



Raportti kyselytutkimuksesta:

YRITYSPÄÄTTÄJIEN KÄSITYKSIÄ VAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTÄMISESTÄ

VATES-säätiö

Versio 25.8.2011

Marjatta Varanka
Jukka Lindberg

Sisältö

1. Tiivistelmä tuloksista	2
2. Kyselyn toteuttaminen	3
3. Vastaajien taustatiedot	4
4. Kyselyn vastaukset.....	7
4.1. Työyhteisön suhtautuminen vammaisiin ja osatyökykyisiin	7
4.1.1 Onko työyhteisöön otettu työhön vammaisia.....	7
4.1.2. Yhteiskunnan tukien käyttö työhön otossa.....	9
4.1.3. Työn tai työympäristön sopeutukset.....	11
4.1.4. Yhteiskunnan tukien käyttö työn ja työympäristön sopeutuksissa	13
4.2. Vastaajan suhtautuminen vammaisiin henkilöihin työntekijöinä	14
4.3. Henkilöstöpolitiikka	15
4.3.1 Onko vammaisten ja osatyökykyisten palkkaaminen osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa tai yhteiskuntavastuuta.	15
4.3.2 Aikooko yritys palkata lisää työntekijöitä.....	17
4.3.3. Kiinnostus ottaa työhön vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä	19
4.3.4. Lisätiedon tarve	22
4.4. Tukitoimien tunnettuus ja soveltuvuus.....	25
4.4.1. Yhteiskunnan eri tukien tunnettuus ja kokemus niiden käytöstä.	26
4.4.2. Yhteiskunnan eri tukitoimien soveltuvuus.	35
4.4.3. Tukitoimien kannustavuus	39
4.4.4. Miten tukimuotoja tulisi kehittää?	41
4.5. Työkyvyn kompensointi	44
4.5.1. Perusteluja kompensointiperiaatteen valinnalle	47
4.6. Työehtosopimuksen soveltamistieto	49
4.6.1. Lisätiedon tarve työehtosopimuksen soveltamisesta	51
4.7. Avoin palaute kyselyyn liittyen.....	51
Liite: Kyselylomake	54

1. Tiivistelmä tuloksista

Kyselyyn saatiin vastaus yhteensä 1528 yrityspäätäjältä. Heistä yritysten ylimpiä päättäjiä oli 56 % (847 henkilöä), sisältäen henkilöstöjohtajia tai –päälliköitä 21 % (313 henkilöä).

Vastaajista 40 % ilmoitti, että heidän yritys on työllistänyt vammaisia tai osatyökykyisiä ja vastaavasti taas 43 % ei ole työllistänyt.

40 % vastauksista ilmoitti, että vammaisten tai osatyökykyisten työhönottoon oli haettu rahallista tukea. Jotta alentuneen työkyvyn omaava kykenee työhön, 54 %:iin yrityksistä on tehty sopeuttamisia työhön tai työympäristöön.

Tunnetuin ja käytetyin eri tukitoimista oli oppisopimuksen koulutuskorvaus (22 %) ja työkokeilu (20 %). Kolmanneksi tunnetuin ja käytetyin yrityksissä oli työharjoittelujakso (15 %). Heikoiten tunnettu tukitoimista oli siirtymätyö (92 % ei tuntenut).

63 % vastaajista koki, että nykyiset tukitoimet ovat riittävän kannustavia palkkaamaan työntekijöitä. 25 % vastaajista koki, että nykyiset tukimuodot eivät kannusta palkkaamaan. Vastaajat näkivät, että osatyökykyiset tarvitset markkinoijan työpaikoille. Vastaajien mielestä palkkatuettu työllistäminen on sopivin tapa työllistämisen tukemiseen, mutta eniten kokemusta kuitenkin oli oppisopimuksen koulutuskorvauksesta ja työkokeiluista.

Vastaajista 56 % oli sitä mieltä, että paremmin palkkaamiseen sopisi tapa, jossa yritys räätälöi yksilöllisen työn mukaisen palkan ja työntekijä itse hakee täydentävää sosiaaliturvaa. Kannanottoa tähän kysymykseen perusteltiin avoimilla vastauksilla puolesta ja vastaan.

Vastaajista 60 % ole epäselvää työehtosopimusten määräysten sitovuus tai soveltaminen tukitoimia tarvitsevien vammaisten henkilöiden työsuhteisiin.

Parhaiten vastaajien mielestä vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä kuvaa väittämät: vammaisten ja osatyökykyisten läsnäolo työyhteisössä edistää erilaisuuden ymmärtämistä ja hyväksymistä sekä väittämä avoimilla työmarkkinoilla löytyy työtä myös vammaisille, jos asiaan sitoudutaan.

30 % vastaajista on kokemusta vammaisten tai osatyökykyisten palkkaamisesta. Vastauksista 43 % ilmoitti, että uusia työntekijöitä aiotaan palkata vuoden sisällä ja 32 % ilmoitti, että aikoo palkata uusia työntekijöitä, mutta vasta myöhemmin. 20 % vastaajista katsoi, että yritys ei aio palkata uusia työntekijöitä lähivuosina.

36 % vastaajista selvittää mahdollisuuksia vammaisten osatyökykyisten palkkaamiseen ja 28 % ei näe mahdollisuutta palkata. 13 % vastaajista ilmoitti, että työllistää varmasti, jos löytyy oikea henkilö.

2. Kyselyn toteuttaminen

VATES-säätiö toteutti touko- ja kesäkuussa 2011 yrityskyselyn, jossa selvitettiin yritysten käsityksiä vammaisten ja osatyökykyisten työllistämistä. Kyselyn tarkoituksena oli kuunnella suoraan yritystyönantajien näkemyksiä. Kyselyn tarkoituksena oli myös samalla antaa perustietopaketti vammaisen tai vajaakuntoisen työllistämisen tukitoimista.

Tämän kaltaista ja näin laajasti yritys kentälle levinnyttä kyselyä vammaisten työllistämistä ei liene aiemmin tehty. Siten kysely lienee sarallaan pioneerityö.

Kyselyn kokonaisuus muodostui seuraavista aihealueista: tukitoimien tunnettuus ja soveltuvuus, alentuneen työkyvyn kompensointi, henkilöstöpolitiikka ja suhtautuminen vammaisiin tai osatyökykyisiin työntekijöihin, kiinnostus ottaa työhön vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä, työehtosopimusten soveltamistieto ja lisätiedon tarve. Kyselyn alussa kartoitettiin yrityksen tietoa erilaisista yhteiskunnan tukimuodoista, mikä toimi samalla infopakettina. Kyselyssä käytetty lomake on raportin liitteenä.

Kyselyn toteutti Innolink Research Oy. Informointitavoitteen vuoksi kysely lähetettiin käytettävissä olevalle mahdollisimman suurelle joukolle yritysosoitteita. Kysely lähetettiin sähköpostitse 55 000 yritys- ja henkilöstöpäättäjälle. Lähetettyyn internet –kyselyyn vastasi 1428 henkilöä. Lisäksi tehtiin 100 puhelinhaastattelua. Puhelinhaastattelut suunnattiin erityisesti suuryrityksiin, jotta näytteestä saatiin tasapainoisempi.

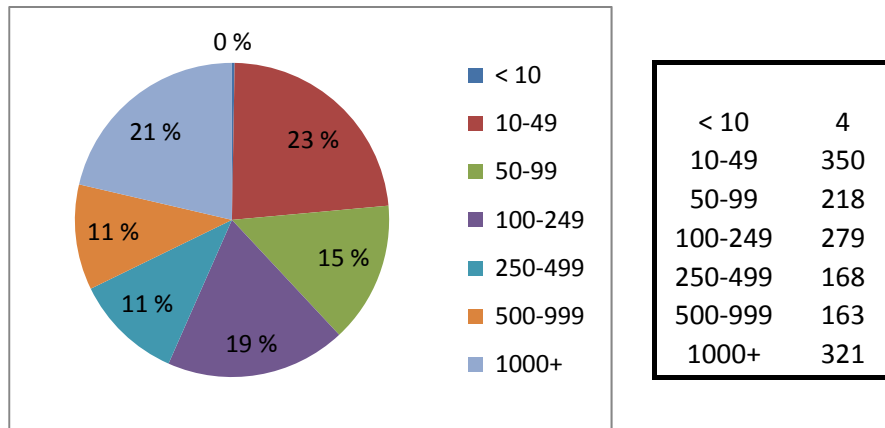
Kyselyn vastaukset osoittivat, että yrityksissä on potentiaalia vammaisten ja osatyökykyisten palkkaamiseksi, mutta yrityksillä ei ole riittävästi tietoa. Lisätietoa tarvittiin etenkin taloudellisista tukimuodoista. Kyselyn avoimissa vastauksissa saatiin runsaasti lisätietoa yritysten arkikokemuksesta ja näkökulmista kyselyn teemoissa sekä kehittämisehdotuksia. Vastauksissa tuotiin usein esiin, että asia on tärkeä ja siitä on ollut vähän tietoa esillä.

Yrityskysely oli osa laajempaa Sitran rahoittamaa ja VATESin toteuttamaa selvitysprojektia ”Selvitys vajaakuntoisten työllistymisen mahdollisuuksista”, jossa on selvitetty vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen kansantaloudellista merkitystä.

Projektin asiantuntijaryhmässä ovat olleet edustettuina Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Näkövammaisten Keskusliitto, Pellervon taloudellinen tutkimuskeskus, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Sitra, sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen Yrittäjät, työ- ja elinkeinoministeriö ja valtiovarainministeriö.

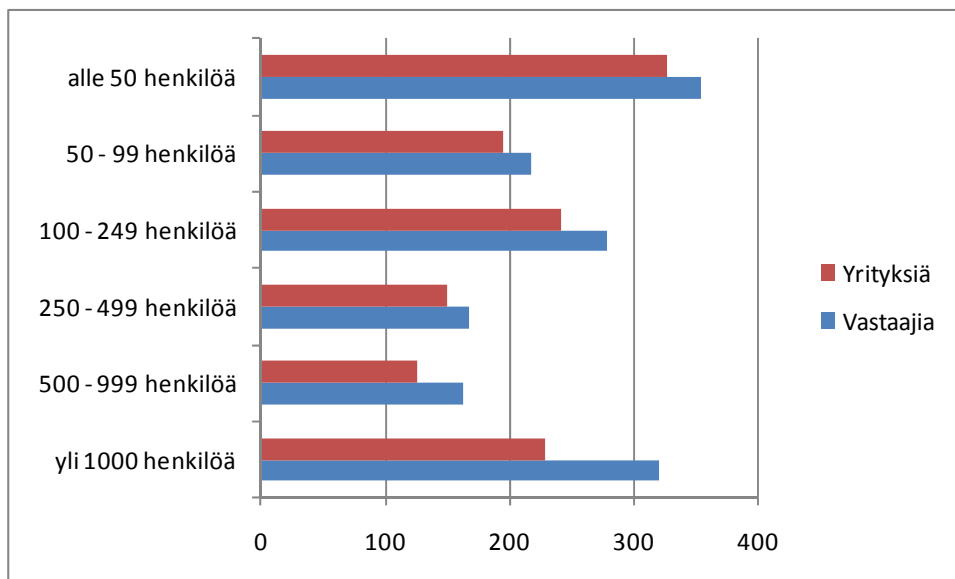
3. Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn saatiin yhteensä 1528 vastausta.



Kuva 1. Yrityksen koko henkilömäärä.

Alle 100 henkilön, 100-500 henkilön ja yli 500 henkilön yrityksiä edusti kutakin noin kolmannes vastaajista. Vastaajien jakauma oli yrityskoon suhteen tasapainoinen.

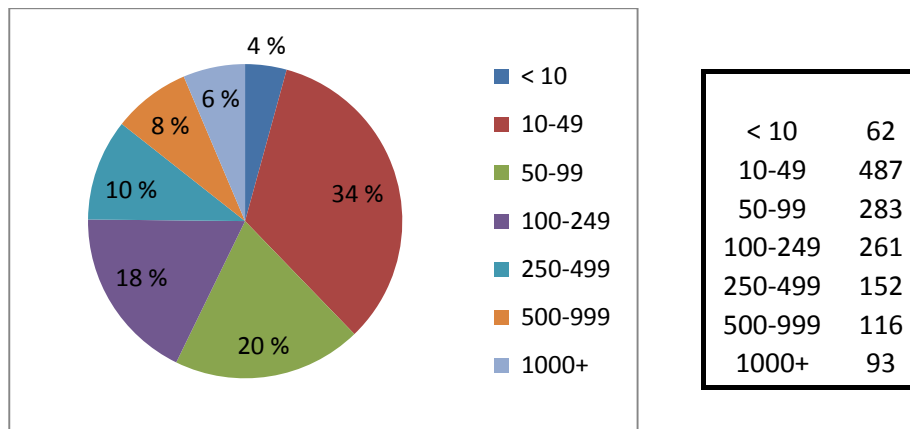


Kuva 2. Vertailu vastaajien ja heidän edustamiensa yritysten lukumäärän välillä henkilöstömäärän mukaisesti

	< 50	50-99	100-249	250-499	500-999	> 1000	Yhteensä
Yrityksiä	327	195	242	149	125	228	1266
Vastaajia	354	218	279	168	163	321	1503
Vastaajia/yritys	1,08	1,12	1,15	1,13	1,30	1,41	1,19
Yrityksiä/vastaaja	0,92	0,89	0,87	0,89	0,77	0,71	0,84

Kuva 3. Vertailu vastaajien ja heidän edustamiensa yritysten lukumäärän välillä henkilöstömäärän mukaisesti

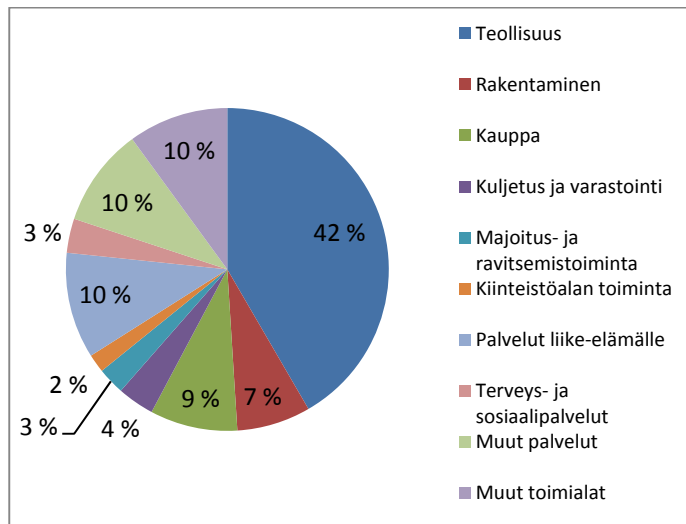
Myös suurimmissa yrityskokoluokissa vastaajat jakaantuivat tasaisesti eri yrityksiin; esimerkiksi yli 1000 henkilön yrityksissä vastaajia oli keskimäärin 1,4 yhtä yritystä kohden.



Kuva 4. Henkilömäärä toimipaikoissa, joihin vastaajan oma työ kohdistuu.

Koko yrityksen henkilömäärän lisäksi kysyttiin vastaajien oman työyhteisön henkilömäärää, jotta vastauksia voitaisiin tarvittaessa analysoida työn lähiyhteisön koon suhteen.

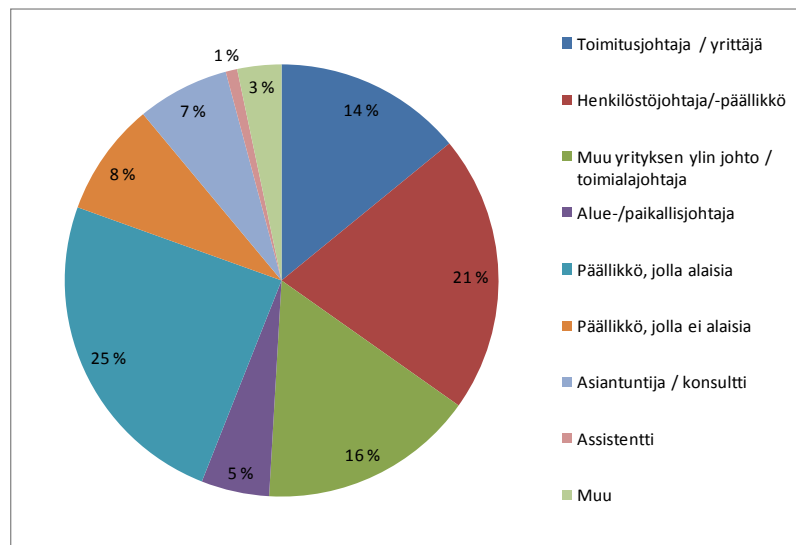
Vastaajien oman lähityöyhteisön suhteen henkilöstön kokoluokka painottui pieniin yhteisöihin. Alle 100 henkilön työyhteisöjä oli 56 %, 100-500 henkilön työyhteisöjä 25 % ja yli 500 henkilön työyhteisöjä 14 %.



Teollisuus	631
Rakentaminen	112
Kauppa	133
Kuljetus ja varastointi	56
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	41
Kiinteistöalan toiminta	28
Palvelut liike-elämälle	161
Terveys- ja sosiaalipalvelut	52
Muut palvelut	150
Muut toimialat	152

Kuva 5. Yrityksen toimiala.

Vastaajien toimiala painottui selvästi teollisuuden vastauksiin, joita oli 42 % vastaajista. Teollisuudesta saatujen vastausten määrä oli lähes nelinkertainen seuraavaksi suurimpiin ryhmiin, joita olivat palvelut liike-elämälle ja muut palvelut kumpikin noin 10 % vastaajista ja kauppa 9 %.



Toimitusjohtaja/ yrittäjä	213
Henkilöstöjohtaja/ -päällikkö	313
Muu yrityksen ylin johto/toimialajohtaja	244
Alue-/paikallisjohtaja	77
Päällikkö, jolla alaisia	370
Päällikkö, ei alaisia	128
Asiantuntija/konsultti	104
Assistentti	13
Muu	50

Kuva 6. Vastaajan tehtävä.

Vastaajat edustavat yritysten ylintä päätöksentekotasoa.

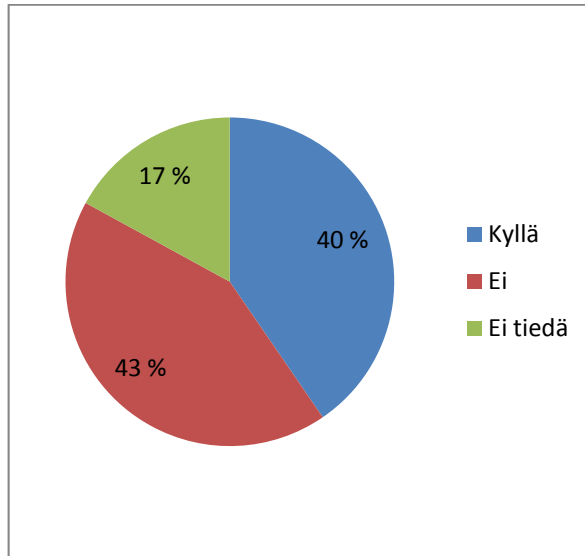
Yritysten ylimpiin päättäjiin (toimitusjohtaja/yrittäjä, henkilöstöjohtaja/päällikkö, muu yrityksen ylin johtaja/toimialajohtaja, alue-/paikallisjohtaja) kuuluvia vastaajista oli 847 henkilöä, joka oli yli puolet eli 56 % kaikista vastauksista.

Henkilöstöjohtajia tai -päälliköitä vastaajista oli 313 henkilöä, joka oli noin viidesnes (21 %) kaikista vastaajista.

4. Kyselyn vastaukset

4.1. Työyhteisön suhtautuminen vammaisiin ja osatyökykyisiin

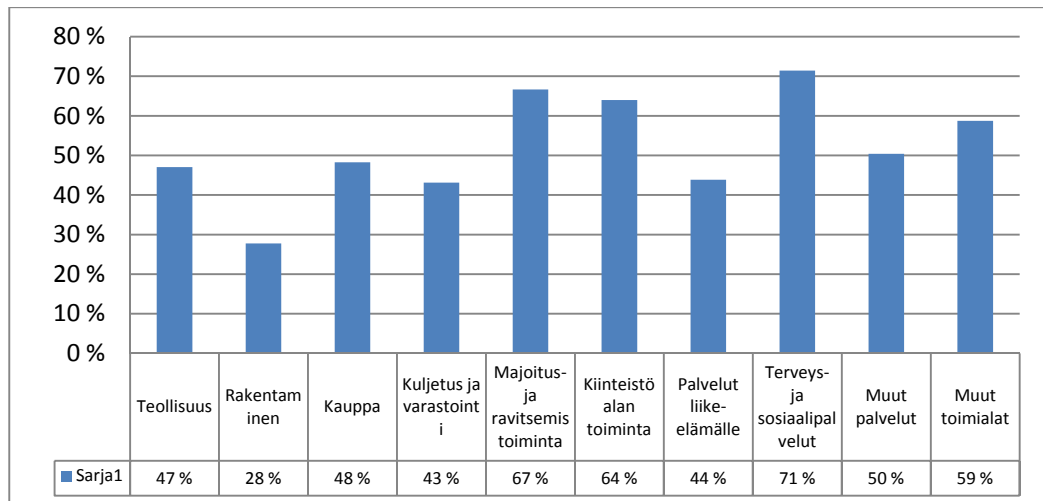
4.1.1 Onko työyhteisöön otettu työhön vammaisia



Kuva 7. Onko työyhteisöön otettu työhön vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä.

	Kyllä	Ei	Ei tiedä
Teollisuus	241	271	117
Rakentaminen	25	65	22
Kauppa	56	60	16
Kuljetus ja varastointi	22	29	5
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	26	13	2
Kiinteistöalan toiminta	16	9	3
Palvelut liike-elämälle	57	73	31
Terveys- ja sosiaalipalvelut	35	14	3
Muut palvelut	60	59	30
Muut toimialat	74	52	26
Kokonaan	615	647	259

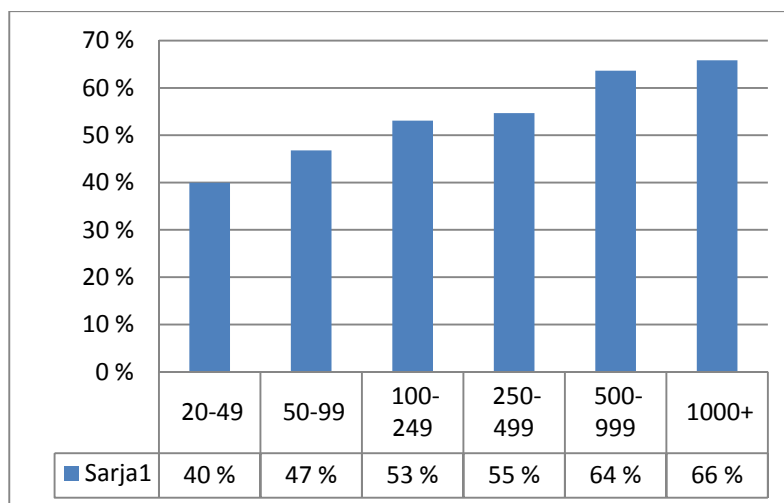
Vastaajista 40 % vastasi, että työyhteisöön oli otettu vammaisia tai osatyökykyisiä töihin ja 43 % vastasi, että ei ollut otettu. Vastaajista 17 % ei tiennyt.



