



TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ TYÖHÖNVALMENNUKSESSA NEUROPSYKIATRISISSA ASIAKASVIITEKEHYKSESSÄ

Caius Treuthardt

2023 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

**Työnantajayhteistyö työhönvalmennuksessa neuropsykiatrisessa
asiakasviitekehyksessä**

Caius Treuthardt
Sosionomi AMK
Opinnäytetyö
toukokuu 2023

Merkittävä osa työhönvalmentajien työstä tapahtuu työnantajayhteistyön kautta. Työnantajayhteistyössä toimimisen tavat ovat usein tekijäkohtaisia, eivätkä työhönvalmentajien hyvät käytänteet välttämättä siirry yhteiseksi osaamispääomaksi. Kiipulasäätiön neuropsykiatrisen työhönvalmennuksen työnantajayhteistyöhön suunnatun oppaan tavoitteena on osaltaan edistää neurokirjon asiakkaiden työllistymistä työnantajayhteistyön käytäntöjä kehittämällä ja yhdenmukaistamalla. Oppaan avulla pyritään tukemaan työhönvalmentajia työnantajayhteistyössä tarvittavan ammatillisen osaamisen kehittymisessä.

Opinnäytetyö on laadulliseen tutkimusotteeseen pohjautuva kehittämistyö. Teoreettinen tausta-aineisto kerättiin Kiipulasäätiön työhönvalmentajille suunnatulla kysellä. Keskeisiksi teoreettisiksi teemoiksi nousivat työn yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden käsitteet, keskeisimpien neuropsykiatristen oireiden luonne ja vaikutus henkilön työ- ja toimintakykyyn, yhdenvertaisen työllistymisen edistämiseksi tarjolla olevat erilaiset tukimuodot sekä työhönvalmennusta koskevat työnantajayhteistyön yleiset lainalaisuudet. Teorian tietoperustana käytettiin kattavasti painettua ja sähköistä lähdeaineistoa, ja sillä pyrittiin kuvaamaan kehittämistyön taustalla vaikuttavia keskeisiä tekijöitä.

Kehittämishankkeen tuotoksena syntynyt neuropsykiatrisessa asiakasviitekehyksessä työskentelevän työhönvalmentajan työnantajayhteistyön opas sisältää neljään ryhmään jaoteltuna keskeisen tiedon tämän työn menestystekijöistä. Oppaan lähtökohtainen tarkoitus on antaa valmentajalle keskeinen käsitys kunkin pääteeman kannalta merkityksellisistä ja huomioon otettavista asioista.

Opinnäytetyö luo puitteet yksilöllisen työtteen syventämiselle. Työyhteisön voimavarana se lisää oman työn kiinnostavuutta ja sitoutumista sitä kohtaan. Tämä lisää työyhteisön dialogia ja halua kehittää yhteisön asiantuntijuutta. Käytänteiden yhdenmukaistuminen lisää työn laatua ja palveluntuottajan arvostusta. Nyt laaditun oppaan rinnalle voidaan työn kehittämisen seuraavassa vaiheessa miettiä työntäjille tai asiakkaille suunnattujen samaan kontekstiin rakennettujen oppaiden tuottamista.

Asiasanat: työnantajayhteistyö, työhönvalmennus, neuropsykiatrisen, työ- ja toimintakyky, täsmätyökyky

A significant part of job coaching takes place through employer cooperation. The ways of working in employer cooperation are usually employee specific, and good practices do not necessarily translate into common capital of knowledge. The objective of a guide targeted to employer cooperation at Kiipulasäätiö's neuropsychiatric job coaching is to facilitate the employment of neurodivergent clients by developing and harmonizing employer cooperation practices. The guide aims to support job coaches in developing the professional skills needed for employer cooperation.

The thesis is a development work based on a qualitative research approach. The theoretical background material was collected through a survey designed for Kiipulasäätiö's job coaches. The pivotal theoretical themes of this development work that emerged were the following: the concepts of equality and diversity of work, the nature and impact of the most central neuropsychiatric symptoms on a person's ability to work and function, the different forms of support available to facilitate equal employment, and the established principles of employer cooperation in job coaching. Extensive printed and electronic source material was used as the basis of the theory, and it was used to describe the key factors influencing the background of the development work.

The employer cooperation guide for a job coach working in a neuropsychiatric client frame of reference, created as a result of the development work, contains essential information about the success factors of this work, divided into four groups. The primary purpose of the guide is to give the coach an essential understanding of the issues that are relevant and should be taken into account for each main theme.

The thesis creates a framework for deepening the individual ways of working. As a resource for the work community, it increases the interest in one's work and commitment to it. This increases the dialogue of the work community and the desire to develop the community's expertise. Harmonization of practices increases the quality of work and the appreciation of the service provider. Along with this guide that was prepared, the recommended approach in the next stage of development would be producing guides for employers or customers within the same context.

Keywords: employer cooperation, job coaching, neuropsychiatric, ability to work and function, precise work ability

Sisällys

1	Johdanto.....	8
2	Työelämäkumppani - Kiipulasäätiö	10
3	Neuropsykiatriset haasteet työllistymisen näkökulmasta.....	11
3.1	Työ perusoikeutena	12
3.2	Työn merkitys yksilölle	13
3.3	Poikkeavan työmarkkina-aseman käsitteellisiä lähtökohta	14
3.3.1	Heikossa työmarkkina-asemassa oleva	14
3.3.2	Vajaakuntainen	15
3.3.3	Osatyökykyinen	15
3.3.4	Täsmätyökykyinen	16
3.4	Yhdenvertaisuus mahdollistaa monimuotoisuuden	17
4	Neuropsykiatriset häiriöt	18
4.1	Autismikirjo ja Asperger	20
4.2	Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö ADHD/ADD	21
4.3	Touretten oireyhtymä	22
4.4	Kehityksellinen kielihäiriö	23
4.5	Kehitykselliset oppimisvaikeudet	24
5	Neuropsykiatristen häiriöiden luonne ja yhteys työ- ja toimintakykyyn.....	25
5.1	Aistitoimintojen ja sensorisen integraation poikkeavuudet	25
5.2	Toiminnanohjauksen monet haasteet	26
5.3	Tarkkaavaisuushäiriö ja/ tai keskittymisen vaikeudet	27
5.4	Kuormitusherkkyys	28
5.5	Impulssikontrollin haasteet	28
5.6	Sosiaalisen kanssakäymisen huomiopisteet	29
5.7	Hahmottamisen vaikeudet	29
6	Työllistymisen tukikeinot	30
6.1	Työhönvalmennus	31
6.2	Ratkaisukeskeinen työote	32
6.3	Neuropsykiatrinen valmennus	33
6.3.1	Kiipulasäätiön nepsy -työhönvalmennus.....	33
6.4	Palkkatuki	34
6.5	Työkokeilu.....	36
6.6	Työolosuhteiden järjestelytuki.....	36
6.7	Työvoimakoulutus	37
6.8	Työllistämisen kuntalisät.....	38
6.9	Työ- ja toimintakyvyn arviointi	38

6.9.1	IMBA/Melba	40
6.9.2	Kykyviisari	40
6.10	Ratko -menetelmä	41
6.11	Kelan Oma väylä -kuntoutus	42
7	Työnantajayhteistyö työhönvalmennuksessa	43
8	Opinnäytetyön toteutus	45
8.1	Tarkoitus ja tavoite	45
8.2	Kehittämistyön metodologiset valinnat ja perustelut	45
8.3	Kehittämistyön suunnittelu ja toteutus	48
8.4	Opas	52
8.4.1	Taustatekijät	52
8.4.2	Monimuotoisen rekrytoinnin etuja	53
8.4.3	Työllistämisen monenlaiset tuet	54
8.4.4	Työhönvalmennus rekrytoinnin tukena	55
8.4.5	Nepsy - hyödyllistä tietoa työnantajalle	56
9	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	57
10	Johtopäätökset	59
11	Pohdinta	61
	Lähteet	67
	Liitteet	76

1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa Kiipulasäätien neuropsykiatriseen työhönvalmennukseen opas (Liite 2) työnantajayhteistyöhön. Sen tavoitteena on valmennustyöhön suunnatun yhdenmukaisen tietopohjan avulla edistää neurokirjon asiakkaiden työllistymistä työnantajayhteistyön käytäntöjä kehittämällä ja yhdenmukaistamalla. Tämä neuropsykiatrisen työhönvalmennuksen työllistämisen ydinkysymysten kannalta informatiivinen yleisopas toimii työkaluna valmentajien ja työnantajien kohtaamisissa. Opas (Liite 2) pyrkii rohkaisemaan työhönvalmentajia kehittämään työnantajayhteistyöosaamistaan ja tuomaan monimuotoisen työllistämisen tueksi tietoa onnistumisen tarinoiden syntymisen tueksi. Siinä kohdataan ja annetaan näkökulmia käsitellä neuropsykiatristen henkilöiden työllistämisen haasteiden ydinkysymyksiä, sekä tarjotaan rekrytointiprosessiin edistämiseen kannustavaa informaatiota. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi neuropsykiatristen oireenkuvien tai piirteiden tunnistamisen ja kohtaamisen yhteiskulttuurisesti normaaliksi tekevät käytännöt, tai työn mahdolliseen mukautukseen liittyvät käytännön toimet tai yhteiskunnan niihin tarjoamat tukikeinot. Opas (Liite 2) on hyödynnettävissä myös Kiipulasäätien ulkopuolella tehtävässä neuropsykiatristen henkilöiden työhönvalmennuksessa.

”Työhönvalmentajat joutuvat ottamaan työssään huomioon työnantajanäkökulman, kun pohtivat työvoiman saatavuuden edistämistä, työtä toivovien henkilöiden osaamisen kohdentamista ja tuottavan työn kannattelemista. Työhönvalmentajien tulee ymmärtää työnantajien perustehtävä, joka on toimialasta, toimintamuodoista ja koosta riippumaton kaikille työnantajille. Työnantajan tehtävä on varmistaa organisaation olemassaolo, toiminnan tarkoituksenmukaisuuden edistäminen ja työn kannattavuuden vahvistaminen (Pikkusaari 2012, 91).” Opinnäytetyön yhteydessä toteutetaan Kiipulan neuropsykiatriseen työhönvalmennuksen henkilöstölle kohdistettu kysely (Liite 1), jolla kartoitetaan valmentajien työnantajayhteistyön käytäntöjä. Heiltä pyritään sen avulla saamaan tietoa siitä, minkälaisia hyviksi osoittautuneita toimintatapoja on käytössä ja toisaalta minkälaisia haasteita ja kehittämistä tarvitsevia tekijöitä he ovat työnantajayhteistyössään kohdanneet. Kysely (Liite 1) sidotaan neuropsykiatrisen asiakastyön viitekehykseen ja kysymysten asettelulla pyritään löytämään tämän asiakaskohderyhmän työhönvalmennukseen ja työllistämiseen liittyviä työn tavoitteen kannalta erityispiirteisiä ja huomioonottamisesta hyötyviä tekijöitä. Kyselyn (Liite 1) aineisto ohjaa teoreettisen viitekehyksen hyödyntämistä kehittämistyön tuloksena syntyvää työkalua rakennettaessa.

Työskennellessäni pitkään erityisen tuen tarpeessa olevien henkilöiden työllistämisen parissa, olen nähnyt tarpeelliseksi pyrkiä kehittämään työllistymisen yhdenvertaisuuden parempaan toimivuuteen edesauttavia tukikeinoja. Työn merkitys yksilölle ei välttämättä ole sidoksissa hänen työ- ja toimintakykynsä. Teoreettisen viitekehyksen kautta avataan sekä yleistä

käsitystä työn merkityksellisyydestä että työntekijyyden monimuotoisia lähtökohtia. Opinnäytetyö auttaa osaltaan tekemään näkyväksi neuropsykiatrisista haasteista kärsivien henkilöiden helposti tunnistamatta jäävä työelämäpotentiaali. Työnantajat ovat karkeasti ilmaistuna oman työnsä teettämisen, eivät työnhakijan neuropsykiatristen piirteiden ja ominaisuuksien asiantuntijoita. Työ ja sen tekemisen tavat on hyvin usein rakennettu nk. neuronormaaleiden maailmankuvaan pohjautuen. Toisinaan nämä tavat ovat lähtökohtaisesti melko joustamattomia, jolloin ne eivät mahdollista suoriutumista kaikille. Työelämälle olisi kuitenkin rikkautta, mikäli se pystyisi kasvavassa määrin tarjoamaan yhdenvertaisen osallistumisen mahdollisuuksia. Keinoja tähän on runsaasti, mikäli asenne työn muotoilua kohtaan on utelias, avoin ja vastaanottavainen. Opinnäytetyössä tullaan käyttämään käsitteitä nepsy, neurokirjo ja neuropsykiatrinen. Nepsy muodostuu sanoista neurologinen ja psykiatrinen. Käsitteellä neurokirjo viitataan neuropsykiatrisen diagnostiikan monenkirjoisuuteen ja yksilöllisyyteen. (Jäntti & Savinainen 2018, 263)

Opinnäytetyöllä halutaan edistää työllistymisen ja työelämäosallisuuden yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta. Vielä tätä kirjoitettaessa istuva hallitus (Valtioneuvosto 2022) on kautensa alussa asettanut työllisyystavoitteeksi 75 %. Nyt käynnissä olevien eduskuntavaalien yhteydessä pidettävissä puolueiden linjapuheissa tavoitelukuna näyttäytyy jo 80 %. Suomalaisia työmarkkinoita haastavat esimerkiksi työikäisen väestön ikääntyminen ja syntyvyyden aleneminen. Lisäksi suomalaisten osaamistaso on kääntynyt laskuun ja merkittävällä osalla on puutteita perusosaamisessa. Yhtä aikaa työmarkkinoita tavoittelee joukko työikäistä väestöä, joilla on opintosuoritusten tasolla tunnustettua osaamista, jota työmarkkinat eivät kuitenkaan osaa parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntää. Tämä joukko on yhteisen ongelmansa edessä lähtökohdiltaan yhtä heterogeeninen, kuin yhteiskunta heidän ympärillään. Viittaa tällä siihen, että neuropsykiatrisista piirteistä tai haasteista puhuttaessa kyseessä on aina yksilöllinen kokonaisuus. Hallituksen työllisyysastetavoite edellyttää, että osatyökykyisten, vaikeasti työllistyvien, nuorten, ikääntyvien ja maahanmuuttajataustaisten osallistumista työmarkkinoille lisätään. Kun työllistämässä huomioidaan yhdenvertaisesti kaikki työelämäosallisuutta tavoittelevat, tuetaan yhteiskunnan luontaisen monimuotoisuuden säilymistä myös työyhteisötasolla. Erilaisuuden resurssilähtöinen tunnistaminen on avain yhteiskunnan ajankohtaiseen haasteeseen pystyä vastaamaan työllisyysasteen nostamisen tarpeeseen tarjoamalla työllistymisen mahdollisuuksia mahdollisimman usealle. Monimuotoisuuden mahdollisuuksien tunnistettavuuden ja kiinnostavuuden lisääminen ammattialaan katsomatta on työhönvalmentajien ydinosaamista. Opinnäytetyössä pohditaan teoreettisen viitekehyksen tukemana minkälaisia työkaluja työhönvalmentajalla on vaikuttaa yritysten ja organisaatioiden tahtotilaan arvioida vallitsevia rekrytointikulttuureitaan ja työn teettämisen tapojaan monimuotoisemman työvoiman osallistamisen tukemiseksi.

Opinnäytetyö tehdään käytännön työelämäkontekstissa. Opinnäytetyön tekijä työskentelee työhönvalmentajana Kiipulasäätiön erityistä tukea tarvitsevien työhönvalmennuksessa

Vantaalla. ”Kiipulasäätiö on yhteiskunnallisen hyvän tuottaja. Kiipula tarjoaa polkuja työelämään ja osaamista työmarkkinoille. Tavoitteena on työelämä ja täsmätyökyky (Kiipulasäätiö 2023b).” Kiipulasäätiön tuottaman palvelutoiminnan tavoitteena on yhdenvertainen ja esteettön yhteiskunta, jossa työn tekeminen ja hyvä elämä ovat mahdollisuutena kaikille. Vantaan toimipaikan valmennuspalveluissa toteutetaan yksilölähtöistä erityisen tuen avulla työhön ja koulutukseen ohjaavaa työhönvalmennuspalvelua sellaisille Uudenmaan TE-toimiston asiakkaille, joilla on diagnosoitu tai epäilty neuropsykiatrisen tai vastaava oireyhtymä. Työhönvalmentaja vastaa hänelle ohjautuneen asiakkaan valmennusprosessista ELY-keskuksen määrittelemien palveluehtojen mukaisesti. Työtä tehdään pääsääntöisesti lähi- ja etätyönä palveluntuottajan, asiakkaan, työnantajan tai koulutuksen järjestäjän tarjoamassa ympäristössä. Työhönvalmentajan työn perustavoite on löytää työtaidolliselle osaamiselle vastaava tarve avoimilta työmarkkinoilta. Osaamisen kohtaamisen edistäminen on monivaiheista ja aina yksilöllisiin lähtökohtiin perustuvaa. Opinnäytetyön tekijää ohjaa käsitys siitä, että työelämän tarpeen tunnistamisessa tarvitaan jatkuvaa aktiivista vuoropuhelua työhönvalmentajan ja työnantajien kanssa. Työhönvalmentaja tunnistaa erilaisista lähtökohdista rakentuvan työ- ja toimintakyvyn vastaavuutta työtehtävän vaativuuden kanssa ja osaa auttaa työnantajaa etsityn osaamisen täsmäyttämässä. Totutusta poikkeavien työjärjestelyjen haastaminen voi olla työnantajalle tunnistamaton mahdollisuus ilman työhönvalmentajan tukea.

