keskeisenä tavoitteena ovat järjestelmän selkiyttäminen ja työhön kannustavuuden lisääminen. Lisäksi keskusteluissa ovat vammaisten ja osatyökykyisten (eläkkeellä olevienkin) työssäkäyntimahdollisuuksien parantaminen sekä perusturvaa että muuta lainsäädäntöä uudistamalla. Esimerkiksi monet vammaisista henkilöistä ovat joutuneet suoraan eläkkeelle ilman, että heillä olisi ollut mahdollisuuttakaan kokeilla osaamistaan työelämässä.

Vaikka rekrytointiongelmien ovat Etelä-Savossa yleistyneet (Hämäläinen, i.a), tällä hetkellä elämme Etelä-Savossa ”ei vielä työvoimapula” -tilanteessa lukuun ottamatta joitakin erityisosaamista vaativia aloja. Haasteeksi nousee, kuinka luoda avoimille työmarkkinoille työllistymismahdollisuuksia henkilöille, jotka syystä tai toisesta ovat vailla työtä. On olemassa monia tärkeitä hankkeita, joissa parannetaan työntekijöiden yksilöllisiä valmiuksia. Heitä kuntoutetaan ja aktivoidaan, heille tehdään työnhaku- ja palvelusuunnitelmia ja heidän työllistämistään tuetaan taloudellisin keinoin. Tämä on erittäin merkityksellistä heidän itsensä kannalta, mutta aktiivisella työvoimapolitiikalla on todettu (Luukkonen, Korkeamäki, Kyyrä (2005, 78) olevan merkitystä myös työvoiman kysynnälle. Tutkijoiden (emt.78) mukaan erityisesti pienyritykset rekrytoivat tukityössä olleiden joukosta. On siis merkityksellistä kääntää huomio työnantajien työllistämismahdollisuuksiin ja tukea heidän edellytyksiään selviytyä monimuotoisen työvoiman kanssa.

Diakonia-ammattikorkeakoulun Idän Pieksämäellä sijaitseva toimipaikka on tarttunut tähän kysynnän lisäämisen haasteeseen Työyhteisöjen monimuotoisuus -hankkeella, jolle Etelä-Savon TE-keskus on myöntänyt ESR-rahoituksen ajalle 1.6.2008 -31.12.2010. Hankkeen tavoitteena on löytää ja kehittää toimintamalleja, joilla edistetään avointen työmarkkinoiden halua, valmiuksia ja mahdollisuutta työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä.

Ensimmäisenä tehtävänä hankkeella oli selvittää etelä-savolaisten työnantajien näkemyksiä yhteiskuntavastuullisen työllistämisen esteitä ja edellytyksiä sekä kartoittaa työllistämisen esteitä ja edellytyksiä. Tämä raportti kertoo tuon selvityksen tulokset.

2 YHTEISKUNTAVASTUULLINEN TYÖLLISTÄMINEN JA TYÖYHTEISÖJEN MONIMUOTOISUUS

Yritysten yhteiskuntavastuun perinteet juontavat juurensa 1800 -luvun sääty-yhteiskuntaan. Koska tuolloin ei vielä ollut yhteiskunnan järjestämää sosiaalipoliittista turvaverkostoa, yritykset tarjosivat mm. koulutusta ja terveyspalveluja työntekijöilleen. Laajemmin julkiseen keskusteluun yhteiskuntavastuun käsite nousi 1970 -luvulla. (Ahonen ym. 2008, 22). Yhteiskuntavastuussa on Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 26) mukaan kyse siitä, että yritykset tavoittelevat kestävästä kehityksestä mukaista toimintaa, joka ottaa huomioon taloudellisen toiminnan suhteen luontoon, ihmisyhteisöihin ja yksilöiden elämään. Yhteiskuntavastuussa on kysymys yrityksen vapaaehtoisesta, lainsäädännön ylittävästä toiminnasta. Se on myös työnantajien järjestön (TT 2001) mukaan kilpailutekijä, joka vaikuttaa yrityksen kuvaan ja menestymiseen markkinoilla. Yhteiskuntavastuullinen työllistäminen liittyy yhteiskuntavastuun sosiaaliseen ulottuvuuteen.

Yhteiskuntavastuullisen työllistämisen puolestapuhujia löytyy tällä hetkellä monilta tahoilta sekä Euroopan Unionissa että Suomessa. Euroopan yhteisöjen komissio on tiedonannossaan (Euroopan yhteisöjen komissio i.a) Euroopan parlamentille, neuvostolle ja Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle kehottanut eurooppalaisia yrityksiä sitoutumaan entistä vahvemmin yhteiskuntavastuuseen. Komissio näkee (emt.), että Euroopassa saadaan aikaan paremmin yhdentyneet työmarkkinat ja suurempi sosiaalinen osallisuus, kun yritykset pyrkivät palkkaamaan heikommassa asemassa oleviin ryhmiin kuuluvia henkilöitä.

Suomessa Tasavallan presidentti Tarja Halonen puuttui uuden vuoden puheessaan osallistumismahdollisuuksien antamiseen kaikille. Työministeri Tarja Cronberg on useissa yhteyksissä puhunut sosiaalisemman Euroo-

pan ja suomalaisten työyhteisöjen monimuotoisuuden puolesta. Niin ikään työministerin toimeksiannosta on tehty selvitys (Vuorela 2008) kuntoutustuella ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden työllistymisestä ja työelämään paluun edistämisestä. Kirkkokaan ei ole jäänyt sivustakatsojaksi. Kuluneena vuonna kirkon yhteisvastuukeräys kiinnitti huomiota kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksien edistämiseen. Kirkon sosiaalifoorumin 2008-2009 teemana on työ ja osallisuus (Kirkkopalvelut i.a). Tämän teeman alla sosiaalifoorumi pyrkii vaikuttamaan mm. asenteisiin, jotta kaikkien halukkaiden olisi mahdollisuus osallistua työelämään (Kirkkopalvelut i.a.).

Maassamme toimii myös vastuullisen yritystoiminnan verkosto Finnish Business & Society ry (FiBS), jonka tarkoituksena on edistää taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestäväää yritystoimintaa. Verkoston tavoitteena on saada yritykset omaksumaan yhteiskuntavastuu osaksi strategista suunnittelua ja jokapäiväistä johtamista ja tehdä näin yhteiskuntavastuusta yritysten konkreettinen menestystekijä niin asiakkaista, työntekijöistä kuin sijoittajista kilpailtaessa (FiBS i.a.) FiBS illä on myös monimuotoisuustyöpaja, jonka tavoitteena on lisätä yritysten tietoisuutta sekä oman henkilöstön että potentiaalisten työntekijöiden monimuotoisuuden hyödyistä (FiBS i.a.)

On olemassa myös toisenlaista ajattelua. Yhteiskuntavastuuta kritisoivissa puheissa korostetaan monesti liike-elämän vastuuta yksinomaan taloudestaan ja sen vastuuta nimenomaan osakkeenomistajia kohtaan (Moilanen & Haapanen, 2006, 20). Mm. Sammon konsernijohtaja Björn Wahlroos ravisteli valtakuntaa kuluvan vuoden syyskuussa toteamalla, että yrityksillä ei voi olla moraalialia, vaan yritykset hoitavat oman asiansa ja valtio kantaa yhteiskunnallisen vastuun. Yrityksiä kuitenkin tuetaan verovaroin, joita maksavat myös työtä vaille olevat henkilöt, joten voidaan ajatella, että vastuullisuus koskee myös vastuuta näitä rahoittajia kohtaan (emt. 20). Toki on totta, että yrityksen tehtävänä on harjoittaa kannattavaa liiketoimintaa, mutta se voidaan tehdä eettisesti erilaisilla tavoilla. Ahosen ym. (2008, 23) mukaan yritykset ja niiden organisaatiot muodostuvat yksittäisistä ihmisistä ja yhteiskuntavastuun toteuttamisen taustalla vaikuttavat aina yrityksen työntekijöiden toimintatavat ja arvot, jotka muodostavat yrityksen etiikan.

Monimuotoisen työvoiman työllistäminen ja monimuotoisten työyhteisöjen kehittäminen antavat yritykselle mahdollisuuden osoittaa yhteiskuntavastuunsa sosiaalista ulottuvuutta. Tätä ei tule nähdä pelkästään yrityk-

sen voimavaroja vievänä asiana vaan myös suurena mahdollisuutena. Tulevaisuudessa kilpaillaan työvoimasta ja tässä kilpailussa menestyvät oletettavasti parhaiten ne työnantajat, joilla on hyvä maine. Monimuotoisten työyhteisöjen hyvä johtaminen puolestaan edesauttaa työntekijöitä jaksamaan paremmin työssään. Lisääntynyt hyvinvointi näkyy myös lisääntyvänä tuotavuutena. Eikä tämä koske pelkästään uutta työhön rekrytoitavaa henkilöstöä vaan jo olemassa olevaakin.

Huomiotta ei voitane myöskään jättää sidosryhmien, ennen muuta asiakkaiden mielipiteitä yhteiskuntavastuullisesta työllistämisestä. Pirkka -lehdessä (10/2008,15) kerrottiin, että kaupan myynti kasvoi 30 % sen jälkeen kun sinne oli työllistetty kehitysvammainen henkilö. Samansuuntaisia tuloksia sai pääkaupunkiseudulla toimiva Helsingin Osuuskauppa (nykyisin Hok-Elanto) jo vuonna 2002 selvittäessään asiakkaidensa keskuudessa vastuullisuuden merkitystä kuluttajille. Tutkimuksesta kävi ilmi mm.:

- 60 % vastaajista on valmis maksamaan enemmän eettisesti toimivan yrityksen tuotteista. Vain 2 % vastaajista ei suosi vastuullisesti toimivia yrityksiä

- 95 % vastaajista pitää yhteiskunnallisesti vastuullista toimintaa tärkeänä kilpailuetuna

- Vajaakuntoisten palkkaamiseen suhtauduttiin positiivisesti: vain 3 %:a vastusti ajatusta. (Levänen Antero, 2003)

3 TYÖLLISTÄMISTÄ TUKEVAT PALVELUT JA MUUT TUKITOIMET

Työllistämistä tukevien palveluiden ja taloudellisen tuen avulla pyritään madaltamaan tarvittaessa monimuotoisen työvoiman sijoittumista työmarkkinoille. Taulukossa 1. on kuvattu lyhyesti työvoimahallinnon palveluita, joista osa kohdistuu suoraan työnantajalle, osa puolestaan työntekijälle. Työvoimahallinnon tarjoamien palvelujen lisäksi ammatillista kuntoutusta järjestävät myös Kansaneläkelaitos, työeläkelaitokset sekä tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset.

Taloudellisen tukemisen tarkoituksena on kompensoida työntekijän alemmaa tuottavuutta. Näin valtiovalta jakaa rekrytointiin liittyvää riskiä yritysten kanssa. Luukkosen, Korkeamäen ja Lyyran (2005, 78) tutkimuksessa havaittiin, että erityisesti pienet yritykset haluavat riskin jakamista. Heidän (emt.78) mukaansa uusi työntekijä muodostaa pienessä yrityksessä suuren osan työvoimasta ja tukityö mahdollistaa potentiaalisiin uusiin työntekijöihin tutustumisen normaalia edullisemmin. He (emt.78) pitävätkin mahdollisena, että aktivoivan työvoimapolitiikan rinnalle olisi syntynyt uusi sivutehtävä, pienten yritysten epäsuora tukeminen ja tukityöllistäminen on voinut synnyttää positiivisia ulkoisvaikutuksia näiden yritysten kasvuna ja kenties vältettyinä yrityskuolemina.

Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006) tutkivat heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistämistä yksityisen palvelusektorin näkökulmasta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työnantajien tieto työllistämisen tukipalveluista oli puutteellinen, eikä koskenut pelkästään tarjolla olevia tukia vaan myös heikoimmassa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden työkykyä ja työllistämiseen liittyviä riskejä, mikä voi ilmetä myös yritysten kielteisenä asenteena näiden henkilöiden työllistämiseen. Tämän vuoksi tarvittaisiin palvelujen

tunnettuuden lisäämistä, työllistymispalveluiden ja yritysten välistä kumppanuuteen perustuvaa, yritysten toimintaa tuntevaa yhteistyötä sekä aktiivista jalkautumista yrityksiin ja tilannekartoituksia paikan päällä. Pitkäjänteinen kumppanuus mahdollistaa ennakkoluulojen häviämisen ja työnhakijoiden työkykyä koskevien käsitysten tarkentumisen (Ala-Kauhaluoma, Härkäpää 2005, 75-77). Pitkäjänteisestä kumppanuudesta samansuuntaisia kokemuksia on saatu myös hankkeissa (Rotinen,2006).