Kuva 8. Vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä työllistäneiden osuus niistä, jotka tunsivat työyhteisönsä tilanteen (vastasivat kyllä tai ei). Vastaukset toimialoittain.

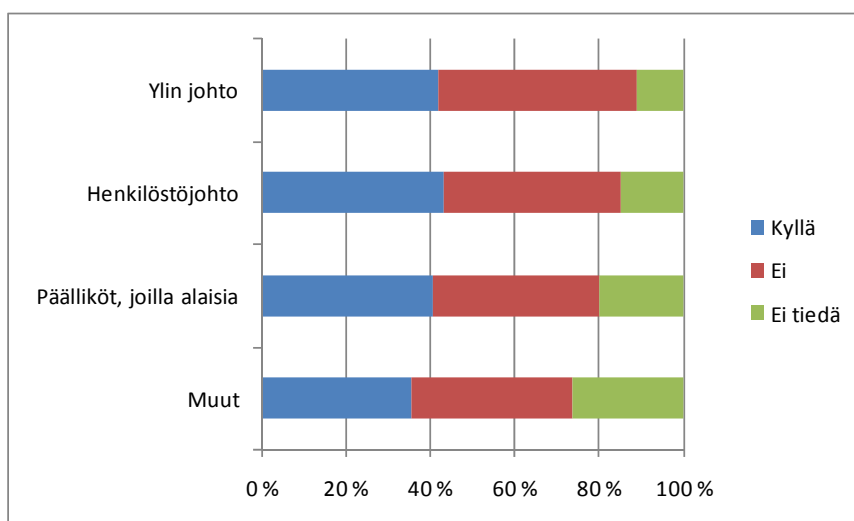
"Ei tiedä" –vastaukset poissulkien toimialoista terveys- ja sosiaalipalveluissa, majoitus- ja ravitsemistoimessa sekä kiinteistöalan toiminnassa yli kaksi kolmasosaa vastaajista ilmoitti työyhteisössä on työllistetyt vammaisia tai osatyökykyisiä. Rakenta-

misessa vammaisten ja osatyökykyisten työllistäminen on muita alhaisempaa, vähän yli neljännes vastaajista vastasi kyllä työllistetyn.



Kuva 9. Vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä työllistäneiden osuus niistä, jotka tunsivat työyhteisönsä tilanteen (vastasivat kyllä tai ei). Vastaukset yrityksen henkilömäärän mukaan.

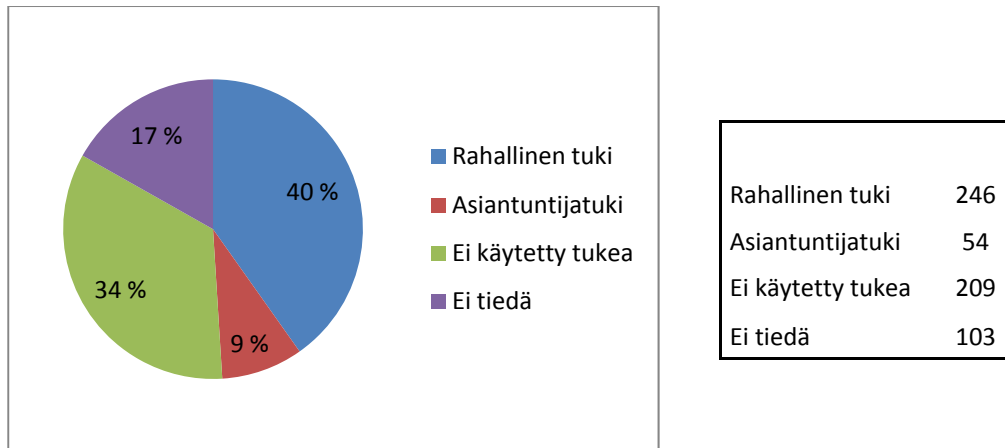
"Ei tiedä" –vastaukset poissulkien yrityksen henkilömäärä korreloi positiivisesti työllistämisen kanssa: mitä suurempi yritys, sitä todennäköisemmin sinne on työllistetty vammaisia tai osatyökykyisiä.



Kuva 10. Vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä työllistäneiden osuus vastaajan tehtävän mukaan.

Asiantuntijatehtävissä olevat (ne, joilla ei ole alaisia) tunnistavat muita vähemmän, että omaan työyhteisöön oli palkattu vammaisia tai osatyökykyisiä. Tämä voisi viestiä siitä, että he ajattelevat vastauksessaan muita rajatumpaa ja pienempää työyhteisöä tai vammaisuus / osatyökykyisyys ei ole työyhteisössä näkyvää / tunnistettavaa.

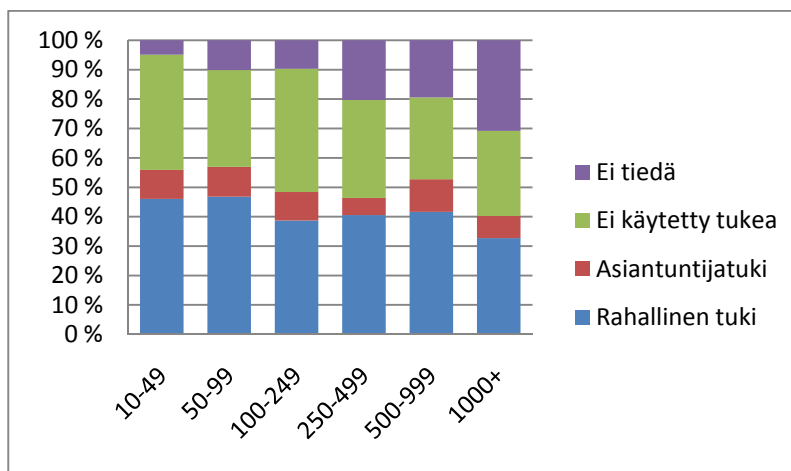
4.1.2. Yhteiskunnan tukien käyttö työhön otossa



Kuva 11. Yhteiskunnan tukien käyttö työhön ottamisen yhteydessä

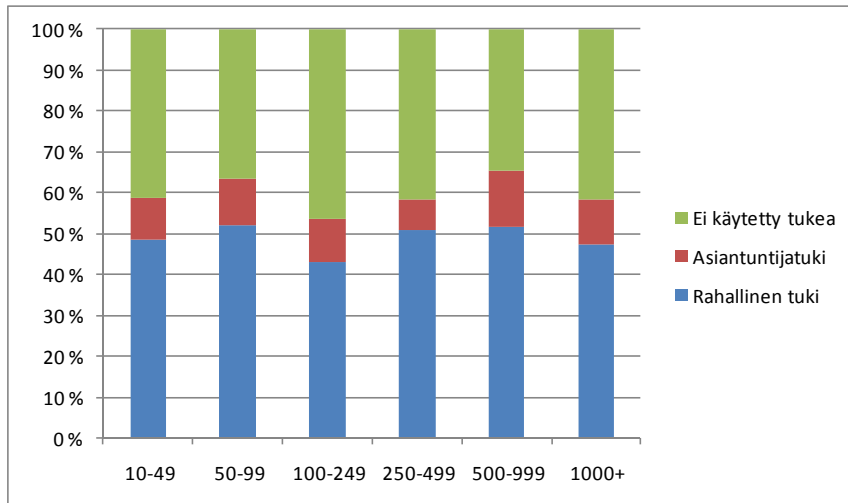
Vastaajista noin puolet (49 %) ilmoitti, että työhönoton yhteydessä oli käytetty yhteiskunnan tukia. Kolmasosa vastauksista oli, että tukia ei ole käytetty.

Rahallisen tuen suhde oli nelinkertainen asiantuntijatukeen. Johtopäätöksenä voitaisiin tehdä, että jatkotoimena olisi tärkeää asiantuntijatukien tunnetuksi tekeminen ja tiedotus työantajille.



Kuva 12. Yhteiskunnan tukien käyttö työhön ottamisen yhteydessä, vastaukset yrityksen henkilömäärän mukaan.

Isommissa yrityksissä vastaajat olivat vähemmän tietoisia siitä, onko tukia käytetty.



Kuva 13. Yhteiskunnan tukien käyttö työhön ottamisen yhteydessä, vastaukset yrityksen henkilömäärän mukaan niiden osalta, jotka ovat tienneet onko tukia käytetty.

	Rahallista	Asiantuntija	Ei ole	En tiedä
teollisuus	36,1 %	10,4 %	35,7 %	17,8 %
rakentaminen	12,5 %	2,1 %	70,8 %	14,6 %
kauppa	55,4 %	14,3 %	21,4 %	8,9 %
kuljetus ja varastointi	40,9 %	13,6 %	36,4 %	9,1 %
majoitus- ja ravitsemistoiminta	50,0 %	3,8 %	38,5 %	7,7 %
kiinteistöalan toiminta	36,4 %	9,1 %	31,8 %	22,7 %
palvelut liike-elämälle	26,8 %	7,1 %	37,5 %	28,6 %
terveys- ja sosiaalipalvelut	50,0 %	8,8 %	29,4 %	11,8 %
muut palvelut	43,3 %	1,7 %	38,3 %	16,7 %
muut toimialat	20,7 %	8,7 %	56,5 %	14,1 %

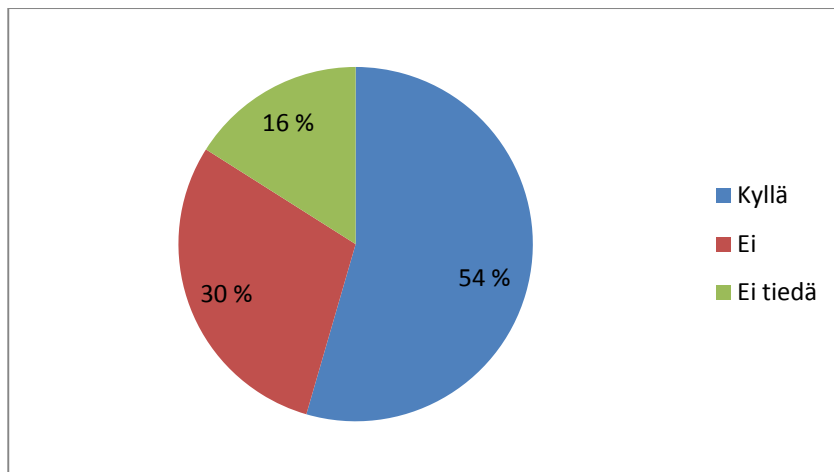
Kuva 14. Yhteiskunnan tukien käyttö työhön ottamisen yhteydessä, vastaukset toimialan mukaan.

Rahallista tuen käyttöä vastaajat ilmoittivat suhteellisesti eniten kaupan alalla, jossa se oli 55 % vastauksista. Seuraavaksi eniten terveys- ja sosiaalipalveluissa ja majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, kummassakin noin 50 % on käyttänyt rahallista tukea. Muilla aloilla tämä on selvästi vähäisempää. Vähiten rahallisen tuen käyttöä vastattiin rakennustoiminnasta, noin 12 %.

Asiantuntijatukea ilmoittivat eniten vastaajat kaupan (14 %) ja kuljetuksen ja varastoinnin (13 %) alalta.

Rakentamisen ala näyttäytyy "ei tukia käyttävänä" toimialana. 70 % vastauksista ilmoitti, ettei tukia ole käytetty.

4.1.3. Työn tai työympäristön sopeutukset

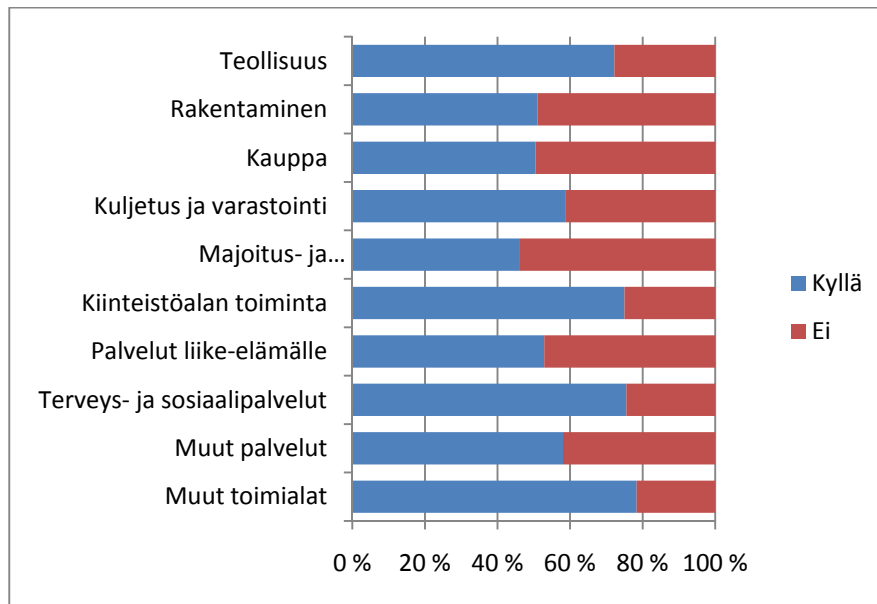


Kuva 15. Onko työyhteisössä tehty työn tai työympäristön sopeutuksia työntekijän työssä pysymiseksi, kun työkyky on alentunut.

Vastaajista yli puolet (54 %) ilmoitti, että työyhteisössä on tehty työn tai työympäristön sopeutuksia työntekijän työssä pysymiseksi, kun työkyky on alentunut. Vajaa kolmasosa (30 %) vastauksista oli, että sopeutuksia ei ole tehty. Vastaajista 16 % ei tiennyt.

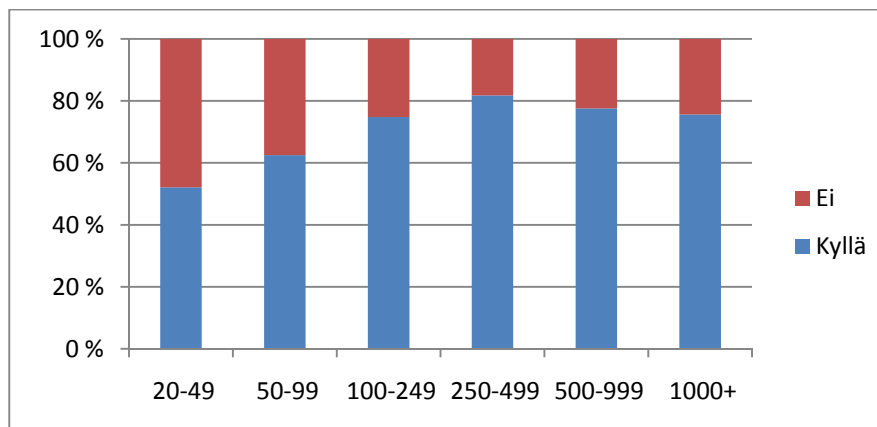
	Kyllä	Ei	Ei tiedä
Teollisuus	382	147	98
Rakentaminen	49	47	15
Kauppa	57	56	19
Kuljetus ja varastointi	30	21	5
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	17	20	4
Kiinteistöalan toiminta	18	6	4
Palvelut liike-elämälle	64	57	39
Terveys ja sosiaali-palvelut	37	12	2
Muut palvelut	72	52	24
Muut toimialat	94	26	31
	820	444	241

Kuva 16. Työn tai työympäristön sopeuttaminen toimialoittain.



Kuva 17. Työn tai työympäristön sopeuttaminen toimialoittain niiden vastaajien osalta, jotka ovat tienneet, onko sopeutuksia tehty (vastasivat kyllä tai ei).

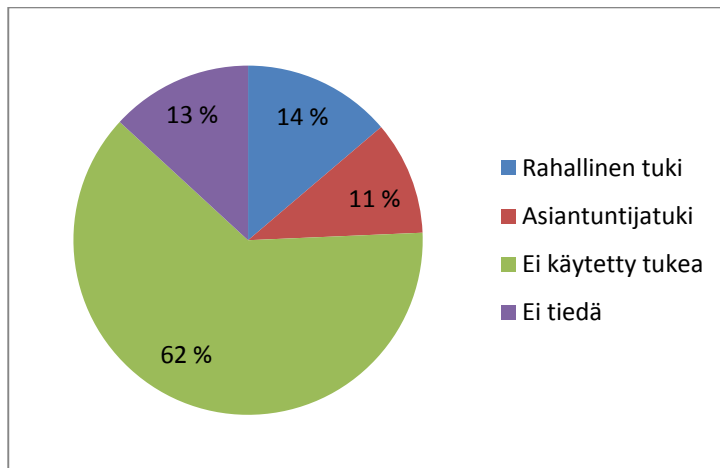
"Ei tietoa" –vastaukset poissulkien teollisuuden, kiinteistöalan ja terveys- ja sosiaalipalvelujen alalla sopeuttamisia ilmoittivat vastaajat muita enemmän, yli 70 % vastasi sopeutuksia tehdyn. Muut toimialat –luokka vastasi kaikista korkeimman sopeuttamisen asteen, lähes 80 %.



Kuva 18. Työn tai työympäristön sopeuttaminen, vastaukset yrityksen henkilömäärän mukaan niiden vastaajien osalta, jotka ovat tienneet, onko sopeutuksia tehty (vastasivat kyllä tai ei).

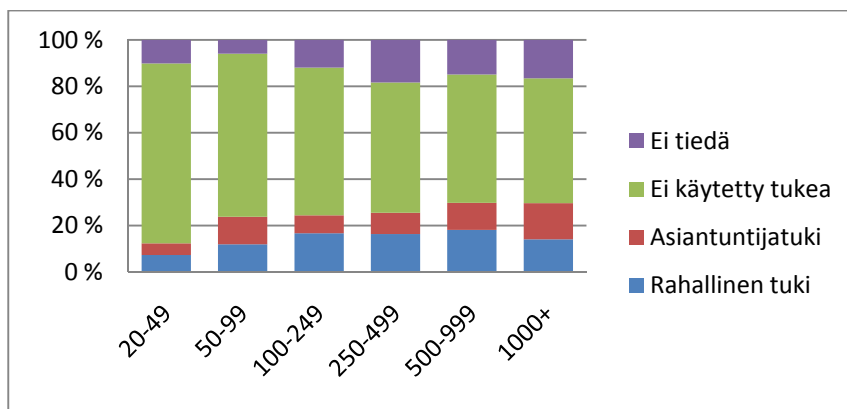
"Ei tietoa" –vastaukset poissulkien nähdään, että yrityskoon kasvaminen noin 500 henkilön yritykseen korreloi positiivisesti sopeutuksien tekemiseen. Suuremmissa yrityksissä on tehty sopeutuksia suhteellisesti enemmän kuin pienemmissä yrityksissä. Suurimmissa yrityksissä kyllä- vastaukset ovat nelinkertaisia ei-vastauksiin. (Huom. Kysymys oli lähityöyhteisössä tehdystä sopeuttamisesta.)

4.1.4. Yhteiskunnan tukien käyttö työn ja työympäristön sopeutuksissa



Kuva 19. Yhteiskunnan tukien käyttö työn ja työympäristön sopeutuksissa.

Valtaosa (62 %) vastasi, että yhteiskunnan tukia ei ole käytetty työn ja työympäristön sopeutuksissa. Neljäsosa vastaajista ilmoitti tukia käytetyn. Rahallinen tuki (14 %) oli hieman yleisempää kuin asiantuntijatuki (11 %). Vastaajista 13 % ei tiennyt.

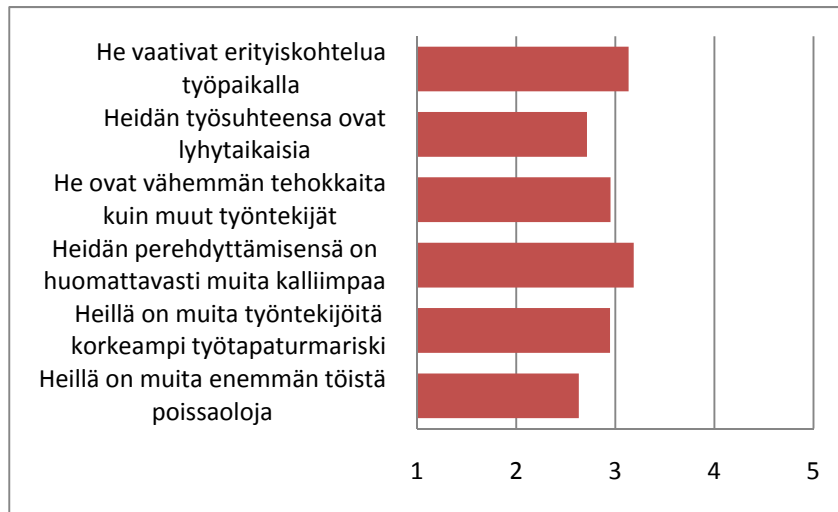


Kuva 20. Yhteiskunnan tukien käyttö työn ja työympäristön sopeutuksissa, vastaukset yrityksen henkilömäärän mukaan

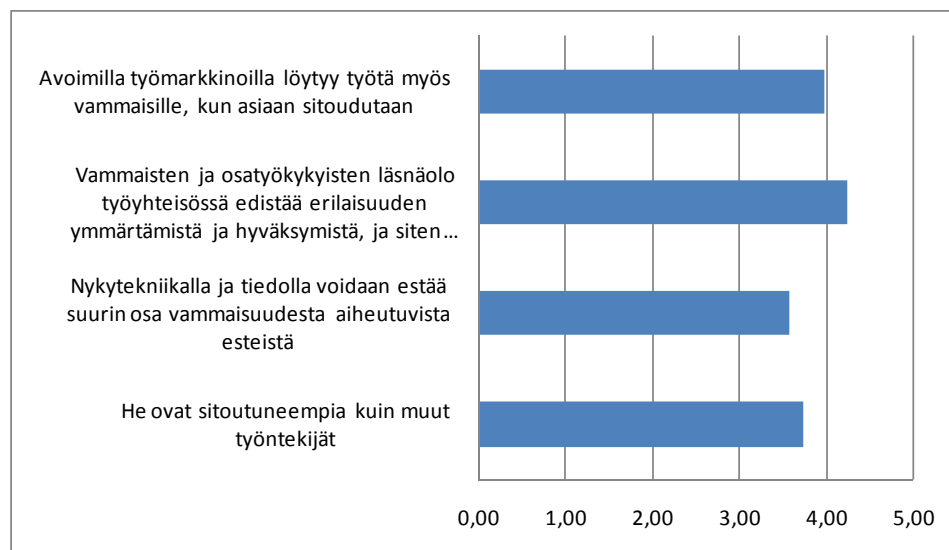
Yrityksen kokoluokan mukaan tarkastellen näyttää siltä, että tukien käyttö on yleisempää isompien yritysten vastauksissa.