Opinnäytetyön on tarkoitus tuottaa Kiipulasäätiön Nepsy-valmennukselle työnantajayhteistyötä tukeva työväline. Nepsy on lyhenne neuropsykiatrisista haasteista, jotka johtuvat aivo toiminnan rakenteellisesta ja toiminnallisesta poikkeavuudesta. Neuropsykiatrisia vaikeuksia ovat esimerkiksi ADHD ja ADD, Aspergerin oireyhtymä ja muut autismikirjon häiriöt, kehityksellinen kielihäiriö, oppimisvaikeudet sekä Touretten oireyhtymä. Valmennustyön yksiselitteinen tavoite on edistää asiakaskunnan työelämäosallisuutta. Työnantajayhteistyö on keskeinen osa tavoitteellista ja vastuullista neuropsykiatrista työhönvalmennusta. Toimivien käytänteiden luominen työhönvalmennuksen ja työnantajakentän välille on opinnäytetyön tekijän mielestä ainoa kestävä tapa edistää työelämän monimuotoisuutta. Työhönvalmentaja voi tunnistaa työnantajien työvoimatarpeen vain käymällä jatkuvaa vuoropuhelua heidän kanssaan. Tämän vuoropuhelun seurauksena työhönvalmentaja pystyy tunnistamaan konkreettisesti työelämän tarvitsemaa osaamista ja tarjota sinne monimuotoisia vaihtoehtoja tähän tarpeeseen vastaamiseksi. Työhönvalmentajan osaaminen on keskiössä, kun työnantajaa autetaan näkemään vaihtoehtoisia tapoja järjestää työtä ja rekrytoida siihen monenlaisia tekijöitä.

2 Työelämäkumppani - Kiipulasäätiö

”Kiipulasäätiö on yhteiskunnallisen hyvän tuottaja. Kiipula tarjoaa polkuja työelämään ja osaamista työmarkkinoille. Tavoitteena on työelämä ja täsmätyökyky.” (Kiipulasäätiö 2023b)
Kiipulan tuottama kuntoutus- ja valmennustoiminta muodostuu Kiipulasäätiön

kuntoutuspalveluista sekä Avire Oy:n tarjoamasta palvelutoiminnasta. Kiipulan kuntoutus- ja valmennuspalvelut tuottavat ammatillisen ja sosiaalisen kuntoutuksen palveluja ja ohjelmia niin työhallinnon, vakuutusyhtiöiden, Kelan kuin kuntien tarpeisiin. Kokonaisuutena ne keskittyvät avomuotoiseen toimintaan. Kiipula toimii Janakkalan päätoimipaikkansa lisäksi asiakkaittensa luona kaupunkikeskuksissa, kuten Hämeenlinnassa, Lahdessa, Kouvolassa, Vantaalla ja Tampereella.

Kiipula pyrkii arvostrategisten linjaustensa kautta edistämään suvaitsevaisuutta. Toiminnan taustalla on ajatus siitä, että yhteiskunnassa kaikilla on yhdenvertainen oikeus työhön, terveyteen ja hyvinvointiin. Vastuun kantaminen yhteiskunnan huono-osaisempien hyvän elämän toteutumisesta on Kiipulasäätiön perustehtävä. Kiipulasäätiössä rakennetaan eri yhteyksissä siltoja avoimille työmarkkinoille. Työhönvalmennustyössä tämä tarkoittaa mm. työnantajien tietoisuuden lisäämistä erilaisuutta koskien, sekä heidän tukemistaan valmennusasiakkaan urapolun edistämiseksi. Tavoitteena on, että työnantaja saa tarvitsemansa työntekijän ja valmentautuja hänelle sopivan työn. (Kiipulasäätiö 2023a)

Suomessa jokaisella on lähtökohtaisesti oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti työyhteisössä ilman pelkoa, että voisi joutua syrjityksi. Kiipulasäätiön Nepsy -työhönvalmennuksen perustehtävä on edistää asiakaskohderyhmänsä yhdenvertaista työmarkkina-asemaa luomalla kestäviä työelämäratkaisuja ja -polkuja. Valmennuksen toteuttaman työelämäyhteistyön kautta pyritään edistämään sitä, että työpaikkojen toimintatavat ja asenteet rakentuvat jo etukäteen sellaisiksi, että ne estävät syrjityksi tulemista. Nepsy -työhönvalmennus on Kiipulan palvelutuote, jonka toteuttamisen reunaehdoista on sovittu palvelun tilaajan kanssa. Valmennusta toteuttavan työhönvalmentajan tehtäväkuva määrittyy siten, että valmennuksen toteuttaminen tapahtuu palvelusopimuksessa sovittujen kriteerien puitteissa. Palvelusopimuksessa korostetaan, että valmennus on vuorovaikutteista yksilövalmennusta sekä työnantajayhteistyötä ja verkostotyötä. Nepsy -työhönvalmennus perustuu ratkaisukeskeiseen työtoteeseen. Tätä tukeakseen Kiipulasäätiö on mahdollistanut työhönvalmentajien kouluttautumisen ratkaisukeskeisiksi neuropsykiatrisiksi valmentajiksi. (Kiipulasäätiö 2023c)

3 Neuropsykiatriset haasteet työllistymisen näkökulmasta

Työpaikkaa tai ammatillista koulutusta tavoitellessaan neuropsykiatristen oireiden henkilö on osallisuuden tavoittelemisessa hyvin helposti tavallista haastavammassa asemassa. Hänen erityispiirteensä saattavat vaatia erilaista tukea tai mukautuksia, jotta hän pystyisi vastaamaan työlle asetettuihin tuotannollisiin odotuksiin tai omaksumaan ammatillisen koulutuksen tarjoaman tieto- ja taitopohjan. Käytännön työssä neuropsykiatristen työnhakija-asiakkaiden parissa olen kuitenkin huomannut, että halu tehdä työtä kumpuaa aivan samanlaisista asioista, kuin ihmisillä yleensä. Työhönvalmentajana olen asemassa, jossa minun tehtäväni on onnistua

olemaan asiakkaani tukena välittämässä tätä halua työnantajalle. Työhalukkuus, joka on siis käytännössä motivaatiota työelämäosallisuuteen, on yksi tärkeimmistä motiiveista työnantajalle kiinnostua henkilön rekrytoinnista. Kuitenkin ulkoiset tekijät, kanssakäymisen rajoitteet, rajallinen osaaminen tai tarve työn suorittamisen tapojen muotoilulle voivat olla työnantajalle vieraita, ja hän saattaa tarvita apua tällaisen osaamisen tunnistamisessa. Neuropsykiatristen asiakkaiden työllistymisen parissa työskentelevä työhönvalmentaja on tämän osaamisen asiantuntija. Siksi hän on työnantajan avukseen kaipaama avain työn järjestämisen ja työllistämisen monimuotoisten mahdollisuuksien esille tuoja. Tarkastelen seuraavaksi työtä kaikille kuuluvana perusoikeutena, työn merkitystä ihmiselle, sekä sitä minkälaisia asioita neuropsykiatrinen diagnostiikka tarkoittaa työllistämisen asiayhteydessä. Tuon myös esille erilaisia terminologisia lähestymistapoja monimuotoisen osaamisen taustalla, jotta myös osaamisen rajoitteet voitaisiin nähdä olemassa olevan työkyvyn kautta mahdollisuuksina ja monimuotoisen osaamisen kohtaaminen vahvistuisi osaksi normaalia rekrytoinnin arkikäytäntöä.

3.1 Työ perusoikeutena

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen 23. artikla sanoo, että jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan. Tämän artiklan edellyttämänä oikeuden työhön tulisi toteutua käytännössä. Sen toteutuminen perustuu vaatimukselle saada työskennellä yhteiskunnan julkisilla työmarkkinoilla. Tämä tarkoittaa sitä, ettei työ ole pelkästään subjektiivinen oikeus haluta tehdä työtä, vaan se tunnustetaan yhteiskunnallisena oikeutena, joka taataan kaikille työhön kykeneville yksilöille. (Ihmisoikeusliitto 2023)

”YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (TSS-sopimus) mukaan oikeus työhön merkitsee, että jokaisella ihmisellä on vapaus hyväksyä tai valita työnsä. Jokaisella on siten vapaus hankkia toimeentulonsa sekä valita se keino ja muoto, jolla haluaa toimeentulonsa hankkia. Ketään ei voida velvoittaa hankkimaan toimeentuloaan sellaisella työllä, jota hän ei itse tahdo tehdä. Oikeuden turvatakseen valtioiden tulee tarjota koulutusta sekä muutoin varmistaa hyvät olosuhteet työllistymiselle. Lisäksi valtioiden tulee taata, ettei ketään syrjitä työelämässä. Oikeus työhön ei kuitenkaan tarkoita, että jokaisella on absoluuttinen ja ehdoton oikeus saada työpaikka.” (Ihmisoikeudet.net 2023)

Kansalaisen perusoikeuksista säädetään Suomen perustuslain (731/1999) 2. luvun 18 pykälässä. Lain mukaan jokaisella on oikeus toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta ja edistettävä työllisyyttä. Sen on pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Myös oikeudesta työllistävään koulutukseen säädetään lailla. Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. (Suomen perustuslaki 731/1999)

3.2 Työn merkitys yksilölle

Viime vuosikymmenen jälkipuolelta alkaen julkisen talouden kestävyysvajeen uhka, työllisyysasteen noston tärkeys ja joutenolon tuomittavuus on iskostettu kansalliseen tajuntaan ilmeisen perusteellisesti. Kyse ei ole pelkästään velvollisuudentunnosta yhteiskuntaa kohtaan, vaan hyvin monelle työ itsessään on arvokasta. (Haavisto 2019) ”Työn merkitys ja arvo kasvavat aina huonossa työllisyystilanteessa. Silloin huomataan, etteivät työssäkäynti ja toimeentulo ole itsestäänselvyksiä.” (Sarkkinen 2016) ”Samalla, kun fakta työstä leivän pöytään tuojana ei ole kadonnut mihinkään, on yhä useammalle tärkeää saada hyödyntää osaamistaan sekä päästä omien kiinnostuksen kohteiden ja arvojen mukaisen työn äärelle.” (Pelo 2021)

Lampela (2018) pohtii työn merkitystä yksilölle Ryanin ja Decinin itseohjautuvuusteorian avulla. Sen mukaan ihminen on aktiivinen toimija, joka pyrkii toteuttamaan itseään ja itse valitsemiaan päämääriä. Teorian mukaan ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta, joiden läsnäolo on välttämätöntä optimaaliselle kehitykselle ja hyvinvoinnille. Nämä tarpeet ovat autonomian tarve, kyvykyys ja kokemus osaamisesta, sekä yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus. Lampela mainitsee, että teoriaan on lisätty neljäntenä perustarpeena hyväntahtoisuus, millä tarkoitetaan sitä, että yksilö kokee auttavansa toisia tai olevansa hyödyksi muille omalla toiminnallaan. (Lampela 2018)

Lampela (2018) toteaa, että työ tyydyttää monia perustarpeitamme riippumatta siitä merkitseekö se meille ensi sijassa toimeentuloa vai koemmeko että meille on toimeentulon lisäksi tärkeää saada kehittyä ja edetä urallamme. Kun työ itsessään palkitsee ja mahdollistaa esimerkiksi sosiaalisesti arvostettavan työn tekemisen, suhde siihen nähdään kutsumuksellisenä. Työ tarkoittaa mahdollisuutta ansaita rahaa, joka tukee yksilön taloudellista riippumattomuutta. Työ auttaa rytmittämään ja jäsentämään elämää ja arkea, tuomalla siihen turvalliseksi koettua struktuurista säännönmukaisuutta. Kun jäämme palkkatyöstä pois, joudumme usein miettimään, millä rytmittämme ja täytämme sisällöllisesti päiviämme. Työn kautta saamme toteuttaa itseämme, mikä mahdollistaa esimerkiksi kehittymisen ja uuden luomisen kokemukset. Työn subjektiivinen merkitys voi olla mielihyvän, merkityksellisyyden tai onnistumisen kokemusten tuottaminen. Työ voi myös olla hyvinkin merkityksellinen oman identiteetin ja omanarvontunnon määrittäjänä. (Lampela 2018)

Työelämäosallisuuden vastakohta on terminologisesti kärjistäen työttömyys. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012) 1. luvun 3 pykälä määrittelee työttömyyden tilanteeksi, jossa henkilöltä puuttuu työsuhde eikä yritystoiminta työllistä häntä, tai henkilön viikoittainen työaika jää neljään tuntiin. Lain mukaan työttömiin kuuluvat myös kokoaikaisesti lomautetut, toisin kuin päätoimiset opiskelijat. Työttömyysetuuksien saaminen on vastikkeellista eli niiden saamiseksi työttömälle on asetettu osallistavia velvoitteita. Erityisen tuen tarpeessa olevan työttömän työnhakijan yhdenvertaisuutta ajaa voimassa olevan Pohjoismaisen

työnhakumallin periaate, jonka mukaan työttömän työnhakijan työnhaun mahdollisuudet arvioidaan työvoimaviranomaisen toimesta yksilöllisesti ja yhteistyössä asiakkaan kanssa. Työntöytä velvoittaa kuukausittainen työnhaku, joka pääsääntöisesti tarkoittaa velvollisuutta hakea kuukaudessa neljää itselle sopivaa työpaikkaa. Velvoite voidaan määritellä yksilöllisin perustein myös pienemmäksi, ennen kuin se kirjataan työttömän työllistymissuunnitelmaan. Työvoimapalvelut toimivat asiakaslähtöisesti ja pyrkivät tarjoamaan yksilöllisesti riittävän tuen kunkin työttömän työllistymispolulle. Työllistymisen tueksi he tarjoavat lukuisia palveluja, joiden kautta asiakas voi työllistyä suoraan tai päästä lähemmäs työmarkkinoita. Nämä esitellään pääpiirteissään opinnäytetyössä myöhemmin. (TE-palvelut 2023)

3.3 Poikkeavan työmarkkina-aseman käsitteellisiä lähtökohta

Esittelen lyhyesti erilaisia käsitteellisiä lähestymistapoja sille, että henkilön työ- ja toimintakyvyssä nähdään erilaisuutta suhteessa työn todellisiin tai oletettuihin vaatimuksiin. Aikojen saatossa erilaiset termit on koettu asiaansa palveleviksi ja niillä on epäilemättä pyritty yksilöiden tai ihmisryhmien yhteiskunnallisen aseman osallistavaan huomioonottamiseen. Mutta määrääjain yhteiskunnan kehitys myös kyseenalaistaa nämä käsitteet ja alkaa etsiä sopivampaa ilmaisua. Tämä termievoluutio viestii yhdenvertaisuuden näkökulmasta positiivisesta tahotilasta, mutta sisältää riskin asioiden rajoittuneeseen kohtaamiseen. Tavallisimpia työ- ja toimintakyvyn kautta henkilöiden työelämäkapasiteettia lähestyviä termejä ovat vaajakuntoinen, osatyökykyinen ja täsmätyökykyinen. Näiden lisäksi esimerkiksi käsitteet erityisen vaikeassa työmarkkina-asemassa oleva tai vaikeasti työllistyvät heijastavat havaintoja yksilön suoriutumiskyvyn ilmeisistä puutteista suhteessa työn tuotannollisiin odotuksiin, mutta yhtä aikaa sekä käsityksiä ja asenteita että työn järjestämisen jäykkiä struktuureja. Yhteistä näiden käsitteiden esiintyvyydessä on myös niiden ristiriitainen ja harhaanjohtava käyttö. Esimerkiksi osatyökykyisyyden käsitettä käytetään toisinaan sisältöä tarkentamatta hyvin yleisluonteisesti, ja se sekoitetaan usein virheellisesti vammaisuuteen ja vajaakuntoisuuteen. Eikä nyt pinnalla oleva täsmätyökykyisyys poista henkilöstä edellä mainittujen käsitteiden tarkoittamia asioita.