Monet yhdistykset kantavat yhteiskuntavastuutaan työllistämällä henkilöitä, joista heidän on mahdollisuus saada palkkauskustannuksiin maksimaalinen tuki tai antavat heille mahdollisuuden työkokeiluun, työelämävalmennukseen tai työharjoitteluun. Yhdistyksien mahdollisuudet pidempikestoiseen työllistämiseen kariutuvat monesti niiden heikkoon taloudelliseen tilanteeseen.

Kuntien kiinnostus heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen hiipui, kun lama väistyi (Hietala, 2005,37). Mielenkiintoa mahdollisuuksien luomiseen monimuotoiselle työvoimalle on uudelleen nostattanut vuonna 2006 toteutunut työmarkkinatuen aktivointiuudistus, jonka seurauksena kunnat joutuivat osallistumaan passiivisen työmarkkinatuen kustannuksiin.

Taulukko 1. Työnantajille ja työnhakijoille työllistymisen edistämiseksi kohdennetut palvelut ja tukitoimet

TYÖANTAJILLE KOHDENNETUT

Palkkatuki. Voidaan myöntää työnantajalle, joka työllistää pitkäaikaisyöttömän, vajaakuntoisen, alle 25 -vuotiaan nuoren tai henkilön, jonka työttömyys uhkaa pitkittyä. Muodostuu perustuesta ja lisäosasta. Voidaan myöntää vaikeasti työllistyvän, vajaakuntoisen tai työnsuunnittelijan palkkaukseen 24 kuukaudeksi. Sosiaalisella yrityksellä on mahdollisuus pidempään ja korkeampiin tukiin.

Työolosuhteiden järjestelytuki. Tuella voidaan korvata vajaakuntoisen henkilön tarvitsemia työkoneita, -välineitä tai -menetelmiä tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviä muutoksia, jotka ovat välttämättömiä vamman tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi. Tuella voidaan myös korvata toisen työntekijän antama apu vajaakuntoisen henkilön työssä selviytymisen parantamiseksi.

TYÖNHAKIJOILLE KOHDENNETUT

Palkkatukiseteli. Työnhakija voi käyttää omatoimisen työnhaun tukena palkkatukiseteliä, jonka työvoimatoimisto hänelle antaa. Palkkatukiseteli osoittaa, että työnantajalle voidaan myöntää palkkatukea setelin haltijan palkkauskustannuksiin.

Tuki työharjoitteluun ja työelämävalmennukseen. Tukien tarkoituksena on perehdyttää työtön työnhakija työelämään sekä edistää työhönsijoittumista ja palaamista työelämään sekä parantaa ammattitaitoa. Harjoittelu- ja valmennusajalta maksetaan taloudellista tukea. Työharjoittelu on tarkoitettu alle 25-vuotiaille ammatillista koulutusta vaille oleville henkilöille, jotka kuuluvat työmarkkinatukijärjestelmän piiriin. Työelämävalmennus on tarkoitettu 25 vuotta täyttäneille tai ammatillisen koulutuksen saaneille henkilöille tai perus- tai ansiosidonnaisen päivärahan piiriin kuuluville.

Työkokeilu työpaikalla. Selvitetään asiakkaan soveltuvuutta työhön tai ammattiin ja koulutus- ja työvaihtoehtoja. Työkokeilun avulla voidaan myös tukea työn saantia työkokeilupaikalla. Asiakas voi olla työkokeilussa valtion virastossa, kunnan/kuntayhtymän tehtävissä, yhteisön tai säätiön työtehtävissä tai yrityksessä. Työkokeiluun osallistuva ei ole työsuhteessa työkokeilupaikan järjestäjään eikä työvoimatoimistoon.

Liikkuvuusavustus. Voidaan myöntää työnhakuun liittyvistä matkoista. Maksetaan työttömälle tai työttömyyden uhkaamalle työnhakijalle, joka menee työhönottohaastatteluun, neuvottelemaan työsopimuksesta tai uuteen työpaikkaan.

Starttiraha. Tarkoituksena on edistää työttömän työnhakijan omaehtoista työllistymistä ja uuden yritystoiminnan syntymistä. Voidaan myöntää työttömälle työnhakijalle sekä mm. palkkatyöstä kokoaikaiseksi yrittäjäksi siirtyvälle. Työvoimatoimisto selvittää ennen starttirahan myöntämistä, että yrittäjyys on työttömän työnhakijalle sopiva työllistymisvaihtoehto.

Työhönvalmennus työlinikassa tai muussa palveluyksikössä. Tarkoituksena edistää työhönsijoittumista sopivaan työhön. Työhönvalmennus työlinikassa tai sen ulkopuolisessa työpaikassa tapahtuu työklinikan valvonnassa. Työhönvalmennus muussa palveluyksikössä sisältää työvalmentajien henkilökohtaisia palveluita, joiden avulla tuetaan asiakkaan työhön sijoittumista yleisille työmarkkinoille.

Lähde: Mika Ala-Kauhaluoma, Kristiina Härkäpää 2006,13

4 SELVITYKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTUS

Tämä selvitys on osa Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoimaa Työyhteisöjen monimuotoisuus -hanketta, jonka tavoitteena on löytää ja kehittää toimintamalleja, joilla edistetään avointen työmarkkinoiden halua (yhteiskuntavastuun tuominen osaksi työnantajan toimintaa), valmiutta (työyhteisöjen monimuotoisuusosaamisen kehittäminen) ja mahdollisuuksia (työtehtävien räätälöinti, perehdyttämismenetelmien kehittäminen) työllistää monimuotoista henkilöstöä. Selvityksen avulla haluttiin tietoa työllistämisen edellytyksistä ja kehittämistarpeista työnantajien tarvitseman tuen osalta sekä yhteiskuntavastuullisen työllistämisen edellytyksistä ja esteistä.

Kysely lähetettiin elokuussa sähköpostitse 449 työnantajalle Etelä-Savossa. Yhteisöjen sähköpostiosoitteet oli koottu eri tietolähteistä. Hyväksi käytettiin mm. yrittäjäjärjestöjen ja kuntien sekä yhdistysten sivustoja. Vanhentuneiden sähköpostiosoitteiden vuoksi takaisin palautui suoraan 77 viestiä. Kuusi vastaajaa lähetti sähköpostitse ilmoituksen etteivät syystä tai toisesta vastaa kyselyyn. Kyselyyn vastasi 57 työnantajaa. Näistä 28 oli yrityksiä, neljä kuntatyönantajaa ja 23 yhdistyksiä/järjestöjä/säätiöitä.

5 ESTEET, EDELLYTYKSET JA KEHITTÄMISTARPEET

Työvoiman tarve edesauttaa yhteiskuntavastuullista työllistämistä

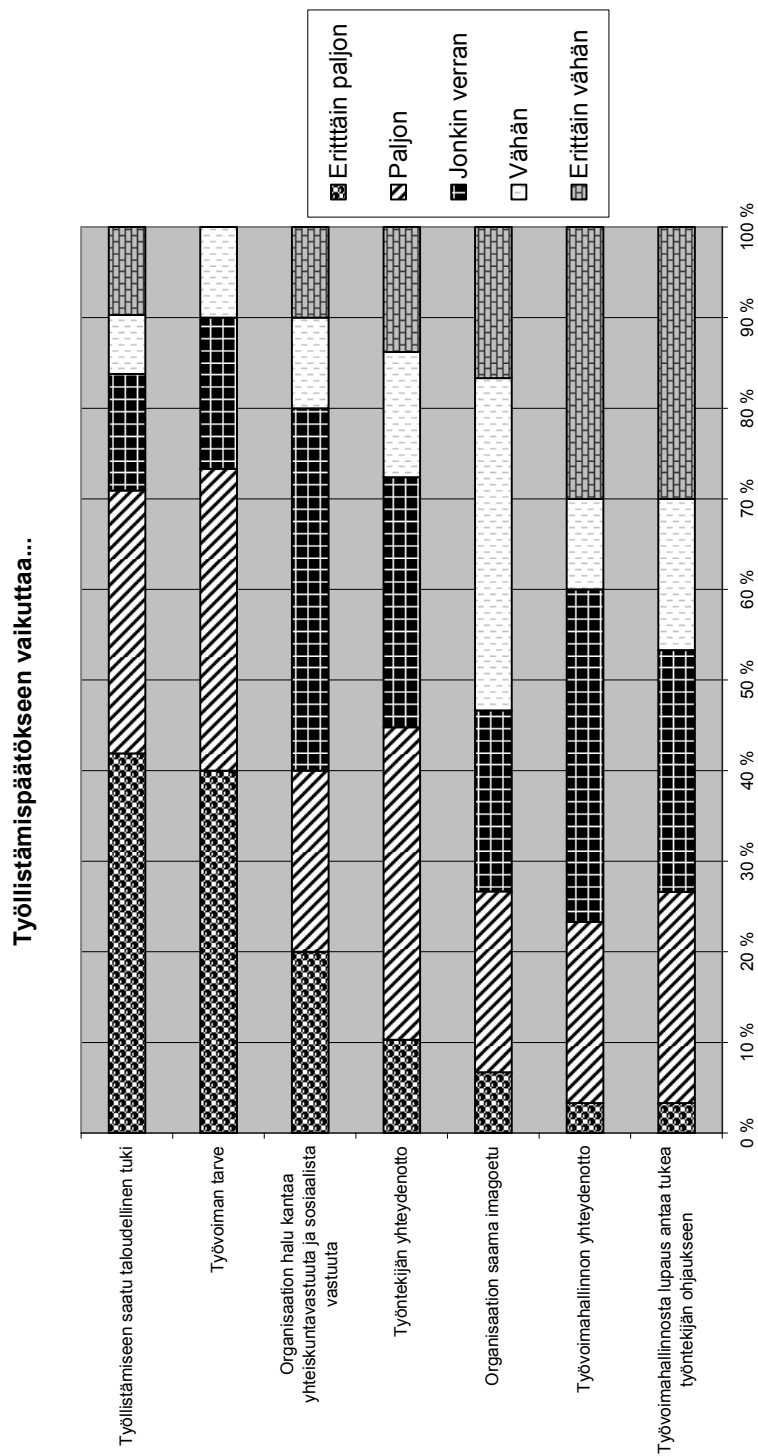
Jo työllistämispäätöksen tehneillä tai lähiaikoina työllistävillä työnantajilla (kuvio 1.) keskeisin työllistämispäätökseen vaikuttanut tekijä oli ollut työvoiman tarve. Merkityksellistä vastaajien mielestä oli ollut myös työllistämiseen saatu taloudellinen tuki. Merkittävää oli myös organisaation halu kantaa yhteiskuntavastuuta ja sosiaalista vastuuta. Työntekijän oma yhteydenotto oli myös tärkeää samoin kuin työvoimahallinnon yhteydenotto ja lupaus antaa tukea työntekijän ohjaukseen eikä merkityksettömänä pidetty myöskään organisaation saamaa imagoetua.

Ehdotettujen asioiden lisäksi muina vaikuttavina asioina vastanneet mainitsivat hyvät kokemukset työllistetyistä usean eri henkilön osalta vuosien mittaan, työyhteisön säännöt ja tarkoituksen sekä työntekijän oman aktiivisuuden tai jonkun muun osapuolen aktiivisuuden työvoiman löytämiseksi.