Suurimmissa yrityksissä on asiantuntijatuen käyttö suhteessa rahalliseen tukeen hieman laajempaa kuin pienemmissä yrityksissä (paitsi poikkeuksellisesti kokoluokassa 50-99 henkilöä).

4.2. Vastaajan suhtautuminen vammaisiin henkilöihin työntekijöinä



Kuva 21. Arvioi, kuinka hyvin yllölevat väittämät kuvaavat vammaisia ja osatyökykyisiä henkilöitä työntekijöinä? (asteikko: 1=täysin eri mieltä – 5=täysin samaa mieltä)



Kuva 22. Arvioi, kuinka hyvin yllölevat väittämät kuvaavat vammaisia ja osatyökykyisiä henkilöitä työntekijöinä? (asteikko: 1=täysin eri mieltä – 5=täysin samaa mieltä)

Asenteellisiin kysymyksiin vammaisista tai osatyökykyisistä henkilöistä työntekijöinä vastaukset vahvistivat enemmän esitettyjä positiivisia väittämiä (kuva 22, keskiarvo lähes 4) kuin negatiivisia väittämiä (kuva 21, keskiarvo hieman vajaa 3).

Parhaiten yritysten mielestä vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä kuvaavat väittämät vammaisten ja osatyökykyisten läsnäolo työyhteisössä edistää erilaisuuden ymmärtämistä ja hyväksyntää, ja siten edistää työyhteisön moninaisuutta (4,2 kes-

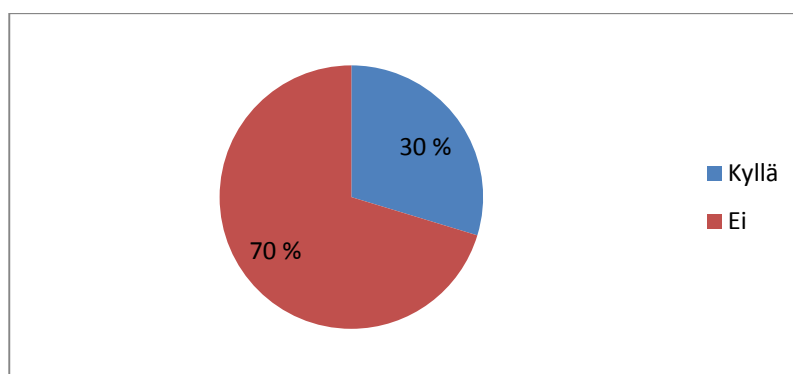
kiarvo). Toiseksi parhaiten kuvaa väittämä avoimilla työmarkkinoilla löytyy työtä myös vammaisille, kun asiaan sitoudutaan (4,0).

Toimialojen mukaan tarkasteltuna terveys- ja sosiaalipalvelut suhtautuvat eri väittämiin selvästi muita kriittisemmin.

Henkilökuntaluokaltaan yli 1000 henkilön yritykset suhtautuvat pienempiä yrityksiä kriittisemmin. Pienimpien yritysten (alle 100 henkilöä) vastauksessa oltiin myönteisempiä perehdyttämiseen ja työtehoon kuin isommissa yrityksissä. Isoissa yrityksissä puolestaan tunnistettiin muita paremmin vammaisten tai osatyökykyisten työntekijöiden läsnäolo työyhteisön moninaisuutta edistävänä tekijänä.

4.3. Henkilöstöpolitiikka

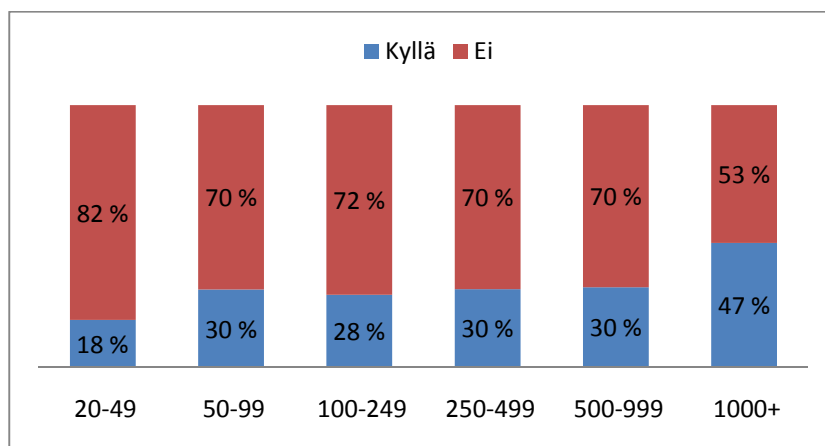
4.3.1 Onko vammaisten ja osatyökykyisten palkkaaminen osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa tai yhteiskuntavastuuta.



Kuva 23. Vammaisten ja osatyökykyisten palkkaaminen on osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa tai yhteiskuntavastuuta.

Valtaosa vastauksista (70 %) oli, että yrityksen henkilöstöpolitiikkaan tai yhteiskuntavastuuseen ei sisälly vammaisten tai osatyökykyisten palkkaaminen ja noin kolmasosa vastaajista (30 %) ilmoitti, että se on sisällytetty.

(Huom. Tässä kysymyksessä ei ollut vastausvaihtoehtoa "ei tiedä".)

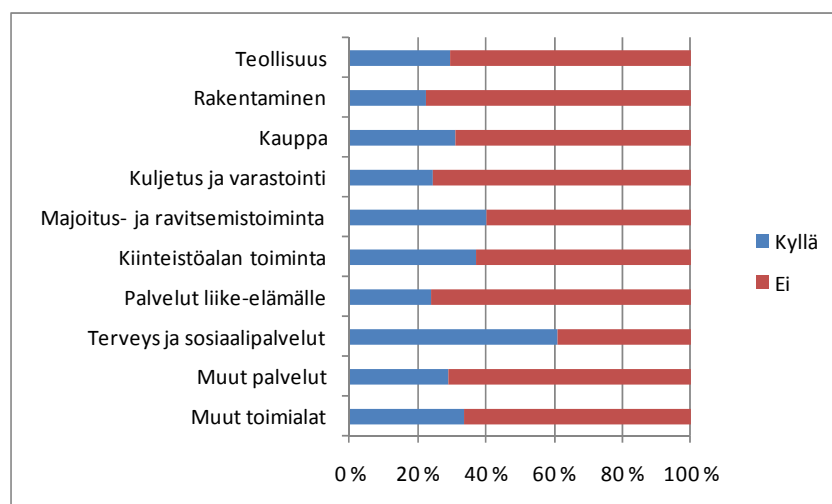


Kuva 24. Vammaisten ja osatyökykyisten palkkaaminen on osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa tai yhteiskuntavastuuta, vastaukset henkilömäärän mukaan.

Vammaisten ja osatyökykyisten palkkaaminen osana henkilöstöpolitiikka tai yhteiskuntavastuuta näyttää olevan yleisempää vastauksissa suuremmista yrityksistä. Tässä on syytä huomata, että suuremmista yrityksistä on saattanut tulla useampia vastauksia samasta yrityksestä, kuten raportin vastaajien taustatiedoissa (kuva 3.) mainittiin.

	Kyllä	Ei
Teollisuus	177	425
Rakentaminen	24	84
Kauppa	39	87
Kuljetus ja varastointi	13	40
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	16	24
Kiinteistöalan toiminta	10	17
Palvelut liike-elämälle	37	119
Terveys ja sosiaalipalvelut	31	20
Muut palvelut	42	102
Muut toimialat	47	93
	436	1011

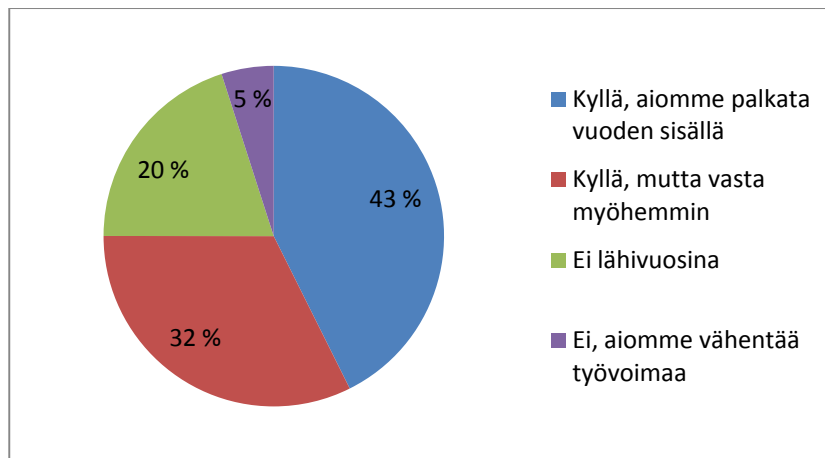
Kuva 25. Vammaisten ja osatyökykyisten palkkaaminen on osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa tai yhteiskuntavastuuta, vastaukset toimialan mukaan.



Kuva 26. Vammaisten ja osatyökykyisten palkkaaminen on osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa tai yhteiskuntavastuuta, vastausten suhteelliset osuudet toimialan mukaan.

Terveys- ja sosiaalipalveluissa on selkeästi muita yleisempää, että vammaisten ja osatyökykyisten työllistäminen on sisällytetty yrityksen henkilöstöpolitiikkaan tai yhteiskuntavastuuseen.

4.3.2 Aikooko yritys palkata lisää työntekijöitä.

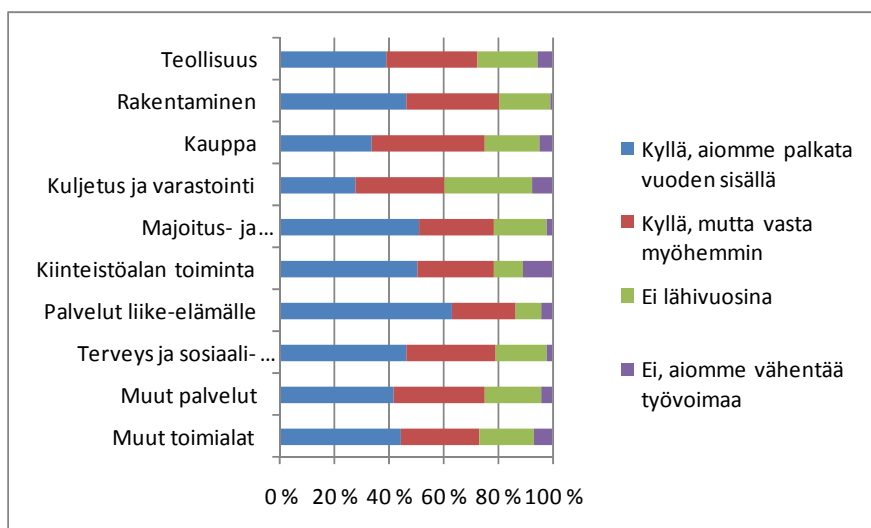


Kuva 27. Aikooko yritys palkata lisää työntekijöitä.

Kolme neljäsosaa vastauksista ilmoitti yrityksen aikovan palkata lisää työntekijöitä. Palkkauskäymät olivat 43 %:lla vuoden sisällä ja 32 % :lla myöhemmin. 5 % vastasi, että aikovat vähentää työvoimaa.

	Kyllä, aiomme palkata vuoden sisällä	Kyllä, mutta vasta myöhemmin	Ei lähivuosina	Ei, aiomme vähentää työvoimaa
Teollisuus	238	204	136	35
Rakentaminen	50	37	20	1
Kauppa	43	53	26	6
Kuljetus ja varastointi	15	18	18	4
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	21	11	8	1
Kiinteistöalan toiminta	14	8	3	3
Palvelut liike-elämälle	99	38	14	7
Terveys ja sosiaali-palvelut	24	17	10	1
Muut palvelut	59	48	30	6
Muut toimialat	59	39	27	9
	622	473	292	73

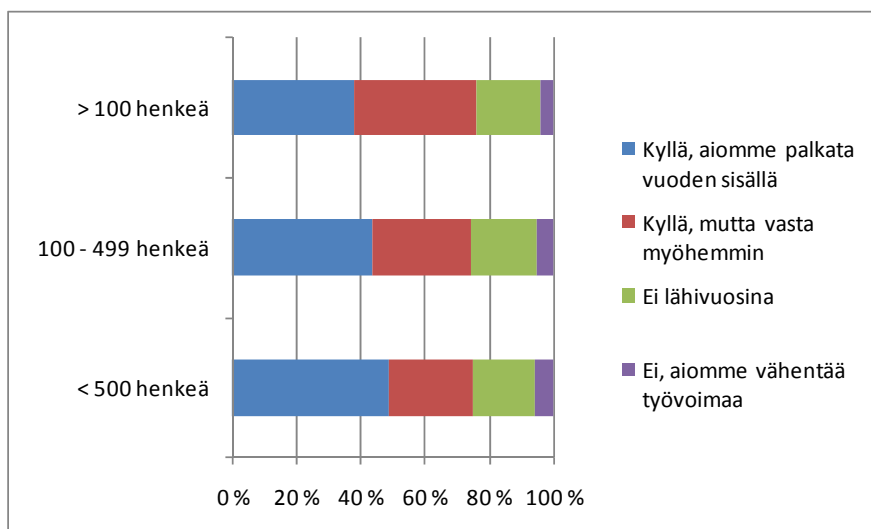
Kuva 28. Aikooko yritys palkata lisää työntekijöitä. Vastaukset toimialoittain.



Kuva 29. Aikooko yritys palkata lisää työntekijöitä. Suhteelliset vastaukset toimialoittain.

Vuoden sisällä työvoiman lisätarpeita vastattiin suhteellisesti eniten palveluista liike-elämälle, majoitus- ja ravitsemistoimesta sekä kiinteistöalan toiminnasta. Pitkällä aikavälillä työvoiman lisätarpeita on ilmoittivat suhteellisesti eniten vastaajat palveluista liike-elämälle, rakentamisesta, kiinteistötoiminnasta ja terveys- ja sosiaalialalta.

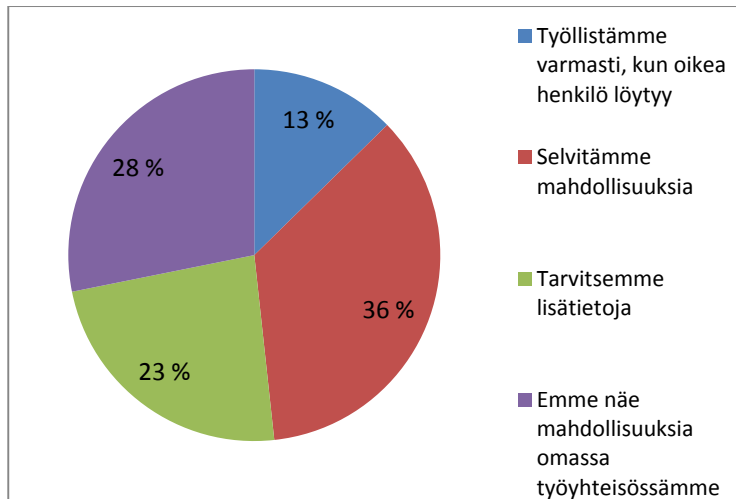
Työvoiman vähentämisen vastauksia tuli suhteellisesti eniten kiinteistöalalta ja kuljetus- ja varastointialalta.



Kuva 30. Aikooko yritys palkata lisää työntekijöitä. Suhteelliset vastaukset yrityksen henkilömäärän mukaisesti.

Suurilla yrityksillä palkkaamista vuoden sisällä odotettavissa hieman enemmän kuin pienemmissä yrityksissä. Pitemmällä aikavälillä työllistämispotentiaali näyttää kaikissa kokoluokissa olevan samaa tasoa, yli 70 % aikoo lisätä työvoimaa.

4.3.3. Kiinnostus ottaa työhön vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä

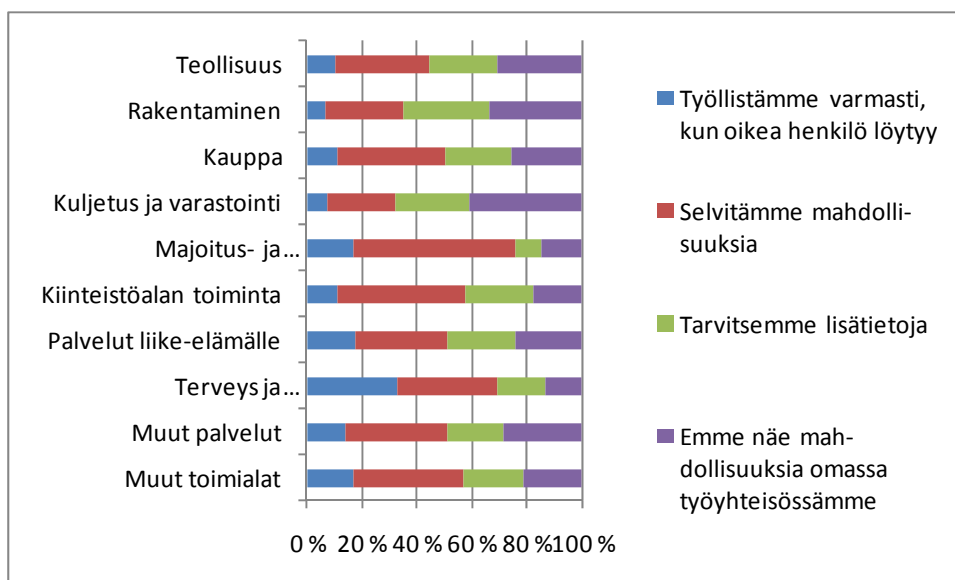


Kuva 31. Kiinnostus vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseen.

Noin kolme neljäsosa vastaajista (72 %) osoitti eri asteista myönteisyyttä vammaisten tai osatyökykyisten työhön ottamiseen. Vastaajista 13 % ilmoitti, että työllistävät varmasti vammaisen tai osatyökykyisen, kun oikea henkilö löytyy. Vastaajista 36 % ilmoitti, että selvittävät mahdollisuuksia. Noin neljäsosa (23 %) ilmoitti tarvitsevänsä lisätietoa. Vastaajista 28 % arvioi, että heidän omassa työyhteisössään ei ole mahdollisuuksia palkata vammaisia tai osatyökykyisiä.

	Työllistämme varmasti, kun oikea henkilö löytyy	Selvitämme mahdollisuuksia	Tarvitsemme lisätietoja	Emme näe mahdollisuuksia omassa työyhteisössämme
Teollisuus	63	211	150	191
Rakentaminen	7	31	34	37
Kauppa	14	51	31	34
Kuljetus ja varastointi	4	14	15	23
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	7	24	4	6
Kiinteistöalan toiminta	3	13	7	5
Palvelut liike-elämälle	28	52	39	38
Terveys ja sosiaalipalvelut	17	19	9	7
Muut palvelut	20	55	30	42
Muut toimialat	24	57	31	31
	187	527	350	414

Kuva 32. Kiinnostus vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseen toimialoittain.



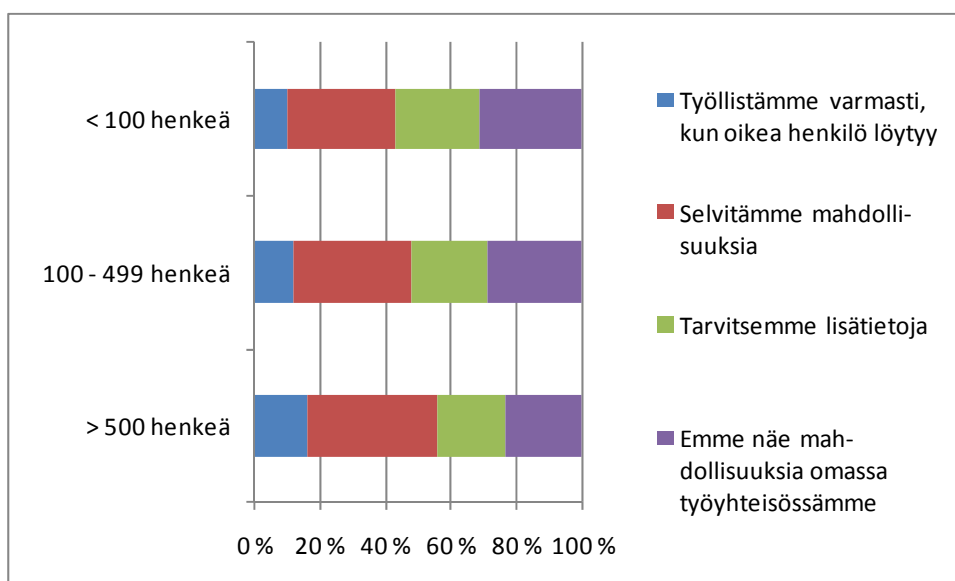
Kuva 33. Suhteellinen kiinnostus vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseen toimialoittain.

Toimialoista suhteellisesti kiinnostunein vammaisten tai osatyökykyisten työllistämiseen oli majoitus- ja ravitsemusala sekä terveys- ja sosiaaliala.

Epäilevimmin asiaan suhtautuivat kuljetus ja varastointi, rakentaminen ja teollisuus.

	Työllistämme varmasti, kun oikea henkilö löytyy	Selvitämme mahdollisuuksia	Tarvitsemme lisätietoja	Emme näe mahdollisuuksia omassa työyhteisössämme
< 100 henkeä	58	181	145	175
100 - 499 henkeä	53	157	102	128
> 500 henkeä	76	183	98	109
	187	521	345	412

Kuva 34. Kiinnostus vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseen yrityskoon mukaisesti.