3.3.1 Heikossa työmarkkina-asemassa oleva

”Sosiaali- ja terveysministeriön, Työ- ja elinkeinoministeriön sekä Kuntaliiton asiantuntijaryhmän raportissa ”Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia” heikkoon työmarkkina-asemaan kuuluvaksi määritellään henkilöt, joiden työllistymisen tukemisessa tarvitaan raportin mukaan työvoimapolvelujen lisäksi muita, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon, palveluita ja joiden työllistymistä vaikeuttavat osaamisen ja ammattitaidon puutteiden lisäksi

usein työ- ja toimintakyvyssä olevat puutteet. Heikossa työmarkkina-asetmassa olevina ryhminä raportissa mainitaan mm. fyysisesti vaikeavammaiset ja kehitysvammaiset, mielenterveyskuntoutujat, päihdeongelmaiset, ihmiset, joiden elämänhallinta ja toimintakyky ovat alentuneet sosiaalisista syistä, nuoret, joiden perus- ja/tai ammatillinen koulutus on keskeytynyt, pitkäaikaistyöttömät ja toistuvaistyöttömät, ikääntyneet työnhakijat, joiden koulutus ja kokemus eivät vastaa työelämän vaatimuksia sekä osin maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt.” (Raivio 2014, 33)

3.3.2 Vajaakuntoinen

1990-luvulla Työhallinto kiinnitti huomiota työ- ja toimintakyvyltään rajoittuneiden henkilöiden parempaan yhteiskunnalliseen osallistamiseen kuntouttavien toimenpiteiden avulla. Sen tehtäväksi määrittyi vajaakuntoisten ammatillisen suunnittelun, työllistymistä ja työssä pysymisen edistäminen työvoimapalvelujen ja koulutuksen avulla. Vajaakuntoisella on tarkoitettu fyysisesti tai psyykkisesti toimintarajoitteista henkilöä, jolla vamman, sairauden tai vajavuuden johdosta mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ja säilyttämiseen sekä työssä etenemiseen ovat huomattavasti vähentyneet. (Rissanen 1994) Vajaakuntoisuus on siis ollut laajempi käsite kuin vammaisuus. Paanetojan ym. (2016, 27) mukaan vajaakuntoisuus aiheutuu erilaisista synnynnäisistä tai myöhemmässä elämässä kehittyneistä syistä, kuten erilaisista vammoista, sairauksista tai oireyhtymistä johtuen. Se voi olla luonteeltaan psyykkistä, fyysistä tai sosiaalista. Vajaakuntoisuus liittyy päivittäisen elämän vaatimuksista suoriutumiseen, eikä välttämättä tarkoita alentumaa työkyvyssä.

3.3.3 Osatyökykyinen

Osatyökykyinen terminä kertoo, että työkykyä on jäljellä. Vastaavasti työkyvyn käsite on tehtäväsidoittainen. Kun tunnistetaan työn henkilölle asettamat vaatimukset, voidaan osoittaa ne osatekijät, joista henkilö ei suoriudu täydellisesti. Osatyökykyisellä on käytössä osa työkyvystään ja halu tämän kyvyn käyttämiseen. Tukitoimien tulee kohdistua osatyökykyisen työllistymisen ja työssä pysymisen edistämiseen. (Pakarinen 2016) Osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi käytetään erilaisia työn muotoilun ja räätälöinnin menetelmiä. Näillä yksilölähtöisillä työtehtävästä selviämisen mahdollistamiseksi tehtävillä toimenpiteillä saadaan työntekijöiden työpanos mahdollisimman tuottavasti käyttöön. Usein jo pienillä työolojen muutoksilla voidaan rakentaa merkittävästi toimivimmat puitteet ansiotyön tekemiselle. Osatyökykyisyys ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työntekijänä. Tämä täyttäisi yhdenvertaisuuslain määrittelemän yksilöllisen syrjintäperusteen. (Kempainen, Mäkinen, Ojanperä, ym. 2018)

Osatyökykyisyys on kokemuksellista, koulutuksellista ja toimintakyvyltään valmiutta työelämän vaatimiin tehtäviin. Osatyökykyisyyttä ei voi mitata yhdenvertaisesti, vaan sen määrä, mitattavuus ja riippuvuus tehtävistä vaihtelevat. Sen tueksi voidaan antaa lääkärin kannanotoja henkilön työkyvystä. Osatyökykyisyys tulee arvioida suhteessa niihin tehtäviin, johon henkilön työpanosta tarvitaan. On hyvin mahdollista, että henkilö on osatyökykyinen joissakin tehtävissä ja täysin työkykyinen toisissa tehtävissä. Vaikka hän olisikin osatyökykyinen ammattinsa edellyttämässä tehtävissä, hän voi olla täysin kykenevä moniin muihin hänelle ammatillisesti mahdollisiin tehtäviin. Yleisimmin osatyökykyisyys näyttäytyy yleisinä toimintakyvyn rajoitteina ja heijastuu lähes kaikessa työnteossa tarvittaviin perustason työelämätaitoihin. (HE 198/2021)

Osatyökykyisten työllistäminen on Suomessa tehty kannusteiseksi erilaisin lainsäädännöllisin, yhteiskunnan järjestämin sekä työllistäjän tahon asennetta rohkaisevin tukitoimin. Yhteiskunta tarjoaa osatyökykyisten yhdenvertaisen työelämäosallisuuden tueksi eri vastuutahojen toimesta runsaasti erilaisia kustannustehokkaita palveluja, keinoja ja etuuksia. Yhteiskunnan asenteisiin voidaan vaikuttaa lisäämällä yleistä tietoisuutta osatyökykyisyyteen liittyen. Pystyvyyden tunne työpaikalla edistää osatyökykyisen työllistymistä ja työssä pysymistä. Työnantajan ja työyhteisön tuella vaikutetaan työn organisointiin ja henkilön saamaan ohjaukseen työpaikalla. Työnantajan ja yhteiskunnan näkökulmasta erilaiset työjärjestelyt ja työolosuhteiden mukauttaminen ovat sekä inhimillisesti tärkeitä että taloudellisesti kannattavia ratkaisuja. On myös tärkeää, että osatyökykyinen itse edistää omaa työkykyään. (Kempainen ym. 2018)

3.3.4 Täsmätyökykyinen

Positiiviseen ihmiskäsitykseen perustuva ajattelu näkee meissä jokaisessa vahvuuksia. Kun työkykyä koskeva kiinnostus siirretään siihen mihin henkilö pystyy, voidaan työstä alkaa muotoilla hänelle täsmällisemmin soveltuvaa. Kun työn vaatavuudet saadaan vastaamaan työntekijän osaamisen tasoa, hänen työkykynsä on jatkuvasti täydempi. Tämä auttaa meitä tuntemaan täsmällisemmin hänen työkykynsä ja häntä käyttämään työkykyään täsmällisemmin. Työnantajalle rekrytointi muodostuu kiinnostavammaksi ja perustellummaksi, kun hän tunnistaa henkilön täsmätyökyvyn. Täsmätyökykyinen onkin positiivinen ja voimavaralähtöinen tapa kuvata osuvammin ja kunnioittavammin työhaluista ihmistä, hänen osaamistaan ja mahdollisuuksiaan työntekijänä. (Martimo 2020)

Kun keskitytään osatyökykyisen osaamiseen, voidaan hahmottaa hänen työkykynsä työelämätaidolliset työssä menestymisen resurssit. Kun työtehtävä muotoillaan ja kohdennetaan tietylle työntekijälle hänen osaamistaan paremmin vastaavaksi, puhutaan täsmätyötehtävästä. Täsmätyötehtävä huomioi tekijänsä osaamisen, kiinnostukset ja vahvuudet. Työn muotoilu

täsmätyökykyisyyden mahdollistavan ajattelun kautta edustaa työyhteisön etua ajavaa työnantajan ja työntekijän työn järjestelyjä sopeuttavaa joustavaa konsensusellista toimintaa. Täsmätyön muotoilu opettaa organisaatiota ajattelemaan työn tekemisen mahdollisuuksia laajemmin. Se voi tarkoittaa tehtävänkuvien uudistamista ja työroolien keskittyneempää palautusta ydintehtävien tekemisen pariin. Kun organisaatio kykenee näkemään työn järjestämisen mahdollisuudet avarakatseisesti, se mahdollistaa monimuotoisemman työyhteisön, joka voi heijastua yritykselle positiivisina kehityskulkuina sekä tuloksessa että mainehyötynä. (Yliskirkka, Paloniemi & Määttä 2022)

3.4 Yhdenvertaisuus mahdollistaa monimuotoisuuden

”Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä (Yhdenvertaisuus.fi 2023).” Suomalainen yhteiskunta perustuu oikeudenmukaisuuteen, jonka perusoikeudet kuuluvat jokaiselle. Näin ollen henkilöön liittyvä tekijät eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin esimerkiksi koulutukseen pääsyn tai työn saannin osalta.

Suomessa lainsäädäntö tukee vahvasti yhdenvertaisuuden toteutumista. Lain edessä ihmiset ovat yhdenvertaiset. Yleinen syrjintäkielto pyrkii takaamaan, ettei yksilön ihmisarvoa loukata ja että hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan. Yhdenvertaisuuslaki erittelee kattavasti syrjintäperusteiksi luokiteltavat asiat, joita monen muun lisäksi ovat terveydentila, vammaisuus. Se edellyttää vähintään 30 henkilöä säännöllisesti työllistävän työnantajan laatimaan yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnitelman. Myös työpaikkailmoitusten tulee olla syrjimättömiä. Työnantaja on siis velvoitettu arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatiossaan. Syrjintään on puututtava riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. (Yhdenvertaisuuslaki 2014)

Monimuotoisessa työyhteisössä työntekijöiden kohtelun tulee noudattaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta. Organisaation kyky ymmärtää, hyväksyä ja arvostaa erilaisuutta mahdollistaa monimuotoisuuden tarjoamien hyötyjen käytön voimavaratekijänä. Tällainen organisaatiokulttuuri edistää toimintatapojen ja palveluiden kehittymistä. Erilaisuuden salliminen ja hyödyntäminen onkin koko työyhteisön vastuulla. Yhdenvertaisuudessa tarkoitettua lisäksi monimuotoisuus konkretisoituu työyhteisössä myös työntekijöiden koulutukseen, kokemuksen, taitojen, työnteon - tai ajattelutapojen hyväksymisessä, huomioon ottamisessa ja edistämisessä. (Työturvallisuuskeskus 2023)

Monimuotoisuudesta käytetään myös diversiteetin käsitettä. Yksilöä tarkastellessa monimuotoisuus pitää sisällään pysyväisluonteiset ominaisuudet ja ajan myötä muuttuvat tekijät. Neuropsykiatriset taustatekijät ovat esimerkki ominaisuuksien pysyväisluonteisuudesta. Ajan kuluessa muuttuvat esimerkiksi yksilön toimintakyky, terveydentila, pätevyys ja monet muut elämänkulun mahdollisuuksia säätelevät tekijät. Jokaisella työntekijällä nämä kaikki tekijät ovat mukana siinä työtehtävässä, jota hän organisaatiossa toteuttaa. Monimuotoisuutta arvostavassa organisaatiokulttuurissa yksilöllisyyden arvostus välittyy yksilön identiteetin, oikeuksien ja tavoitteiden kunnioittamisena. Kun yksilö voi keskittyä perustehtäväänsä suosion tavoittelun tai selustansa turvaamisen sijaan, organisaatio saa käyttöönsä hänen näkemyksensä ja innokkuutensa. Pääsääntöisesti ihmisiä yhdistää halu tehdä työtä ja kokea olevansa tarpeellinen. Monimuotoisuus tuottaa monitasoista moniulotteisuutta. Monimuotoinen organisaatio rohkenee kyseenalaistamaan omia toimintatapojaan, koska se on kiinnostunut innovatiivisuudesta, tuottavuudesta ja kannattavuudesta. Nämä saavuttaakseen, se yksilön ihmisarvoa kunnioittamalla mahdollistaa hänen kasvunsa ja itsensä toteuttamisen. (Lahti 2014, 19-24)

Vaikka yhdenvertaisuuden huomioiminen lähtee siitä, että kaikilla on oikeus johonkin samaan, se ei aina ole oikeudenmukaista tai tuloksellista. Yhdenvertaisuuden toteutumiseksi tarvitaan mukautuksia ja erityisjärjestelyjä. Monimuotoiselle organisaatiolle nämä ovat positiivisia mahdollisuuksia ja työn teettämisen mahdollisuuksien kartoittamisen myönteinen haaste. Monimuotoinen organisaatio haluaa kaikkien työntekijöidensä resurssit optimikäyttöön. Monimuotoisesti orientoitunut yhteisö haluaa löytää kaikille mahdollisuuden kykyjensä mukaiseen työelämäosallisuuteen. Sopeutukset ja muotoilut ovat tavallisesti varsin pieniä toimenpiteitä, eivät välttämättä ajattelutavan tarkistamista kummallisempia. Ne eivät tarkoita pätevyysvaatimusten alentamista tai erilaisten kiintiöiden muodostamista, vaan osaamisen tunnistamista tarjolla oleviin työtehtäviin suhteutettuna. Monimuotoisempi organisaatiokulttuuri käynnistyy ensimmäisestä askelesta. Olisi tärkeää tunnistaa, että monimuotoisten tarpeiden huomioon ottavien järjestelyjen viemä aika on lopulta koko työyhteisön etujen mukaista. Neurokirjon henkilöillä on usein vahvaa koulutuksellista osaamista. Tämä osaaminen saattaa jäädä ymmärtämättä, jos huomio kiinnittyy liiaksi mahdollisiin erityisjärjestelyihin, joita työllistämiseksi saatetaan tarvita. Koulutuksen tuoma osaaminen vahvistuu vain, kun ihminen saa tehdä koulutuksensa mukaista työtä. (Lahti 2014, 106-111)

4 Neuropsykiatriset häiriöt

Opinnäytetyössä käsitellään yleisimpiä kehityksellisiä neuropsykiatrisia häiriöitä ja tuodaan esiin niille tyypillisten ominaisuuksien ja haasteiden vaikutusta yksilön työ- ja toimintakykyyn. Neuropsykiatrialla tarkoitetaan neurologisten ja psykiatristen häiriöiden välisiä yhteyksiä käsittelevää lääketieteen osa-aluetta (Virta & Salakari 2018, 17). Neuropsykiatristen häiriöiden taustalla on synnynnäinen neurobiologinen häiriö. Siihen liittyy keskushermoston

rakenteellisia, toiminnallisia ja neurokemiallisia poikkeavuuksia. (Jantti & Savinainen 2018, 263) Kehityksellisiin neuropsykiatrisiin häiriöihin kuuluvat autismikirjon häiriöiden autismi ja Asperger lisäksi aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö ADHD, nykimishäiriöihin kuuluva Touretten oireyhtymä, oppimisvaikeudet ja kehityksellinen kielihäiriö. (Autismiliitto 2023a) Käsite neurokirjo kattaa edellä mainitut neuropsykiatriset diagnoosit. Neuropsykiatrisesti poikkeavasta henkilöstä puhutaan yleisesti nepsynä tai neurokirjon henkilönä. (Jantti & Savinainen 2018, 264)

Neuropsykiatriset oireet koskettavat merkittävää osaa työikäisestä väestöstä. Näiden henkilöiden osaamisen ja työpanoksen valjastaminen työelämäosallisuuteen on jo pelkästään kansantaloudellisesti tärkeää. Tällä hetkellä tunnistetaan, että vähintään 10 % väestöstä täyttää neuropsykiatristen diagnoosien edellytykset. ADHD:n esiintyvyys 6-18-vuotiailla on 3,6-7,2 %. THL:n julkisissa rekistereissä henkilöitä, joilla on autismikirjon diagnoosi, on 1,1 % väestöstä. Autismissäätöön arvio on 1,5 % väestöstä. Tämän lisäksi tulee laskea muut neurokirjon oireenkuvat. Lisääntyneen tiedon vuoksi diagnoosien määrä on kasvussa. Silti vaille diagnoosia jää edelleen valtava määrä neurokirjon henkilöitä. (NäeNepsy 2023)

Kun pohdimme neuropsykiatristen häiriöiden vaikutusta henkilön työ- ja toimintakykyyn, on työllistämässä tarvittavan tuen määrittämisen kannalta tärkeää tunnistaa laajemmin niille tyypillisiä ja ominaisia piirteitä. Neuropsykiatrisiin häiriöihin liittyy tyypillisesti neurokognitiivisten toimintojen poikkeavuutta sekä käyttäytymisen ja tunnesäätelyn ongelmia. (Parikka, Halonen-Malliarakis & Puustjärvi 2020, 10) Tämän vuoksi neuropsykiatrisista oireista kärsivä hahmottaa maailmaa eri tavalla kuin oireeton. Tapa hahmottaa maailmaa heijastuu myös siihen, miten siinä toimimme. Neuropsykiatriset häiriöt eivät vaikuta älykkyyteen. Työ- ja toimintakykyä tunnistettaessa ja tutkittaessa on Parikan mukaan merkityksellistä tunnistaa niiden vaikutus kognitiivisen tiedon käsittelyyn, tunteiden ja käyttäytymisen säätelyyn, sekä sosiaalisiin suhteisiin. Neuropsykiatrisiin häiriöihin liittyvät erilaiset ja eriasteiset toimintakyvyn haasteet voivat näkyä oppimisessa, kielenkehityksessä, aistisäätelyssä ja motoriikassa. (Autismiliitto 2023c)

Työelämään on sen eri tehtäviin sijoittunut valtava määrä neuropsykiatrisen oireiston ihmisiä. Heidät saatetaan tunnistaa jollain tavalla omaleimaisesta olemuksesta tai toimintatavoista. Täytyy myös muistaa, että erottava tekijä tai piirre voi olla esimerkiksi työlleen omistautuminen tai jokin muu, millä ei käytännössä ole ainakaan negatiivista kaikua työstä suoriutumiselle. Neuropsykiatrisen diagnostiikka on kuitenkin vielä melkoisen nuorta ja jotain, jossa asiantuntemus jatkuvasti lisääntyessään ja kehittyessään pystyy myös diagnostisesti auttamaan ihmisiä tunnistamaan omia erityispiirteitään. Työelämässä on käytännössä kuitenkin hyvin paljon työntekijöitä, joille tämä diagnostiikka olisi relevanttia ja tekisi oikeutta, mutta jotka eivät mahdollisesti koskaan ole saaneet mahdollisuutta tulla oireidensa ja ominaisuuksiensa puolesta työ- ja toimintakykyä tukevan terveydenhuollon asiantuntemuksen kohtaamiksi. He

ovat syntyneet aikaan, jolloin neuropsykiatrisista syistä johtuvia piirteitä ei ole sellaisiksi tunnistettu. He ovat tavalla tai toisella sopeutuneet tarjolla oleviin puitteisiin ja osallisuuden ehtoihin. Joissain tapauksissa tämä on onnistunut koko työuran ajan, toisissa erilaiset esimerkiksi kuormittumisesta johtuvat haasteet ovat johtaneet työuran pirstaleisuuteen tai jopa työkyvyttömyyteen. Kun tunnistamme haasteet ja niiden pysyväisluonteisuuden oikein, pystymme paremmin tunnistamaan ne puitteet, joihin henkilön työelämäosallisuutta voidaan tukea, jotta hänen työ- ja toimintakykynsä saisi toteutua hänen henkilökohtaisten resurssiensa kaikkeudessa. Työnantajan näkökulmasta työhönvalmentaja on se tukiresurssi, jonka kanssa tällaisia työn muotoilua vaativia sopeuttavia ja kohdentavia toimia voidaan rakentaa kestäväälle pohjalle.