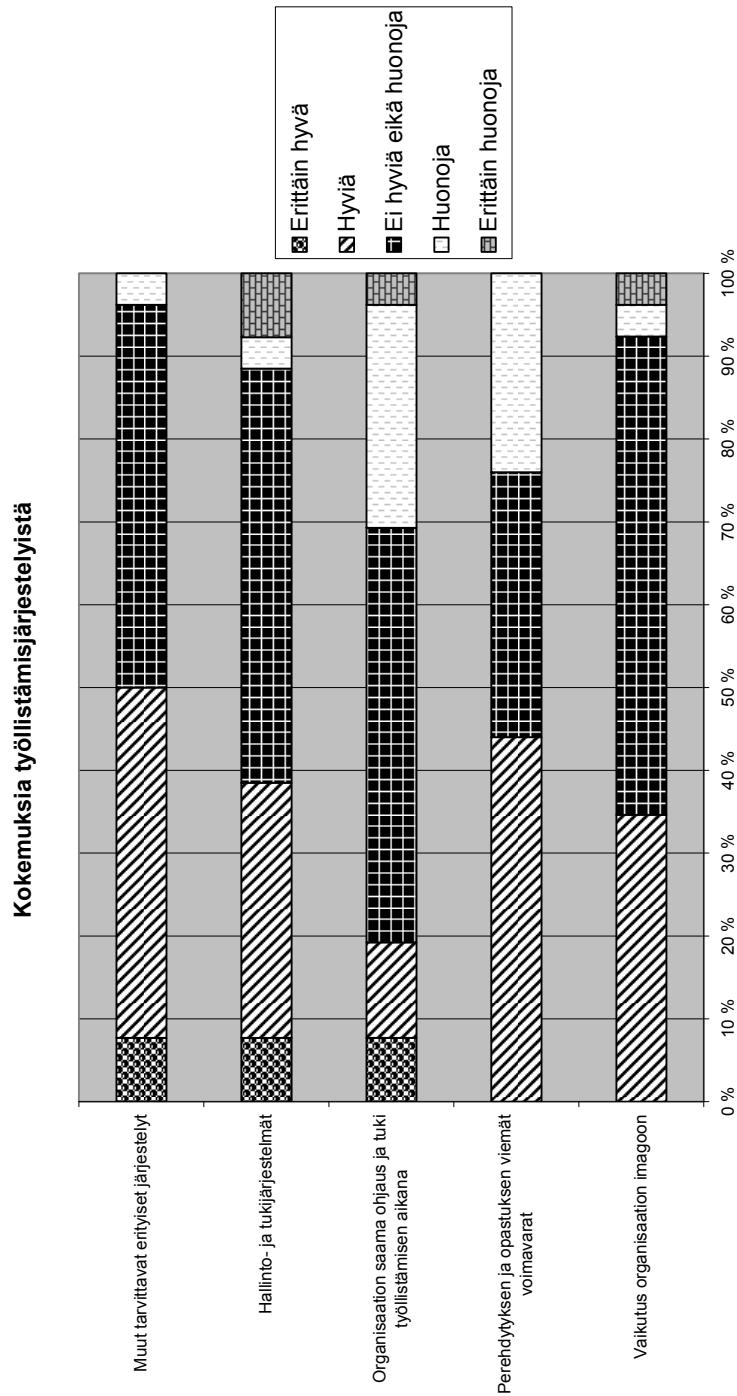
Työnantajilla hyviä kokemuksia työllistämisyjärjestelyistä

Työllistämisyjärjestelyistä (kuvio 2) työnantajien kokemukset olivat pääsääntöisesti hyviä. Huonoja kokemuksia jo työllistäneillä työnantajilla oli lähinnä liittyen perehdytyksen ja opastuksen vaatimiin voimavaroihin sekä organisaation saamaan ohjaukseen ja tukeen. Yli 30 % vastanneista oli kokenut saamansa tuen joko huonoksi tai erittäin huonoksi.

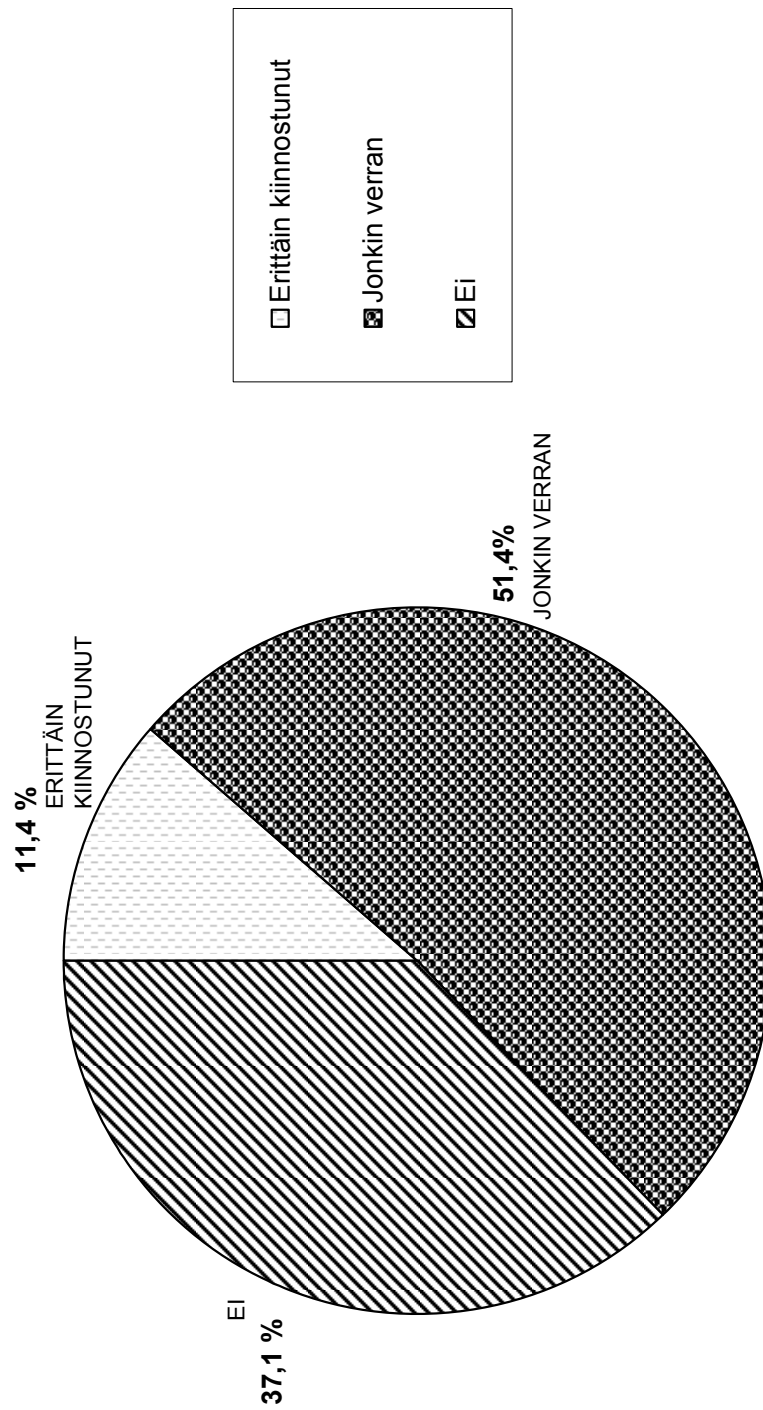
Erikseen kysyttäessä muina vaikuttaneina asioina tuotiin positiivisena asiana esille hyvä ja asiallinen yhteistyö työvoimatoimiston kanssa. Se on vastaajan mielestä edesauttanut luottamuksen syntymistä kummankin hyvin hoitamista sektoreista työllistettävien osalta. Negatiivisena asiana tässä yhteydessä pidettiin tukien hakemista kuukausittain sekä siihen liittyvän paperisodan koettiin olevan ylimääräistä työtä, joka on pois muusta



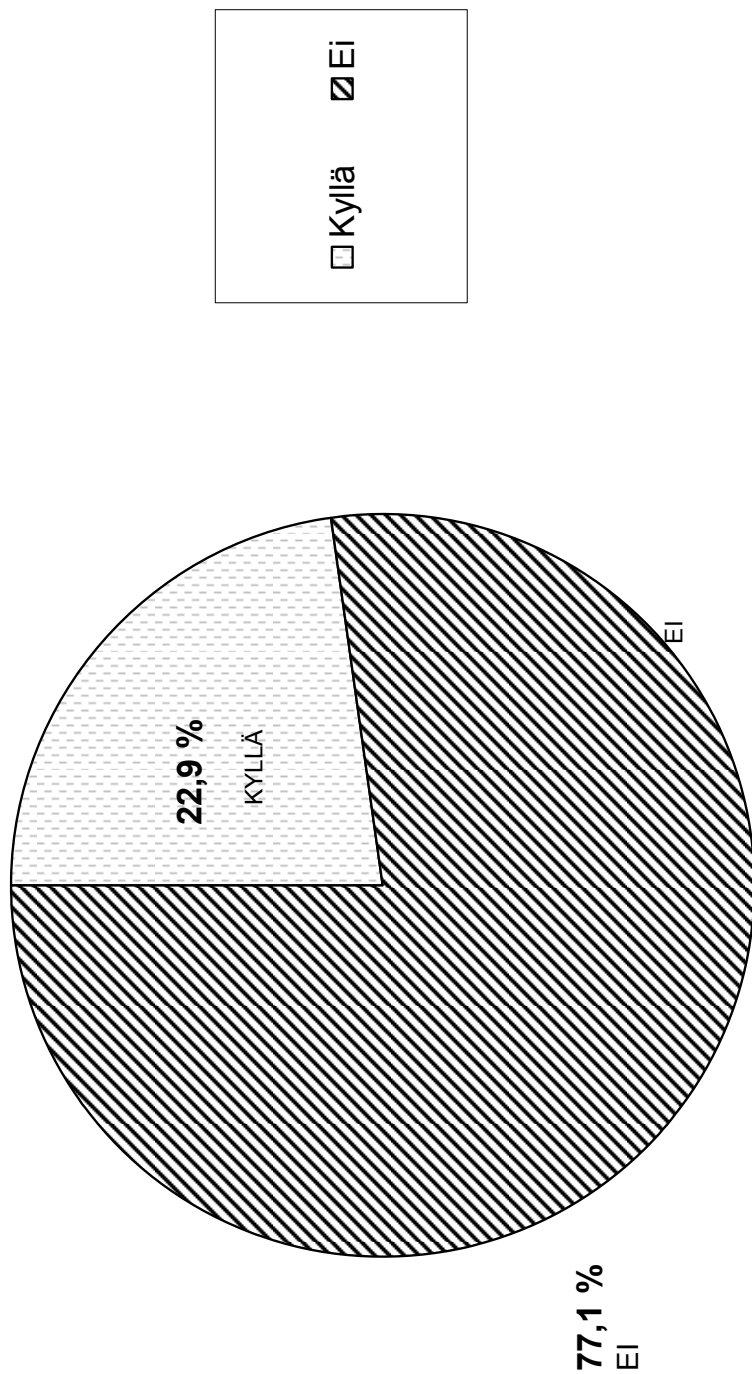
Kuvio 1. Työllistämispäätökseen vaikuttaneet tekijät.



Kuvio 2. Kokemukset heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisyjärjestelyistä ja niitä tukevista järjestelmistä.



Kuvio 3. Organisaation kiinnostus heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisestä.



Kuvio 4. Organisaatio on selvittänyt heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämismahdollisuuksia.

hyödyllisestä. Tilalle ehdotettiin suoraveloitusmahdollisuutta eli automaattista maksua koko sopimuskauden ajan, jolloin vain poikkeuksista tarvitsisi ilmoittaa (muutokset sopimuksessa, sairauslomat yms)

Organisaatioista, joissa ei ollut vielä työllistetty vajaakuntoisia tai heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä 62,8 % vastanneista ilmoitti (kuvio 3) olevansa kiinnostunut työllistämään heitä.