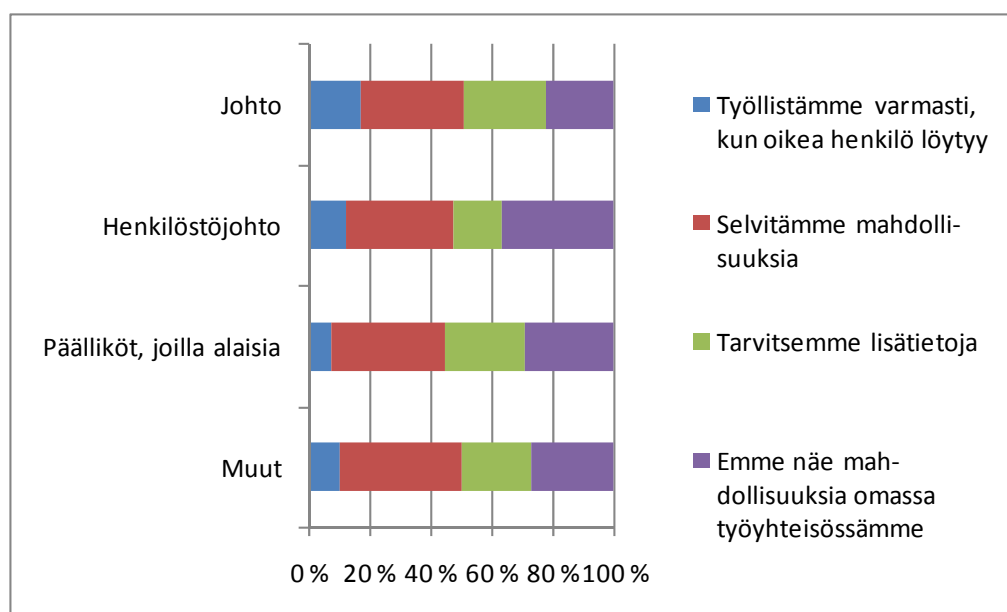


Kuva 35. Suhteellinen kiinnostus vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseen yrityskoon mukaisesti.

Suuret yritykset olivat kiinnostuneempia vammaisten tai osatyökykyisten työllistämistä. Yli 500 henkilön yrityksistä tulleista vastauksista 16 % (76 vastausta) oli valmis palkkaamaan varmasti, kun oikea henkilö löytyy. Pienet yritykset olivat suuria epäilevämpiä työllistämismahdollisuuksiinsa.

	Työllistämme varmasti, kun oikea henkilö löytyy	Selvitämme mahdollisuuksia	Tarvitsemme lisätietoja	Emme näe mahdollisuuksia omassa työyhteisössämme
Johto	91	176	144	116
Henkilöstöjohto	39	107	49	114
Päälliköt, joilla alaisia	27	134	94	104
Muut	29	111	63	75
	186	528	350	409

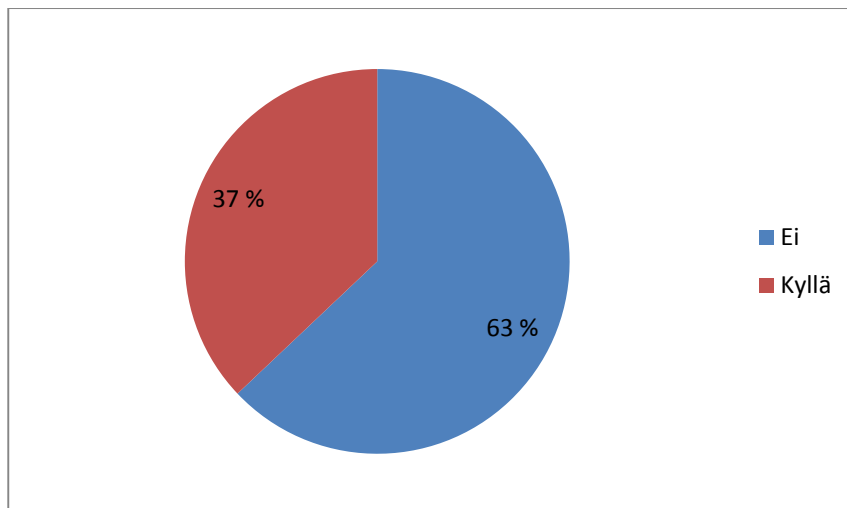
Kuva 36. Kiinnostus vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseen vastaajan tehtävän mukaisesti.



Kuva 37. Suhteellinen kiinnostus vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseen vastaajan tehtävän mukaisesti.

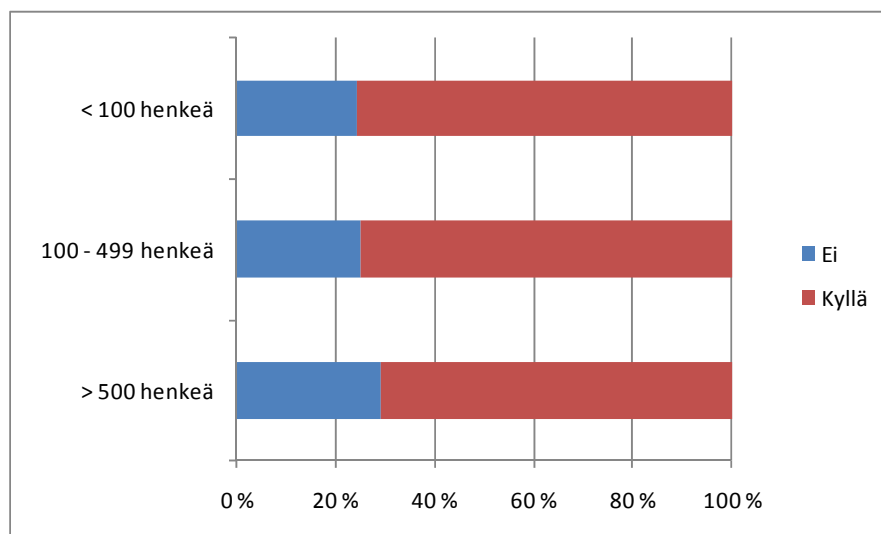
Vastaajan tehtävän suhteen ylin johto on kiinnostunein ja henkilöstöjohto negatiivisin vammaisten tai osatyökykyisten palkkaamiseen.

4.3.4. Lisätiedon tarve



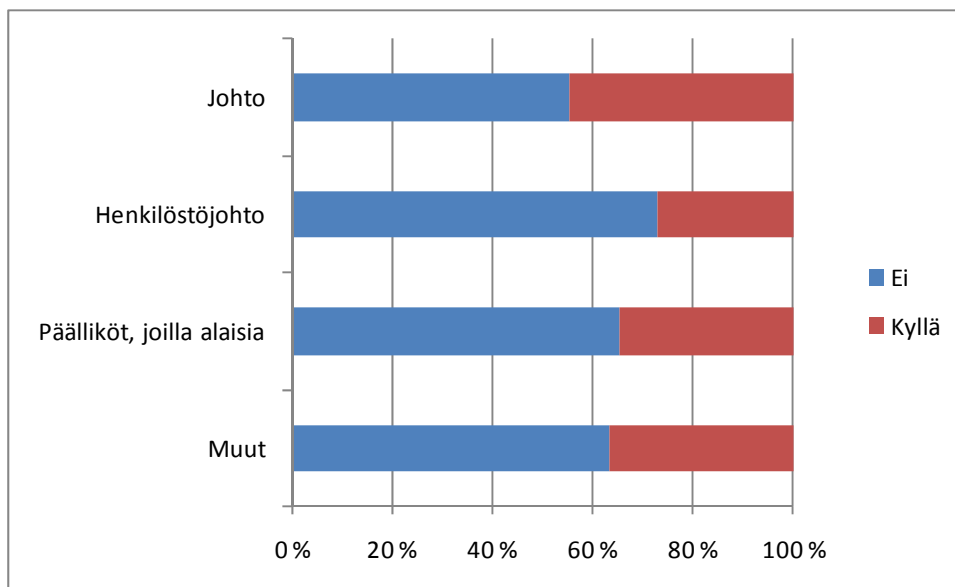
Kuva 38. Lisätiedon tarve vammaisen työntekijän työhön ottamisesta.

Valtaosa vastaajista (63%) ilmoitti tarvitsevansa lisätietoja vammaisen työntekijän-työhön ottamisesta.



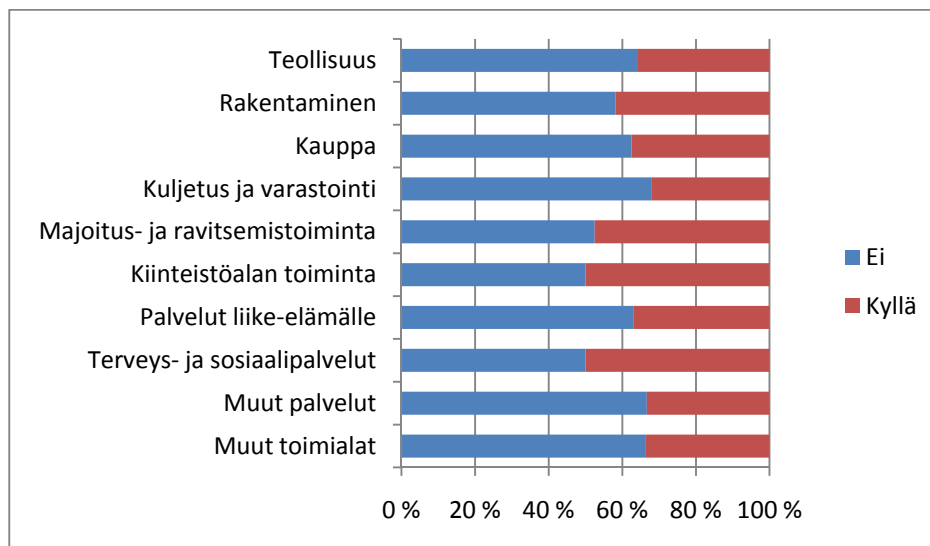
Kuva 39. Lisätiedon tarve vammaisen työntekijän työhön ottamisesta vastaajan yrityksen henkilömäärän mukaisesti.

Pienemmät yritykset olivat hieman kiinnostuneempia lisätiedosta kuin suuret yritykset.



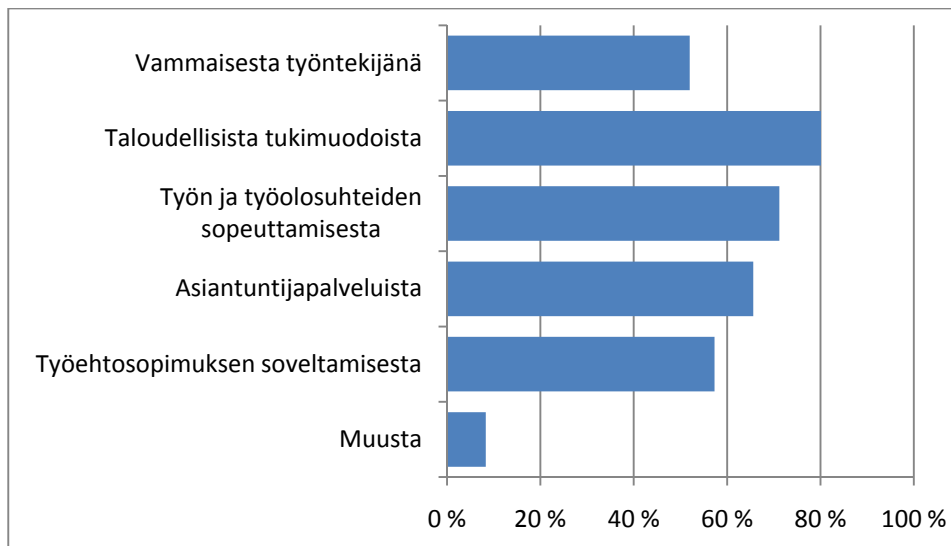
Kuva 40. Lisätiedon tarve vammaisen työntekijän työhön ottamisesta vastaajan tehtävän mukaisesti.

Vastaajan tehtävän suhteen ylin johto oli kiinnostunein lisätiedosta. Henkilöstöjohtajan tiedon tarve oli vähäisin. Huom. Edellä tuli esiin kuvassa 37, että henkilöstöjohto oli muita vastaajia kriittisempi vammaisten tai osatyökykyisten työhön ottamiseen.

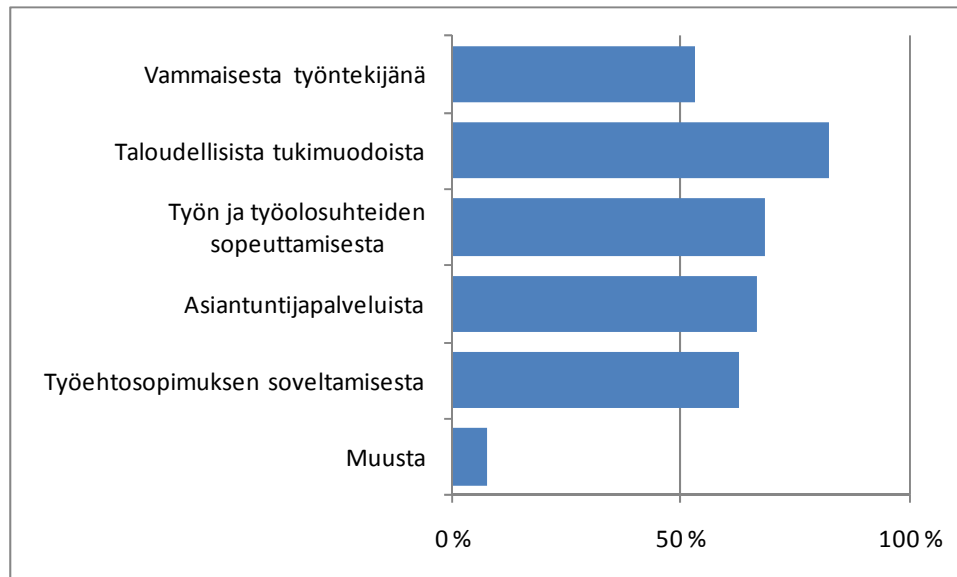


Kuva 41. Lisätiedon tarve vammaisen työntekijän työhön ottamisesta toimialoittain.

Toimialoista terveys- ja sosiaalipalvelut, kiinteistöala sekä majoitus- ja ravitsemistoimi ja yrityksistä suuremmat olivat eniten kiinnostuneita lisätiedosta.



Kuva 42. Lisätiedon tarpeiden vahvuus vammaisen työntekijän työhön ottamisesta aiheittain.



Kuva 43. Lisätiedon tarpeiden vahvuus vammaisen työntekijän työhön ottamisesta aiheittain vastajille, jotka edustavat ylintä johtoa (Toimitusjohtaja / yrittäjä, Muu yrityksen ylin johto / toimialajohtaja, Alue-/paikallisjohtaja)

Lisätietoa tarvitaan eniten taloudellisista tukimuodoista, työn ja työolosuhteiden sopeuttamisesta sekä asiantuntijapalveluista.

4.4. Tukitoimien tunnettuus ja soveltuvuus

Tukitoimien kuvaus vastausvaihtoehdoissa oli kokonaisuudessaan seuraava:

TE-toimisto voi myöntää vajaakuntoisen työnhakijan palkkakustannuksiin **palkkatukea** 550 – 1 050 e /kk, enintään 24 kk kerrallaan. Työnantaja maksaa normaalin palkan.

TE-toimisto voi myöntää **työolosuhteiden järjestelytukea** työpaikan ulkoisten olosuhteiden muutoksiin enintään 3 500 e/työllistyjä ja henkilökohtaiseen opastukseen 250 - 350 e/kk, enintään 12 kk/24 kk. Tapaturma- ja liikennevakuuttajat voivat myös korvata työolosuhteiden järjestelyjä.

Työhönvalmentajan palvelu tukee ja valmentaa työnhakijaa sopivan työtehtävän etsinnässä. Työhönvalmentaja tukee myös työnantajaa ja työyhteisöä työtehtävien mukauttamisessa ja tarvittavien tukien hakemisessa. Palvelu on työnantajalle maksutonta. Palvelua voi saada mm. TE-toimistosta, vakuutusyhtiöiltä ja tuetun työn palveluntuottajilta.

Työnantajalla on mahdollisuus tutustua työntekijään ennen varsinaista rekrytointia työharjoittelujakson aikana. TE-toimiston myöntämän **työharjoittelujakson** aikana (enintään 6 kk) ei edellytetä työnantajan maksavan palkkaa.

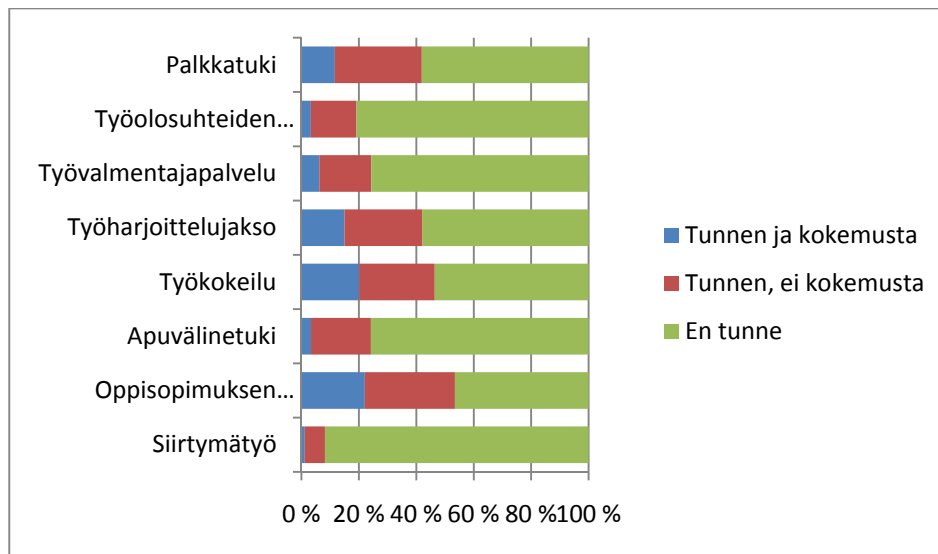
Työkokeilu (3-6 kk) tarjoaa työnantajalle mahdollisuuden selvittää työntekijän soveltuvuutta, työkykyä ja jaksamista työssä. Työkokeilun aikana ei edellytetä työnantajan maksavan palkkaa. Työkokeilun voi myöntää TE-toimisto, KELA ja vakuutuslaitokset.

Apuvälinetukea voi saada työn kannalta tarpeellisiin ja välttämättömiin teknisiin laitteisiin ja henkilökohtaisiin apuvälineisiin. Kela korvaa kaikki kustannukset, tapaturma- ja liikennevakuuttajat kohtuulliset kustannukset.

Oppisopimustoimisto/keskus voi myöntää **oppisopimuksen koulutuskorvauksena** 200 -250 e/kk oppisopimuksen ajalle.

Mielenterveyskuntoutujien klubitalo järjestää **siirtymätyötä**, jossa yritys palkkaa työelämään pyrkivän kuntoutujan määräaikaiseen työsuhteeseen (max 6 kk). Klubitaleyhteisö turvaa tarvittaessa sijaisjärjestelyn työnantajalle, jos siirtymätyössä oleva työntekijä ei jostain syystä pysty työstä suoriutumaan. Sijainen ei aiheuta ylimääräisiä kustannuksia työnantajalle.

4.4.1. Yhteiskunnan eri tukien tunnettuus ja kokemus niiden käytöstä.



Kuva 44. Yhteiskunnan eri tukien tunnettavuus ja kokemus niiden käytöstä.

Tukitoimien tunnettuus oli suhteellisen alhaista. Parhaiten tunnettuja ja käytettyjä tukimuotoja olivat oppisopimuksen koulutuskorvaus, jonka tunti 53 % vastaajista ja 22 % heistä oli siitä kokemusta. Toiseksi tunnetuin ja käytetyin oli työkokeilu, jonka tunti 47 % ja 20 % oli siitä kokemusta. Kolmantena oli työharjoittelu ja lähes yhtä tunnettu palkkatuki.

Uusimpien tukimuotojen tunnettuutta ja kokemuksia alentaneet se, että niitä ei ole tarjolla kaikilla paikkakunnilla. Tämä koskee erityisesti siirtymätyötä, jonka tunti 7 % ja 1 % on siitä kokemusta. Myös työvalmentajan palvelua ei liene vielä tarjolla kaikilla paikkakunnilla. Työvalmentajan palvelun tunti 18 % ja 6 % oli siitä kokemusta.

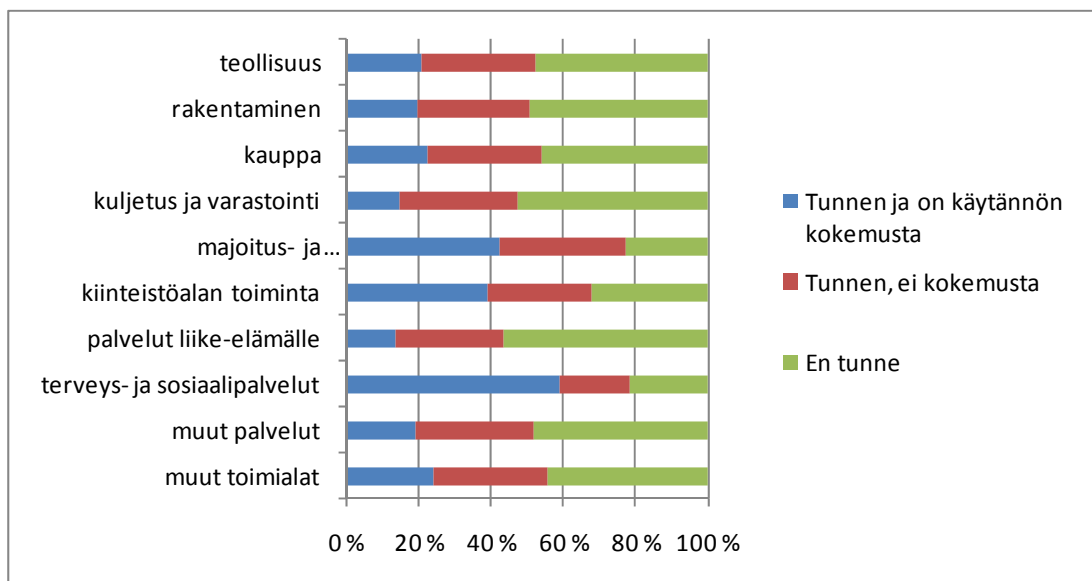
Palkkatuki, apuvälinetuki, työolosuhteiden järjestelytuki sekä työvalmentajan palvelu olivat tukimuotoja, joissa oli vähäisin käyttö suhteessa tuen tunnettuuteen.