4.1 Autismikirjo ja Asperger

Eri autismikirjon häiriöitä ei uusimmissa tautiluokituksissa enää erotella omiksi diagnooseikseen. 2018 käyttöön otetun ICD-11 tautiluokitusjärjestelmän mukaan esimerkiksi Aspergerin oireyhtymänä tunnettu oirekokonaisuus katsotaan nykyisin osaksi autismikirjon häiriötä. (Rintala 2016, 19) Tässä opinnäytetyössä käsittelem Aspergerin oireyhtymää erikseen siitä syystä, että käytännön työssäni kohtaan paljon henkilöitä, jotka ovat aikoinaan saaneet kyseisen diagnoosin ja he identifioitumisensa ja kokemuksensa vuoksi käsittelevät suhdettaan tekemiensä ja yhteiskuntaosallisuuteensa Aspergerin oireyhtymän kautta. On siis perusteltua, että myös työllistävät tahot ja työyhteisöt voivat osallistua tähän keskusteluun yksilön käsitteellistä ja maailmankuvallista näkökulmaa kunnioittaen.

Eri tutkimusten mukaan autismikirjoa esiintyy väestöstä hieman reilulla prosentilla. Suomessa tämä tarkoittaisi kutakuinkin 60000 henkilöä. Autismin taustalla olevia syyt eivät täysin ole tiedossa. Taustalla ajatellaan olevan useita sekä geneettisiä että ympäristöstä johtuvia tekijöitä. Myös perintötekijöillä yhdessä ympäristötekijöiden kanssa on vaikutusta autismin syntyyn ja ilmenemismuotoon. Autismikirjolla olevien ihmisten osuus väestössä on lisääntynyt sen ilmenemiseen liittyvien näkemysten muututtua. Valtaosa autismikirjolla olevista ovat henkilöitä, joilla autismi esiintyy ilman poikkeavaa kielenkehitystä ja/tai kehitysvammaa. Kun kuva autismikirjosta laajeni, huomattiin myös, että sitä esiintyy aiempaa enemmän naisilla ja työttöillä. Tämänhetkisten tutkimusten mukaan esiintyvyyssuhde miesten ja naisten välillä on 3:1. (Autismiliitto 2023b)

Autismikirjon häiriöt ilmenevät pääasiallisesti kahdella alueella. Nämä ovat vuorovaikutuksen ja kommunikaation poikkeavuus sekä rajoittuneet, toistuvat ja joustamattomat käytösmallit tai poikkeavat ja rajoittuneet kiinnostuksen kohteet. Autismikirjon häiriöt aiheuttavat haittaa elämän tärkeillä osa-alueilla ja ovat yleensä havaittavissa poikkeavana käytöksenä viimeistään kolmannen ikävuoden aikana. Joidenkin asioiden tekeminen on hänelle vaikeampaa, kun

taas toiset asiat voivat sujua tavallista helpommin. Kokonaisuuksien, asiayhteyksien ja tilanteiden hahmottaminen voi olla vaikeaa, mutta yksityiskohdat saattavat jäädä hyvin mieleen. Ystävyyssuhteiden luominen ja tapa olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa voi olla erilaista. Kiinnostuksen kohteet ja vapaa-ajan tekemiset voivat tuntua toisista poikkeavilta. Autismikirjon häiriön henkilön on usein vaikea ymmärtää, miltä toisista tuntuu, mitä he ajattelevat ja miksi toiset toimivat jollain tietyllä tavalla. Hänen voi olla vaikea tietää, mitä häneltä odotetaan ja miten eri tilanteissa on soveliaista toimia. Hänelle voi olla ominaista tarve rutiinien toistamiseen ja hänen käytöksensä voi olla kaavamaisista. (Socada 2020)

Asperger-ihmisiä yhdistää lahjakkuus, älykkyys ja ajattelun omaperäisyys. Heille on ominaista kyky keskittyä sekä pystyä huolelliseen ja pikkutarkkaan toimintaan. Tunnusomaisiin piirteisiin luetaan myös rehellisyys ja oikeudenmukaisuus. Monen kohdalla yhdistävä tekijä on hyvä muisti. Heitä kuvataan myös tunneherkiksi ihmisiksi. Aiemmin mainitut sosiaalisen vuorovaikutuksen vaikeudet, vahvat ja omaperäiset kiinnostuksen kohteet ja käyttäytymisen kaavamaisuus kuuluvat Aspergerin oireyhtymän diagnostisiin tunnuspiirteisiin. Sosiaalisten tilanteiden väärinymmärrysten taustalla on tunnetilojen, sanattoman viestinnän tai kirjoittamattomien sääntöjen väärinymmärryksen vaikeuksia. Puhutun tai kirjoitetun viestinnän ja informaation sananmukainen ymmärtäminen on Asperger-henkilölle tyypillistä. He saattavat ilmaista itseään hyvinkin suorasukaisesti, mutta ilmaisu voi olla asiayhteyteen nähden epäluontevan monotonista. Eri aisti-informaation vastaanottaminen on hankalaa, vaikeaa analysoida ja järjestää, ja siksi myös kuormittavaa. Heidän keskittymistään vuorovaikutustilanteessa auttaa katsekontaktin välttäminen, koska tällöin heidän ei tarvitse yhtä aikaa yrittää tulkita sanattoman viestinnän mahdollisia piilomerkityksiä. Erilaiset aistiherkkyudet näyttäytyvät esimerkiksi tarpeena suojautua taustahälinältä tai pitäytymisenä yksipuolisessa ruokavaliossa. Madaltunut stressinsietokyky johtaa helposti univaikeuksiin. Asperger-henkilöllä voi olla vaikeuksia oman kehon hahmottamisessa, sekä liikunnallista tai hienomotorista kömpelyyttä. (Rintala 2016, 16-19)

4.2 Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö ADHD/ADD

“ADHD-kirjainyhdistelmän taustalla ovat englannin kielen sanat ”attention deficit hyperactivity disorder”. Suomennettuna se tarkoittaa aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriötä.” (Virta & Salakari, 2018, 17) Sen diagnosointi perustuu kansainvälisesti sovittuihin oirekriteereihin. Käypä hoito -sivuston (2019) mukaan ADHD tulee ymmärtää kehityksellisenä neuropsykiatrisena häiriönä. Perimän ja ympäristötekijöiden, joihin luetaan psykososiaaliset ja biologiset tekijät, yhteisvaikutus on merkittävä sen oirekuvan kehittymisen kannalta. Käypä hoito -suosituksessa ehdotetaan, että kaikista tarkkaavaisuushäiriön eri muodoista käytettäisiin jatkossa

yhtenäistä nimitystä ADHD. Tällä hetkellä vallalla on ollut käyttää ylivilkkausoireita sisältämättömästä ADHD:sta nimitystä ADD. (Käypähoito 2019)

ADHD:n yleisimmässä esiintymismuodossa henkilöllä on sekä tarkkaavuuden vaikeuksia että yliaktiivisuuden ja impulsiivisuuden oireita. Oireiden esiintyvyys on aina yksilöllistä ja jokin edellä mainituista oireista voi puuttua kokonaan. Aikuisiällä ADHD:ta esiintyy miehillä puoli-toista kertaa enemmän kuin naisilla, mitä osin selittää se, että tyttöjen ADHD voi käytös- ja ylivilkkaushäiriöiden puuttumisen takia jäädä diagnosoimatta. Aikuiselle on tyypillistä, että ylivilkkausoireet vähenevät ja hän oppii hallitsemaan oireitaan paremmin. Tarkkaavuushäiriö aiheuttaa kuitenkin vaikeuksia elämään monella osa-alueella. On tavallista, ettei henkilö pärjää kykyjensä mukaisesti työelämässä tai opiskelussa. (Virta & Salakari, 2018, 17-23) Työelämää tavoittelevat ADHD-oireiset henkilöt hyötyvät työnhakuun liittyvästä ohjauksesta, neuvonnasta ja konkreettisesta avusta. Sen lisäksi työssä pysymistä tukevat työllistymisen jälkeiset pitkäkestoiset tukitoimet. Tuki mahdollistaa vastuun ja itsenäistymisen opettelun. (Sandberg 2018, 201)

ADHD:n oireiden tunnistaminen mahdollistaa työn muokkaamisen niin, että se saadaan paremmin vastaamaan henkilön työ- ja toimintakykyä. Tällöin hänen mahdollisuutensa selvitä työstä ylikuormittumatta paranevat ja hänellä on edellytykset pärjätä ja menestyä työssä. ADHD-oireisen kohdalla on erityisen tärkeää löytää työ, jota kohtaan hän tuntee intohimoa. Menestymismahdollisuudet mielenkiintoisessa työssä ovat hyvät, kun ADHD-oireinen pystyy keskittymään ja kohdistamaan energiansa siihen. Vaihtelevuus työtehtävissä ja työpäivien kesken sopii ADHD-oireiselle. Heihin yhdistyy kyky aloittaa uusia projekteja, jotka eivät usein tule kylästäymisen vuoksi viedyiksi päätökseen. ADHD-oireiselle eivät välttämättä sovi tarkkuutta ja yksityiskohtiin keskittymistä vaativat työ tai tarkkarajaiset joustamattomat työnkuvat tai työympäristöt. (Hansen 2017, 114-115)

4.3 Touretten oireyhtymä

Touretten oireyhtymä on lapsuudessa alkava neuropsykiatrinen oireyhtymä. Sen tunnusomaiset piirteet ovat tic-oireet, joista on käytetty myös suomennosta nykimisoreet. Yksinkertaiset tic-oireet ovat yksittäisiä liikkeitä tai äännähdyksiä. Vastaavasti monimuotoiset oireet muistuttavat enemmän suunniteltuja liikkeitä tai liikesarjoja tai ovat kokonaisia sanoja tai lauseita. Tic-oireet ovat yleensä äkkinäisiä, toistuvia, epärytmisiä, tarkoituksettomia ja voivat esiintyä sarjoissa, ryöpsähdyksinä. Kognitiivisina tic-oireina on kuvattu toistuvia ajatuksia, esimerkiksi tarkoituksetonta laskemista tai toistuvia seksuaalis- tai aggressiivissävytteisiä ajatuksia, joihin ei liity ahdistusta mutta jotka voivat liittyä tarpeeseen antaa periksi jollekin ärsykkeelle. (Duodecim 2015)

Tourette ei vaikuta henkilön älykkyyttä heikentävästi, vaan tutkimusten valossa he voivat olla hyvinkin älykkäitä. On mahdollista, että oireet lieventyvät tai jopa häviävät aikuisiässä. Opiskelu- ja työpaikan saamiseen Tourette voi tietämättömyydestä johtuvien asenteiden vuoksi vaikuttaa, sillä nykyään tai erikoisesti äänntelevää ihmistä pidetään helposti outona tai kyvyttömänä. Touretten oireyhtymää sairastavat voivat tarvita opintojen suorittamiseen erityisjärjestelyjä ja tukea oppimisvaikeuksiin. Esimerkiksi ammatillinen ohjaus, työhönvalmennus tai neuropsykiatrinen valmennus tarjoavat tukea työllistymiseen. Työelämävalmiuksien parantamisen ja tavoitellun osallisuuden saavuttamisen tueksi suositellaan ennakkoluuloja kumoavaa avointa keskustelua. Työnantajien on tärkeä ymmärtää, että Touretten oireyhtymää sairastavat pystyvät monissa ammateissa suoriutumaan töistään siltä edellytetyllä tavalla. Jopa 10 000 suomalaista sairastaa Touretten oireyhtymää. (Kyyvyt käyttöön 2017, 6)

4.4 Kehityksellinen kielihäiriö

Kehityksellinen kielihäiriö on tunnettu aiemmin dysfasian tai kielellinen erityisvaikeuden nimillä. Kehityksellinen kielihäiriön tuomat kielelliset erityisvaikeudet koskettavat jopa 7 % väestöstä. Ne vaihtelevat vaikeusasteeltaan ja vaikuttavat toimintakykyyn laaja-alaisesti. Ne ovat tyypillisempiä pojilla. Kieli on tiedon käsittelyn ja soveltamisen keskeinen työkalu. Se on avain ongelmanratkaisussa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä. Ajattelu mahdollistuu kielellisen ymmärryksen kautta. Kielelliset erityisvaikeudet lisäävät riskiä tunne- ja käytöshäiriöille. Muiden neuropsykiatristen häiriöiden tavoin kielellisten erityisvaikeuksien taustalla on aivojen toimintahäiriö. Ne havaitaan pääsääntöisesti kielellisen ilmaisun kehittyessä. Tavallisimpia kielen kehityksen häiriöitä ovat ääntämisen, puheen tuottamisen ja/tai ymmärtämisen tai sujuvuuden häiriöt, sekä kielen käyttötaitojen vaikeus. Kehityksellisen kielihäiriön vuoksi henkilölle aiheutuu haittaa sosiaalisista tilanteista selviämiseen, joka johtaa helposti väärinymmärryksiin. Näistä seuraa pettymystä ja turhautumista. Tavallisia kehitykselliseen kielihäiriöön liittyviä toimintakykyyn vaikuttavia ongelmia ovat keskittymisen, toiminnanohjauksen haasteet ja erilaiset ongelmat motoriikan ja liikkeiden koordinoinnissa. Se vaikeuttaa minkä tahansa uuden tiedon tai taidon oppimista. (Parikka ym. 2020, 62-65)

Kielelliset vaikeudet näyttäytyvät aikuisella kielellisten ilmaisujen tuottamisen ja ymmärtämisen vaikeuksina sekä vaikeutena oppia uusia käsitteitä. Työelämään heijastuvat vaikeudet liittyvät lukemista, kirjoittamista ja vieraiden kielten parissa työskentelyyn liittyvät tehtävät. Karsimalla ohjeista pitkiä ja monimutkaisia ilmaisuja ja vieraita käsitteitä, parannetaan kielellisen kehityshäiriön kautta operoivan henkilön työtehtävistä suoriutumista. Tällöin myös vältetään paremmin erilaisilta väärinkäsityksiltä ja edistetään asioiden hoitumista epävarmuutta vähentämällä. (Aivoliitto 2021)

Kielelliset erityisvaikeudet aikuisiässä liittyvät puhumiseen, päivittäisiin aktiviteetteihin, henkisiin toimintoihin ja ahdistuneisuuteen. Muuhun väestöön nähden heidän työttömyytensä on kaksinkertaista. Vakituisen työpaikan puute koskettaa yli puolta kohderyhmästä ja pitkät työttömyysjaksot ovat heille tyypillisiä. Lisäksi yhdistävää on työskentely ammateissa, joihin tarvitaan vähän tai ei ollenkaan koulutusta Lapsena diagnosoiduilla on todettu aikuisena sananlöytämisen vaikeuksia ja ohjeiden ymmärtämisen ongelmia. Esimerkkinä mainitaan, että vaikea-asteisesta kielellisestä erityisvaikeudesta lapsena kärsineet 35-vuotiaat miehet suorituivat kielellisistä testeistä keskimäärin 11-vuotiaan tavoin. (Arkkila, Smolander & Laasonen 2013)