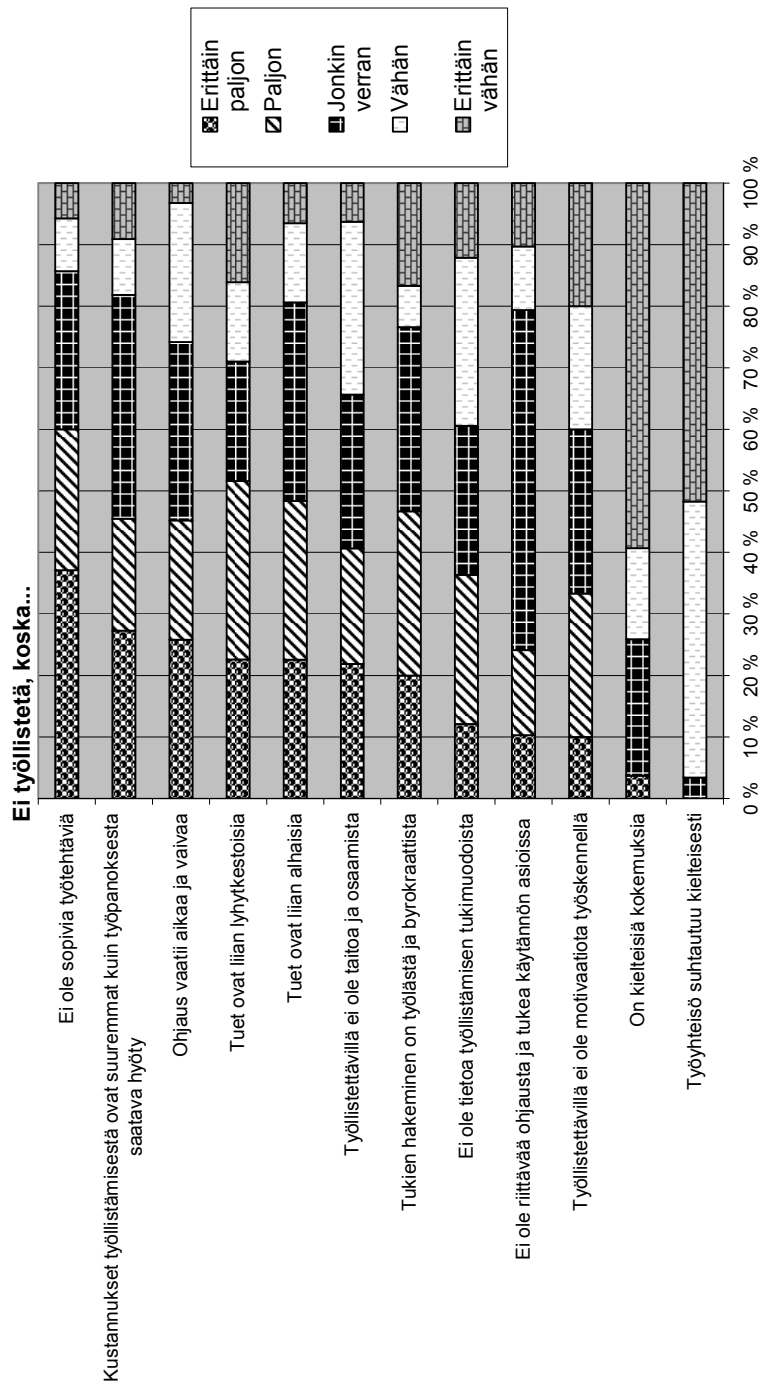
Vaikka kiinnostusta oli näinkin paljon vain 22,9 % vastanneista (kuvio 4) kertoi, että heillä on selvitetty heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämismahdollisuuksia.

Sopivien työtehtävien puute työllistämisen esteenä

Sopivien työtehtävien puute (kuvio 5) muodosti merkittävimmän esteen sille, että organisaatioissa ei ollut päädytty työllistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. Vastanneet työnantajat kokivat myös, että kustannukset työllistamisestä ovat suuremmat kuin työpanoksesta saatava hyöty. Enemmistö vastanneista työnantajista koki tukien hakemisen työlääksi ja byrokraattiseksi sekä piti tukia liian alhaisina ja kestoltaan liian lyhyinä.

Työnantajat kokivat myös, että työllistämiseen vaikuttaa se, että ei ole saatavissa riittävää ohjausta ja tukea käytännön asioissa. Tiedon puute työllistämisen tukimuodoista vaikutti myös osaltaan työllistämiseen. Työllistettävien taidoissa ja osaamisessa sekä motivaatiossa koettiin olevan puutteita, jotka estivät työllistämisen. Työyhteisöjen ei sen sijaan koettu suhtautuvan työllistämiseen kovinkaan kielteisesti eikä kielteiset kokemukset olleet merkittävässä määrin työllistämisen esteenä. Kysytyjen vaihtoehtojen lisäksi työllistäjät ilmoittivat muina syinä siihen, että yrityksessä on päädytty kielteiseen työllistämispäätökseen yrityksen koko (yksinyrittäjiä), työn ammatilliset ja koulutukselliset vaatimukset sekä epäilykset työllistettävien työkunnosta ja luottamuksesta heidän salassapitokykyynsä. Yhdessä vastauksessa tuotiin esille myös epäily siitä, että työntekijän saaminen maatilalle olisi mahdotonta etäisyyden (31 km kaupungista) ja työaikojen aamuun ja iltaan ajoittumisen vuoksi.

Yhdessä vastauksessa tuotiin esille myös se, että yhdistyksellä ei ole omaa palkattua väkeä, joka voisi huolehtia työllistettävän ohjauksesta.



Kuvio 5. Kielteiseen työllistämispäätökseen vaikuttaneita tekijöitä.

Tietoa pitäisi saada lisää ja keskitetysti

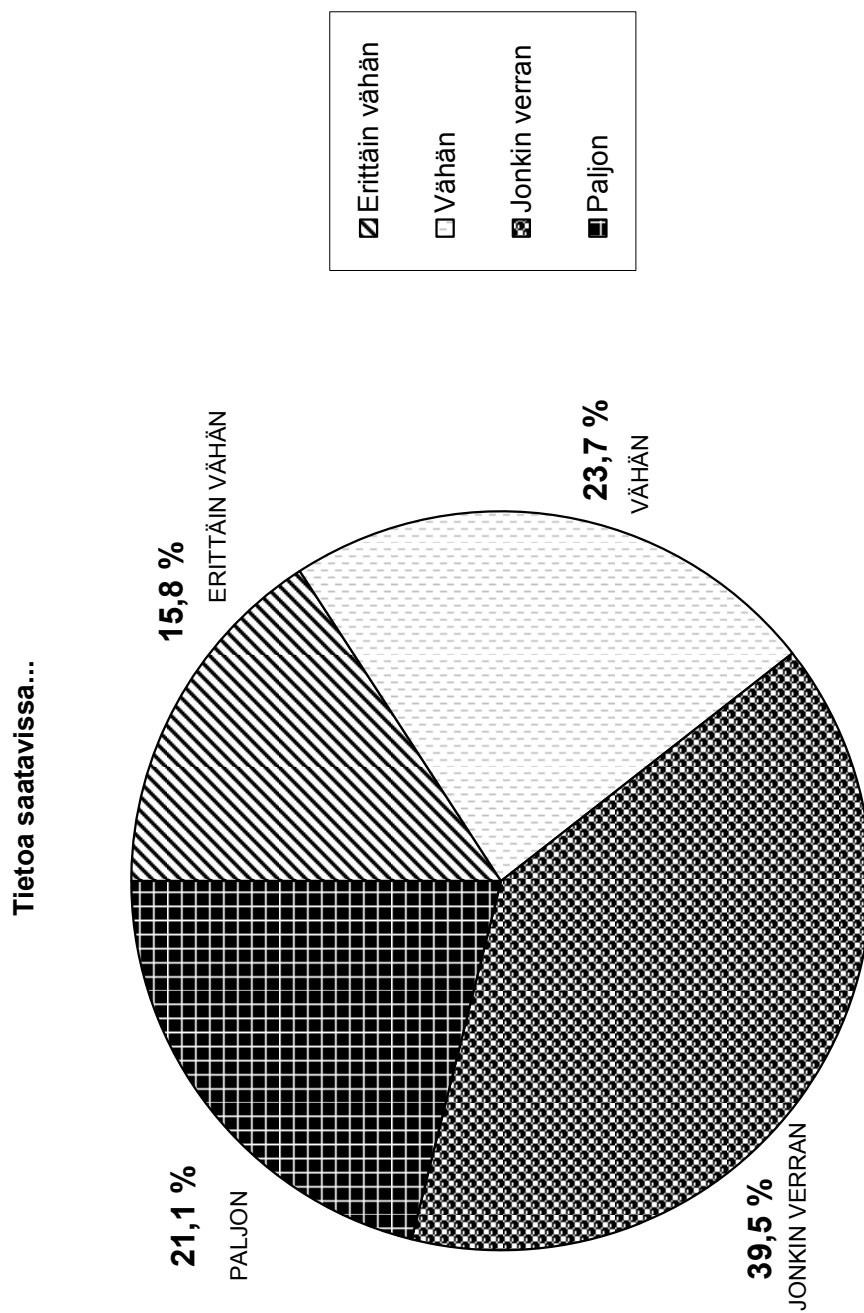
Kysyttäessä työllistäjien mielipidettä heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen liittyvän tiedon saannista 15,8 % työllistäjistä (kuviokuva 6) kertoi tietoa olevan satavilla erittäin vähän, 23,7 % työllistäjistä vähän, 39,5 % työllistäjistä jonkin verran ja 21,1 % työllistäjistä paljon.

Erittäin vaikeaksi tai erittäin helpoksi tiedon saannin koki (kuviokuva 7) vain pari työnantajaa. Neljäsnes vastaajista oli puolestaan sitä mieltä, että tiedon saaminen on vaikeaa. Puolet vastanneista koki, että se ei ollut helppoa eikä vaikeaa. Erittäin helpoksi asian koki noin viidesnes vastaajista.

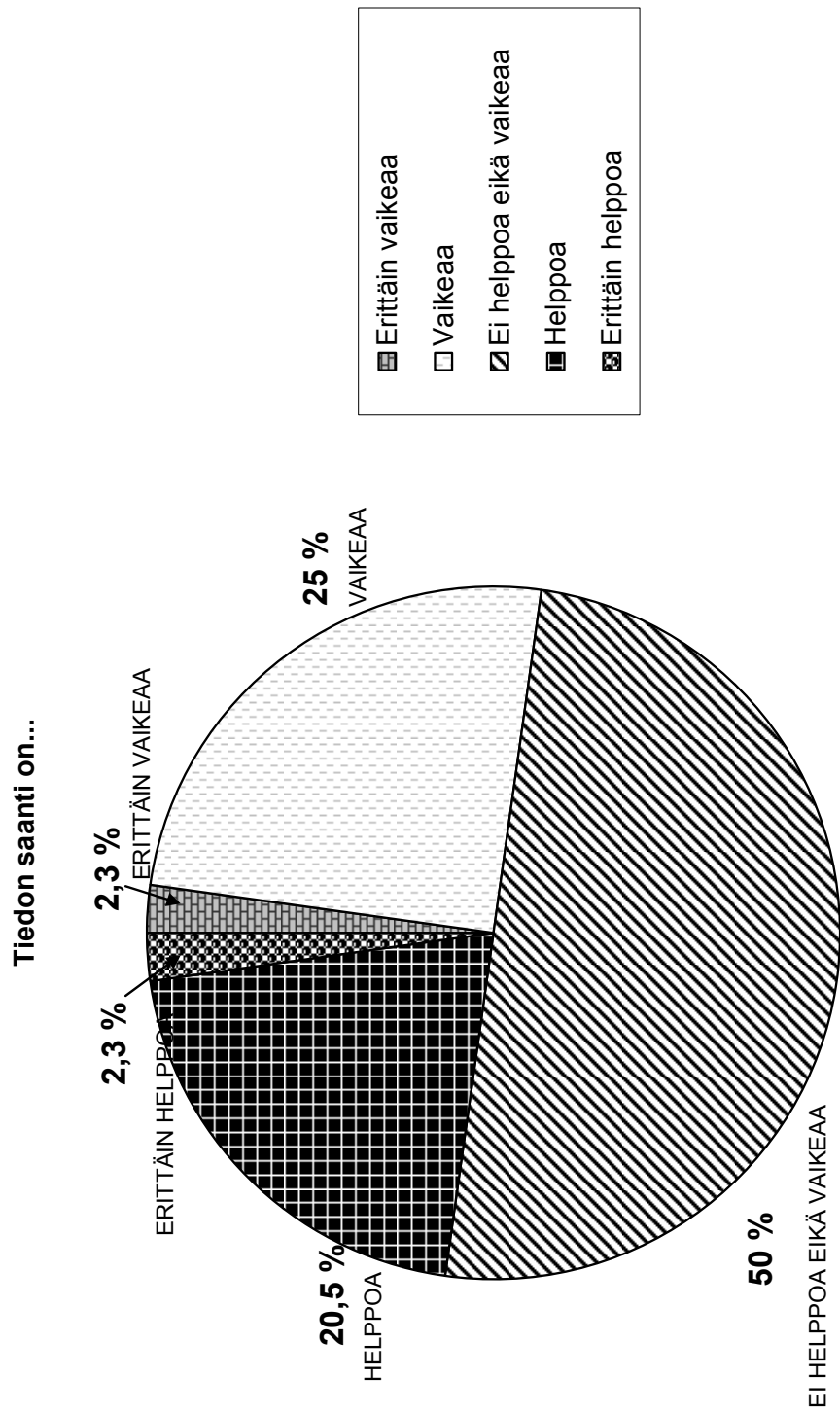
Yli puolet vastaajista koki (kuviokuva 8.) kuitenkin, että tietoa joutui hakemaan useammasta kuin yhdestä paikasta. Parhaana tietolähteenä vastanneet työnantajat pitivät työvoimatoimistoa.