Henkilöstöjohto tuntee tukitoimet muita paremmin, mutta ero on yllättävänkin pieni. Toimialoista terveys- ja sosiaalipalvelut tuntevat tukimuodot huomattavasti muita paremmin. Alle 100 henkeä työllistävät tuntevat tuet suurempia yrityksiä huonommin.

Oppisopimuksen koulutuskorvaus

	Tunnen ja on käytännön kokemusta	Tunnen, ei kokemusta	En tunne	Yhteensä
Teollisuus	129	200	298	627
Rakentaminen	22	34	55	111
Kauppa	30	42	61	133
Kuljetus ja varastointi	8	18	29	55
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	17	14	9	40
Kiinteistöalan toiminta	11	8	9	28
Palvelut liike-elämälle	21	47	89	157
Terveys- ja sosiaalipalvelut	30	10	11	51
Muut palvelut	28	49	71	148
Muut toimialat	37	48	67	152

Kuva 45. Oppisopimuksen koulutuskorvauksen tunnettuus toimialan mukaan.

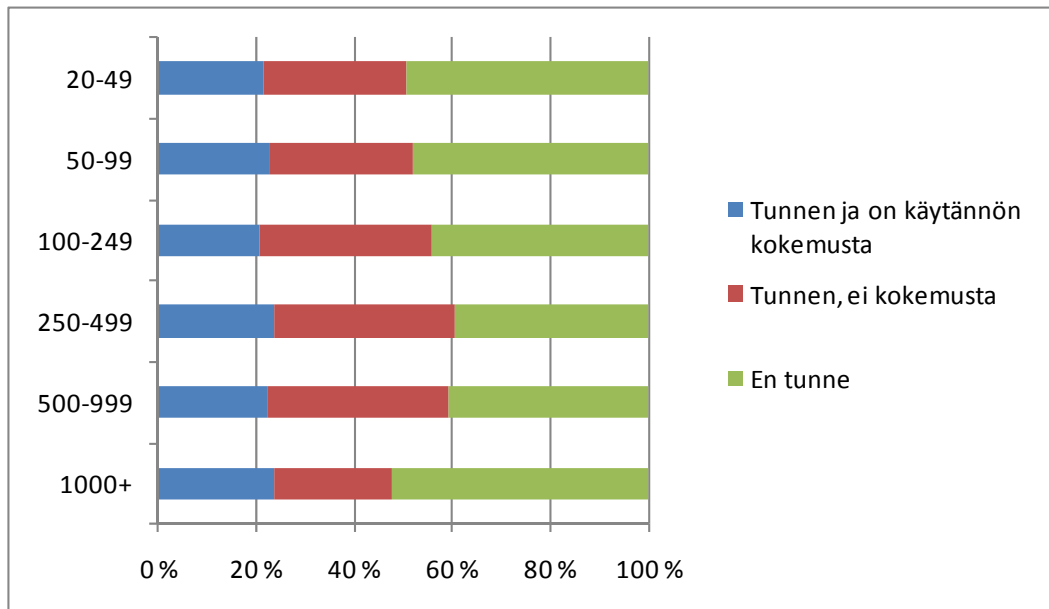


Kuva 46. Oppisopimuksen koulutuskorvauksen tunnettuus toimialan mukaan.

Oppisopimuksen koulutuskorvaus tunnettiin parhaiten terveys- ja sosiaalipalveluissa, jolla noin 80 % tunsu sen ja noin 60 % oli siitä käytännön kokemusta. Toiseksi parhaiten asian tunsu majoitus- ja ravitsemusala, jolla sen tunnettuus oli lähes 80 % luokkaa ja käyttö runsas 40 %. Kolmantena alana tuli kiinteistöalan toiminta, jolla asian tunnettuus oli noin 70 % luokkaa ja käyttö 40 %. Muilla aloilla tunnettuus oli keskimäärin 50 % luokkaa ja käyttö noin 20 % luokkaa.

	Tunnen ja on käytännön kokemusta	Tunnen, ei kokemusta	En tunne	Yhteensä
20-49	118	162	271	551
50-99	62	79	131	272
100-249	57	98	123	278
250-499	39	60	65	164
500-999	31	50	56	137
1000+	26	26	57	109

Kuva 47. Oppisopimuksen koulutuskorvauksen tunnettuus henkilökuntaluokan mukaan.



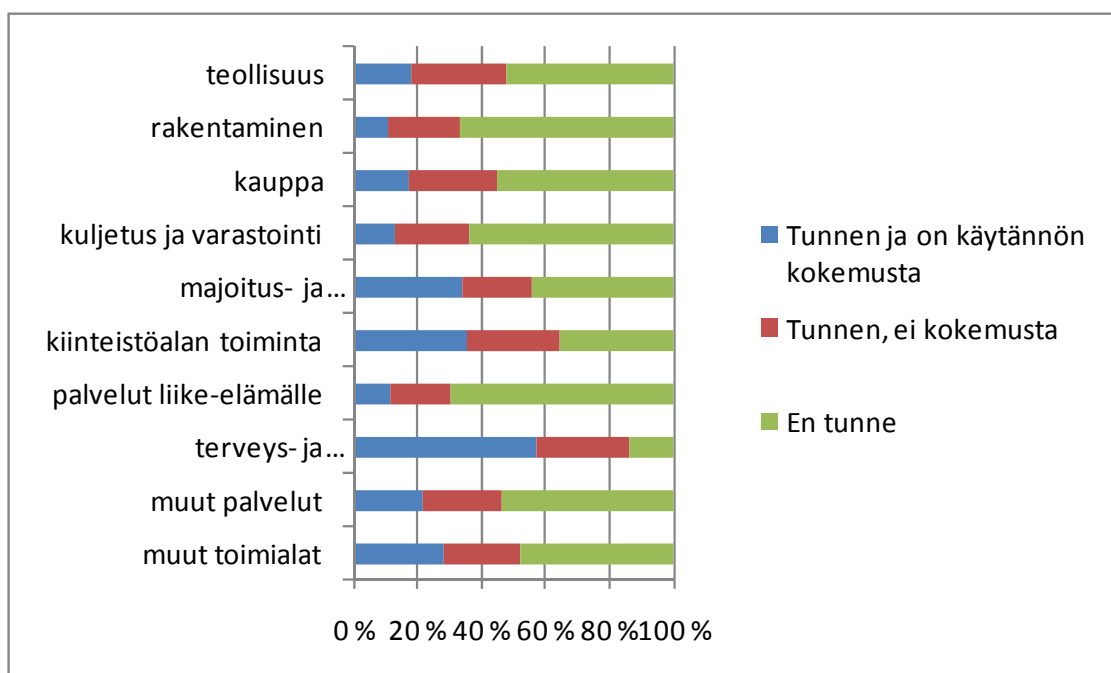
Kuva 48. Oppisopimuksen koulutuskorvauksen tunnettuus henkilökuntaluokan mukaan.

Yrityskoon suhteen oppisopimuksen koulutuskorvauksen tunnettuus oli tasaisempaa kuin edellä eri toimialoilla havaitut vaihtelut.

Asian tunnettuus kaikissa kokoluokissa oli 50-60 % ja käyttö 20 – 25 %.

	Tunnen ja on käytännön kokemusta	Tunnen, ei kokemusta	En tunne	Yhteensä
Teollisuus	113	184	326	623
Rakentaminen	12	24	73	109
Kauppa	23	36	72	131
Kuljetus ja varastointi	7	13	35	55
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	14	9	18	41
Kiinteistöalan toiminta	10	8	10	28
Palvelut liike-elämälle	18	30	111	159
Terveys- ja sosiaalipalvelut	29	15	7	51
Muut palvelut	32	36	78	146
Muut toimialat	42	35	71	148

Kuva 49. Työkokeilun tunnettuus toimialan mukaan.

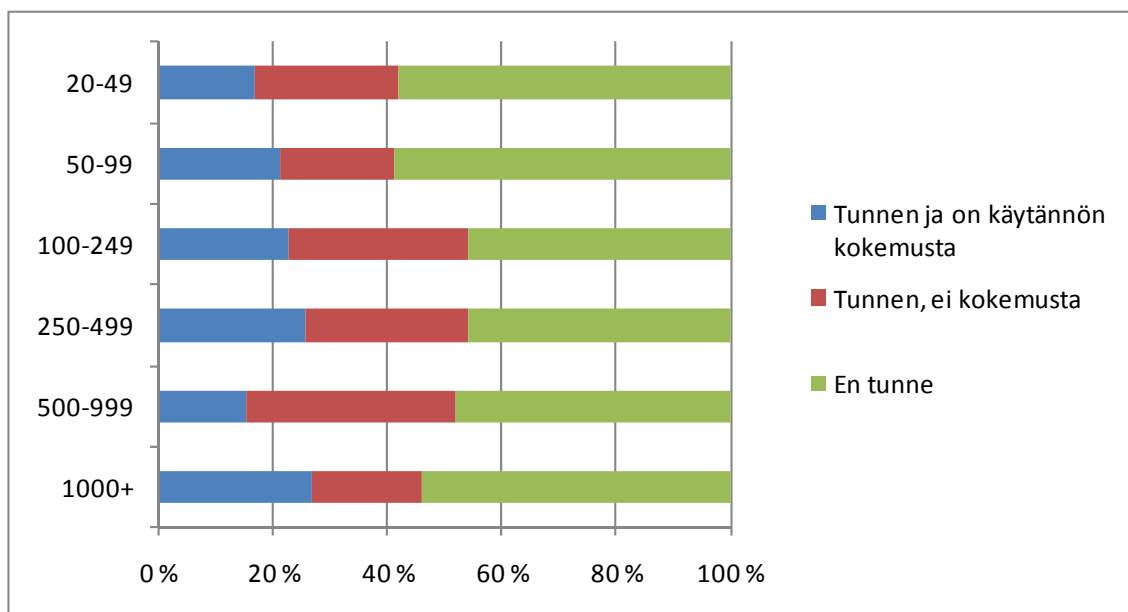


Kuva 50. Työkokeilun tunnettuus toimialan mukaan.

Työkokeilun tunnettuus ja käyttö vaihteli suuresti eri toimialoilla. Sosiaali- ja terveysalalla sen tunnettuus oli poikkeavan korkeana lähes 90 % ja käyttö lähes 60 %. Toiseksi parhaiten se tunnettiin kiinteistöalalla ja majoitus- ja ravitsemusalalla noin 60 % ja käyttö noin 30 %. Heikoimmin asia tunnettiin liike-elämän palveluissa, jossa sen tunnettuus oli 30 % ja käyttö 10 %.

	Tunnen ja on käytännön kokemusta	Tunnen, ei kokemusta	En tunne	Yhteensä
20-49	92	139	322	553
50-99	56	53	156	265
100-249	62	86	126	274
250-499	42	46	75	163
500-999	21	50	66	137
1000+	29	21	59	109

Kuva 51. Työkokeilun tunnettuus henkilökuntaluokan mukaan.



Kuva 52. Työkokeilun tunnettuus henkilökuntaluokan mukaan.

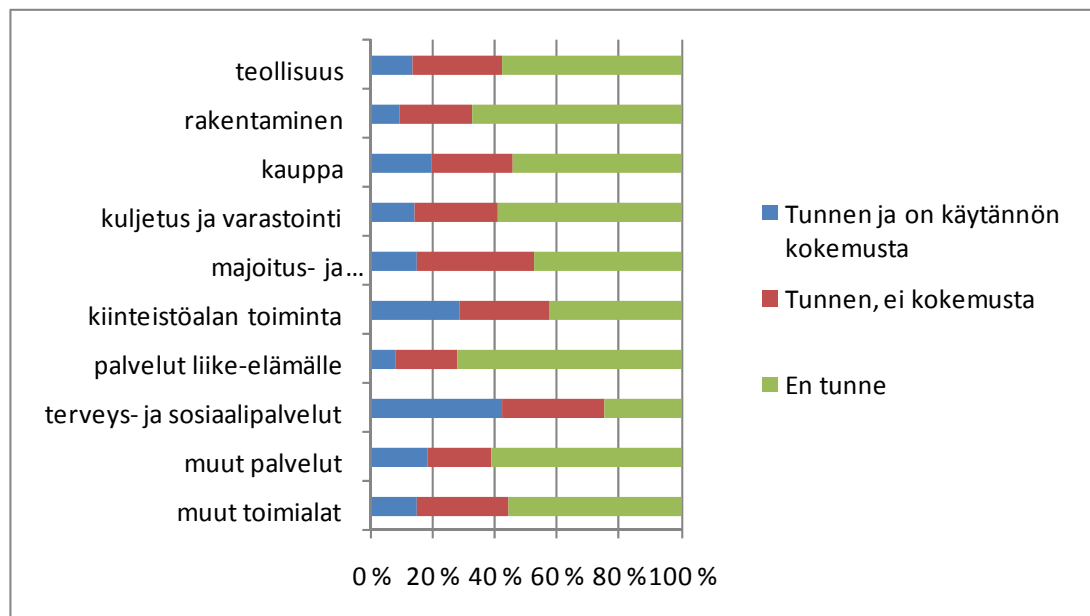
Työkokeilun tunnettuus 40 – 55 % ja käyttö 15 – 25 % näyttää kasvavan yrityskoon myötä suuryrityksen kokoluokkaan 500 työntekijää saakka.

Suurimmassa kokoluokassa, yli 1000 työntekijää, työkokeilun käyttö on laajinta suhteessa sen tunnettuuteen. Alemmassa kokoluokassa on päinvastoin.

Työharjoittelujakso

	Tunnen ja on käytännön kokemusta	Tunnen, ei kokemusta	En tunne	Yhteensä
Teollisuus	82	181	355	618
Rakentaminen	10	26	74	110
Kauppa	26	34	72	132
Kuljetus ja varastointi	8	15	33	56
Majoitus- ja ravitsemistointi	6	15	19	40
Kiinteistöalan toiminta	8	8	12	28
Palvelut liike-elämälle	13	31	113	157
Terveys- ja sosiaalipalvelut	22	17	13	52
Muut palvelut	27	31	90	148
Muut toimialat	22	44	84	150

Kuva 53. Työharjoittelujakson tunnettuus toimialan mukaan.

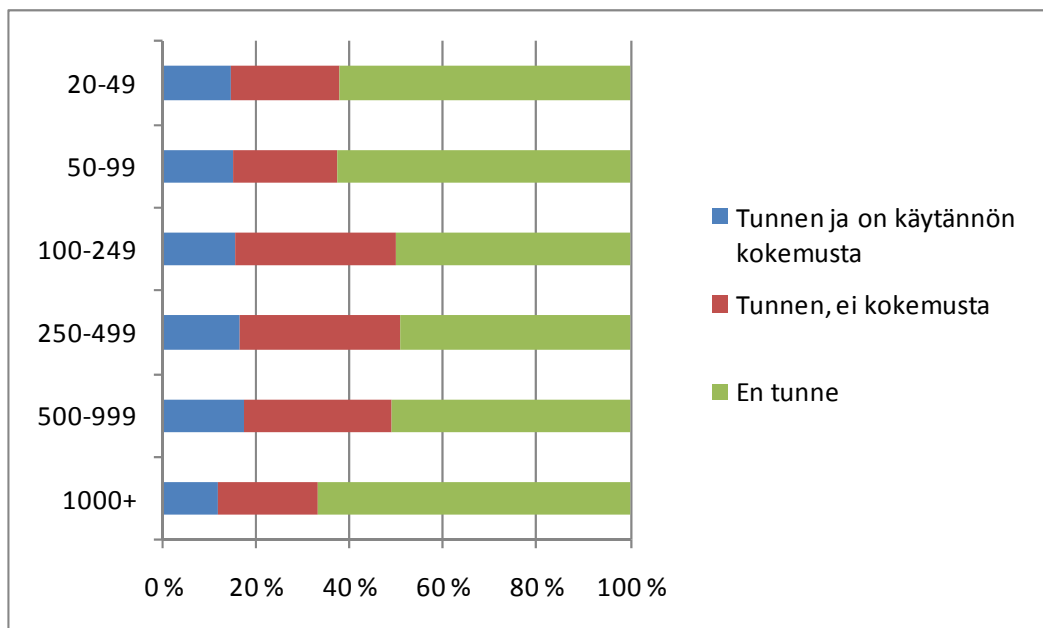


Kuva 54. Työharjoittelujakson tunnettuus toimialan mukaan.

Parhaiten työkokeilun tunsi ja sitä käytti terveys- ja sosiaaliala, kiinteistöalan toiminta sekä majoitus- ja ravitsemusala. Työkokeilun tunnettuus ja käyttö eri toimialoilla oli hieman vähemmän tunnettua kuin edellä työkokeilu, mutta muutoin profiililtaan lähes samankaltainen.

	Tunnen ja on käytännön kokemusta	Tunnen, ei kokemusta	En tunne	Yhteensä
20-49	79	129	344	552
50-99	40	60	168	268
100-249	42	93	135	270
250-499	27	57	81	165
500-999	24	43	70	137
1000+	13	23	73	109

Kuva 55. Työharjoittelujakson tunnettuus henkilökuntaluokan mukaan.



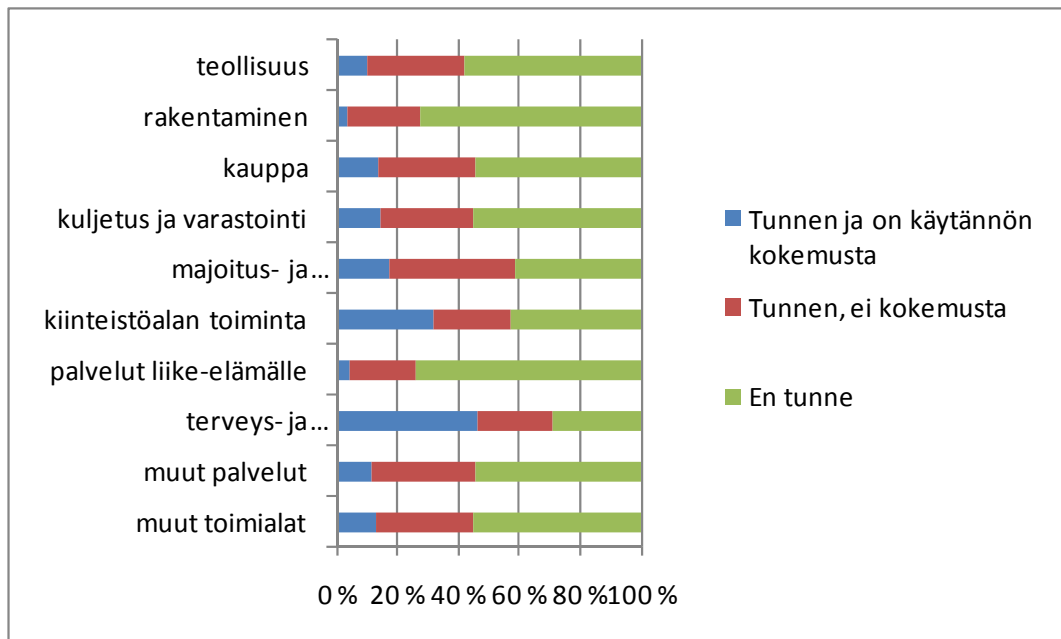
Kuva 56. Työharjoittelujakson tunnettuus henkilökuntaluokan mukaan.

Työharjoittelun käyttö oli kaikissa yrityskokoluokissa 10-20 % tasoa.

Työharjoittelun tunnettuus oli enimmillään keski suurissa yrityksissä noin 50 % sekä pienimmillään 33 % aivan suurimmissa yrityksissä.

	Tunnen ja on käytännön kokemusta	Tunnen, ei kokemusta	En tunne	Yhteensä
Teollisuus	62	199	366	627
Rakentaminen	4	27	81	112
Kauppa	18	42	72	132
Kuljetus ja varastointi	8	17	31	56
Majoitus- ja ravitsemis-toiminta	7	17	17	41
Kiinteistöalan toiminta	9	7	12	28
Palvelut liike-elämälle	7	35	119	161
Terveys- ja sosiaalipalvelut	24	13	15	52
Muut palvelut	17	51	82	150
Muut toimialat	20	47	83	150

Kuva 57. Palkkatuen tunnettuus toimialan mukaan.

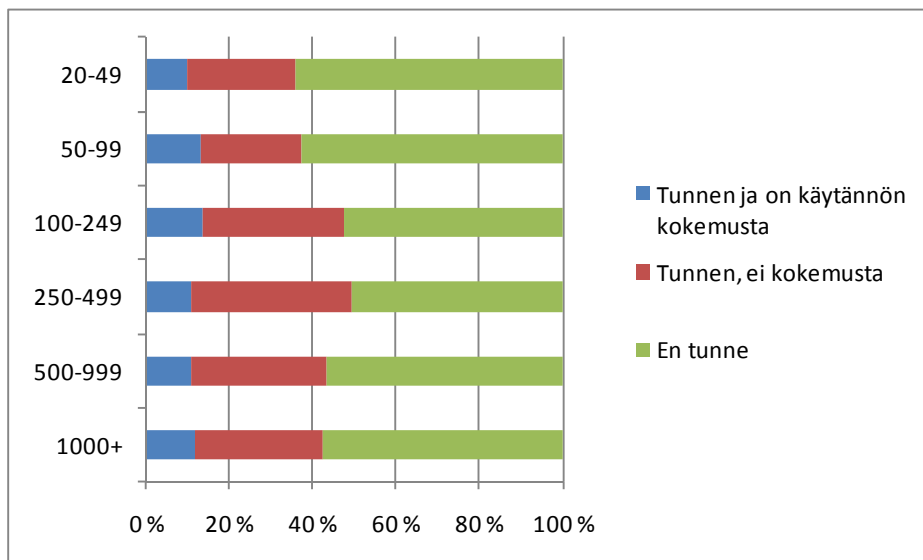


Kuva 58. Palkkatuen tunnettuus toimialan mukaan.

Palkkatuen tunnettuus ja käytön laajuus vaihtelevat eri toimialoilla. Parhaiten asian tuntee sosiaali- ja terveysala, jossa sen tuntee 70 % ja kokemusta on lähes 50 %. Toiseksi parhaiten asian tuntee kiinteistöala ja majoitus- ja ravitsemusala, molemmissa tunnettuus noin 60 % ja käyttö kiinteistöalalla noin 30 % ja majoitus- ja ravitsemusosalalla 20 %. Palkkatuen käyttö suhteessa tunnettuuteen on laajinta kiinteistöalalla. Palkkatuki on heikoimmin tunnettu, noin 25 %, ja sen käyttö on vähäisintä, alle 10 %, rakentamisen ja liike-elämän palvelujen alalla.