4.5 Kehitykselliset oppimisvaikeudet

Kehitykselliset oppimisvaikeudet ovat oppimiseen liittyviä erityisvaikeuksia, jossa opetettavia taitoja on vaikea oppia. Niiden taustalla ei ole muita sairauksia, ja ne aiheuttavat henkilölle merkittäviä vaikeuksia hänen lahjakkuuteensa ja koulutustasoonsa nähden. Kouluttautumattomuus ei selitä näitä vaikeuksia. Ne ovat luonteeltaan perinnöllisiä ja ne vaihtelevat iästä ja oppimishaasteista riippuen. Lukivaikeus, kirjoittamisen vaikeus ja matemaattisten taitojen vaikeudet ovat kehityksellisiä oppimisvaikeuksia. Jopa 10 prosentilla suomalaisista on lukivaikeutta. Kehityksellisten syiden lisäksi oppimisvaikeuksia esiintyy myös muista syistä, kuten esimerkiksi huomattavien tarkkaavuudensäätelyn vaikeuksien yhteydessä. On tavallista, että henkilöllä esiintyy samanaikaisesti useamman eri alueen oppimisvaikeuksia. Toisaalta oppimisvaikeudet voivat kohdistua vain yhdelle oppimisen saralle. (Kuntoutussäätiö 2021)

Oppimisvaikeudet näyttäytyvät poikkeavuutena tai hitautena taitojen omaksumisen yhteydessä. Työelämässä ne ilmenevät vaikeuksina työn aloittamisessa ja suunnittelemisessa, sekä siihen keskittymisessä. Oppimisvaikeudet heijastuvat myös kouluttautumisen ja arjen hallinnan haasteina. Niiden syyt ovat aivotointoihin liittyviä ja niiden mielletään liittyvän hermoverkkojen poikkeavaan tapaan aktivoitua oppimistilanteissa. (Kuntoutussäätiö 2021) Kehityksellisten oppimisvaikeuksien kuvataan opettaneen ja vahvistaneen erilaisia korvaavia ja täydentäviä taitoja. Näitä ovat esimerkiksi sinnikkyys, päämäärätietoisuus, luovuus ja erilaisten oppimisen strategioiden hyödyntäminen. Naisten ja miesten oppimisvaikeuksien tuomien käytännön ilmentymien kohdalla kuvataan tiettyjä eroavaisuuksia ja sukupuolikohtaisia ominaispiirteitä. Naisten korkeammalla lukuharrastuneisuudella esitetään olevan suojavaikutusta lukivaikeuksista seuraavaa problematiikkaa kohtaan. Toisaalta naisten kohdalla esiintyi enemmän itsetunto-ongelmia, opiskelu-uupumusta ja koulukiusatuksi joutumista. Sukupuoleen katsomatta oppimisvaikeuksien varhainen tunnistaminen on keskeinen suojaitekiä niistä johtuvien vaikeuksien vähentämiseksi. (Korkeamäki 2010, 94-96)

5 Neuropsykiatristen häiriöiden luonne ja yhteys työ- ja toimintakykyyn

Neuropsykiatriset oireet ovat synnynnäisiä ominaisuuksia, jotka liittyvät aivojen rakenteisiin. Neuropsykiatriset häiriöt johtuvat erilaisesta tavasta hahmottaa maailmaa, eivätkä ne liity esimerkiksi kasvatukseen. Usein vastapuolen joustamattomuus näiden ominaisuuksien hyväksymisessä vain pahentaa mahdollisuuksia toimia ja kommunikoida onnistuneesti. Nepsy-piirteiset henkilöt tarvitsevat usein ohjausta ja tukea arkeen ja sosiaalisiin tilanteisiin. Näitä tarvitaan erityisesti erilaisissa muutosvaiheissa, kuten opintoihin tai työelämään siirryttäessä. Koska moni neuropsykiatrisista häiriöistä ei näy ulospäin, niitä on monesti lähiympäristön vaikea ymmärtää. (NäeNepsy 2023)

Neuropsykiatrisille häiriöille ominaisia yksittäisiä oireita voi esiintyä kenellä hyvänsä. Oireet luetaan häiriöiksi silloin, kun ne haittaavat merkittävästi henkilön työ- ja toimintakykyä. Niiden tunnuspiirteitä ovat tällöin pitkäkestoisuus ja haittaavuus usealla elämän osa-alueella. (Jantti & Savinainen 2018, 303) Neuropsykiatriset oireita ja häiriöitä voidaan verrata sateenvarjoon, jonka alla piirteiden kirjo on moninainen. On tavallista, että henkilöllä on useita diagnooseja tai piirteitä, eivätkä ne näy mitenkään ulospäin. Erilaisten oireiden ja piirteiden lista on pitkä ja mahdollisesti kuvauksiltaan joiltain osin tulkinnanvarainen. (NäeNepsy 2023) Kun puhutaan neurokirjon henkilön työ- ja toimintakyvyn haasteiden tunnistamisesta, on perusteltua tunnistaa keskeisiä oireita yksilöllisen työ- ja toimintakyvyn taustalla. Tämän avulla voimme ymmärtää työn asettamia vaatimuksia neuropsykiatrisesti oireilevan henkilön näkökulmasta. Työnantajalle ja työyhteisölle on tärkeää ymmärtää henkilön erilaiset lähtökohdat optimaaliselle työstä suoriutumiselle. Koko organisaation työpanokselle on merkityksellistä se, että työ on mahdollista tehdä ilman kumminkaan puolin asetettuja kohtuuttomia vaatimuksia. Menestykselliselle rekrytoinnille on tärkeää tunnistaa työn todelliset vaatimukset, ja tekijän siihen kohdistuvat taidot ja osaaminen. Käyn seuraavassa läpi joitain näistä työelämässä toimimisen näkökulmasta haasteita ja vaikeuksista tuovista oireista.

5.1 Aistitoimintojen ja sensorisen integraation poikkeavuudet

Kun aistit antavat vääristynyttä tai korostunutta tietoa, on henkilön reagointi aistimukseen yllättävää ja tavanomaisesta poikkeavaa. Aistitoimintojen erityisyydet koskevat kaikkia aisteja. Aistialueesta riippumatta aistimukset voivat olla henkilölle jopa kivuliaita ja aiheuttaa eri tavoin vaikuttavia haasteita suoriutua työstä ja tehtävistä omalla tai niiltä vaaditulla tasolla. Aistijärjestelmät ovat näköaisti, kuuloaisti, haju ja makuaisti sekä lisäksi vestibulaarinen aistijärjestelmä eli liikkeiden ja painovoiman hallinta, proprioseptiivinen aistijärjestelmä eli lihaksista ja nivelistä tuleva tieto ja viskeraalinen aistijärjestelmä eli sisäelinaistimukset. (Autismiliitto 2022; Tukea arkeen 2021a)

Yksilön käyttäytymisen kautta näkyvien aistitoimintojen erityisyys on jaettavissa seuraavasti: 1) Puhutaan aliherkkyydestä, kun henkilö reagoi vain voimakkaisiin ärsykkeisiin. 2) Vastaavasti puhutaan yliherkkyydestä, kun heikotkin ärsykkeet aiheuttavat reaktion. 3) Aistimushakuinen henkilö tarvitsee paljon ärsykeitä, kun taas 4) aistimuksia välttävä tarvitsee niitä vain vähän. Käytännön esimerkkejä aistiyliherkkyyksistä voivat olla tilanteet, joissa henkilö reagoi esimerkiksi kosketukseen voimakkaasti, koska hänestä se voi tuntua lähes lyömiseltä. Vaatteiden saumat ja pesulaput painavat tai muutoin häiritsevät sietämättömästi. Työtilassa käytetty valaistus voi olla silmille häiritsevä, jolloin keskittyminen ja työsuoritus häiriintyvät. Äänimaailman kaoottisuus tai odottamattomat yksittäiset äänet vievät huomion ja niiden sietäminen vaatii henkilöltä kohtuuttomasti voimavaroja. (Autismiliitto 2022)

Sensorinen integraatio tarkoittaa aistitiedon jäsentämistä käyttöä varten. Sen avulla yksilö kokoaa yhteen eri aistikanavien tuomaa tietoa. Sensorinen integraatio on välttämätöntä, jotta liikkuminen, oppiminen ja mielekkäällä tavalla käyttäytyminen on mahdollista. Kun aivot toiminnan häiriö tekee aistitiedon käsittelyn vaikeaksi, puhutaan sensorisen integraation häiriöstä. (Sensorisen Integraation Häiriön Terapian Yhdistys ry. 2020) Sensorisen integraation ongelmat, kuten liikkeen pelko, kosketusherkkyyys, huono motorinen suunnittelu tai heikentynyt avaruudellinen asentotietoisuus omasta kehosta, voivat haitata eri tavoin esimerkiksi työssä pärjäämistä tai ammatillisten valintojen tekemistä. Monille aikuisille sensorisen integraation vaikeudet heijastuvat ongelmina ihmissuhteissa, ammatillisissa taidoissa tai yleisen elämänlaadun kanssa. Työssä pärjäämisen kannalta erilaiset aistikuormaa helpottavat työympäristön mukautukset, kuten esimerkiksi vastamelukuulokkeiden käyttämisen mahdollisuus tai työpisteen sijoittaminen rauhallisempaan ja himmeämmin valaistuun paikkaan, parantavat aistitoimintojen poikkeavuuksista kärsivän mahdollisuuksia. (AOTA 2015)

5.2 Toiminnanohjauksen monet haasteet

Niitä psyykkisiä prosesseja, jotka ohjaavat henkilön kykyä toimia päämääräsuuntautuneesti, kutsutaan toiminnanohjaukseksi. Toiminnanohjaus mahdollistaa tilanteiden jäsentämisen, suunnitelmien mukaan toimimisen, toiminnan muuttamisen tilanteen niin vaatiessa, tehtävän suorittamisen kannalta häiritsevien impulssien ehkäisemisen ja työmuistin käytön. Vaikka henkilöllä olisi arjessa, työssä tai opiskelussa selvästi havaittavia toiminnanohjauksen ongelmia, näitä voi olla vaikeaa todentaa olemassa olevilla testeillä. (Närhi & Virta 2016)

Toiminnanohjauksen vaikeudet ovat keskeisiä neuropsykiatrisissa häiriöissä. Ne ovat tyyppisiä ADHD-oireisille henkilöille. Ihmisen kaikkeen tavoitteiden saavuttamiseen liittyvään tiedonkäsittelyyn sisältyy paljon arjessa ja työssä pärjäämiseen liittyviä perustaitoja ja edellytyksiä. Toiminnanohjauksen taitoja ovat muun muassa oman toiminnan säätely, organisointi ja ohjaus, keskittyminen, toiminnan aloittaminen ja lopettaminen, joustavuus sekä työmuisti.

(Virta & Salakari 2018, 33-34) Toiminnan aloittamisen ja jatkamisen vaikeudet, huomion pitäminen yllä toiminnan aikana tai toiminnasta toiseen siirtymisen haasteet kertovat toiminnanohjauksen ongelmista. Ongelmat näkyvät omien ajatusten tai käytöksen ohjailemisessa. Niitä havaitsee helpoiten työelämän tai sosiaalisen kanssakäymisen tilanteissa, joissa vaaditaan itsenäistä toimintaa. (Terveyskylä 2021b)

Kun oman toiminnan suunnittelu on vaikeutunut, myös kyky muokata omaa toimintaa tilanteen vaatimalla tavalla on heikentynyt. Monimutkainen ongelmanratkaisu tai monen asian yhtäaikainen hallinta vaikeutuvat. Tällainen käyttäytyminen saattaa vaikuttaa haluttomuudelta joustaa, vaikka tosiasiallisesti henkilöllä ei ole keinoja reagoida muuttuvien tilanteiden ehtoilla. Oman toiminnan suunnittelun häiriö vaikeuttaa tavoitteiden asettamista. Käsitys omasta työkyvystä voi olla liian optimistinen, eikä siitä saatu palaute aiheuta tunnetta uudeleen arvioinnin tarpeellisuudesta. On vaikea hahmottaa mitä tavoitteeseen pääsy toiminnallisesti edellyttää. Toimintavaiheiden ja niihin tarvittavan ajan hahmottaminen eivät toteudu realistisesti. (Terveyskylä 2021b; Tukea arkeen 2021b)

Epävarmuus päätösten teossa tai kyvyttömyys valita muutaman asian väliltä kertovat eri asteisista toiminnanohjauksen häiriöistä. Ilman muististrategioiden käyttötaitoa tai asioiden organisointikykyä oppiminen ja opitun mieleen palauttaminen hankaloituvat. Tavarat saattavat kadota ja tehtävät tulla tehdyiksi epäloogisessa järjestyksessä. Erilaisten ulkoisten ja sisäisten toimintaa häiritsevien ärsykkeiden kanssa meitä auttaa tulemaan toimeen kykymme säädellä käyttäytymistämme. Kun toiminta on harkitsematonta ja kontrolloimatonta, on toimintayllykkeisiin vastaamisen säätelykyky häiriintynyt. Toiminta voi keskeytyä tai jäädä tekemättä loppuun, eikä tavoitteeseen keskittyminen ole helppoa. (Terveyskylä 2021b; Tukea arkeen 2021b)

5.3 Tarkkaavaisuushäiriö ja/tai keskittymisen vaikeudet

Tarkkaavaisuus- tai keskittymishäiriöisellä on tyypillisesti haasteita keskittymisen kanssa. Se voi joko olla lähes mahdotonta tai toisaalta keskittymistä voi olla liikaa eli henkilö voi vaipua hyperfokukseen. Keskittymisen ja tarkkaavuuden puute johtaa helposti huolimattomuusvirheisiin. Ajatukset harhailevat tai epärelevantit ajatukset häiritsevät keskittymistä. Tällöin vaikuttaa siltä, ettei henkilö kuuntele. Ohjeiden noudattaminen tai tehtävän valmiiksi saattaminen voivat osoittautua hankaliksi. Toiminnan käynnistämistä hankaloittavat aloitekyvyttömyys tai vaikeus aktivoitua. Järjestelmällinen ja pitkäjänteinen toiminta ovat haasteellisia ja henkilö voi hyppiä asiasta toiseen. Psykkistä ponnistelua vaativien tehtävien kohdalla voidaan tunnistaa voimakasta vastenmielisyyden kokemista tehtävää kohtaa, joka voi johtaa tehtävien välttelyyn. Hänelle ominaista on myös hajamielisyys, mikä johtaa helposti tavaroiden

kadotteluun ja asioiden unohtamiseen. Unelmointi ja jumittuminen johtavat herkästi myöhästelyyn. (Jäntti & Savinainen 2018, 302)

5.4 Kuormitusherkkyyys

”Psykyken tehtävänä on auttaa ihmistä olemaan vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa ja käyttämään ympäristöään hyväkseen. Työssä ympäristöllä tarkoitetaan työn kohdetta ja muuta työympäristöä. Psykkinen kuormitus on se osa työperäisestä kuormituksesta, joka aiheuttaa hermoston kuormitusta.” (Työterveyslaitos 2023b) Neurokirjon henkilön arki koostuu monista stressitekijöistä, joiden kanssa on ponnisteltava tehtävästä ja tilanteesta toiseen. Kokemus riittämättömästä suoriutumisesta aiheuttaa turhautumista, ärtyneisyyttä, muistin ongelmia, levottomuutta, huolestuneisuutta, väsymystä ja unihäiriöitä, ahdistuneisuutta ja vaikeuttaa päätöksentekoa. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 118)

Neuropsykiatrisista häiriöistä kärsivät henkilöt kuormittuvat muita helpommin. Maailma on monella tapaa ärsykekylläisempi kuin koskaan ennen. Neurokirjon henkilölle tämä tarkoittaa jatkuvia haasteita saada oma toimintaympäristö kaikkinaiselta kuormittavuudeltaan siedettäväksi. Neurokirjon henkilö kuormittuu usein niin aistikokemuksista, liioista virikkeistä kuin sosiaalisesta kanssakäymisestä. Häntä haastavat sopeutumiset yllättäviin muutoksiin tai vaikeudet sietää pettymyksiä tai yllätyksiä. Myös muutokset tuttuihin päivärutiineihin tai totuttuihin työtapoihin voivat olla vaikeita hyväksyä ja ne heijastuvat kuormittuneisuutena. Kuormittuneena neurokirjon henkilön voi olla vaikeaa säädellä tunteitaan ja käyttäytymistään. Tämä näkyy ulospäin usein haastavana käytöksenä ja tunnepurkauksina. Todellisuudessa henkilö vain purkaa kuormitusta, joka haittaa hänen toimintakykyään. Hän myös tarvitsee Ympäristöltä ja kaikkien hänen kanssaan toimivien tulisi pystyä tarjoamaan vahvaa tukea kuormituksen ennakointiin ja säätelyyn. (NäeNepsy 2023)