Työnantajilta kysyttiin myös heidän mielipidettään joistakin heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen liittyvien tietojen tai palvelujen saatavuudesta. Vastauksista (kuviokuva 9) käy ilmi, että enemmistö vastanneista työnantajista koki, että miltei kaikkea tietoa tai palvelua tulisi saada nykyistä enemmän tai huomattavasti nykyistä enemmän. Poikkeuksen tästä muodostivat vain apu hakemusten laadinnassa ja tieto oppisopimuskoulutuksesta, joskin niistäkin liki puolet vastanneista kaipasi nykyistä enemmän tietoa.

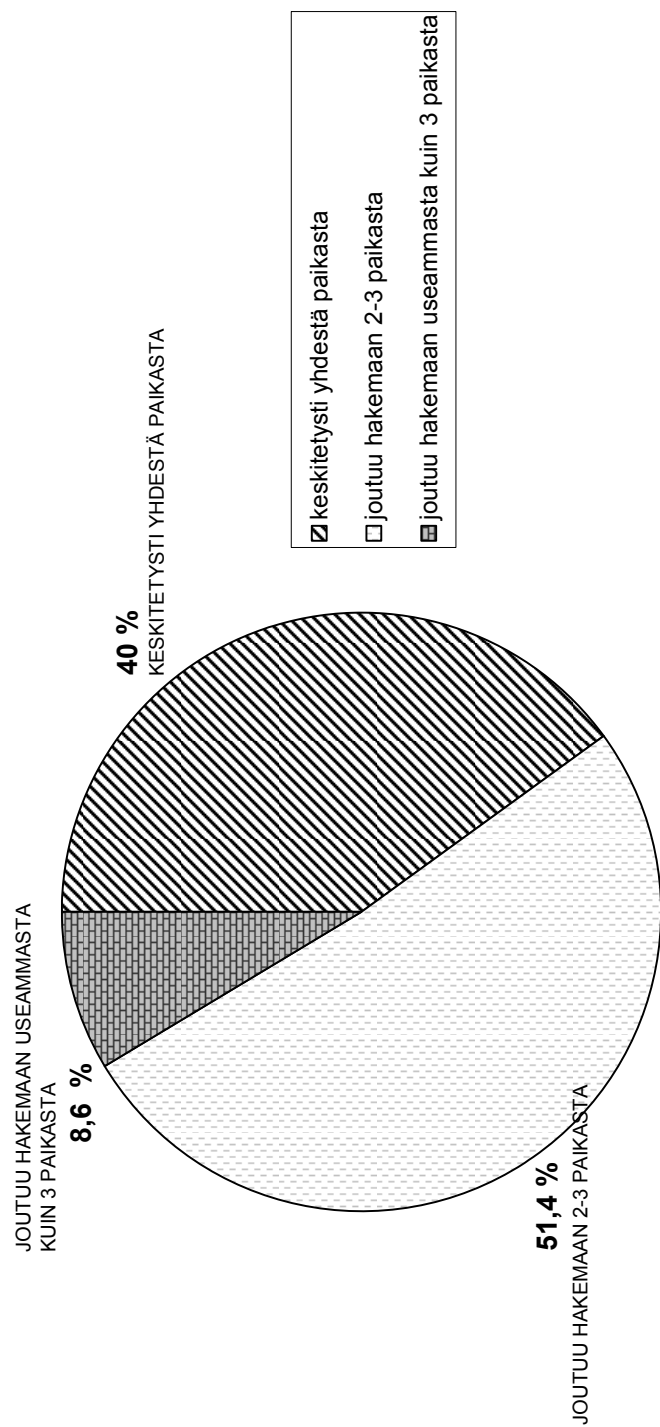
Annettujen vaihtoehtojen lisäksi kaksi työllistäjää olivat ilmoittaneet kaipaavansa lisäksi muita palveluja. Toinen heistä toivoi työvalmentajan tehtävänkuvan selkiyttämistä, koska hän koki, että nykyisellään se ei palvele työnantajaa eikä työllistettävää. Toinen vastanneista puolestaan kaipasi nykyistä joustavampaa rahoituskäytäntöä. Hän koki, että nykyisin joudutaan ottamaan työllistettävä koko vuodeksi, jotta koko jaksolle turvataan maksimi tuki, koska rahaa ei ole kaikkina vuodenaikoina tasaisesti tukiin.



Kuvio 6. Työllistämiseen liittyvän tiedon määrä.

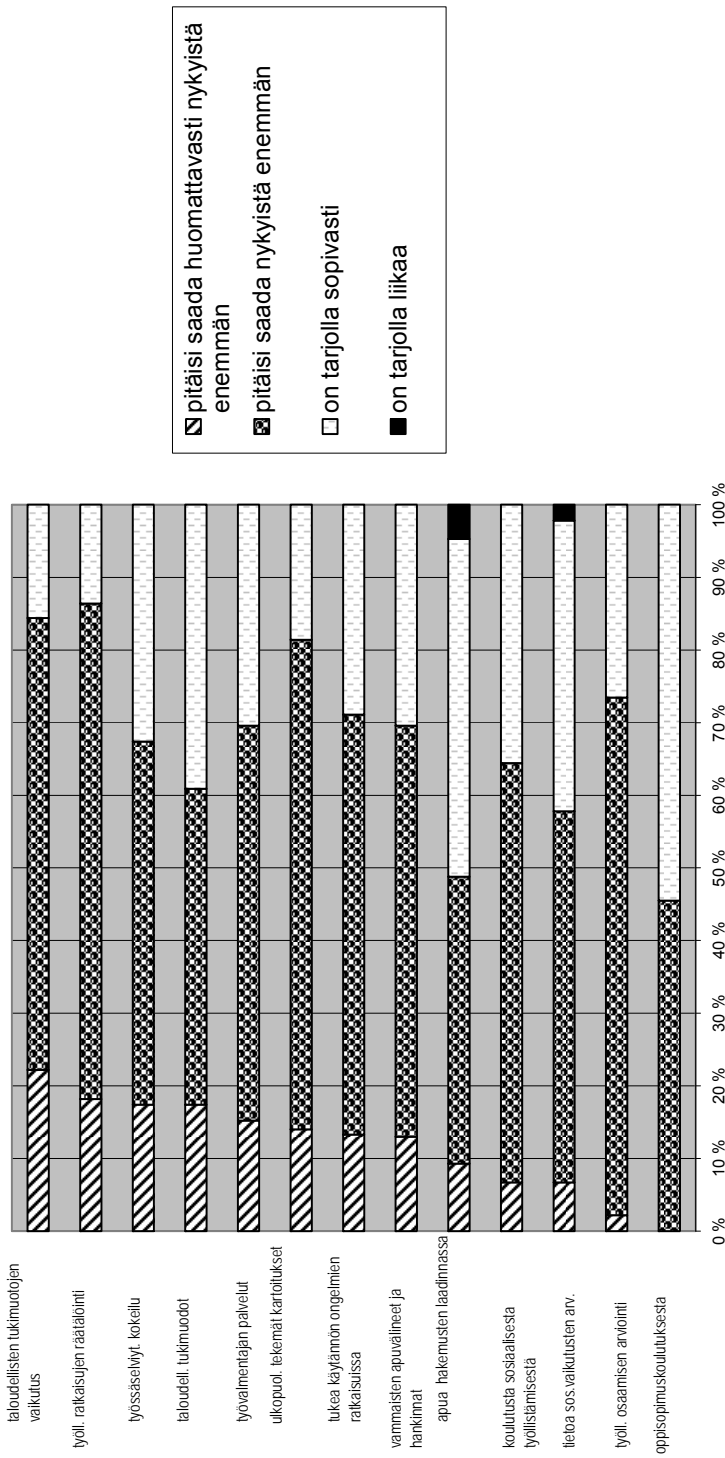


Kuvio 7. Kokemus työllistämiseen liittyvän tiedon saannista.



Kuvio 8. Kokemus työllistämiseen liittyvän tiedon tarjoajista.

Tietoa tai palvelua...



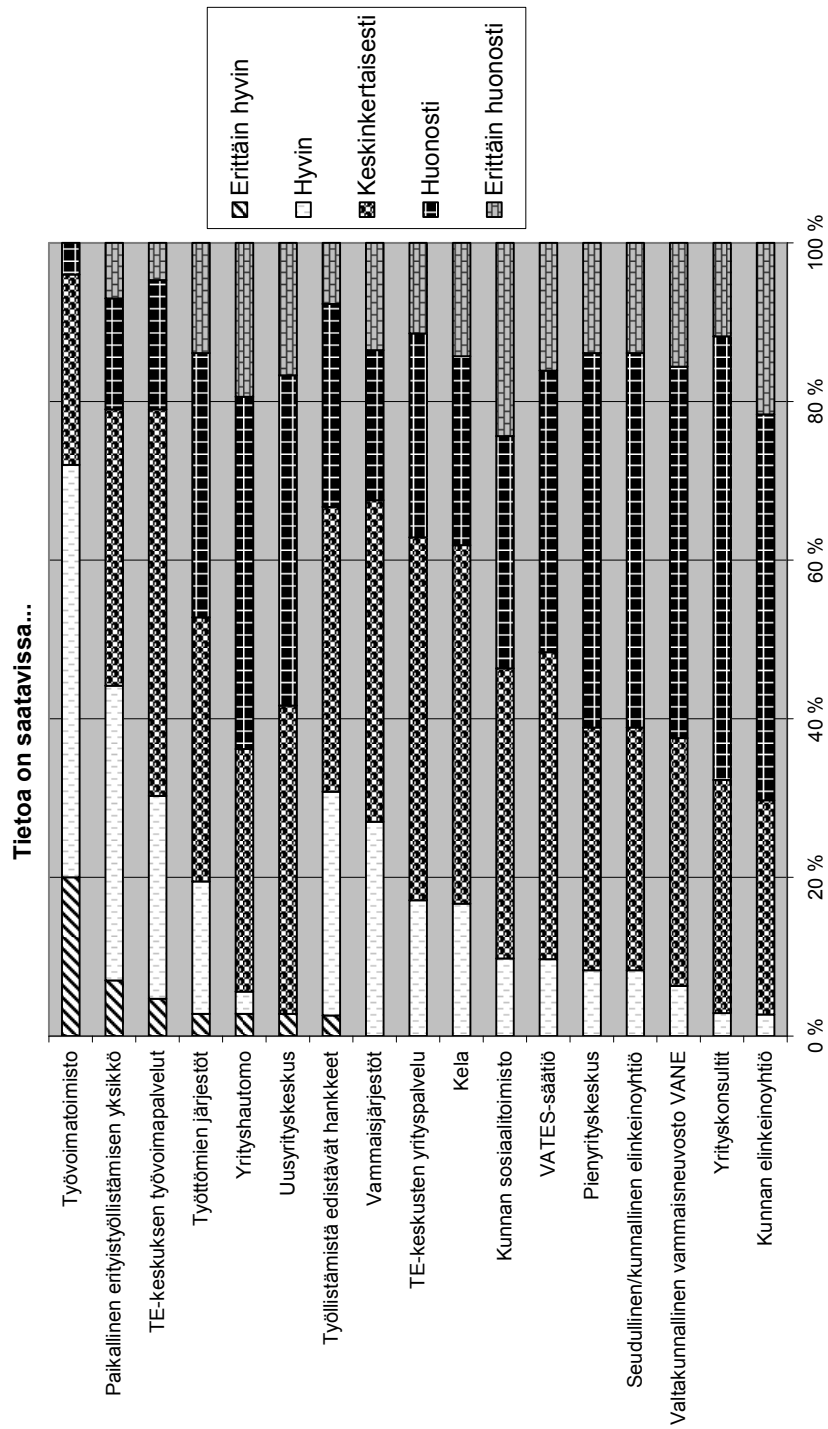
Kuvio 9. Työllistäjien kokemukset tietojen ja palveluiden saatavuudesta.