	Tunnen ja on käytännön kokemusta	Tunnen, ei kokemusta	En tunne	Yhteensä
20-49	35	92	226	353
50-99	28	52	135	215
100-249	38	93	145	276
250-499	18	65	85	168
500-999	18	53	92	163
1000+	38	98	184	320

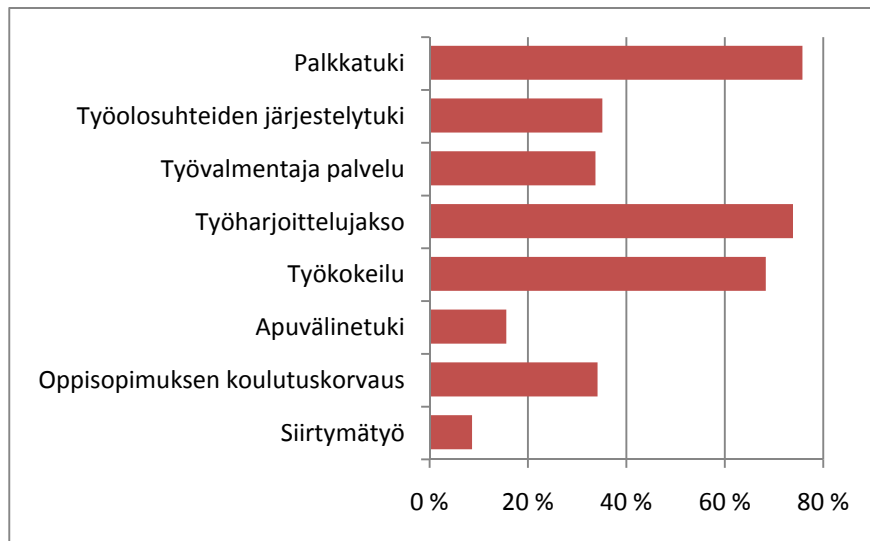
Kuva 59. Palkkatuen tunnettuus henkilökuntaluokan mukaan.



Kuva 60. Palkkatuen tunnettuus henkilökuntaluokan mukaan.

Yrityskoon mukaan tarkastellen palkkatuki tunnettiin hieman paremmin (lähes 50 %) keskisuurissa yrityksissä (100 – 499 työntekijää). Palkkatuen käyttö oli keskimäärin 10 % tasoa, ollen hieman runsaampaa yrityskokoluokissa 50 -249 työntekijää.

4.4.2. Yhteiskunnan eri tukitoimien soveltuvuus.

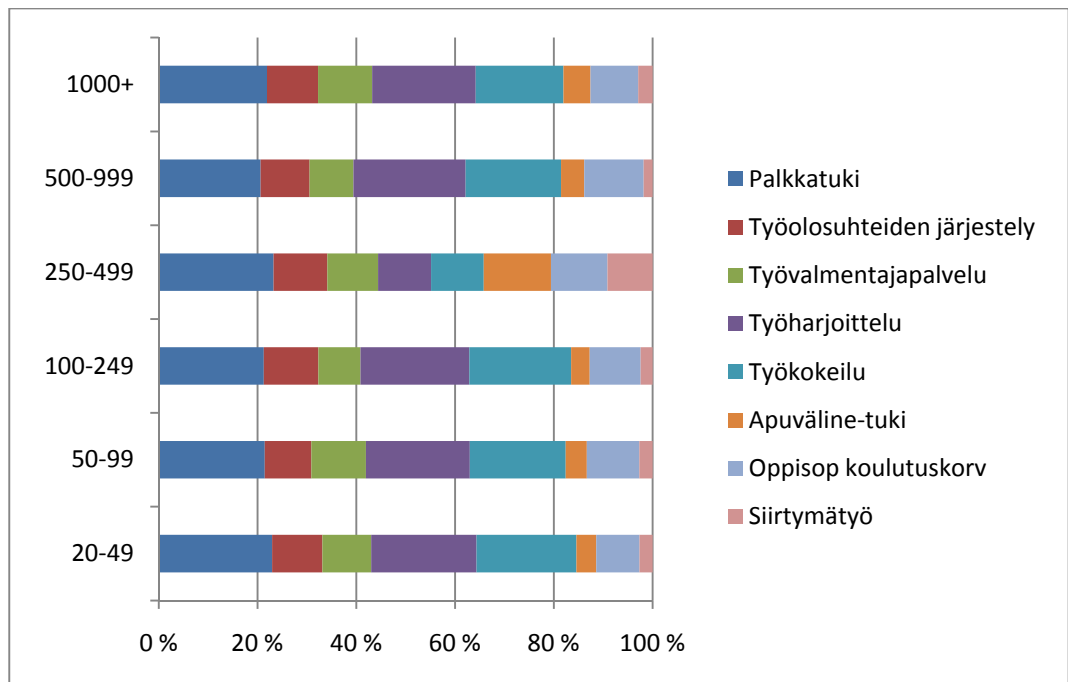


Kuva 61. Yhteiskunnan eri tukitoimien soveltuvuus.

Soveltuvimpana tukimuotona pidettiin palkkatukea, työharjoittelua ja työkokeilua. Näiden soveltuvuus katsottiin merkittävästi paremmaksi kuin muiden. Tukimuodoista tunnetuimpana ja käytetyimpänä ollut oppisopimuksen koulutuskorvaus jäi soveltuvuudessa vasta viidenneksi.

	Palkka- tuki	Työolosuht järj tuki	Työvalmen- tajapalvelu	Työharjoit- telujakso	Työkokeilu	Apuväline- tuki	Oppisop koulutuskorv	Siirtymä- työ
20-49	430	191	185	400	379	75	164	50
50-99	200	88	103	196	181	40	99	25
100-249	192	100	77	199	186	34	93	22
250-499	118	53	48	110	101	28	54	11
500-999	79	38	34	87	74	18	46	7
1000+	68	32	34	65	55	17	30	9
	1087	502	481	1057	976	212	486	124

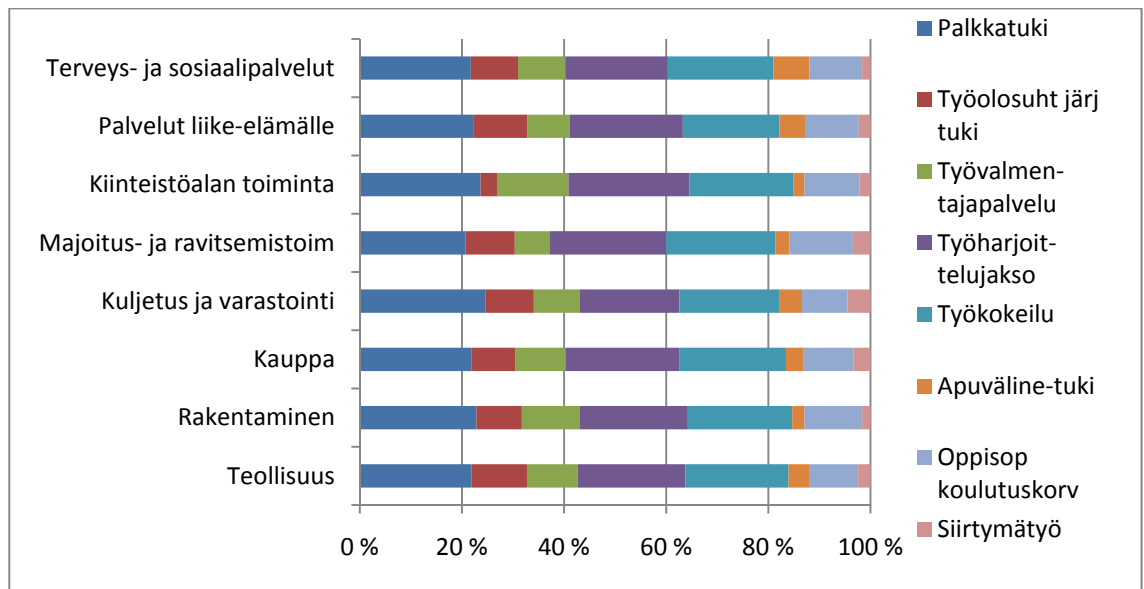
Kuva 62. Yhteiskunnan eri tukitoimien soveltuvuus yrityksen henkilöstömäärän mukaan.



Kuva 63. Yhteiskunnan eri tukitoimien soveltuvuus yrityksen henkilöstömäärän mukaan.

	Palkka-tuki	Työolosuht-järj tuki	Työvalmen-tajapalvelu	Työharjoit-telujakso	Työkokeilu	Apuväline-tuki	Oppisop koulutus-korv	Siirtymä-työ
Teollisuus	447	223	203	432	413	82	197	49
Rakentaminen	85	33	42	79	76	9	42	6
Kauppa	98	38	44	100	93	15	44	15
Kuljetus ja varastointi	44	17	16	35	35	8	16	8
Majoitus- ja ravitsemistoim	30	14	10	33	31	4	18	5
Kiinteistöalan toiminta	22	3	13	22	19	2	10	2
Palvelut liike-elämälle	107	51	40	107	91	25	50	11
Terveys- ja sosiaalipalvelut	40	17	17	37	38	13	19	3
Muut palvelut	99	52	41	102	82	25	40	15
Muut toimialat	107	52	54	105	95	39	50	9
	1079	500	480	1052	973	222	486	123

Kuva 64. Yhteiskunnan eri tukitoimien soveltuvuus yrityksen toimialan mukaan.



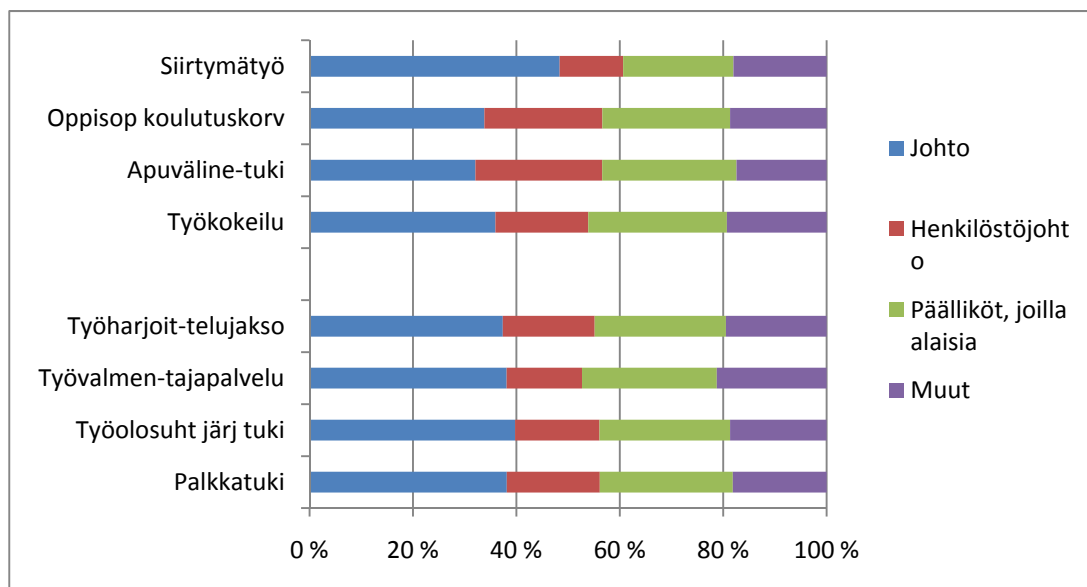
Kuva 65. Yhteiskunnan eri tukitoimien soveltuvuus yrityksen toimialan mukaan.

	Palkkatuki	Työolosuhteiden järjestelytuki	Työvalmentajapalvelu	Työharjoittelujakso	Työkokeilu	Apuväline-tuki	Oppisopimukseen koulutuskorvaus	Siirtymätyö
Teollisuus	76 %	38 %	35 %	73 %	70 %	14 %	34 %	8 %
Rakentaminen	79 %	31 %	39 %	74 %	71 %	8 %	39 %	6 %
Kauppa	78 %	30 %	35 %	80 %	74 %	12 %	35 %	12 %
Kuljetus ja varastointi	80 %	31 %	29 %	64 %	64 %	15 %	29 %	15 %
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	77 %	36 %	26 %	85 %	79 %	10 %	46 %	13 %
Kiinteistöalan toiminta	81 %	11 %	48 %	81 %	70 %	7 %	37 %	7 %
Palvelut liike-elämälle	74 %	35 %	28 %	74 %	63 %	17 %	35 %	8 %
Terveys- ja sosiaalipalvelut	83 %	35 %	35 %	77 %	79 %	27 %	40 %	6 %
Muut palvelut	72 %	38 %	30 %	74 %	59 %	18 %	29 %	11 %
Muut toimialat	75 %	36 %	38 %	73 %	66 %	27 %	35 %	6 %

Kuva 66. Yhteiskunnan eri tukitoimien soveltuvuus toimialoittain. Keltainen väri (harmaa mustavalkoisessa tulostuksessa) ilmaisee kunkin toimialan kannalta soveltuvinta tukimuotoa. Lihavoitu arvo ilmaisee tukitoimen kannalta sitä toimialaa, jossa sen soveltuvuus on korkein.

	Palkkatuki	Työolosuht järj tuki	Työvalmen-tajapalvelu	Työharjoittelujakso	Työkokeilu	Apuväline-tuki	Oppisop koulutuskorv	Siirtymätyö
Johto	414	200	183	393	350	68	163	59
Henkilöstöjohto	195	82	70	187	175	52	110	15
Päälliköt, joilla alaisia	279	127	125	267	261	55	119	26
Muut	197	94	102	205	188	37	90	22

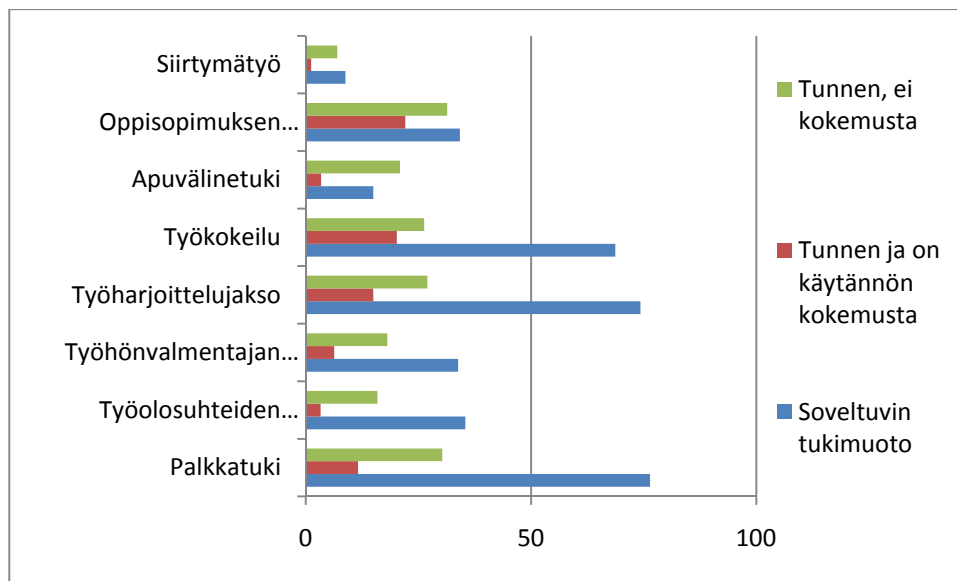
Kuva 67. Yhteiskunnan eri tukitoimien soveltuvuus vastaajien tehtävän mukaisesti



Kuva 68. Yhteiskunnan eri tukitoimien soveltuvuus vastaajien tehtävän mukaisesti

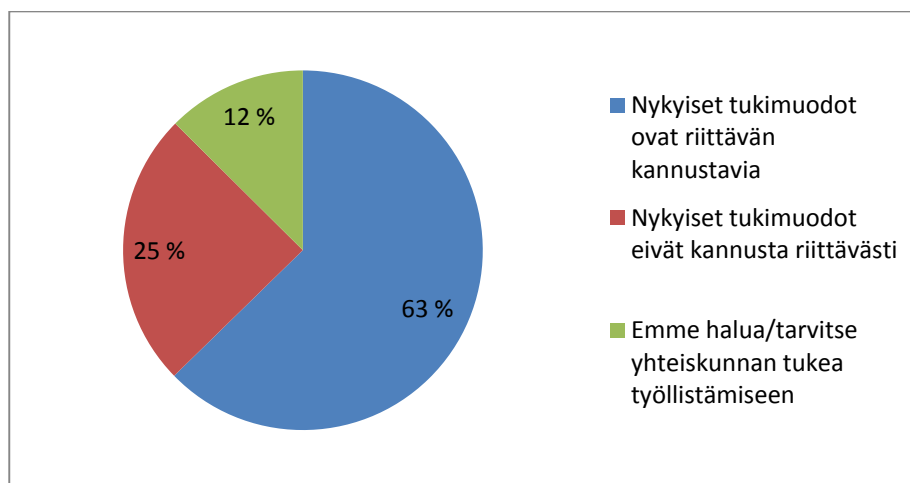
	Soveltuvin tukimuoto	Tunnen ja on käytännön kokemusta	Tunnen, ei kokemusta	En tunne
Palkkatuki	76,4	11,6	30,3	58,1
Työolosuhteiden järjestelytuki	35,4	3,3	15,9	80,8
Työönvalmentajan palvelu	33,8	6,3	18,1	75,6
Työharjoittelujakso	74,3	15,0	27,0	58,0
Työkokeilu	68,7	20,2	26,3	53,6
Apuväline-tuki	15,0	3,4	20,9	75,8
Oppisopimuksen koulutuskorvaus	34,2	22,1	31,4	46,5
Siirtymätyö	8,8	1,2	7,0	91,8

Kuva 69. Tukitoimien soveltuvuuden ja tunnettuuden vertailu.



Kuva 70. Tukitoimien soveltuvuuden ja tunnettuuden vertailu ("En tunne – vastaukset pois lukien).

4.4.3. Tukitoimien kannustavuus



Kuva 71. Yhteiskunnan eri tukien kannustavuus.

Vastaajista 63 % piti nykyisiä tukimuotoja riittävän kannustavina ja 25 % totesi, että ne eivät kannusta riittävästi. Vastaajista 12 % ei halua tai tarvitse yhteiskunnan tukea työllistämiseen.

Ovat riittävän kannustavia	Tunnen ja on käytännön kokemusta	Tunnen, ei kokemusta	En tunne
Palkkatuki	12,6	32,2	55,2
Työolosuhteiden järjestelytuki	2,9	16,7	80,5
Työhönvalmentajan palvelu	6,4	19,8	73,9
Työharjoittelujakso	14,9	26,6	58,5
Työkokeilu	20,0	25,6	54,4
Apuvälinetuki	3,1	22,0	74,9
Oppisopimuksen koulutuskorvaus	21,9	32,6	45,5
Siirtymätyö	1,0	7,1	91,9
Eivät kannusta riittävästi palkkaamaan	Tunnen ja on käytännön kokemusta	Tunnen, ei kokemusta	En tunne
Palkkatuki	15,0	26,5	58,5
Työolosuhteiden järjestelytuki	4,8	15,4	79,8
Työhönvalmentajan palvelu	8,7	15,6	75,7
Työharjoittelujakso	21,2	27,4	51,4
Työkokeilu	25,8	27,2	46,9
Apuvälinetuki	4,2	19,6	76,2
Oppisopimuksen koulutuskorvaus	27,6	32,3	40,1
Siirtymätyö	1,7	7,5	90,8
Emme halua yhteiskunnan tukea	Tunnen ja on käytännön kokemusta	Tunnen, ei kokemusta	En tunne
Palkkatuki	2,7	31,5	65,8
Työolosuhteiden järjestelytuki	3,3	14,4	82,3
Työhönvalmentajan palvelu	2,2	17,5	80,3
Työharjoittelujakso	7,2	29,8	63,0
Työkokeilu	10,5	30,9	58,6
Apuvälinetuki	2,8	19,4	77,8
Oppisopimuksen koulutuskorvaus	14,8	26,8	58,5
Siirtymätyö	1,6	7,1	91,3

Kuva 72. Tukitoimien tunnettuuden ja kannustavuuden vertailu

4.4.4. Miten tukimuotoja tulisi kehittää?

Yhteenveto avoimissa vastauksissa kysymykseen ”Ovatko nykyiset tukitoimet mielestänne riittävän kannustavia palkkaamaan? Miten niitä pitäisi kehittää?”:

1. Vastaajat, joiden mielestä on nykyiset tukitoimet ovat riittävän kannustavia.
 - Oppisopimuskoulutukseen tarvitaan lisätukia.
”Oppisopimuskoulutukseen tarvittaisiin lisätukia, jotta esimerkiksi pk-sektori voisi hyödyntää mahdollisuutta saada itselleen räätälöityä työvoimaa. Monet ihmiset ovat lisäksi semmoisia, että oppisopimus olisi paras ratkaisu ammattiin valmistumiseen ja sitä kautta jatkotyöllistymiseen.”
 - Tukiin tarvitaan lisää tapauskohtaisuutta, ja pitempää kestoja
”Nykyiset tukitoimet johtavat väkisinkin lyhyisiin, max. 2 vuoden työsuhteisiin. Tuki voisi olla pidempi ja vaikka asteittain pienenevä ja sidottu pidempään työhön.”
 - Hakeminen tulisi tehdä helpommaksi ja yksinkertaisemmaksi
”Joustavampaa työhönsijoittumista - pidempikoeaika ja vaihe jossa sopeutetaan/haetaan sopivaa työnkuvaa. Joustavuus myös osa-aika/osavuosityön osalta. Tarjolla oleva palkkatuki on varmaan riittävää, mutta muu tuki jota yritys saattaa tarvita vajaakuntoisen palkkaamiseen mm. ohjaus, perehdytys ei ole ollenkaan niin helposti saatavilla. Yksi psykologinen este on pelko, että vajaakuntoisen ohjaus ja tukeminen työllistää yrityksen muuta väkeä - lisäresurssi osoittautuukin resursseja syöväksi. Tätä muuta tukea ei juuri tarjota aktiivisesti. Jos palkkaaminen ja tuen saaminen on vaikeaa tai työlästä jää asia sikseen. Tuen saaminen mm. Kelalta myös vaikeaa ja hirvittävän paperisodan takana -tämä nostaa kynnyksen - ei ole aikaa alkaa käymään tätä paperisotaa.”
 - Ohjausta ja tiedotusta pitäisi lisätä voimakkaasti
”Tukimuodoista tulisi kertoa enemmän ja laajemmin työpaikoille, myös julkisella puolella. Jopa työeläke- ja vakuutuslaitoksissa on oletettavasti tietämättömyyttä tukimuodoista, vaikka tietyt osastot toimivat esim. ammatillisen kuntoutuksen parissa. Heiltä toki tietoa saa, jos tarvitaan. Tietoa ja rohkeaa palkata vammaisia ja osatyökykyisiä tulisi korostaa eettisenä sijoituksena yhteisön/yrityksen johdolle, siis strategiatasolla. Osatyökykyisen palkkaaminen on yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti hyvin kunnioitettavaa”
”Rekrytointitukea eli sopivien henkilöiden etsinnässä; työhönvalmentajan roolin laajentaminen työnantajan suuntaan.”