5.5 Impulssikontrollin haasteet

Korostunut impulsiivisuus voi kieliä toiminnanohjauksen häiriöstä. Henkilö saattaa tällöin herkästi tulla sanoneeksi asioita tarkoituksetta epäasiallisesti. Impulsiiviselle henkilölle on tyyppistä toimia hetken mielijohteesta seurauksia ajattelematta. Hän tekee tärkeissäkin asioissa pikaisia päätöksiä ilman harkintaa. Hänelle on ominaista toimia uhkarohkeasti ja ottaa riskejä. Impulsiivinen henkilö saattaa helposti kyllästyä tekemiseensä. Kärsimättömyys aiheuttaa hänelle ongelmia varsinkin tilanteissa, joissa pitää pystyä odottamaan omaa vuoroa. Hän saattaa vaikuttaa tunkeilevalta tai tuntua puhuvan liikaa. Tämä poikkeava käyttäytyminen voi myös heijastua hänestä ärtymyksenä tai suuttuneisuutena. (Jäntti & Savinainen 2018, 302)

5.6 Sosiaalisen kanssakäymisen huomiopisteet

Sosiaalisten tilanteiden tulkintaan tai itse sosiaaliin taitoihin liittyvät ongelmat ovat neuropsykiatristen häiriöiden henkilöille varsin tavanomaisia. Nepsyjen kesken taidot ja haasteet vaihtelevat verraten paljon. Kömpelöistä taidoistaan huolimatta henkilö on kuitenkin usein halukas sosiaaliseen kanssakäymiseen. Toisaalta hyvistä sosiaalisen kanssakäymisen taidoista huolimatta henkilö voi käyttää niitä hyvin minimaalisesti ja valikoidusti. Sosiaalisen kanssakäymisen taitoihin liittyy myös käyttäytymisen ja tunteiden säätely. Erilaiset kuormitustilanteet, kuten hermostuneisuus, väsymys tai jännittäminen, voivat johtaa ennalta arvaamattomiin tunteiden purkauksiin. Aiemmat kokemukset voivat värittää vuorovaikutustilanteen ymmärtämistä ja käsittelyä. Kun kyky ymmärtää ei-kielellistä viestintää on heikentynyt, on väärinkäsitysten syntyminen todennäköistä. Keskeistä sosiaalisten taitojen poikkeavuudessa olisi niitä tukevan henkilön kannalta ymmärtää onko kyse neurokirjon ihmisen puutteellisista ja vääristyneistä havainnoista, hänen havaintojensa pohjalta tekemiensä tulkintojen virheellisyydestä tai vääristyneisyydestä vai niitä seuraavassa tavassa toimia. (Parikka ym. 2020, 155-156)

Autismikirjon henkilön kommunikoinnille ja viestinnän käsittelylle ominaista ovat etenkin vaikeudet sanattoman viestinnän ymmärtämisessä. Sanallinen viestintä saa tarkoitetun informatiivisen merkityssisältönsä ilmeiden, eleiden ja äänensävyjen kautta, joiden käsittely ei autismikirjon henkilöllä usein yhdisty sanalliseen viestiin. Pitkät lauseet ja monimerkitykselliset ilmaisut ovat henkilölle kuormittavia, eivätkä kielikuvat tai sarkasmi välity. Abstraktien kielikuvien kirjaimellinen tulkinta vuorovaikutustilanteessa saattaa hämmentää sekä autismikirjon henkilöä itseään että niiden käyttäjää. Koska kuitenkin osa autismikirjon henkilöistä käyttää puhuttua ilmaisua varsin taitavasti, voi näiden kielen erityispiirteellisten ymmärryksen taitojen puutteen oivaltaminen olla keskustelukumppanille vaikeaa. On hyvä huomioida, että autismikirjon henkilö hyötyy siitä, että hänelle annetaan enemmän aikaa tiedon vastaanottoon ja pohdintaan tai esimerkiksi kysymyksiin vastaamiseen. Tähän liittyvät myös muiden ihmisten tunteiden ja aikomusten ymmärtämisen ongelmat tai vaikeudet omien tunteiden tunnistamisessa ja tunneilmaisussa. Muista ihmisistä ja sosiaalisista tilanteista kuormittuminen voi pakottaa autismikirjon henkilön vetäytymään yksinloon ja antaa hänestä välinpitämättömän vaikutelman. Koska hän ei osaa välttämättä toimia sosiaalisen koodiston mukaan, hänen voi koetun ”epäasiallisuuden” vuoksi olla vaikea solmia sosiaalisia suhteita. (Autismiliitto 2023d)

5.7 Hahmottamisen vaikeudet

Hahmottamisen vaikeudet ovat vahvasti yhteydessä neuropsykiatrisiin häiriöihin. Ne haittaavat arjessa toimimista, kouluttautumista tai työn tekemistä. Hahmottamisen häiriöt voivat esiintyä itsenäisinä tai liittyä muihin haasteisiin. Ne esiintyvätkin usein yhdessä

toiminnanohjauksen, keskittymiskyvyn, tarkkaavuuden tai työmuistin ongelmien kanssa. Hahmottamisen vaikeuksien kirjo on laaja ja ilmenee monella eri toimintakyvyn osa-alueella pääsääntöisesti suoritustasoa heikentävänä tekijänä. (Perämäki 2019) Hahmotushäiriöllä tarkoitetaan aivojen poikkeavaa havaintotiedon käsittelytapaa kolmiulotteisessa todellisuudessa elämisen ajattelutaitoihin liittyen. Tällä tarkoitetaan vaikeutta käsitellä ja muokata informaatiota mielessä, sekä mielikuvien luomisen haasteita. Hahmotushäiriö liittyy kohteiden tunnistamiseen erilaisissa tilanteissa. Kohde voi olla konkreettinen tai abstrakti, kuten esine tai aika. Tunnistaminen vaatii reagoitua sijaintiin, suuntaan tai nopeuteen. Se on myös usein enemmän eri osatekijöiden välisten suhteiden kuin yksittäisten osatekijöiden ymmärtämistä. Vaikka aistit ovat keskeisesti mukana hahmottamisessa, kyse ei ole aistitoiminnan häiriöstä. (Niilo Mäki Instituutti 2023)

Tyypillisimmin hahmotushäiriöt näkyvät tilaa tai välimatkaa koskevinä, avaruudellisina hahmotushäiriöinä. Pulmat liittyvät keskeisesti erilaisiin tilan hahmottamiseen, mielikuvan muodostamiseen ja suhteiden hahmottamiseen. Hahmotushäiriöt ilmenevät myös tunnistamisen ja erottelun vaikeuksina. Haasteet liikkumisessa, paikkojen löytämisessä, osien yhteen kokoamisessa tai asioiden erilaisessa sijoittelussa suhteessa toisiinsa kielivät hahmotushäiriöstä. Hahmottamisen taitoja tarvitaan lähes jokaisella ammattialalla. Siksi niiden tunnistaminen ja huomioon ottaminen on työssä selviämisen kannalta hyvin merkityksellistä. Oppimisvaikeudet kuuluvat erottamattomasti hahmotushäiriöiden oirekuvaan. Tavanomaisimpia ovat matematiikan oppimisen sekä luetun ja kuvallisen aineiston ymmärtämisen vaikeudet. Niihin kuuluu tila- ja paikkasuhteisiin liittyvän ajattelua ongelmat. Tällöin henkilölle voi esimerkiksi olla mahdollonta oppia asioita erilaisten graafisten esitysten kautta. Hahmotushäiriöt saattavat näkyä kirjoittamisen, kokonaisuuksien hahmottamisen, tiedon soveltamisen ja useasta tietolähteestä tulevan tiedon yhdistelyn vaikeuksina. (Niilo Mäki Instituutti 2023)

6 Työllistymisen tukikeinot

Yhteiskunta ja palveluntuottajat pystyvät monin eri tavoin tukemaan vaikeassa työmarkkina- asemassa olevan henkilön työelämäosallisuutta. Tuki voi muodostua työntekijään, työyhteisöön tai tötaitoihin kohdistuvasta valmennuksesta. Työllistymisen yhdenvertaisuutta tuetaan erilaisin taloudellisin kannustimin, joilla kompensoidaan erilaista työntekijän työ- tai työelämä- taitoihin kohdistuvaa tuottamuksellista vajetta. Tuki voi olla myös työllistymiseen osallistuvien henkilöiden työotteessa ilmentyvä työtä ohjaava filosofinen tai eettinen näkökulma, jolla suunnataan työllistymiseen liittyvää vuoropuhelua monimuotoisen rekrytoinnin kannalta voimavaraistavaan suuntaan. Työnantaja on hyvin harvoin erilaisten rekrytointia tukevien toimien tai palveluiden asiantuntija. Niiden tunteminen on neuropsykiatristen työllistymisen haasteiden kanssa painiskelevien työnhakijoiden työhönvalmentajien osaamisen keskiössä. Työhönvalmentaja on se, joka vie asiantuntemuksensa työllistämisen tukimuodoista

työnantajalle ja auttaa tätä näkemään niiden avaamat mahdollisuudet monimuotoisemmille rekrytoinnin tavoille. Seuraavassa tuon esille keskeisimpiä työllistymisen tukikeinoja.

6.1 Työhönvalmennus

Työhönvalmennus on palvelua, jossa valmentajan tehtävä on tukea asiakasta oman työelämäosallisuuteen johtavan polun löytämisessä. Lähtökohtaisesti tavoitteena on asiakkaan työllistyminen, mutta sitä voi edeltää monia erilaisia vaiheita. Työhönvalmennus voi ulottua työllistymisen jälkeiseen työhön integroitumisen ja työssä pysymisen tukemiseen. TE-hallinto tarjoaa työhönvalmennuspalvelua ostopalveluna, jonka tuottavat tahot ELY-keskus kilpailuttaa paikallisten palvelutarpeiden pohjalta kohderyhmät, tavoitteet ja sisältö huomioiden. Työhönvalmennuspalvelua tuottavia tahoja ovat Kela, kunnat, vakuutusyhtiöt, järjestöt, säätiöt ja oppilaitokset. Palvelun tuottamisen keinot vaihtelevat itsetuotetun ja ostetun kesken. Työhönvalmennuksen tuottamisen käytännöt ovat muodostuneet moninaisiksi, koska sitä tuottaa laaja toimijakenttä monista eri lähtökohdista kumpuaviin tarpeisiin. (Kuntaliitto 2019, dia 2)

Työhönvalmennuksen perustehtävä on tukea työntekijöiden mahdollisuuksien yhdenvertaisuutta. Se tarjoaa kategorioimatta riittävää työllistymiseen tarvittavaa yksilökohtaista tukea työelämän ulkopuolelle jääneille. Suomessa jokaisella on lakiin kirjattu perusoikeus työhön ja ansaitsemiseen. Työhönvalmennuksen palveluprosessin perustana toimii ratkaisukeskeinen asiakaslähtöinen vuorovaikutus, jota johtaa asiakkaan tavoitteet, joka muodostaa valmennusprosessin päämäärän. Työhönvalmennus on yhteistyötä työllistymisratkaisun löytymiseksi. Työllistymisratkaisuun voivat kuulua välityömarkkinoiden tuetut toimenpiteet tai kouluttautuminen. Eri-tyyppisen tuen työhönvalmennuksessa on tärkeää saada konkretisoitua ja tehtyä näkyväksi asiakkaan todelliset tuen tarpeet tavoiteltuun työtehtävään ja siihen kuuluvaan työympäristöön liittyen, jolloin työn tarvitsema tuki voidaan rakentaa ja kohdentaa oikein. Asiakaslähtöisessä työssä asiakkaan mielipidettä arvostetaan ja hänellä säilytetään päätäntävalta omiin asioihinsa. Asiakkaita kohdellaan tasa-arvoisesti ja tasapuolisesti, ei helppouden tai muun suosituimmuuden mukaan. (Pikkusaari 2012, 25-26)

Työhönvalmentajan työssä tarvitaan asiakkaiden osaamisen tukemisen lisäksi myös kykyä työnantaja- ja oppilaitosyhteistyöhön. Työhönvalmentajalla on hyvä olla työelämän laajaa osaamista asiakkaan elämäntilanteesta riippumatta. Työhönvalmentaja toimii asiakkaan ja työnantajatahon linkkinä, ideoitsijana ja motivaattorina. Hän kohtaa työssään asiakkaiden, työyhteisöjen ja yhteiskunnan arvot, asenteet, toiveet ja vaatimukset. Työhönvalmentaja tarvitsee verkosto-osaamisen taitoja, koska usein hän toimii asiakkaan verkoston kokoajana. Tavallisia verkostoon kuuluvia kontaktipintoja ovat hoitotahot, Te-palvelut, Kuntakokeilut, TYP, Kela, eläkevakuutusyhtiöt tai asiakkaan läheiset. Työhönvalmennukselle on laadun kannalta

merkityksellistä sen mitattavissa oleva tuloksellisuus ja vaikuttavuus. Näiden seuraamiseksi on laadittu kansainvälisiä laatukriteerietä. (Vallimies-Honkanen 2023)

6.2 Ratkaisukeskeinen työote

Neuropsykiatrisen työhönvalmennuksen kautta on tavoitteena löytää pitkäjänteinen valmentavan työllistymiseen ja työssä pysymiseen tai muulla tavoin hänen työelämäosallisuuttaan kestävällä tavalla tukeva ratkaisu. Ratkaisukeskeinen valmennusnäkökulma tukee myös sitä, että asiakas ymmärtää työkunnan merkityksen oman hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämisenä, ja osaa hyödyntää tätä tietoa toimijana valmennusprosessissa ja työntekijänä. Valmennuksen tukemana hän tunnistaa omat voimavaransa ja työn kuormitustekijät, ja osaa tätä kautta omalla toiminnallaan edistää työhön pääsyään ja työssä jaksamista. Valmentaja tukee tarvittaessa myös hänelle sopivien työkuntoa vahvistavien työn ulkopuolisten mahdollisuuksien etsinnässä.

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa kannustamiseen perustuva ajattelutapa, jota sovelletaan myös työhönvalmennustyössä. Lähestymistapa näkyy kaikissa asiakastyön vuorovaikutustilanteissa. Se on motivointi ja innostamista. Sen kautta jäsennetään suunnitteluprosesseja ja kehittämistyötä. Se näyttäytyy taustaorientaationa ongelmanratkaisussa. Ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa keskeistä on voimavarojen tunnistaminen ja huomioiminen. Vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin keskittyminen tukee muutosta. Ratkaisukeskeiselle ajattelulle on ominaista pohtia aikaisempia onnistumisia. Kun ongelmien sijaan kuvataan tavoitteet, pystytään konkretisoimaan niitä kohti vievä myönteinen kehitys. Ratkaisukeskeisessä työssä henkilöä autetaan toimimaan hänelle luontaisella tavalla hänen itse asettamisensa tavoitteiden hyväksi. (Tamski & Huotari 2020, 15-16)

Ratkaisukeskeinen työskentelyote on myönteiseen muutokseen tähtäävä menetelmä, jossa asiakasta autetaan löytämään ongelmiinsa omat ratkaisunsa mahdollisimman lyhyessä ajassa. Ratkaisukeskeisen dialogin keskiössä ovat asiakkaan itsensä tunnistamat omat vahvuudet, joille hän rakentaa mahdollisuuksien polkuaan. Ratner ja Yusuf (2015) puhuvat tästä asiakkaan määrittelemänä muutostoiveena. Ratkaisukeskeisessä valmennuksessa lähdetään liikkeelle olettamasta, että asiakkaalla on olemassa ne voimavarat, joita hän tarvitsee muutokseen. Jos näitä voimavaroja ei vielä ole siinä määrin, että asiakas pystyy hyödyntämään niitä valmennukselle raamitetun ajallisen intensiteetin puitteissa, hänet voidaan asiakaslähtöisyyden periaatetta noudattaen ohjata hänen resursseihinsa paremmin vastaavaan palveluun. (Ratner & Yusuf, 2015, 7).

Ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapo kuvataan positiiviseksi matalan kynnyksen tavaksi erilaisten elämän haasteiden kohtaamiseen. Ratkaisukeskeisen työote on yhteistyösuhteen

luomisen taitoa. Se tukee prosessien ohjaamista ja vaikuttaa niihin sopivien menettelytapojen valikoitumiseen. Ratkaisukeskeisen työotteen taustalla ei ole monimutkaista teoreettista rakennelmaa ja käsitejärjestelmää. Se perustuu asiakkaan kohtaamiseen tämän yksilöllisyyttä arvostavassa hengessä tavoitteena hänen voimavaraistamisensa ja valtaistamisensa. Tulevaisuuteen suuntautuvana ajattelutapana ratkaisukeskeisessä työssä ollaan aina mahdollisuuksien äärellä. Asiakasprosessille asetetaan tietoiset tavoitteet, joiden voidaan ajatella sijoittuvan jonnekin toiveiden ja realismin välille. Etenemisen prosessissa tulee tapahtua hallitun pienin askelin kohti selkeitä päämääriä. Työskentelyote huomioi sen, että tavoitteisiin pääsy on työlästä, eikä eteneminen ole aina itsestään selvyytä. (Ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneiden menetelmien edistämisyhdistys ry. 2023)

6.3 Neuropsykiatrinen valmennus

Kun toimintakyky kärsii neuropsykiatrista oireista ja toiminnanohjauksen haasteista, voidaan hyötyä palveluista, joissa tarvitaan neurokirjon erityisosaamista. Neuropsykiatrinen valmennus on arjen sujuvuuden vahvistamiseksi suunnattua kuntoutusta ja ohjausta. Se on asiakaslähtöinen lähestymistapa, jossa asiakkaan toiveet ja elämäntilanne ohjaavat menetelmien, tavoitteiden ja aikataulujen valikoitumista ja sopimista. Valmennus pyrkii vahvistamaan henkilön voimavaroja ja toimintamalleja niissä asioissa, joissa haasteet hankaloittavat hänen tavoittelemaansa osallisuutta. Itseluottamuksen ja itsetunnon vahvistava kohtaaminen on valmennuksessa keskeistä. Valmennuksessa asetetaan konkreettisia tavoitteita, joiden avulla tuetaan henkilön työ- ja opiskeluvälmiöiden kohenemistä ja edistetään esimerkiksi hänen sosiaalisia taitojaan. Valmentajan työotteeseen kuuluu aktiivinen tavoitteisiin yltämisen tukeminen, toimintaan liittyvän palautteen antaminen sekä uusien toimintatapojen löytämiseen ja kokeilemiseen kannustaminen. (Puustjärvi 2019)

6.3.1 Kiihulasäätien nepsy -työhönvalmennus

Erityisen tuen avulla työhön ja koulutukseen ohjaava työhönvalmennus on palvelutuote, jonka toteuttamisen reunaehdoista on sovittu Kiihulasäätien ja Uudenmaan TE-palveluiden kesken. Valmennuspalvelu on kohdennettu neuropsykiatrisista häiriöistä johtuen valmennuksellista tukea tarvitseville työttömille työnhakijoille ja käytän siitä ilmaisua nepsy-valmennus. Valmennusta toteuttavan työhönvalmentajan tehtäväkuva määrittyy siten, että valmennuksen toteuttaminen tapahtuu palvelusopimuksessa sovittujen kriteerien puitteissa. Palvelusopimuksessa korostetaan, että valmennus on vuorovaikutteista yksilövalmennusta sekä työnantajayhteistyötä ja verkostotyötä. Työhönvalmennuksen prosessi rakentuu pääpiirteissään kolmesta

vaiheesta, joita ovat aloitus-/orientaatiovaihe, toimintavaihe ja päätösvaihe. (TE-palvelut 2020)

Nepsy -työhönvalmennus perustuu ratkaisukeskeiseen työotteeseen. Valmennustyön yksi perusajatuksista on, että sisäinen motivaatio syntyy ihmisten henkilökohtaisista tavoitteista. Ajatellaan, että asiakkaalla on itsellään tieto siitä, miten asioita voi muuttaa ja parantaa. On oleellista, että asiakas kertoo lähtötilanteesta mitä hän haluaa valmennusprosessin turvin saavuttaa. Tämä muutostoive ohjaa valmentajan työskentelyä. Valmennus toteutetaan henkilökohtaisina ohjauskeskusteluina. Etä- ja verkko-ohjausta käytetään osana valmennusta, mikäli se sopii käsiteltävään aiheeseen ja valmennettavalla on riittävät valmiudet siihen. Asiakasta opastetaan etäohjauksen digitaalisen ympäristön (esimerkiksi Zoom, Teams, Meet) käyttöön. Valmentajilla on kokemusta vastaavista yksilöohjauksen tilanteista ja kokemuksensa perusteella he osaavat valita ja käyttää kullekin asiakkaalle sopivia menetelmiä. Toimintaa kuvaa ratkaisukeskeisyys, asiakaslähtöisyys, toiminnallisuus, kannustava työote ja yhteistoiminnallisuus. Valmennuksen perustyöskentely on motivoivaa dialogia asiakkaan kanssa. Tavoitteena on reflektiivinen ohjauskeskustelu ja asiakkaan kuulluksi tuleminen. Työhönvalmentaja ei toimi asiakkaan puolesta vaan hänen rinnallaan tukien ja aktivoiden. Kiipulasäätiön nepsy -työhönvalmennus edistää asiakkaittensa yhdenvertaisen työelämäosallisuuden toteutumista. Tämän myötä monimuotoisuuden ja inklusion työelämäedistämisen toteuttaminen kulkee mukana työhönvalmennuksen kaikessa toiminnassa ja prosesseissa. (TE-palvelut 2020)

6.4 Palkkatuki

Lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (1366/2014) 7 luvun 1 pykälässä todetaan, että ”palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jonka työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin. Palkkatuetun työn tarkoituksena on parantaa työttömän työnhakijan ammatillista osaamista ja edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille”.

Palkkatuki on työnantajalle myönnettävä ja maksettava kompensatio työntekijän tuottavuuden alenemasta. Tuki mahdollistaa sen, että työnantaja voi käyttää työntekijän ohjaamiseen ja tukemiseen normaalia enemmän aikaa. Kompensaation alenemalle Työ- ja elinkeinoministeriö nimeää kolme lähtökohtaista kriteeristöä. Työttömyys voi aiheuttaa sellaisia puutteita ammatilliseen osaamiseen, joiden vuoksi työnhakija joutuu epäedulliseen asemaan työnhauksessa. Työttömällä voi olla sellainen pysyvä tai pysyväisluonteiseksi katsottava terveydellinen tekijä, joka vaikuttaa hänen tuottavuuteensa sitä heikentävästi. Pitkäaikaistyöttömyys katsotaan 60 vuotta täyttäneelle henkilölle tilanteeksi, jossa palkkatukikompensatio on perusteltu. Nämä lähtökohdat määrittävät myös kompensatio-osuuden suuruuden, joka voimassa olevan lainsäädännön mukaan asettuu 30-50 %:n välille palkkauskustannuksista, paitsi

niissä tapauksissa, että tuen hakijana on yhdistys, säätiö tai rekisteröity uskonnollinen yhdyskunta, jolloin palkkatuen osuus voi olla jopa 100 prosenttia palkkauskustannuksista. Palkkauskustannuksilla tarkoitetaan työntekijälle maksettavaa bruttopalkkaa sekä palkanmaksusta työnantajalle aiheutuvia sivukuluja eli lakisääteisiä sosiaaliturva- ja vakuutusmaksuja. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023)

Palkkatuen vaikuttavuutta arvioitaessa työllistyneiden ansiotulojen on havaittu kohenevan, heidän työssäoloaikansa on kasvanut ja myös työttömyysriski on pienentynyt, kun palkkatuki on kohdistunut yrityksiin. Pidemmät palkkatukijaksot ovat toimineet näiden vaikutusten osalta parhaiten. Yksityiselle tai julkiselle sektorille kohdistettuina näitä vaikutuksia ei kuitenkaan ole voitu havaita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023) Valtioneuvoston (2022) mukaan, hallituksen tavoitteena on palkkatuen käytön merkittävä lisääminen yrityksissä.

Nykyisessä työelämässä on tavallista, että pitkäänkin työtä tehnyt henkilö on tilanteessa, jossa hänen on syytä tai toisesta vaihdettava ammattialaa. Alan vaihtoon sisältyy uuden työn vaatimuksiin ja organisaation toimintatapoihin perehtymistä, joihin henkilö välttämättä tarvitsee sekä mahdollisuuden että aikaa. Tätä tuottavuudellisesti alentunutta vaihetta voidaan tehdä kannusteelliseksi palkkatuen turvin. Työttömien neurokirjon henkilöiden kanssa voidaan olla tilanteessa, jossa koulun käyminen on ollut perinteisessä ympäristössä liian kuormittavaa ja jäänyt kesken. Palkkatuki mahdollistaa ammatin opiskelun oppisopimuksella käytännölläheisesti työn ääressä. Neuropsykiatristen häiriöiden vaikutus työ- ja toimintakykyyn täyttää usein tuottavuuden pysyvistä tai pitkäkestoisesta alenemasta määritellyt kriteerit, jolloin palkkatuella kompensoidaan terveydellisin perustein hänen työelämänsä yhdenvertaisuuden toteutumisen mahdollisuuksia. (Vähäkuopus 2022)

Palkkatuen turvin on vuosien 2015-2021 aikana työllistetty vuosittain noin 20 000 ihmistä. Lukuisien yrittäjien ja työnhakijoiden näkökulmasta palkkatuki tulee myös jatkossa olemaan merkittävän tärkeä keino työllistää ja työllistyä. Palkkatukijärjestelmän uudistus on opinnäytetyötä tehtäessä eduskunnan käsittelyssä. Muutosten on ollut tarkoitus astua voimaan 2023 alusta alkaen, mutta aikataulu on viivästynyt ja käsittelyä jatketaan edelleen. Nykyinen palkkatukijärjestelmä on saanut kehittämistoiveista kritiikkiä esimerkiksi liiallisesta työnantajabyrokratiasta. Uudistus tähtääkin palkkatuen käytön lisäämiseen byrokraattisiksi koettuja velvoitteita vähentämällä. Lisäksi uudistuksen tavoitteena on korottaa vammaisten, pitkäaikaisesti työttömien sekä vaikeasti työllistyvien osatyökykyisten palkkatuen maksimimääriä. (Verattu.fi 2023)

6.5 Työkokeilu

Neurokirjon henkilöille on tavallista työttömyys, lyhyet työsuhteet tai alisuoriutuminen työssä. Ei kuitenkaan ole perusteltua katsoa tilannetta yksisuuntaisesti neuropsykiatrisista syistä johtuvaksi, vaan tulisi myös haastaa työn teettämisen muotoja ja rakenteita. Esimerkiksi Euroopan parlamentin alainen autismin kirjon työllisyyttä selvittäneen työryhmän tuloksissa kerrotaan heidän työllisyysasteensa olevan alle 10 %. Voidaankin sanoa, että työttömyys vaikuttaa autismin kirjon henkilöihin suhteettoman paljon huomioon ottaen heidän keskimääräinen koulutustasonsa. (Nicholsonová, L., Ferragut, R., Majorino, P. ym. 2021) Virta ja Salakari (2018, 53) toteavat tutkimusten osoittavan työttömyyden, työpaikanvaihdosten ja sairauslomien olevan ADHD-aikuisilla muuta väestöä yleisempää. Kun ammattiala, työtehtävät tai työolosuhteet eivät ole osoittautuneet neurokirjon henkilölle sopiviksi, on työkokeilu rakentava tapa lähteä selvittämään yksilölle paremmin sopivia työelämäosallisuuden puitteita.

Työkokeilun voi nähdä kaksisuuntaisena tutustumisen mahdollisuutensa. Työntekijälle se antaa mahdollisuuden kokeilla ja näyttää omaa osaamistaan. Vastaavasti työnantajalle saa mahdollisuuden tutustua potentiaaliseen uuteen työntekijään. Tämän vuoropuhelun tukena voi toimia esimerkiksi työhönvalmentaja. Työkokeilu on osoittautunut hyväksi ensiaskeleksi tilanteissa, joissa henkilö haluaa selvittää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojaan. Työttömälle tai esim. eläkkeellä olleelle se tarjoaa mahdollisuuden tarkastella työmarkkinoille palaamisen vaateita. Työkokeilu palvelee tilanteita, joissa henkilöltä puuttuu ammatillinen koulutus tai hän suunnittelee alan tai ammatin vaihtoa. Työkokeilun aikana voidaan selvittää minkälaista päivittämistä ja tukea henkilön työelämään palaaminen tarvitsee. (TE-toimisto 2022)

Työkokeilun kesto määritellään henkilön tarpeiden ja tavoitteiden mukaan, ja se voi kestää enintään 12 kuukautta, joista 6 kuukautta samalla työnantajalla tai samoissa tehtävissä. Käytännössä työkokeilut pääsääntöisesti palvelevat tarkoitustaan 1-3 kuukauden mittaisina. Työkokeilu voidaan järjestää lähes kaikissa työelämän tarjoamissa puitteissa. Ainoastaan yksityishenkilö ei voi toimia työkokeilun järjestäjänä. Työkokeilu ei ole työsuhde, mutta sen aikana henkilö tekee työpaikalla yleisesti työsuhteessa tehtäviä töitä. Työkokeilun aikana vuosilomapäivät tai eläke eivät kerry, eivätkä työkokeiluun osallistuvalla kuulu työterveyshuollon palvelut. (TE-toimisto 2022)

6.6 Työolosuhteiden järjestelytuki

Sopivien työolosuhteiden järjestäminen on tärkeä tapa edistää osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuuksia sijoittua työhön tai säilyttää työpaikkansa. Kun työllistettävän tai jo työsuhteessa olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää työvälineiden hankkimista tai työpaikalla tehtäviä muutoksia, voi työnantaja olla oikeutettu työolosuhteiden järjestelytukeen. Tuen

myöntämisen perusteina katsotaan, että työvälineiden hankinnasta tai muutostöistä aiheutuvien kustannusten voidaan todeta olevan yrityksen tai yhteisön taloudellisen tilanteen kannalta merkittäviä. Tuella voidaan korvata myös toisen henkilön antamaa apua ja ohjausta. Työnantajan tulee kuitenkin myös itse osallistua kustannusten kattamiseen kohtuulliseksi arvioidulla määrällä. Henkilöä kohden tukea voi saada 4 000 euroa. Toisen työntekijän antamaa tukea voidaan korvata enintään puolentoista vuoden ajan 20 tuntia kuukaudessa, tuntikorvauksen ollessa 20 euroa. Työolosuhteiden järjestelytuen rinnalla voi saada esimerkiksi palkkatukea. (Työmarkkinatori 2022b)

6.7 Työvoimakoulutus

Lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (548/201) 5 luvun 1 pykälässä todetaan, että ”työvoimakoulutuksen tavoitteena on parantaa aikuisten ammattitaitoa, mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työpaikka ja heidän valmiuksiaan toimia yrittäjänä sekä edistetään ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta ja uuden yritystoiminnan syntymistä”. Työvoimakoulutus on pääsääntöisesti työttömille työnhakijoille suunnattua koulutusta, jonka TE-palvelut hankkivat lain edellyttämällä tavalla. Työvoimakoulutusta on tarjolla moneen tarpeeseen, joiden tarkoitus on tukea lain edellyttämällä tavalla henkilön ammatillista osaamista ja tukea pois työttömyydestä. Koulutusta järjestävät oppilaitokset osallistuvat sen suunnitteluun. Se voi olla perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkintotavoitteista. Koulutuksena voidaan myös järjestää tutkinnon osia, erilaista jatko- tai täydennyskoulutusta tai yrittäjäyyskoulutusta. Harkinnanvaraisesti koulutusta voidaan järjestää myös yksilöllisemmin tavoittein. (Työmarkkinatori 2022b)

Työvoimakoulutuksen avulla pyritään turvaamaan työntekijäpulasta kärsivien ammattialojen työvoiman saatavuutta. Erilaisten työkorttien ja lupien suorittamista tuetaan tapauksissa, joissa työllistymisen voidaan osoittaa olevan niiden saamisesta kiinni. Työvoimakoulutukset ovat maksuttomia lukuun ottamatta niihin joissain tapauksissa sisältyviä ajokorttien suorittamismaksuja. Työvoimakoulutuksesta on hyvä sopia ennakoivasti työllistymissuunnitelmassa. Työttömien työnhakijoiden lisäksi koulutuksiin voi päästä myös työllistetty tai yrittäjä, jos koulutuksen voidaan osoittaa tukevan työllistymistä nykyisellä ammattialalla tai tukevan alan vaihtoa. Kiinnostuksen ja motivaation lisäksi opiskelijavalinnassa merkitsee hakijan aiempi koulutus- ja työkokemustausta. Lisäksi arvioidaan koulutuksen vaikutusta työllistymiseen. (Työmarkkinatori 2022b)

6.8 Työllistämisen kuntalisät

Suomessa useat kaupungit ja kunnat maksavat yksityisen ja kolmannen sektorin työnantajalle kuntalisää pitkäaikaistyöttömän työllistämisestä. Tuet voidaan myös neurokirjon henkilöiden työllistämisen edistämiseen. Työnantajalle kuntalisä on merkittävä kannustin pitkäaikaistyöttömän tai osatyökykyisen työllistämiseen. Niiden suuruus vaihtelee kuntakohtaisesti, mutta puhutaan sadoista euroista kuukaudessa. (Vates 2023)