Työvoimatoimisto tärkein tiedon tarjoaja

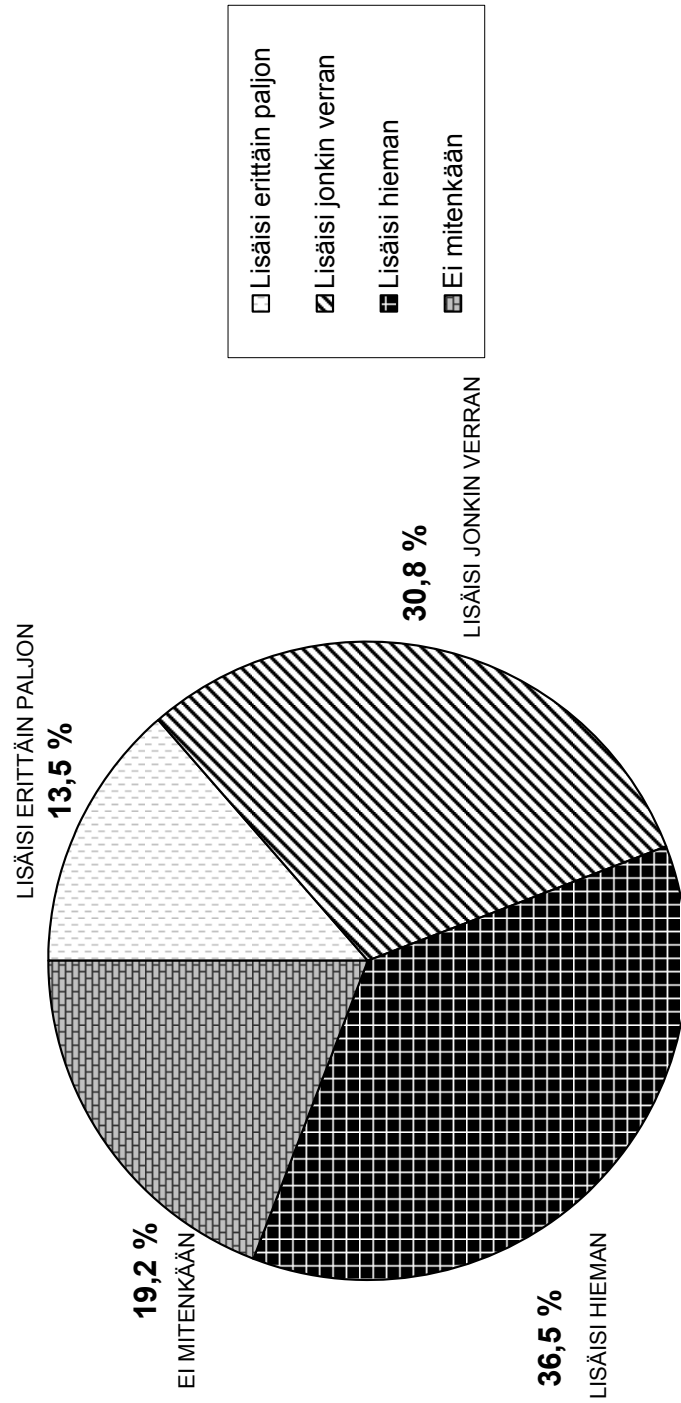
Eniten heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen liittyvää tietoa koettiin (kuvio 10) saatavan työvoimatoimistosta. Merkittävänä tiedon lähteenä pidettiin myös TE -keskuksen työvoimapalveluita, paikallista erityistyöllistämisen yksikköä ja työllistämistä edistäviä hankkeita. Vammaisjärjestöjen ja työttömien järjestöjen rooli tiedon antajana kaipaisi vastausten perusteella kohennusta.

Erityisen merkitykselliseksi tiedon määrän ja sen saatavuuden helppouden tekee se, että yli 80 % vastanneista (kuvio 11) työnantajista oli sitä mieltä, että sillä olisi merkitystä työllistämistä lisäävästi.

Työvoimatoimiston rooli on sikäli merkityksellinen, että kysyttäessä kenen tai keiden pitäisi tarjota työllistämiseen liittyvää tietoa ja apua, enemmistö vastaajista mainitsi tässä yhteydessä työvoimatoimiston. Muina tahoina vastauksissa tuli esille Kela, kunnan sosiaalitoimi, työvoiman palvelukeskukset, työllistämistä edistävät hankkeet ja TE-keskus.



Kuvio 10. Kokemukset työllistämiseen liittyvän tiedon antajista.



Kuvio 11. Tiedon saannin määrän ja helppouden vaikutus heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen.

Tietoa toivotaan keskitetysti sekä monikanavaisesti

Kysyttäessä miten heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämistä tukevan tiedon tarjoaminen pitäisi organisoida, esille nousi seuraavanlaisia asioita:

Kaikki tieto saatavilla yhdestä paikasta esim. työvoimatoimisto

Monissa vastauksissa toivottiin, että tietoa olisi saatavissa enemmän ja keskitetysti yhdestä paikasta ja jotkut jopa toivoivat, että sielläkin vielä yhdeltä ihmiseltä, mikä edellyttäisi häneltä hyvin laaja-alaista osaamista.

Työvoimatoimistoon tms. asianhoitaja, joka huolehtii suojattinsa tukiasioiden byrokratiasta niin ettei työnantajalle jäisi muuta kuin palkanmaksu ja palkkanauhan toimittaminen.

Joku toivoi jopa niin pitkälle vietyä palvelua, että kaikki muut asiat huolehdittaisiin työnantajan puolesta paitsi itse varsinainen palkanmaksu.

Se olisi oltava mielellään niin paperilla, netillä kuin työvoimatoimiston henkilökunnan päässä

Yleistä tiedotusta paikallislehdissä, työvoimatoimistoissa sekä suora yhteydenotto yrityksiin. Tulee myös mieleen TV-ohjelma, jossa kerrotaan selkeästi esimerkkitapauksin erityistyöllistettävän työllistämisestä.

Joku selkeä kanava mistä saa tiedon että voi työllistää esim. työvoimahalinnon nettisivut työnantaja palvelut

Tieto pitäisi tarjota yrityskäynneillä. Oma aika ei riitä juoksemiseen, mutta yrityskäynneillä voisi löytyä työllistämismahdollisuuksia. Info-paketti yrityksille.

Toisaalta kaivattiin myös yleistä tiedotusta, mutta sen rinnalla myös jalkautumista työnantajiin päin. Joissakin organisaatioissa, lähinnä yrityksissä, ei katsottu olevan aikaa etsiä tietoa, vaan se pitäisi tuoda heille kompaktina pakettina yrityskäynneillä.

Enemmän taloudellista tukea – vähemmän byrokratiaa

Lopuksi kysyttiin millaiset muut kuin edellä esillä olleet toimenpiteet parantaisivat heikossa työmarkkina-asemassa olevien edellytyksiä työllistyä. Tähän oli vastannut 14 työnantajaa. Vastauksista löytyi monenlaisia kehittämissuhteita.

Asennekasvatus

Pitää asiaa esillä julkisuudessa

Ensinnäkin toivottiin asennekasvatusta ja asian esillä pitämistä julkisuudessa. Lisäksi tässäkin yhteydessä nousi esiin se, että työnantajat kaipaavat myös konkreettista apua tukien hakemiseen.

Toiminnan helppous. Aloituspöytäkirja joka vie yli puoli työpäivää on liikaa kun siihen yleensä liittyy kuukausittain jatkuvaa byrokratiaa.

Byrokratian vähentäminen, henkilö opastettuna töihin, paperityöt ja tukien maksut hoidettuna

Jo aiemmin esille tullut byrokratian vähentäminen tuotiin erikseen esille vielä tässä kohtaa. Työnantajien kontolle jäävän byrokratian vähentämisen lisäksi, jälkimmäisestä vastauksesta nousee esiin myös toive henkilön perhdyttämisestä.

Tukea kolmannelle sektorille työllistämiseen – mielekkäitä töitä, mahdollisuus kokeilla erilaisia asioita ja onnistumisen kokemuksia.

Esim. yhdistyksillä pitäisi olla käytössään toimitila, johon ko. henkilön voisi palkata. Tarvetta olisi, mutta pysyvän toimitilan ja työvälineiden puute estää työllistämisen.

Yhdistysten määrärahat eivät pienene koko ajan jolloin työsuhteista tulee 50-85 %. kaikki aika menee omien töiden tekemiseen eikä jää aikaa hoitaa muita asioita kuten esim. ohjata harjoittelijoita yms.

Yhdistyksistä toiveena tuli lisätuen saaminen. Työtä olisi tarjolla, mutta omien toimitilojen ja työvälineiden puute koettiin työllistämistä estävinä tekijöinä.

Tukien pituuteen ja tuen suuruuteen otettiin myös kantaa:

Tärkein asia on raha, pientyönantajana rahallinen tuki on iso porkkana, tosin se voisi olla ehdoiltaan paljon joustavampi.

Selkeissä tapauksissa pidemmät jaksot täystukeen. Putoaminen nopeasti puolitukeen jo aiheuttaa sen, että kilpailu muun esim. sopimuksettomassa sektorissa olevan työvoiman kanssa pudottaa tällaisen henkilön toimitomuuteen.

Niin että tarpeet ja tarjonta kohtaavat ja työsuhteet ovat tarpeeksi pitkiä ja tuki koko ajan sama, yleensä ensimmäinen vuosi menee opetteluun ja sekä elämänhallinnan tukemiseen vasta sen jälkeen ollaan valmiita ottamaan työstä enemmän vastuuta.

Työllistyvä kävisi itse tutustumassa työorganisaatiossa yhdessä työvoimaneuvojan kanssa. Kasvotusten molemmat osapuolet voisivat jo heti arvioida työllistymisen mahdollisuutta.

Tässä käy myös se että työ ja tekijä kohtaavat sekä ongelmatilanteissa on apua työnantajalle.

Palkkatuen määrän korottamisen ja keston lisäksi vastaajat toivat tässä yhteydessä esiin vielä sen, että työsuhteiden tulee olla riittävän pitkiä. Näin työnantajien on mahdollisuus myös hyötyä työntekijöiden työpanoksesta, joka heidän mielestään on alkuvaiheessa tuottavuudeltaan vähäisempi kuin työllistämisestä aiheutuvat kustannukset.

Myös tässä yhteydessä korostettiin jalkautuvaa työtettä ja työnantajan tarpeiden ja työntekijän osaamisen yhteensovittamista. Samoin toivottiin työnantajalle apua ongelmatilanteissa.

Kaikilla julkishallinnon työntekijöillä jotka omassa työssään tekevät päätöksiä jotka vaikuttaa yritystoimintaan (esim. kunnallishallinnon työntekijät, TE -keskusten työntekijät) pitäisi olla pakollinen työharjoittelu (väh. 2 viikkoa) pienyrityksessä.--> virkamiesten ammattitaito ja kokonaisuuden hallinta paranee ja samalla pienyritykset voivat oppia jotain viranomaisilta

Tässä vastauksessa nousee esille molemminpuolisen oppimisen mahdollisuus ja kenties toive siitä, että virkamiesten työharjoittelu yrityksissä auttaisi heitä ymmärtämään pienyritysten toimintaa paremmin sekä päinvastoin.

Työllistämisyksikön ja työttömyyskorvaukseen oikeuttavan jaksojen välissä ei saisi olla katkoa.

Tässä vastauksessa ilmeisesti viitataan työttömyysturvalain 7 luvun 9 §:n mukaiseen omavastuuajkaan, jonka voimassaoloajasta säädetään saman luvun 10 §:ssä. Omavastuuajan määräytyminen ei tapahdu yksiselitteisesti niin, että työllistämisyksikön jälkeen tulisi korvaukseton aika.

Työn sivukulujen poisto

Työn sivukulujen poistoa toivottiin myös. Tämä asia on ollut keskusteluissa esillä viime vuosina useastikin. Osittain tähän haasteeseen on vastattu matalapalkkatuella, jolloin työnantajan on mahdollista tietyin ehdoin saada yli 54 -vuotiaasta työllistämistään henkilöstä matalapalkkatukea palkan ollessa yli 900 euroa, mutta jäädessä alle 2000 euroa (Laki väliaikaisesta työnantajan maksamasta matalapalkkatuesta).

YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän selvityksen perusteella kyselyyn vastanneet etelä-savolaiset työnantajat suhtautuvat pääsääntöisesti myönteisesti yhteiskuntavastuulliseen työllistämiseen. Toki keskeinen edellytys työllistämiseksi on ollut työvoiman tarve ja työllistämiseen saatu taloudellinen tuki. Jo työllistäneillä työnantajilla oli myös pääsääntöisesti ollut hyviä kokemuksia työllistämisestä. Niistäkin työnantajista, jotka eivät vielä olleet työllistäneet, suurin osa ilmoitti olevansa kiinnostunut työllistämään heikossa työmarkkina-asetmassa olevia. Kuitenkin vain reilu kolmannes näistä työyhteisöistä oli selvittänyt työllistämismahdollisuuksia.

Suurimpana esteenä sille, että työllistämiseen ei oltu päädytty, oli se, että työnantajilla ei ollut tarvetta työvoimasta. Asiaan oli vaikuttanut myös se, että työllistämiskustannusten ajateltiin olevan suuremmat kuin työllistämisestä saatava hyöty.