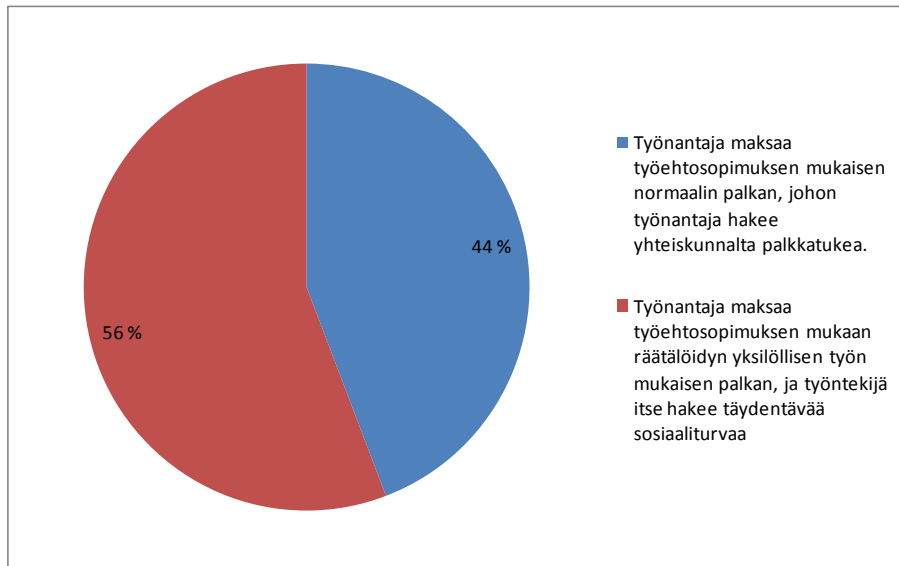
2. Vastaajat, joiden mielestä nykyiset tukimuodot eivät kannusta riittävästi.
- Tukien pitäisi olla suurempia ja pitempiaikaisia
 - "Rahallisesta näkökulmasta osatyökykyisen henkilön palkkaaminen on harvoin kannattavaa, ja yleensä uuden työntekijän palkkaaminen ja kouluttaminen ei kannata. Osatyökykyisten henkilöiden palkkaaminen ei ole kannattavaa, ellei hänellä ole jotain sellaista ominaisuutta tai tietämystä, mitä yritys erityisesti tarvitsee, sillä tuet eivät ole riittävän suuria. Tukien tulisi siis olla suurempia."*
 - "Korvausten pitäisi olla suurempia ja työllistettävän itsensä pitäisi saada käypää palkkaa."*
 - "Pidempiä tukijaksoja esim 2 - 5v pienellä byrokratialla."*
 - Työharjoittelua pitäisi tukea jo vammaisen henkilön opiskeluaikana
 - "Vammaisien opiskeluaikana tapahtuvan työharjoittelun / tutustumisen määrän huomattava lisääminen ja työkokeilu jaksojen järjestäminen."*
 - Työnantajalla ei pitäisi olla työvelvoitetta harjoittelu- tai kokeilujakson jälkeen. Vaihtoehtoisesti vajaakuntoinen työntekijä voisi olla työnantajan järjestelmän ulkopuolella, jolloin työnantaja maksaisi palkkaa vain "työsuoritusta vastaan". Työllistäminen pitäisi hoitaa erityisten tukikeskusten avulla.
 - "Jos halutaan palkata vajaakuntoinen, se pitää hoitaa siten, että henkilö ei koskaan tule työntekijän järjestelmään, vaan työnantaja maksaa laskua vastaan henkilön tekemän työsuorituksen."*
 - "Mielestäni olisi parempi perustaa tukikeskuksia, jonka palveluja käytettäisiin alihankintapaikkoina. Samaan tyyliin kuin Eteva."*
 - Tiedotusta ja markkinointia pitäisi lisätä
 - "Tiedon jakaminen yrityksiin, jotta yritykset eivät joudu hakemaan tietoa, käyntejä yrityksissä."*
 - "Ennakkoluulot ovat yhä voimakas vaikuttaja. Parhaiten poistuvat tiedon lisäämisellä."*
 - Työvalmennuksen saatavuutta paremmaksi
 - "Tukimuotojen lisäksi oltava riittävää työhönvalmentajan "jatkuvaa" tukea, koska tällaiset taidot eivät välttämättä ole yrityksen osaamista."*
 - Tukien saaminen ja vajaakuntoisen henkilön palkkaaminen tulisi tehdä helpommaksi.
 - "Palkkauksen tulisi olla niin helppoa, että se johtaa työsuhteeseen. Tukivii-dakko on nyt liian vaikea ja aikaa vievä."*

- Eläkevastuita pitäisi järjestellä
 - ”Suurten yritysten eläkevastuu on suurin ongelma osatyökykyisen palkkaamisessa. Mikäli vastuu seuraa uudelle työnantajalle, ei intressiä ole palkata osatyökyistä työnhakijaa. Oma yritykseni on suuryritys ja täydellisessä vastuussa työkyvyttömyyseläkkeistä. Edes osatyökyisen siirto erilliseen vakuutukseen, jossa sovelletaan 4 maksuluokkaa ei ole hyvä kannustin, koska yrityksemme on nyt maksuluokassa 2.”*

- 3. Vastaajat, jotka ilmoittavat, etteivät tarvitse tukitoimia työllistämiseen.
 - Kaikki tuet voisi lakkauttaa
 - Poistaisimme ne kokonaan*

 - Asennemuutosta; oikean, osaavan henkilön palkkaaminen tehtävään on tärkeintä
 - ”Toki haluamme tukia, mutta työllistämme ilman tukia.”*
 - ”ASENNEMUUTOS: yritimme palkata vajaakuntoista ihmistä. Sekä työvoimatoimisto että työterveyshuolto kyseenalaistivat palkkauspäätöksemme ja ihmettelivät ääneen, miksi ihmeessä haluaisimme palkata ihmisen, joka ei ole täysin työkykyinen. Asennemuutosta tarvitaan siis myös sillä puolella.”*

4.5. Työkyvyn kompensointi

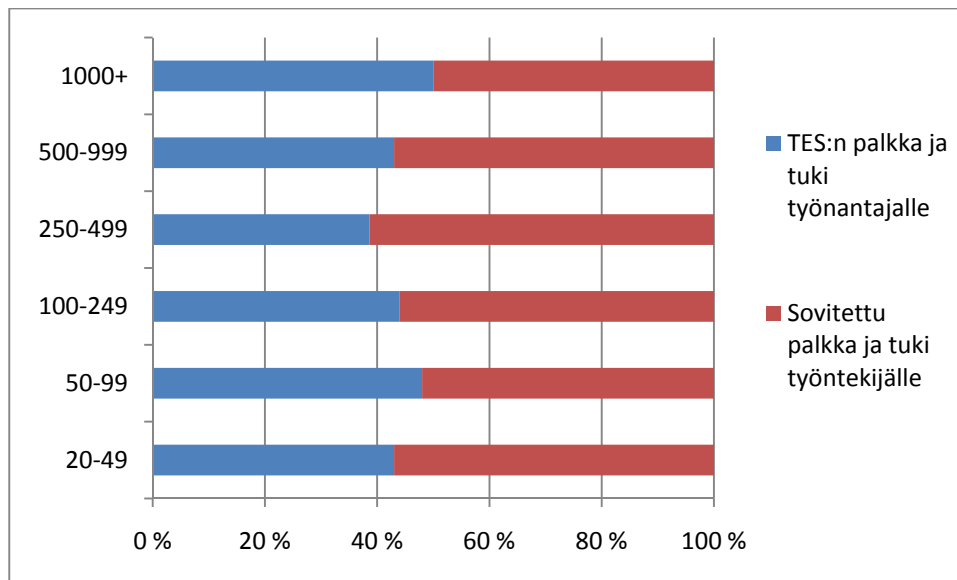


Kuva 73. Työkyvyn kompensointi. Työnhakijan pysyvästi alentunutta työkykyä voitaisiin kompensoida periaatteessa kahdella tavalla. Vastaajia pyydettiin valitsemaan vaihtoehdoista edustamalleen yritykselle paremmin sopiva.

Työkyvyn kompensoinnin strategisena valintana valtaosa (56 %) vastaajista valitsi vaihtoehdon, jossa työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaan räätälöidyn yksilöllisen työn mukaisen palkan, ja työntekijä itse hakee täydentävää sosiaaliturvaa. Vastaajista 44 % valitsi vaihtoehdon, jossa työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaan räätälöidyn yksilöllisen työn mukaisen palkan, ja työntekijä itse hakee täydentävää sosiaaliturvaa. Valintaan pyydettiin avoimella kysymyksellä perustelu, joista yhteenveto jäljempänä kohdassa 4.5.1.

	20-49	50-99	100-249	250-499	500-999	1000+
Työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaisen normaalin palkan, johon työnantaja hakee yhteiskunnalta palkkatukea.	43,3% (237)	47,9% (126)	44,1% (116)	38,5% (60)	43,4% (53)	49,5% (50)
Työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaan räätälöidyn yksilöllisen työn mukaisen palkan, ja työntekijä itse hakee täydentävää sosiaaliturvaa.	56,7% (310)	52,1% (137)	55,9% (147)	61,5% (96)	56,6% (69)	50,5% (51)
Yhteensä	100,0% (547)	100,0% (263)	100,0% (263)	100,0% (156)	100,0% (122)	100,0% (101)

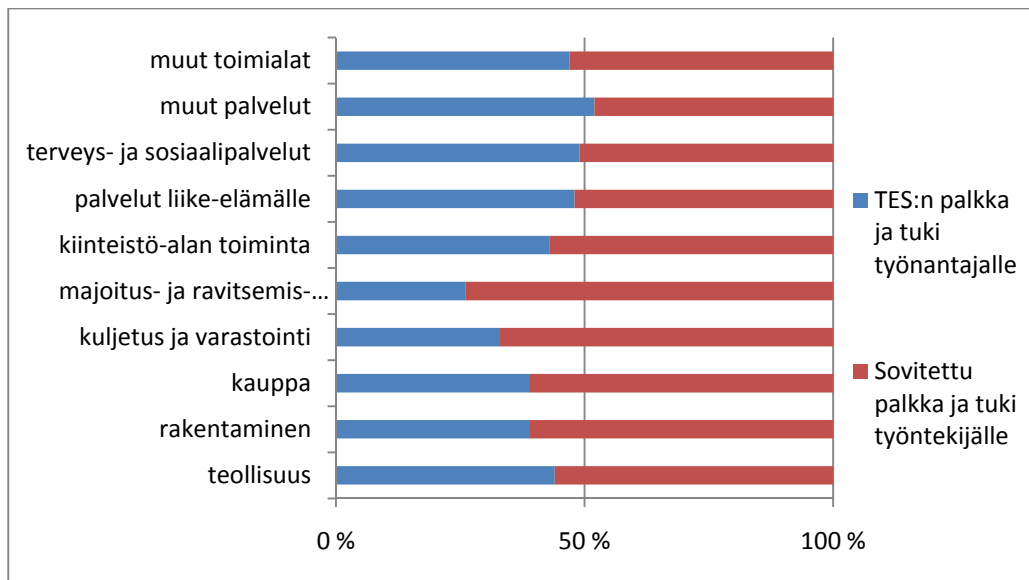
Kuva 74. Työkyvyn kompensoinnin vastaukset henkilökuntaluokan mukaan



Kuva 75. Työkyvyn kompensoinnin vastaukset henkilökuntaluokan mukaan

	teollisuus	rakentaminen	kauppa	kuljetus ja varastointi	majoitus- ja ravitsemistoiminta	kiinteistöalan toiminta	palveluliiketoiminnat	terveys- ja sosiaalipalvelut	muut palvelut	muut toiminnot
Työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaisen normaalin palkan, johon työnantaja hakee yhteiskunnalta palkkatukea.	44,0% (259)	38,9% (42)	38,8% (50)	33,3% (18)	25,6% (10)	42,9% (12)	48,4% (76)	49,0% (25)	52,4% (76)	47,2% (68)
Työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaan räätälöidyn yksilöllisen työn mukaisen palkan, ja työntekijä itse hakee täydentävää sosiaaliturvaa.	56,0% (329)	61,1% (66)	61,2% (79)	66,7% (36)	74,4% (29)	57,1% (16)	51,6% (81)	51,0% (26)	47,6% (69)	52,8% (76)
Yhteensä	100,0% (588)	100,0% (108)	100,0% (129)	100,0% (54)	100,0% (39)	100,0% (28)	100,0% (157)	100,0% (51)	100,0% (145)	100,0% (144)

Kuva 76. Työkyvyn kompensoinnin vastaukset toimialan mukaan.



Kuva 77. Työkyvyn kompensoinnin vastaukset toimialan mukaan.

Toimialoista majoitus- ja ravitsemusalan ja kuljetuksen ja varastoinnin vastaus poikkeaa eniten vastauksen keskiarvosta. Majoitus- ja ravitsemusosalalla 74 % ja kuljetuksen ja varastoinnin alalla 67 % vastaajista valitsi vaihtoehdon, jossa työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaan räätälöidyn yksilöllisen työn mukaisen palkan, ja työntekijä itse hakee täydentävää sosiaaliturvaa.

4.5.1. Perusteluja kompensointiperiaatteen valinnalle

Yhteenveto avoimissa vastauksissa kysymykseen ”Työnhakijan pysyvästi alentunutta työkykyä voitaisiin kompensoida periaatteessa kahdella tavalla. Kumpi näistä tavoista sopisi teidän yrityksellenne paremmin?”:

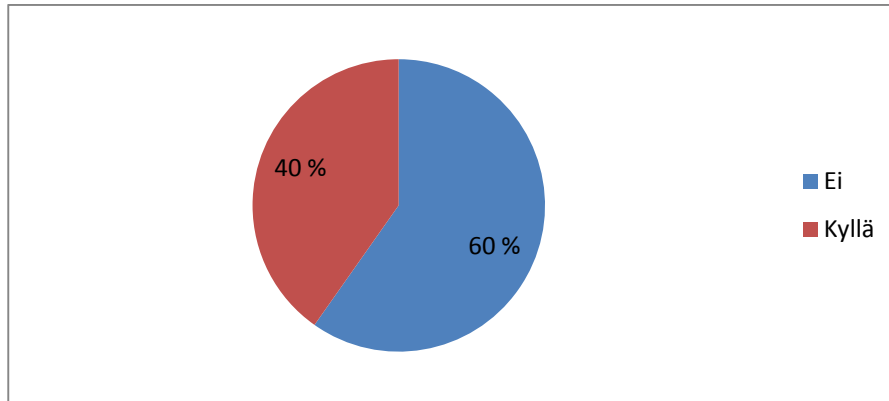
1. Vastaajat, joiden mielestä on parempi, että työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaisen normaalin palkan, johon työnantaja hakee yhteiskunnalta palkkatukea.
 - Nykyinen käytäntö, joka on toiminut hyvin tähänkin asti.
 - Työnantajalla on paremman resurssit ja osaaminen tuen hakemiseen. Työntekijälle ei synny väliinpuotoamisen vaaraa niin kuin siinä tapauksessa, että hakeminen jäisi hänen omalle vastuulleen. Koetaan myös, että on turhaa ja epäoikeudenmukaista asettaa lisähaasteita vajaakuntoiselle.
 - ”Normaali” palkka tarkoittaisi tasaveroista suhtautumista kaikkiin työntekijöihin ja vähentäisi eriarvoisuutta työyhteisössä. Sillä olisi myös positiivinen vaikutus asianomaisen työntekijän itsetuntoon ja arvostukseen.
2. Vastaajat, joiden mielestä on parempi, että työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaan räätälöidyn yksilöllisen työn mukaisen palkan, ja työntekijä itse hakee täydentävää sosiaaliturvaa.
 - Valtaosa vastaajista perusteli mielipidettään sillä, että se on työnantajalle helpompaa ja vähentää turhaa paperityötä ja byrokratiaa. Hakuprosessien katsotaan myös aiheuttavan työnantajille lisäkustannuksia. Työnantajilla ei useinkaan ole osaamista ja resursseja käytettävänä tuenhakuprosesseihin.
 - Koettiin myös, että tukien hakeminen on työnhakijan/tekijän vastuulla. On helpompi yhdistää palkka, palkkatuki, mahdollinen eläke ja muut tuet, koska työntekijää (mahdollisesti yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden, TE-keskuksen virkailijoiden tai oppilaitosten kanssa) tuntee paremmin oman tilanteensa ja saatavissa olevat tuet kuin työnantaja. Tukien hakeminen itse myös tekee työntekijästä vastuullisemman ja motivoituneemman työnantajien silmissä.

- Yrityksen eräiden toiminnallisuuksien kannalta (budjetointi, tuottavuuden seuranta) olisi mielekkäämpää, että palkka maksettaisiin työn ja tuottavuuden mukaan. Myös muun henkilöstön uskottiin suhtautuvan paremmin siihen, ettei vajaasta työpanoksesta makseta täyttä palkkaa.
- Räätelöidyn palkan maksaminen madaltaisi kynnyksiä ja siten lisäisi työllistymistä.

3. Yleiset kommentit

- Byrokratiaa pitäisi voimakkaasti vähentää ja/tai helpottaa riippumatta siitä, kenen vastuulla tukien hakeminen on.

4.6. Työehtosopimuksen soveltamistieto

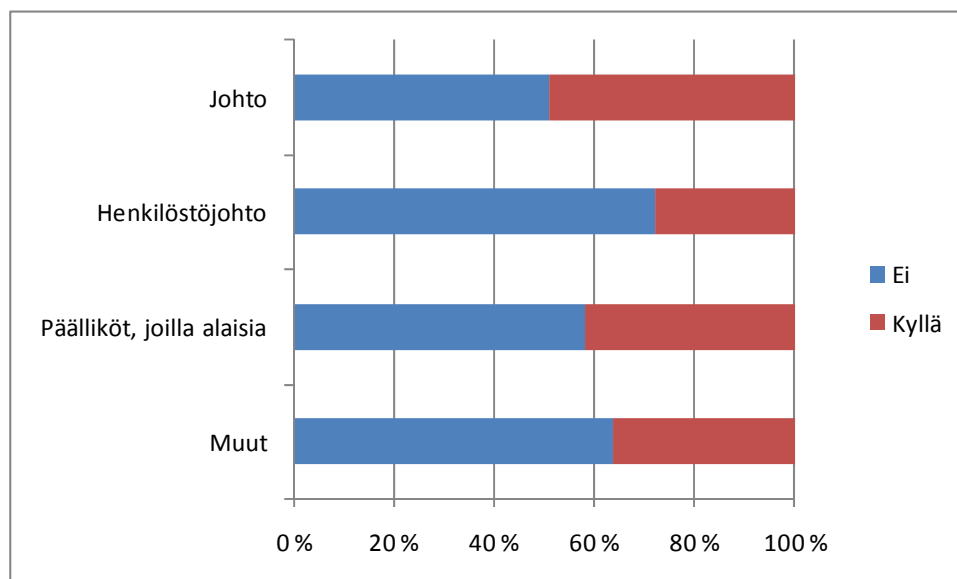


Kuva 78. Onko yritykselle epäselvää työehtosopimuksen määräysten sitovuus tai soveltaminen tukitoimia tarvitsevien vammaisten henkilöiden työsuhteisiin?

Valtaosa vastaajista (60 %) ilmoitti, että heillä ei ole epäselvää työehtosopimuksen soveltamisessa tukitoimia tarvitsevien vammaisten henkilöiden työsuhteisiin.

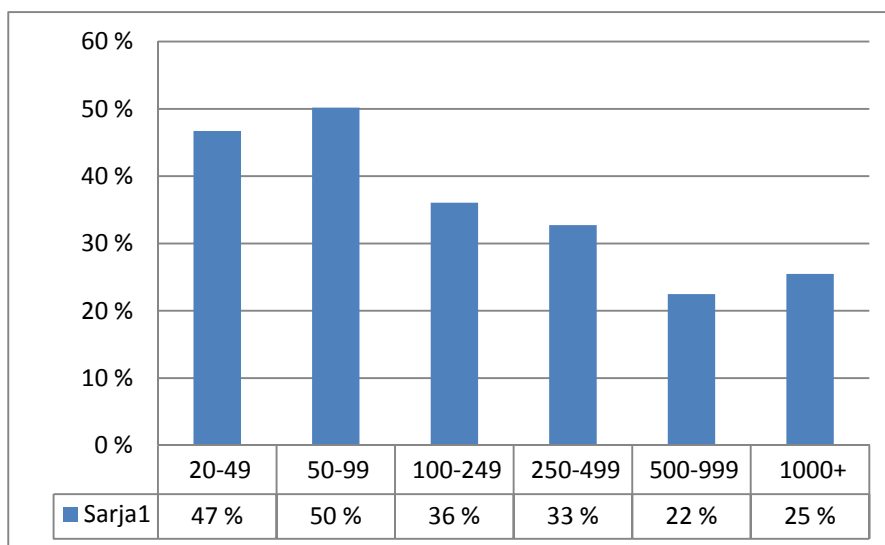
	Ei	Kyllä
Johto	264	254
Henkilöstöjohto	219	85
Päälliköt, joilla alaisia	210	150
Muut	179	102
	872	591

Kuva 79. Onko yritykselle epäselvää työehtosopimuksen määräysten sitovuus tai soveltaminen tukitoimia tarvitsevien vammaisten henkilöiden työsuhteisiin? Vastaukset vastaajien tehtävän mukaisesti.



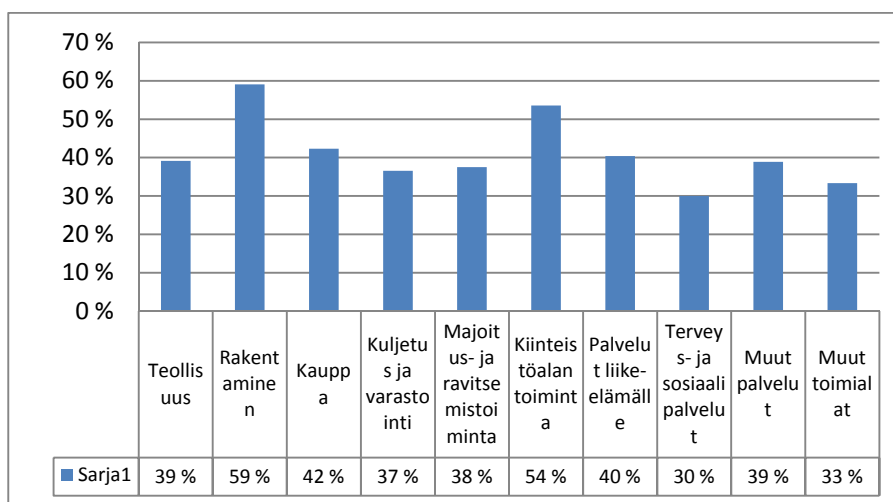
Kuva 80. Onko yritykselle epäselvää työehtosopimuksen määräysten sitovuus tai soveltaminen tukitoimia tarvitsevien vammaisten henkilöiden työsuhteisiin? Suhteelliset vastaukset vastaajien tehtävän mukaisesti.

Henkilöstöjohto tuntee työehtosopimuksen soveltamisen parhaiten.



Kuva 81. Työehtosopimuksen määräysten sitovuuden tai soveltamisen epäselvyyssaste, vastaukset yrityksen henkilömäärän mukaan.

Pienemmillä yrityksillä tuli suhteellisesti enemmän vastauksia työehtosopimuksen sitovuuden tai soveltamisen epäselvyyksistä.



Kuva 82. Työehtosopimuksen määräysten sitovuuden tai soveltamisen epäselvyyssaste, vastaukset toimialoittain.

Toimialoittain tarkasteltuna epäselvyyttä ilmoittivat suhteellisesti enemmän rakentamisen ja kiinteistöalan vastaukset.

4.6.1. Lisätiedon tarve työehtosopimuksen soveltamisesta

Avoimeen kysymykseen työehtosopimusten soveltamiseen liittyvinä lisätiedon tarpeina vastaajat toivat esiin mm seuraavaa:

- tehtävänkuvan määrittäminen ja siitä seuraava palkkaryhmittely, mahdollinen palkan räätälöiminen, TES:n vähimmäispalkat eivät huomioi alentunutta työkykyä, palkka niillä aloilla joissa yleissitova TES ei koske vajaakuntoisia työntekijöitä, palkkaus poissaolotapauksissa.
"Jos henkilö suoriutuu jostakin työstä huomattavasti hitaammin tai tarvitsee avustusta normaalia enemmän, miten tämä voidaan huomioida palkassa."
- työjärjestelyt, työaika ja erilaiset työvuorot, lepoajat, työtehtävien soveltuvuuden selvittäminen
*"Normaalista poikkeavat työvuorot, voivat olla haaste työnantajalle."
"Miten paljon pitää räätälöidä työolosuhteita vamman asteenmukaan?"
"Pitääkö olla omat työtilat?"
"Mitä töitä voi teettää?"*
- määräaikaisten työsuhteiden perusteet ja vakinaistamisen perusteet, irtisanomisperusteet ja mahdollisuus jos työ ei sujukaan tai tulee taantuma
"Ei oikein tiedä miten olisi suhtauduttava, jos henkilö ei ollenkaan soveluu. Ei haluaisi pahoittaa kenenkään mieltä ensin antamalla työtä ja sitten ottamalla se pois. On helpompaa ottamatta, niin ei tarvitse pahoittaa mieltä."
- työtilojen soveltuvuus vammaisille, työturvallisuus, miten paljon räätälöidä työolosuhteita vamman asteen mukaan, tapaturmavakuutus, työterveyshuolto, eläköitymiskustannukset
- pelisäännöt työpaikalla ja työyhteisössä työntekijöiden kesken, mahdollisten ongelmien selvittäminen, työllistääkö normaalia enemmän esimiehiä, mahdollisuus neuvotella yksilöllisistä, joustavista käytännöistä vammaisen työntekijän kohdalla, eläkettä saavan työntekijän ansaintarajat ja niihin viranomaisen tulkintojen saanti
- Vastauksissa esitettiin eläkkeellä olevan henkilön **alkupalkkaukseen joustavaa yhteensovitusratkaisua**, jossa työnantaja voisi aloittaa palkanmaksun "eurosta alkaen" ja kasvattaa palkkaa osaamisen ja tuloksen kehittymisen myötä.

4.7. Avoin palaute kyselyyn liittyen

Kyselyä pidettiin hyvin tärkeään asiaan paneutuvana ja toivottiin jatkotoimenpiteitä. Yleisenä linjana oli, että työnantajille tarvitaan tiedotusta ja koulutusta vammaisten työllistymisestä ja tukimuodoista. Vastauksissa kaivattiin onnistuneita esimerkkejä työllistymisestä yrityksiin. Myös luottamusmiehiä pitäisi kouluttaa tässä asiassa.

"Tiedottaminen tulee olla "kansankielellä". Liian vaikea byrokratia karsii työntarjoamista vammaisille."

"Yritykset tarvitsevat apua sille sopivan työntekijän löytämiseen, työvalmentaja? Työvalmentajan pitää tuntea yritys ja työntekijä. Hankalistakin rajoitteista pitää pystyä avoimesti kertomaan."

"Tämä vammaisten työllistäminen on erittäin tärkeä asia ja tähän on saatava kaikki Suomen yritykset mukaan".

Hyvin monet vastaajat mainitsivat, että tämä kysely jo oli herättänyt heitä pohtimaan oman yhteisön mahdollisuuksia vammaisen henkilön työllistämiseen ja että he ovat välittömästi valmiita vastaanottamaan lisätietoa vammaisten työllistymisestä, esimerkiksi henkilökohtaisella käynnillä yrityksessä, jossa jaettaisiin tietoa yksityiskohtaisesti ja yrityskohtaisesti.

Vastauksissa oli hyvin runsaasti mainintoja siitä, että **yrityksille pitäisi enemmän esitellä vammaisten työpotentiaalia**. Vastaajat kehottivat myös vammaisia itseensä kysymään enemmän työtä suoraan yrityksistä ja lähettämään työpaikkahakemuksia.

"Keskeistä työnantajan kannalta olisi päästä kontaktiin vammaisten työnhakijoiden kanssa, jotta saisi tietoa siitä, minkälaista työpanosta heiltä voi odottaa. Tätä varten pitäisi järjestää jotain yritysvierailuja tai tapahtumia."

Useissa vastauksissa oli ideoitu sitä, että työnantajien käyttöön luotaisiin sähköinen **työnhakijarekisteri**, josta työnantaja voisi etsiä omaan yritykseen sopivaa työntekijää. Rekisteriä ehdotettiin anonyyminä siten, että alkuvaiheessa olisi näkyvissä vain henkilön osaamisprofiili ja henkilön nimi tulisi tietoon vasta, kun työnantaja ottaisi yhteyttä rekisteriin. Ideoijat pitivät tärkeänä, että työnantaja voisi rekisterin kautta ottaa yhteyttä suoraan työnhakijaan itseensä.

Eräs vastaajista toi esiin nähneensä Saksassa hyvin toimivan yhteistyömallin, jossa **vammaiset työntekijät tekivät alihankintana töitä yrityksen tiloissa**. Alihankkija oli voittoa tavoittelematon yhteisö. Yritys maksoi korvauksen työn tuloksesta. Alihankkijan vapaasti päätettävissä oli työntekijöiden määrä, laatu ja työaika. Vastaajan mielestä menettely vaikutti hyvältä ja varmasti laskee työllistymiskynnystä.

Ehdotettiin **kampanjaa, jolla asia saataisiin osaksi yrityksen eettistä julkisuuskuvaa**. Kampanjan tarvetta ja edellytyksiä kuvaavat seuraavat vastaussitaatit:

"Palkkaisin mielelläni vammaisen työntekijän, kunhan tuottavuus suhteessa kustannuksiin on balanssissa. Balanssi ei tarkoita 1:1, vaan voimme me jotakin tehdä yhteiskuntavastuun nimissäkin."

"Asenne on tärkeä. Työelämässä tulisi nähdä muidenkin kuin taloudellisen tehokkuuden vaatimukset ja osata arvioida tämän yksipuolisuuden kustannusvaikutuksia kokonaisvaltaisesti. Laiminlyönnit ihmisten erilaisuuden tunnustamisessa johtavat kasvaviin kustannuksiin muualla, yhteisötasolla, kansantaloudessa."

"Ei tarvita rahallista kannustusta niinkään kuin asennevammaisuuden hoitamista."

"Päivän kiireisessä rytmissä ei pysähdy miettimään tätä vaihtoehtoa. Tämä kysely herätti ja toivottavasti meihin otetaan yhteyttä."

Monissa vastauksissa tuotiin korostuneesti esiin **IT- alan piirteenä**, että **työnhakijan vammaisuus ei ole este, vaan vain osaaminen ja kyky sitoutua sovittuihin tavoitteisiin** ratkaisee työntekijän valinnan. Näissä vastauksissa esitettiin hyviä kokemuksia vammaisista työntekijöistä.

Monissa vastauksissa todettiin, että omassa yhteisössä on nyt etusijalla omien työntekijöiden uudelleen sijoittaminen, joten nyt ei ole mahdollista rekrytoida ulkopuolelta. Omien työntekijöiden uudelleen sijoittamisessa mainittiin usein, että siinä käytettiin hyödyksi vakuutusyhtiöiden tarjoamia palveluja ja tukia.

Toisaalta eräässä vastauksessa todettiin: *"Yrityksissä on aina työtä, mutta uusien työntekijöiden saaminen on tiukassa. Tässä voisi olla mahdollisuus saada työntekijöitä lisää."*

Monet vastaajat totesivat, että asia oli hänelle uusi, mutta että hän alkoi miettiä tämän kyselyn ansiosta ja aikoi ottaa asian omassa yhteisössä pohdittavaksi.

"Hyvä kysely (asiasta), josta ei ole paljon ollut tietoa tarjolla."

"Kysely oli hyvä tapa tiedottaa ja herättää miettimään asiaa."

"Loistava markkinointitemppu :- "

Liite: Kyselylomake

Kysely yrityksille vammaisten ja osatyökykyisten työllistämistä

Tällä kyselyllä selvitetään yritysten ja niiden keskeisten päättäjien käsityksiä ja kehittämisehdotuksia vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistamisestä ja sen tukitoimista.

1. Tunnetteko tukitoimet? Soveltuvatko ne käyttöönne?

Yrityksillä on käytettävissään useita erilaisia yhteiskunnan tukimuotoja, jotka helpottavat tukea tarvitsevan vammaisen tai osatyökykyisen henkilön työllistämistä. Niitä voidaan käyttää myös jo työsuhteessa olevan, mutta työkyvyttään heikentyneen henkilön työssä pitämiseksi.

A. Miten tunnette seuraavat tukitoimet?

B. Mitkä tuet soveltuisivat teidän yrityksellenne parhaiten? Valitse neljä teille soveltuvinta tukitoimeita.

	Tunnen ja on käytännön kokemusta	A. Tunnen, ei kokemusta	En tunne	B. Mitkä tuet ovat teille soveltuvimmat?
1. TE-toimisto voi myöntää vajaakuntoisen työnhakijan palkkakustannuksiin palkkatukea 550 – 1 050 e /kk, enintään 24 kk kerrallaan. Työnantaja maksaa normaalin palkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. TE-toimisto voi myöntää työolosuhteiden järjestelytukea työpaikan ulkoisten olosuhteiden muutoksiin enintään 3 500 e/työllistystä ja henkilökohtaiseen opastukseen 250 - 350 e/kk, enintään 12 kk/24 kk. Tapaturma- ja liikennevakuuttajat voivat myös korvata työolosuhteiden järjestelyjä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Työhönvalmentajan palvelu tukee ja valmentaa työnhakijaa sopivan työtehtävän etsinnässä. Työhönvalmentaja tukee myös työnantajaa ja työyhteisöä työtehtävien mukauttamisessa ja tarvittavien tukien hakemisessa. Palvelu on työnantajalle maksutonta. Palvelua voi saada mm. TE-toimistosta, vakuutusyhtiöiltä ja tuetun työn palveluntuottajilta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Työnantajalla on mahdollisuus tutustua työntekijään ennen varsinaista rekrytointia työharjoittelujakson aikana. TE-toimiston myöntämän työharjoittelujakson aikana (enintään 6 kk) ei edellytetä työnantajan maksavan palkkaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Työkokeilu (3-6 kk) tarjoaa työnantajalle mahdollisuuden selvittää työntekijän soveltuvuutta, työkykyä ja jaksamista työssä. Työkokeilun aikana ei edellytetä työnantajan maksavan palkkaa. Työkokeilun voi myöntää TE-toimisto, KELA ja vakuutuslaitokset.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. **Apuvälinetukea** voi saada työn kannalta tarpeellisiin ja välttämättömiin teknisiin laitteisiin ja henkilökohtaisiin apuvälineisiin. Kela korvaa kaikki kustannukset, tapaturma- ja liikennevakuuttajat kohtuulliset kustannukset.

7. Oppisopimustoimisto/keskus voi myöntää **oppisopimuksen koulutuskorvauksena** 200 -250 e/kk oppisopimuksen ajalle.

8. Mielenterveyskuntoutujien klubitalo järjestää **siirtymätyötä**, jossa yritys palkkaa työelämään pyrkivän kuntoutujan määräaikaiseen työsuhteeseen (max 6 kk). Klubitaloyhteisö turvaa tarvittaessa sijaisjärjestelyn työnantajalle, jos siirtymätyössä oleva työntekijä ei jostain syystä pysty työstä suoriutumaan. Sijainen ei aiheuta ylimääräisiä kustannuksia työnantajalle.

2. Ovatko nykyiset tukitoimet mielestänne riittävän kannustavia palkkaamaan? Miten niitä pitäisi kehittää?

- 1 Nykyiset tukimuodot ovat riittävän kannustavia palkkaamaan
- 2 Nykyiset tukimuodot eivät kannusta riittävästi palkkaamaan
- 3 Emme halua/tarvitse yhteiskunnan tukea. Jos työllistämme, työllistämme ilman tukia.

Miten kehittäisitte tukimuotoja?

3. Työnhakijan pysyvästi alentunutta työkykyä voitaisiin kompensoida periaatteessa kahdella tavalla. Kumpi näistä tavoista sopisi teidän yrityksellenne paremmin?

- 1 Työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaisen normaalin palkan, johon työnantaja hakee yhteiskunnalta palkkatukea.
- 2 Työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaan räätälöidyn yksilöllisen työn mukaisen palkan, ja työntekijä itse hakee täydentävää sosiaaliturvaa.

Perustelut:

4. Onko yrityksellenne epäselvää työehtosopimuksen määräysten sitovuus tai soveltaminen tukitoimia tarvitsevien vammaisten henkilöiden työsuhteisiin?

- 1 Ei
- 2 Kyllä

Jos kyllä, niin missä seikoissa erityisesti (esim. työaika, palkka)?

5. Arvioi, kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat vammaisia/osatyökykyisiä henkilöitä työntekijöinä? Asteikko: 5 = täysin samaa mieltä ... 1 = täysin eri mieltä

1.	Heillä on muita enemmän töistä poissaoloja	5	4	3	2	1
2.	Heillä on muita työntekijöitä korkeampi työtapaturmariski.....	5	4	3	2	1
3.	Heidän perehdyttämisensä on huomattavasti muita kalliimpaa	5	4	3	2	1
4.	He ovat vähemmän tehokkaita kuin muut työntekijät	5	4	3	2	1
5.	Heidän työsuhteensa ovat lyhytaikaisia	5	4	3	2	1
6.	He vaativat erityiskohtelua työpaikalla.....	5	4	3	2	1
7.	He ovat sitoutuneempia kuin muut työntekijät	5	4	3	2	1
8.	Nykytekniikalla ja tiedolla voidaan estää suurin osa vammaisuudesta aiheutuvista esteistä	5	4	3	2	1
9.	Vammaisten ja osatyökykyisten läsnäolo työyhteisössä edistää erilaisuuden ymmärtämistä ja hyväksymistä, ja siten edistää työyhteisön moninaisuutta.....	5	4	3	2	1

10. Avoimilla työmarkkinoilla löytyy työtä myös vammaisille, kun asiaan sitoudutaan 5 4 3 2 1

6. Onko työyhteisöönne otettu työhön vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä?

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> Kyllä, käytettiin siihen yhteiskunnan | 2. <input type="checkbox"/> Ei ole |
| 1.1. <input type="checkbox"/> rahallista tukea | 3. <input type="checkbox"/> En tiedä |
| 1.2. <input type="checkbox"/> asiantuntijatukea (esim. työhönvalmentaja) | |
| 1.3. <input type="checkbox"/> Ei ole käytetty tukea. | |
| 1.4. <input type="checkbox"/> En tiedä. | |

7. Onko työyhteisössänne tehty työn tai työympäristön sopeutuksia työntekijän työssä pysymiseksi, kun työkyky on alentunut?

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> Kyllä, käytettiin muutoksessa yhteiskunnan | 2. <input type="checkbox"/> Ei ole |
| 1.1. <input type="checkbox"/> rahallista tukea | 3. <input type="checkbox"/> En tiedä |
| 1.2. <input type="checkbox"/> asiantuntijatukea (esim. työhönvalmentajaa) | |
| 1.3. <input type="checkbox"/> Ei ole käytetty tukea. | |
| 1.4. <input type="checkbox"/> En tiedä. | |

8. Onko vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden palkkaaminen osa yrityksenne henkilöstöpolitiikkaa tai yhteiskuntavastuuta?

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> Kyllä | 2. <input type="checkbox"/> Ei |
|-----------------------------------|--------------------------------|

9. Tuleeko yrityksenne palkkaamaan lisää työntekijöitä?

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> kyllä, aiomme palkata vuoden sisällä | 3. <input type="checkbox"/> ei lähivuosina |
| 2. <input type="checkbox"/> kyllä, mutta vasta myöhemmin | 4. <input type="checkbox"/> ei, aiomme vähentää työvoimaa |

10. Kuinka kiinnostunut yrityksenne olisi ottamaan töihin vammaisen tai osatyökykyisen henkilön?

- | | |
|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> työllistämme varmasti, kun oikea henkilö löytyy | 3. <input type="checkbox"/> tarvitsemme lisätietoja |
| 2. <input type="checkbox"/> selvitämme mahdollisuuksia | 4. <input type="checkbox"/> emme näe mahdollisuuksia omassa työyhteisössämme |

11. Tarvitsetteko lisätietoja vammaisen työntekijän työhön ottamiseksi?

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. <input type="checkbox"/> Ei | 2. <input type="checkbox"/> Kyllä, tarvitsemme tietoa: |
| | 2.1. <input type="checkbox"/> vammaisesta työntekijänä |
| | 2.2. <input type="checkbox"/> taloudellisista tukimuodoista |
| | 2.3. <input type="checkbox"/> työn ja työolosuhteiden sopeuttamisesta |
| | 2.4. <input type="checkbox"/> asiantuntijapalveluista (esim. kuka auttaa vammaisen työllistämässä) |
| | 2.5. <input type="checkbox"/> työehtosopimuksen soveltamisesta |
| | 2.6. <input type="checkbox"/> muusta, mistä? |
-

12. A. Koko yrityksen henkilöstömäärä**B. Henkilöstömäärä niissä yrityksenne toimipaikoissa, joihin oma työne kohdentuu****A. Koko yrityksen henkilöstömäärä**

1. alle 10 henkilöä
2. 10 – 49 henkilöä
3. 50 – 99 henkilöä
4. 100 – 249 henkilöä
5. 250 – 499 henkilöä
6. 500 - 999 henkilöä
7. yli 1 000 henkilöä

B. Henkilöstömäärä toimipaikoissa, joihin oma työ kohdistuu

1. alle 10 henkilöä
2. 10 – 49 henkilöä
3. 50 – 99 henkilöä
4. 100 – 249 henkilöä
5. 250 – 499 henkilöä
6. 500 - 999 henkilöä
7. yli 1 000 henkilöä

13. Toimiala

- | | |
|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> teollisuus | 6. <input type="checkbox"/> kiinteistöalan toiminta |
| 2. <input type="checkbox"/> rakentaminen | 7. <input type="checkbox"/> palvelut liike-elämälle |
| 3. <input type="checkbox"/> kauppa | 8. <input type="checkbox"/> terveys- ja sosiaalipalvelut |
| 4. <input type="checkbox"/> kuljetus ja varastointi | 9. <input type="checkbox"/> muut palvelut |
| 5. <input type="checkbox"/> majoitus- ja ravitsemistoiminta | 10. <input type="checkbox"/> muut toimialat |

14. Vastaajan tehtävä (valitkaa vain yksi, Teitä parhaiten kuvaava vaihtoehto)

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> toimitusjohtaja / yrittäjä | 6. <input type="checkbox"/> päällikkö, jolla ei alaisia |
| 2. <input type="checkbox"/> henkilöstöjohtaja/-päällikkö | 7. <input type="checkbox"/> asiantuntija / konsultti |
| 3. <input type="checkbox"/> muu yrityksen ylin johto / toimialajohtaja | 8. <input type="checkbox"/> assistentti |
| 4. <input type="checkbox"/> alue-/paikallisjohtaja | 9. <input type="checkbox"/> muu, mikä? |
| 5. <input type="checkbox"/> päällikkö, jolla alaisia | |
- _____
- _____
- _____

15. Avoin palaute kyselyyn liittyen**16. Lisätietoa ja tieto tutkimuksen tuloksista**

1. minulle saa lähettää lisätietoa vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työhönottoon liittyvistä asioista
2. minulle saa lähettää kyselyn tulokset

Sähköpostiosoite:**Lisätietoa työllistymisen tukitoimista löydätte myös:****Opas työnantajille vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseksi.****”VAMMOISTA VIIS – TÄRKEINTÄ ON OSAAMINEN”**

Lähde: TEM/YES – Yhdenvertaisuus etusijalle -hankkeen julkaisu

http://www.tem.fi/files/28006/WWW_vammaiset_vajaakuntoiset_kuntoutujat.pdf**KIITOS VASTAUKSESTANNE!**

**Raportti kyselytutkimuksesta:
YRITYSPÄÄTTÄJIEN KÄSITYKSIÄ VAMMAISTEN
HENKILÖIDEN TYÖLLISTÄMISESTÄ**



SITRA