Vastanneet työyhteisöt toivat esille myös monia kehittämissuhteita työllistämispalvelujen ja tukien suhteen. Ensinnäkin monet toivoivat, että tietoa palveluista ja tukimuodoista tulisi saada nykyistä enemmän ja aika monet, että tietoa saisi keskitetysti yhdestä paikasta. Lisäksi toivottiin tukien myöntämiseen liittyvän byrokratian vähentämistä ja jonkin verran myös pidempikestoisia tukia. Organisaatiot toivoivat myös parempaa tukea perehdytykseen ja ohjaukseen.

Tämän selvityksen perusteella voidaan todeta, että etelä-savolaisilla työnantajilla on periaatteellinen halukkuus kantaa sosiaalista työllistämistä. Heille tulee kuitenkin tarjota entistä enemmän ja kohdennetusti tietoa palveluista ja tukimuodoista sekä antaa apua ja tukea työllistämisen vaatimiin paperitöihin. Huomiotta ei tule jättää myöskään avun tarjoamista työntekijän alkuvaiheen ohjauksessa ja perehdyttämisessä.

Siitäkin lienee hyötyä, että työnantajien kanssa yhdessä etsitään sopivia työtehtäviä ja pohditaan kannattaisiko työyhteisön palkata niihin sopiva henkilö. Tämä vapauttaisi jo olemassa olevaa henkilöstöä keskittymään vaativampiin tehtäviin ja lisäisi myös työn tuottavuutta. Toisaalta uusia tehtäviä voisi löytyä, kun ryhdyttäisiin pohtimaan niiden tuomaa lisäarvoa työyhteisölle ja ennen muuta työyhteisön loppuasiakkaalle. Esimerkiksi palvelualoilla niitä saattaisi olla helpostikin löydettävissä.

Yhteiskuntavastuullisen työllistämisen lisäämiseksi olisi myös hedelmällistä tuoda esille sitä osaamista ja niitä käyttämättömiä voimavaroja, joita työmarkkinoiden ulkopuolella olevilla henkilöillä on. Tätä ajatusta tukisi se, että monilla jo työllistäneillä oli hyviä kokemuksia heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistämistä, mikä puolestaan oli lisännyt myönteistä suhtautumista myös muita samasta ryhmästä tulevia kohtaan.

Kielteiset kokemuksetkin ovat ymmärrettäviä. Niitä voitaisiin kuitenkin oletettavasti vähentää työnantajille suunnatun ohjauksen avulla ja panostamalla työntekijöiden ohjaukseen ja perehdyttämiseen. Toisaalta hyödyllistä voisi olla myös muuttaa palkkatuen kestoa ja määrää riippuvaiseksi työntekijän osaamisvajeesta. Nythän se on riippuvainen pääasiassa työtömyyden kestosta.

Yhdistysten kohdalla oman haasteensa muodostavat työtilojen, ohjauksen ja rahan puute. Halukkuutta työllistämiseen heilläkin on ja monilla yhdistyksillä yhteiskuntavastuullinen työllistäminen sisältyy jo itse toimintaan. Sopivia työtehtäviäkin tuntuisi löytyvän.

Työyhteisöjen monimuotoisuus -hankkeessa tullaan ottamaan huomioon tämän selvityksen tulokset ja kokeillaan mukaan lähtevien työyhteisöjen kanssa, löytyykö sellaista mallia, jonka avulla heikossa työmarkkina-asetmassa olevien sijoittumista avoimille työmarkkinoille voidaan edistää. Työyhteisöistä pyritään löytämään sellaisia työtehtäviä, jotka sopisivat monimuotoiselle työvoimalle. Työyhteisöille ja esimiehille tarjotaan myös monimuotoisuusperehdytystä. Huomiotta ei jätetä myöskään työn ja tekijän yhteensovittamista. Lisäksi hankkeessa kehitetään perehdyttämismalleja ja menetelmiä ja tuetaan monimuotoisen työvoiman sijoittumista työyhteisön aidoksi jäseneksi.

Tätä työtä tehdään yhteistyössä muiden työllistämisasiota hoitavien tahojen kanssa. Yhteisen pohdinnan keskiöön heidän kanssaan nousee, kuinka matalan kynnyksen työllistämismallia voidaan kehittää työyhteisöjen toivo-

maan suuntaan ja heidän tarpeitaan vastaavaksi. Ja samalla antaa työtä haluaville mahdollisuus inhimilliseen osallisuuteen työmarkkinoilla voimiensa ja kykyjensä mukaan ja ennen muuta turvata työnantajille osaavan työvoiman saatavuus.

LÄHTEET

- Aho Simo, Virjo Ilkka, Tyni Päivi & Koponen Hannu, 2005. Työttömät ja palvelutarve.
- Työttömille kohdistetun kyselyn ja työnhakusuunnitelmien analyysin tuloksia. Työpoliittinen tutkimus 271. Helsinki. Työministeriö
- Ahonen Sami, Luoma-aho Antti, Mankki Jussi ja Mustalammi Elina, 2008. Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä -projektin julkaisujen yhteenveto. VATES -säätiö. Helsinki.
- Ala-Kauhaluoma Mika & Härkäpää Kristiina, 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Työministeriö, Helsinki.
- Euroopan yhteisöjen komissio. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle ja talous- ja sosiaalikomitealle. Viitattu 11.10.2008. http://eur.lex.europa.eu/ILExUriServ.do?_COM:2006:0136/FIN:FI:PDF. Tuloste tekijän hallussa.
- FiBS ry 2008a. FiBS on vastuullisen yritystoiminnan verkosto. Viitattu 25.9.2008 <http://www.fibsry.fi/content/view/1/114/lang.fi>. Tuloste on tekijän hallussa.
- FiBS ry 2008 b. Monimuotoisuus –työpaja. Viitattu 25.9.2008 <http://www.fibsry.fi/content/view/232/1/lang.fi>. Tuloste on tekijän hallussa.
- Hietala Kari, 2005. Työllistämistukien käyttö yrityksissä ja kunnissa. Työpoliittinen tutkimus 278. Helsinki. Työministeriö.
- Holm Pasi & Happonen Anneli, 2007. Vammaisten työkyky vuonna 2007. Vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 202. Helsinki: PTT.
- Holm Pasi, Jalava Jukka & Ylöstalo Pekka. 2006. Työttömien työkyky vuonna 2005.
- Vertailuja palkansaajiin. Työpoliittinen tutkimus 308. Helsinki. Työministeriö.
- Hyssälä Liisa, 2007. Julkaisematon luento Sosiaali- ja terveysturvan päivillä 15.-17.8.2007, Turku
- Hämäläinen Hanna, 2007. Rekrytointiongelmat työvoimatoimistoihin ilmoitettujen paikkojen osalta, syyskuu 2007. Viitattu 10.10.2008. http://www.mol.fi/mol/fi/99.pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/rekryongelmat_syyskuu2007.pdf Tuloste on tekijän hallussa.
- Kirkkopalvelut 2008. Kirkon sosiaalifoorumi. Viitattu 25.9.2008 <http://www.kirkkopalvelut.fi/content/blogcategory/38/164>. Tuloste on tekijän hallussa
- Laki väliaikaisesta matalapalkkatuesta 22.12.2005/1078

- Levänen Antero, 2003. Erityisryhmien työllistäminen palvelualan yrityksessä. Julkaisematon luento. Työnantajayhteistyö työllistymisen tukena -seminaarissa 11.11.2003.
- Luukkonen Antti, Korkeamäki Ossi ja Kyyrä Tomi, 2005. Aktiivinen työvoimapolitiikka yritysten näkökulmasta. Työpoliittinen tutkimus Nro 270. Työministeriö. Helsinki.
- Pirkka K-plussan kanta-asiakaslehti 10/2008
- Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. 19.4.2007. Valtioneuvoston kanslia.
- Rotinen Riitta Liisa 2006. Vaihtoehtona Hakeva – Työttömien yksilöllisellä palveluohjauksella laadukkaisiin tuloksiin. ESR –hankkeen loppuraportti. Julkaisematon. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- TT Yrityksen yhteiskuntavastuu. Helsinki 2001.
- Työhallinnon toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2008-2011. Viitattu 10.10.2008. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/o6_tyoministerio/03_suunnittelu_ja_seuranta/tts2008.pdf. Tuloste on tekijän hallussa.
- Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290
- Työvoima 2025, 2007. Työpoliittinen tutkimus 325. Työministeriö. Helsinki.
- Vuorela Mika. 2008. Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ- ja elinkeinoministeriö 2008.

Liite 1: kyselylomake

Kysely yrityksille, järjestöille ja muille työnantajille koskien heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämistä

1) Työskenteleekö organisaatiossanne nyt tai onko viimeisen 3 vuoden aikana työskennellyt heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä? Pitkäaikaistyöttömänä olleita, vammaisia tai vajaakuntoisia taikka ammattikouluttamattomia nuoria?

- Ei
 Kyllä

2) Jos vastasitte kyllä tai olette juuri tarjoamassa työ- tai harjoittelupaikan heikossa työmarkkina-asemassa olevalle, missä määrin seuraavat asiat vaikuttivat työllistämispäätökseen? Muussa tapauksessa siirrykää seuraavaan kysymykseen.

	Erittäin vähän	Vähän	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
Työllistämiseen saatu taloudellinen tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvoiman tarve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation halu kantaa yhteiskuntavastuuta ja sosiaalista vastuuta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation saama imagoetu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvoimahallinnon yhteydenotto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijän yhteydenotto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvoimahallinnosta lupaus antaa tukea työntekijän ohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu asia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3) Jos vastasitte muu asia, niin mikä?

4) Millaisia kokemuksia organisaatiollanne on heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisyjärjestelyistä ja sitä tukevista järjestelmistä? Jos teillä ei ole kokemuksia, siirrykää seuraavaan kysymykseen.

	Erittäin huonoja	Huonoja	Ei hyviä eikä huonoja	Hyviä	Erittäin hyviä
Perehdytyksen ja opastuksen viemät voimavarat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut tarvittavat erityiset järjestelyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation saama ohjaus ja tuki työllistämisen aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallinto- ja tukijärjestelmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikutus organisaation imagoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5) Jos vastasitte muut asiat, niin mitä

Kysymykset 6 ja 7 ovat vain organisaatioille, jotka eivät ole työllistäneet vajaakuntoisia tai heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä

6) Onko organisaatiossanne kiinnostusta heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämistä?

- Ei
 Jonkin verran
 Erittäin kiinnostunut

7) Onko organisaatiossanne selvitetty heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämismahdollisuuksia?

- Ei Kyllä

8) Jos organisaatiossanne ei ole päädytty työllistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä, missä määrin seuraavat asiat ovat vaikuttaneet päätökseen

	Erittäin vähän	Vähän	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
Ei ole sopivia työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On kielteisiä kokemuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työllistettävillä ei ole taitoa ja osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työllistettävillä ei ole motivaatiota työskennellä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjaus vaatii aikaa ja vaivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kustannukset työllistamisestä ovat suuremmat kuin työpanoksesta saatava hyöty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisö suhtautuu kielteisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ei ole riittävä ohjausta ja tukea käytännön asioissa (esim. työvalmentajan palveluja)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tukien hakeminen on työlästä ja byrokraattisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuet ovat liian lyhytkestoisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuet ovat liian alhaisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ei ole tietoa työllistämisen tukimuodoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu syy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9) Jos vastasitte muu syy, niin mikä?

Miten heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämiseen liittyvää tietoa on ollut saatavilla?
Jos ette ole tarvinnut tietoa, siirtykää seuraavaan kysymyksen.

10) Tiedon määrä

- Erittäin vähän
- Vähän
- Jonkin verran
- Paljon
- Erittäin paljon

11) Tiedon saannin helppous

- Erittäin vaikeaa
- Vaikeaa
- Ei helppoa eikä vaikeaa
- Helppoa
- Erittäin helppoa

12) Tiedon tarjoajat - tietoa saa...

- keskitetysti yhdestä paikasta
- joutuu hakemaan 2-3 paikasta
- joutuu hakemaan useammasta kuin kolmesta paikasta

13) Paras tietolähde on tai parhaita tietolähteitä ovat

14) Mitä mieltä olette seuraavien, heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen liittyvien tietojen tai palvelujen saatavuudesta? Tietoa tai palvelua...

	on tarjolla liikaa	on tarjolla sopivasti	pitäisi saada nykyistä enemmän	pitäisi saada huomattavasti nykyistä enemmän
Työllistämisen taloudellisista tukimuodoista, kuten palkkatuesta ja tuesta työolosuhteiden muutostöihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloudellisten tukimuotojen vaikutuksista organisaation rahoituskokonaisuudessa ja laskelmia kannattavuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vammaisten tarvitsemista apuvälineistä ja niiden saannista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvalmentajan palveluista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuuksista kokeilla työllistettävän selviytymistä työssä, mm. työkokeilu, työharjoittelu, työvalmennus ja työssäoppimisjakso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppisopimuskoulutuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työllistettävän osaamisen arviointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tukea käytännön ongelmien ratkaisemisessa työllistettävän kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkopuolisen tekemiä työllistämismahdollisuuksien kartoituksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työllistämiskäytäntöjen räätälöintiä siten, että ne palvelevat sekä organisaatiota että työllistettävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutusta sosiaalisen työllistämisen kysymyksissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apua hakemusten laatimisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa sosiaalisten vaikutusten arvioimisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muita tietoja tai palveluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15) Jos vastasit muita tietoja tai palveluja, niin mitä?

16) Keneltä heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen liittyvää tietoa on kokemuksenne tai arvionne mukaan saatavana?

	Erittäin huonosti	Huonosti	Keskinkertaisesti	Hyvin	Erittäin hyvin
Työvoimatoimisto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TE-keskuksen työvoimapalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paikallinen erityistyöllistämisen yksikkö (esim. työvoiman palvelukeskus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnan sosiaalitoimisto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TE-keskusten yrityspalvelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seudullinen/kunnallinen elinkeinoyhdistys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnan elinkeinotoimisto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityshautomo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pienyrityskeskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusyrittäjäkeskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityskonsultit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työllistämistä edistävät hankkeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vammaisjärjestöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työttömien järjestöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VATES-säätiö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valtakunnallinen vammaisneuvosto VANE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu taho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17) Jos vastasit muu taho, niin mikä?

18) Kenen tai keiden pitäisi tarjota työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen liittyvää tietoa ja apua?

19) Miten heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämistä tukevan tiedon tarjoaminen pitäisi organisoida?

20) Jos tietoa heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisestä olisi tarjolla nykyistä enemmän ja helpommin, miten arvelette sen vaikuttavan heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen organisaatiossanne?

- Ei mitenkään
- Lisäisi hieman
- Lisäisi jonkin verran
- Lisäisi erittäin paljon

21) Mitä mieltä olette väittämästä, jonka mukaan heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistävällä organisaatiolla tulisi olla erityisasema julkisissa hankinnoissa

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

22) Millaiset muut kuin edellä esillä olleet toimenpiteet parantaisivat heikossa työmarkkina-asemassa olevien edellytyksiä työllistyä?

Tietoja organisaatiostanne

23) Organisaatio

- yritys
- kunta
- osuuskunta
- yhdistys/järjestö/säätiö

24) Toimiala

- Maa- ja metsätalous
- Teollisuus
- Rakentaminen
- Tukku- tai vähittäiskauppa
- Majoitus- tai ravitsemistoiminta
- Kuljetus, varastointi tai tietoliikenne
- Kiinteistöpalvelut
- Terveystieteiden- tai sosiaalipalvelut
- Kierrätys
- Muu

25) Jos vastasit muu, niin mikä?

26) Työyksikössä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä *

- alle 5
- 5-9
- 10-19
- 20-49
- 50-99
- yli 100

27) Vastaajan asema organisaatiossa

- Yrittäjä-omistaja
- Toimitusjohtaja/toiminnanjohtaja
- Henkilöstöasioista vastaava
- Työnjohtaja tms
- Lähiesimies tms
- Muu

28) Jos vastasit muu, niin mikä

Lähetä

Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja sarja D Työpapereita

D 1 Meretmaa, Anne & Tiittanen, Hannele 2002:
Toimintaohje kriisitilanteissa

D 2 Helminen, Jari 2002:
Tallinnan avohuolto 2001-projekti: loppuraportti

D 3 Jaakkola, Hannu & Remes, Pirkko 2002:
Korkeakouluyhteistyötä Diakonia-ammattikorkeakoulussa: yhteistyön arviointi vuodelta 2001

D 4 Uutaniemi, Satu (toim.) 2002:
Naiset ja tekniikka - Uusia työllistymismahdollisuuksia satakunnassa -hankkeen loppuraportti

D 5 Latvus, Kari 2002:
Seurakunta ja yhteiskunnan muutos: Raportti lisäkoulutuksesta Turun arkikihiippakunnassa

D 6 Haavisto, Kari 2002:
Sosiaalityöntekijät poliisilaitoksilla

D 7 Rask, Katja & Pasanen, Sina & Kainulainen, Sakari 2002:
Työtyytyväisyys ja työyhteisön kehittämishaasteet Diakissa. Diakin henkilöstökyselyn tulokset lukuvuodelta 2001-2002

D 8 Suojoki, Raili & Kotila, Hannu 2002:
Yhteisöllisempään työotteeseen. Yhteiskunnallisesti suuntautuvan perusterveydenhuollon kehittämisprojektin loppuraportti

D 9 Sorva, Marja-Leena 2003:
Työn kuormittavuus ja työnohjaustarve Päijät-Hämeen keskussairaalan synnytysosaston kätilöiden kokemana

D 10 Terhi Laine 2004:

Ensi- ja turvakotitoiminnan palveluprosessien kehittäminen ja työssä jaksaminen. ETU-projektin loppuraportti.

D11 Lähteenmäki, Suvi 2004:

Sosionomi (AMK) Eurooppaan töihin? Tutkimus sosionomi (AMK) -tutkinnon vertailtavuudesta muihin eurooppalaisiin sosiaalityön tutkintoihin.

D12 Mustakangas, Terhi 2004:

Työelämsuhteiden kehittäminen viestinnän keinoin.

D13 Gothóni, Raili 2004:

TUPA -sosiaalityön tukipalveluprojekti. Arviointiraportti 2004.

D 14 Helminen, Jari (toim.) 2005:

Yhdessä, erikseen ja yhteen sovittaen. Uudenmaan kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisenäkymiä.

D 15 Ahonen, Pasi & Helminen, Jari & Kortelainen, Hanna 2005:

Sosiaali- ja terveysalan kouluttajatahot aluetoimijoina. Näkökulmia Uudenmaan ja Itä-Uudenmaan alueen sosiaali- ja terveysalojen kouluttajatahojen aluekehitys- sekä tutkimus- ja kehittämistoimintaan.

D16 Jokela, Ulla 2005:

Virtaa työpaikoille. Tapaustutkimus Diakonia-ammattikorkeakoulun Järvenpään yksikön diakoniaharjoittelusta.

D 17 Hytönen, Niina & Hälikkä, Riikka (toim.) 2005:

Minne menet digi-tv? Digi-tv:n sisällöntuottamisen kehittämishankkeen väliraportti.

D 18 Isomäki, Tarja 2005: Perheet päivähoidon ja kotipalvelun perhetyön asiakkaana –lastensuojelun avohuollon kehittämishaasteet.

D 19 Pesonen, Aino-Elina & Zotow, Marianna 2005:

Terveyttä ja sosiaalista hyvinvointia edistävä työ kouluympäristössä.

D 20 Vogt, Ilse 2005:

Lastensuojelun laitoshuollon toimintakäytännöt ja –muodot.

D 21 Jääskeläinen, Ilkka 2005:

Aikuissosiaalityö suurkaupungissa marginaalialueella elävien parissa

D 22 Mantila, Seija 2005: Kaksoisdiagnoosipotilaiden hoidon ja tuen haasteet ammattihenkilöstölle päihde- ja mielenterveystyössä.

D 23 Petri Hurskainen ja Leena Toikkonen 2005: Vammaiset henkilöt avo- ja laitoshuollon asiakkaina – Lähityöntekijöiden, esimiesten ja johtavien vi-
ranhaltijoiden käsityksiä ammattitaitovaatimuksista vammaistyössä.

D 24 Karhia, Marjaana (toim.):

Kokemuksia maahanmuuttajien ammattikorkeakouluopintoihin orientoi-
vista opinnoista

D 25 Armanto, Annukka 2005: Teknologiset sovellutukset apuna ikääntynei-
den kotona selviytymisen tukena ja niiden tuomat osaamisvaatimukset sosi-
aali- ja terveydenhoitoalalla – Kotihoidossa työskentelevien näkökulmia.

D 26 Kenola, Jaana & Pesonen, Helena 2005: Julkisen- ja III sektorin se-
kä yritysmuotoisten palvelutuottajien mahdollisuudet luoda palveluja no-
peaa reagoimista vaadittaessa

D 27 Koski, Arja 2005:

Ikäjohtaminen sosiaali- ja terveysalan työssä

D 28 Pesonen, Arja 2005: Asiantuntijuus ja osaaminen sosiaali- ja terveys-
alan mielenterveystyössä. Pari-, tiimi- ja verkostotyö sekä muutos ja työs-
sä jaksaminen.

D 29 Häkkinen, Jouni & Nieminen, Eija 2005:

Noviisi ja ekspertti yhteistyössä

D 30 Arvilommi, Nicola 2005:

Monikulttuurisuus sosiaali- ja terveysalan ammatillisena haasteena

D 31 Kivilaakso, Tuovi 2005:

Sosiaali- ja terveysalan johtajuus verkostoituvassa palvelurakenteessa

D 32 Voima, Kyösti 2005:

Maahanmuuttajien työllistymisen kysymyksiä sosiaali- ja terveysalalla

D 33 Nieminen, Kirsti & Zotow, Marianna 2005:

Ikääntyvien auttamistyö. Hoivatyötä, sosiaalista auttamistyötä ja luovia menetelmiä. Aistihuone ja kaverikoirat ikääntyvien auttamistyössä

D 34 Mikkola, Arto 2005

Hyvinvointia kohti. Pieni trilogia hyvinvoinnin uusiutumisen mahdollisuuksista.

D 35 Hyttinen, Nina K. 2005

Pieni askel yhdelle ravintolalle, suuri kaupungille. Järvenpään Ravintola-projektin toteutus- ja vaikuttavuusarviointi.

D 36 Launonen, Pekka 2005:

Kirkon työntekijäksi?

D 37 Helminen, Jari & Ikävalko-Ratia, Sini 2006:

Keskustelualoite maahanmuuttajien monipuolisten koulutuspalvelujen puolesta.

D 38 Helminen, Jari 2006:

Hyvinvoinnin rakentajat - projekti. Prosessista, tuloksista ja projektin arviointia.

D 39 Siltala, Mika 2006:

Empatiakasvatus ja sen tukeminen Hämeenkyrön kunnassa.

D 40 Djupsjöbacka, Stefan 2006:
Mitä koulutuksen jälkeen? : Diakonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneiden
työelämään sijoittuminen ja saadun koulutuksen arviointi.

D 41 Rautasalo, Eija; Korhonen, Saira; Kollanus, Atte; Ylönen, Sirpa ja Kivirinta, Mervi 2007:
Co-opista Tukevaan : osuustoiminnan ja yhteisötalouden juurruttaminen osaksi ammattikorkeakouluopintoja

D 42 Launonen, Pekka 2007:
Kirkon työntekijäksi kasvamassa: diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004–2006.

D 43 Taru Kaivola, Jari Kylmä, Pia Kivelä ja Matti Ristola 2007:
Pistoshuumeita käyttäneiden hiv-positiivisten naisten suhde seksiin, huumeisiin ja hiv-infektioon : laadullinen haastattelututkimus.

D 44 Keijo Piirainen, Joni Hokkanen ja Aija Kettunen (toim.) 2007:
Esteettömyyttä, tasa-arvoa ja osallisuutta? Selvitys tietoyhteiskunnan tilasta ja mahdollisuuksista erityisryhmien näkökulmasta ja tapaus Mobiilitulkkauspilotti

D 45 Rotinen, Riitta-Liisa 2008:
Matkalla monimuotoisuuteen - monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämien pilottiyhteisöissä

D 46 Hokkanen, Joni; Kettunen, Aija; Nieminen, Ari 2008:
Esiselvitys sosiaalista työllistämistä tukevasta hautomotoiminnasta Uudellamaalla

D 47 Pulliainen, Marja; Kettunen, Aija; Valtonen, Hannu 2008:
Kotihoidon päättymisen syyt pieksämäellä vuonna 2007

D 48 Manninen, Anja 2008
Stage : Vanhustyö – tulevaisuuden toiveammatti?