Työllistämisen kuntalisä on määräaikainen, joissain kunnissa kestoltaan jopa vuoden. Kaikkialla tukea ei voi käyttää palkkakuluihin. Esimerkiksi Joensuussa se voidaan kohdistaa esimerkiksi koulutukseen, työturvallisuuden tai työhyvinvoinnin edistämiseen tai työvaate- ja välinehankintoihin. Tällöin voidaan tukea yksilöllisten tarpeiden mukaista osaamisen kehittämistä. Vastaavasti Tampereella kuntalisää on voitu käyttää työttömän palkkaamisesta syntyviin rekrytointikuluihin sekä työtiloihin, työvaatteisiin, perehdyttämiseen ja ohjaukseen liittyviin menoihin. Näiden tukitoimien avulla luodaan pidempiä määräaikaisia työsuhteita, jotka mahdollistavat työntekijän osaamisen ja itsetuntemuksen vahvistumisen, ja lisäävät hänen mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla. (Ylä-Tuuhonen 2023)

Helsinki-lisää voi saada yritys tai yhdistys, joka palkkaa työttömän helsinkiläisen. Tuen myöntämiselle on asetettu tarkat ehdot. Sitä voi hakea, jos palkkaa vähintään 12 kuukautta työttömänä olleen työttömän tai vähintään 200 päivää työttömyyden perusteella maksettua työmarkkinatukea saaneen työttömän. Tukeen on oikeutettu myös palkatessaan työttömän, josta on myönnetty palkkatuki oppisopimukseen tai työsuoritukseen vaikuttavan pysyvän tai pysyväisluonteisen vamman tai sairauden perusteella. Tukea voi myös saada työllistämistä edistävään tukitoimiin tai kertaluonteisiin työtilakustannuksiin. (Helsingin kaupunki 2023)

6.9 Työ- ja toimintakyvyn arviointi

Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkyvyn perustan muodostavat terveys ja toimintakyky. Terveydelle mielletään fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Osaaminen on tärkeä työkyvyn tekijä. Sen muodostavat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Työkykyvaatimusten lisääntyessä ja osaamisen alueiden muuttuessa on tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen työkyvyn säilymisen kannalta tärkeää. Työkyvyn kannalta työntekoon liittyvät arvot, asenteet ja motivaatio ovat myös merkityksellisiä. Työn tulisi olla mielekästä ja sopivan haasteellista. Työn tulee loimittua yksilön kannalta palkitsevasti hänen muun elämänsä kanssa, jotta kokonaisuus tukee työkykyä. Työlle on nykyään enenevässä määrin ominaista sen nopea muuttuminen. Nopeat muutokset eivät kykene huomioimaan riittävästi varsinkaan neurokirjon henkilön edellytyksiä

vastata muutoksiin. Tällöin tarvitaan erilaisia lähestymistapoja ja työkaluja työkyvyn haasteiden kartoittamiseksi ja toteamiseksi. (TTL 2023)

Toimintakyky voidaan ymmärtää tasapainotilaksi omien kykyjen ja tavoitteiden sekä elin- ja toimintaympäristön kanssa. Toimintakyvyn näkökulmasta merkityksellistä on kyky toimia tilanteen ja olosuhteiden vaatimalla tavalla. Tämä konkretisoituu siinä, miten henkilö selviää päivittäisen elämänsä vaatimuksista. Kun henkilöllä on osallisuuden esteitä ja tuen tarpeista, puhutaan toimintakyvyn rajoitteista. Yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi olosuhteet ja henkilölle osoitettu tuki määrittävät hänen toimintakykyään kulloisessakin tilanteessa. Toimintakyky on siis myös sidoksissa toimintaympäristöön. Yksilön toimintakykyä voidaan tarkastella käsitteellisenä, sosiaalisena ja käytännöllisenä toimintakykynä. (Seppälä 2022)

Jotta henkilö voi työ- ja toimintakyvyn haasteiden vuoksi saada hänelle kuuluvia palveluita tai etuuksia, lainsäädäntö edellyttää toimintakyvyn arviointia. Tähän velvoittavat ja tukevat useimmat lait. Neuropsykiatristen häiriöiden henkilöiden työllisyyspolkujen rakentamisen tukena merkittävässä roolissa toimii laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain muuttamisesta, jonka perusteella sairaus tai vamma sekä niihin liittyvä suoritus- ja osallistumisrajoite toimii kuntoutuksen perusteena. Toimintakyvyn arvioinnin avulla voidaan osoittaa, että rajoitteista aiheutuu arjen toiminnoista selviytymisen ja osallistumisen kannalta merkittäviä vaikeuksia. Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteis- palvelusta velvoittaa kunnan, Kansaneläkelaitoksen ja TE-toimiston yhteistoiminnassa arvioimaan työttömän palvelutarpeen, sekä suunnittelemaan työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaiset palvelukokonaisuudet. Palvelussa arvioinnin kohteena on työkyky ja sen suhde työn asettamiin terveydellisiin vaatimuksiin. Toimenpiteiden kannalta on merkityksellistä tunnistaa toimintarajoitteen aiheuttavat tekijät ja niiden ennuste. Työkyvyn arvioinnin toivottu tapa on toteutua moniammatillisesti tehtynä, jolloin saadaan yhdistettyä lääketieteellisen, sosiaalisen, työelämää ja työuraohjaamista koskevat havainnot. (TTL 2022)

”Työkyvyn arvioinnin kannalta haastavaa on vaatimus arvioinnin objektiivisuudesta ja samanaikaisesti näkökulmien moninaisuudesta. Biolääketieteellinen näkemys, jossa määritellään toimintakyky suhteessa sairauteen, vikaan tai vammaan, on keskeisessä osassa sosiaaliturvaan liittyvässä työkyvyn arvioinnissa ja niistä laadittavissa lausunnoissa. Työkyvyn ja työllistymisen tukemisessa, eli potilaan työkykyä edistäviä toimenpiteitä suunniteltaessa, on otettava huomioon kokonaisvaltaisesti huomioon fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Tällöin arvioinnin tulee olla monialaista ja -amatillista (Terveyskylä 2021a).”

Työ- ja toimintakyvyn mittaamiseen löytyy monia vaihtoehtoja ja vallitsevia käytäntöjä. Tässä opinnäytetyössä niistä esitellään muutama pintapuolisesti, jotta ne avaisivat käsitystä siitä, minkälaisin menetelmin neuropsykiatristen häiriöiden vaikutuksia henkilön työ- ja toimintakyvyn voidaan arvioida.

6.9.1 IMBA/Melba

IMBA/Melba on osaamisen ja työn vaativuuden vertailumenetelmä, johon sisältyy kaksi erillistä arviointivälinettä IMBA ja Melba. Melba -työkyvyn arviointimenetelmä on työkalu, jonka avulla voidaan tarkastella työelämän erilaisia vaativuustekijöitä ja suhteuttaa ne yhteismittalaisesti henkilön taitoihin. Arviointimenetelmä on tarkoitettu työn ja tekijän hyvän kohtaamisen tukemiseen. Melba on kehitetty työn edellyttämien psykososiaalisten vaativuustekijöiden arviointiin, kuten kognitiivisten, sosiaalisten ja työtapaan liittyvien taitojen. Menetelmää hyödynnetään työhön sijoittumisen, työssä jaksamisen ja työssä oppimisen arvioimisessa sekä ohjauksessa. Taito- ja vaatisuusprofiilien vertailun avulla voidaan tunnistaa työnhakijan ja työtehtävän yhteensopivuus; millä alueella työn vaativuus ja työntekijän valmiudet vastaavat toisiaan, millä alueella työ on liian kuormittavaa vai ovatko henkilön taidot yli työn vaativuuden. IMBA:n avulla arvioidaan työn edellyttämiä fyysisiä vaativuustekijöitä, ympäristön olosuhteita ja työturvallisuustekijöitä. IMBA:an kuuluvat esimerkiksi istuminen, käveleminen, kuuleminen ja näkeminen. Jos taitojen ja työtehtävien vaatimusten välillä on kohtaamattomuutta, tulee tarkastella, tarvitaanko tukitoimenpiteiden kohdistamista itse työhön tai työntekijään. Voidaan tunnistaa tarve työntekijän osaamisen kehittämiseksi, työtavan muuttamiselle tai työolosuhteiden sovittamiselle työntekijän tarpeita paremmin vastaaviksi. (Vamlas 2013)

IMBA/Melba työkyvyn arviointimenetelmä soveltuu erinomaisesti henkilöille, joilla on sairauden, vamman, elämäntilanteen ongelmien tai muun syyn vuoksi vaikeuksia löytää soveltuvaa työelämäntarvetta. Arvioinnin avulla saadaan täsmällistä tietoa asiakkaan työkyvystä. Arviointiprosessin aikana laaditaan taitoprofiili ja työtehtävän vaatisuusprofiili. Tavoitteena on tukea asiakkaan pääsyä oikea-aikaisesti hänen yksilöllisille taidoilleen ja kyvyilleen sopivaan työhön ja työtehtävään, mutta tarvittaessa ottaa kantaa myös esim. työllistymis- ja oppimisvalmiuksiin, eläkeratkaisuihin tai kuntoutuksen tarpeeseen. Arviointi voidaan tehdä itsearviointin avulla, haastattelumenetelmin, havainnoimalla ja arvioimalla hänen työskentelyään. Lisäksi voidaan sovittaessa hyödyntää aikaisempia lääkärinlausuntoja tai muita dokumentteja. (Vamlas 2023)

6.9.2 Kykyviisari

Palveluissa, joissa tavoitteena on tukea henkilön työkykyä ja työllistymispolun suunnittelua, voidaan käyttää Työterveyslaitoksen kehittämää Kykyviisaria. Kehittämistyö on tapahtunut yhdessä Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittamien toimintalinja 5:n hankkeiden kanssa, joiden kohderyhmänä ovat vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat työikäiset. Kykyviisari on kyselylomakkeen muotoon rakennettu työikäisille suunnattu työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä, jota kuvataan asiakaslähtöisesti luotettavaksi ja helppokäyttöiseksi sekä

voimaannuttavaksi ja tasa-arvoiseksi. Sen avulla henkilö ja palvelujärjestelmän työntekijä saavat tietoa esimerkiksi henkilön vahvuuksista tai kehittämiskohteita. Sen antamat tulokset ja arviot ovat luonteeltaan suuntaa antavia, joiden pohjalta esimerkiksi valmennuksessa voidaan alkaa määrittellä tavoitteita ja kartoittaa etenemisen vaihtoehtoja. (Työterveyslaitos 2023a)

Kykyviisari kartoittaa laajasti työ- ja toimintakyvyn kannalta elämän tärkeitä toimintasektoreita. Sen luotettavuus työ- ja toimintakyvyn arvioinnin välineenä perustuu siinä käytettyihin kysymyksiin. Tuloksien luotettavuuden tukena voi hyödyntää niiden vertailua muista lähteistä saatuun asiakastietoon. Arvioijan näkökulmasta Kykyviisari tarjoaa yhtenäisen lähestymistavan ja puheeksi ottamisen välineen. Siitä ajatellaan olevan hyötyä palvelutarpeen arvioinnissa ja tavoitteiden asettamisessa. Se piirtää kattavan kuvan arvioitavan henkilön työ- ja toimintakyvystä. Menetelmää toistamalla voidaan myös arvioida siinä tapahtuneita muutoksia. Arvioitavan kannalta menetelmän käyttöä puoltaa sen helppous. Se konkretisoi hänen työ- ja toimintakykynsä vahvuuksia ja haasteita testin tekemistä seuraavan välittömän henkilökohtaisen palautteen muodossa. Tämä helpottaa henkilön omien tavoitteiden määrittämistä. Kykyviisarin kokeiluversio on vapaasti käytettävissä Työterveyslaitoksen sivuilla. (Työterveyslaitos 2023a)

6.10 Ratko -menetelmä

Tavanomaisessa työllistämisen mallissa etsitään henkilölle sopivaa työtä työmarkkinoiden tarjonnasta. Ratko -menetelmä on luotu työn analysoimisen, järjestämisen ja muotoilun työvälineeksi. Ratko -menetelmää hyödyntämällä pyritään rakentamaan työnantajan ja työyhteisön tarpeiden pohjalta uusi tehtäväkuva, johon sitten etsitään sopiva tekijä. Ratko -menetelmää voidaan käyttää apuvälineenä rekrytoinneissa, työssä jaksamisen tukemisessa, työhön palaamisen järjestelyissä, tehtävien räätälöinnissä ja muotoilussa tai henkilöstön monimuotoisuuden paremmassa hyödyntämisessä. (Esteetön rekrytointi 2023) Ratko -menetelmän mukaisesti työskenteleminen tapahtuu työpajoissa. Ratko -mallin mukaisten tehtäväkuvien luomisen yhteydessä voidaan hyödyntää Imba ja Melba -arviointimenetelmiä. (Klemelä 2018, 15)

Ratko-menetelmä etenee vaiheittain. Se perustuu työnantajayhteistyöhön. Menetelmä esitellään työnantajalle ja sen käyttöön päädyttyä myös organisaation työntekijöille. Tiedottaminen on tärkeä osa henkilöstön sitouttamista sen käyttöön. Työpajoja ohjaa Ratko -menetelmään koulutautunut fasilitaattori. Tämän johdolla työpaikan henkilöstö purkaa perustyötehtävänsä osiin. Valituista tehtäväkuvista eritellään ydinosaamista vaativat, yleisluonteiset, päällekkäiset ja täydentävät tehtävät. Eritellyistä tekemisistä muotoillaan uusi työtehtävä. Tämä mahdollistaa koko työyhteisön toiminnan tehostamisen ja synnyttää mahdollisesti useampia uusia työtehtäviä. (Esteetön rekrytointi 2023)

Ratko -menetelmän avulla luotavat tehtäväkuvat avaavat monimuotoisia mahdollisuuksia työn suorittamiselle. Ratko -menetelmän tavoitteena on, että työntekijän osaaminen sopii juuri hänelle muokattuun työtehtävään, ja sikäli työntekijä on oikea valinta suhteessa työhönsä. Tehtäviin voidaan siis rekrytoida henkilö, jonka osatyökykyisyys ei muodosta estettä suoriutua niistä, vaan mahdollistaa tehtävässä vaaditun työpanoksen täyttymisen. Ratko -menetelmällä voidaan onnistua luomaan osatyökykyiselle täsmätyö. Tällöin henkilö pystyy täydellä olemassa olevalla työpanoksellaan vastaamaan työnantajan todelliseen tarpeeseen. Ratko -menetelmän avulla edistetään sekä yksilön sitoutumista työtehtävään, työssä pysymistä, että työyhteisön monimuotoisuuden vahvistumista. (Klemelä 2018, 14-26)

6.11 Kelan Oma väylä -kuntoutus

Kelan järjestämä Oma väylä -kuntoutus on tarkoitettu 16-29-vuotiaille ADHD- tai Aspergerdiagnoosin saaneille nuorille, joiden tähtäimessä on opiskelu tai työelämä. Sosiaalisten taitojen vaikeudet tai arjen hallinnan haasteet ovat opinnoissa tai työelämässä tarvittavan tuen lisäksi tarkoituksen mukaisia perusteita kuntoutukseen hakeutumiselle. 12 kuukautta kestävä kuntoutus koostuu yksilö- ja ryhmätapaamisista. Kuntoutuksen aikana vahvistetaan opiskeluun tai työelämään tarvittavia taitoja ja valmiuksia sekä tuetaan kuntoutujaa itsenäistymistavoitteiden saavuttamisessa. Kuntoutukseen osallistumisen edellytykseksi nimetään riittävä psyykinen vointi, jotta opinnoista tai töistä suoriutuminen voi olla mahdollista. (Kela 2023)

Oma Väylä -kuntoutuksesta tehdyn vaikuttavuustutkimuksen mukaan työelämään siirtymiseen tarjottava erityinen tuki on neurokirjon henkilöille erittäin tarpeellista. Työelämään tarvittavan intensiivisen tuen keinoista nostetaan esiin työhönvalmennus. Tuen tarpeen tunnistamisen ongelmat ja haasteet koskettavat sekä palvelujärjestelmän toimijoita että neurokirjon henkilöitä itseään. Palvelujärjestelmän keskeisimmäksi haasteeksi kuvataan neuropsykiatrisesti oireilevan henkilön kohtaamisaosaamisen puute. Neurokirjon henkilöille voi palveluihin hakeutuminen edelleen olla liian haastavaa ilman palvelujärjestelmän kohdentaman henkilön tukea. Oma väylä -kuntoutus mielletään työllistymispolun välietapiksi. Se parantaa osallistujensa työllistymisen edellytyksiä vahvistamalla työkykyä, elämänlaatua ja psyykkistä hyvinvointia. Vaikka osallistujien tilanteen osoitettiin vahvistuneen opiskelu- ja työelämävalmiuksien osalta, vain alle puolet kuntoutuksen alkaessa NEET-tilanteessa (Not in Employment, Education or Training) olleista saavutti opiskelu- tai työllistymistavoitteitaan. Tutkimus kuitenkin muistuttaa, että esimerkiksi autismikirjon nuoret hyötyvät sekä koulutuksesta että työllistymispalveluista ja että heidän työllistymisensä on myös yhteiskunnallisesti kannattavaa. (Appelqvist-Schmidlechner, Lämsä & Tuulio-Henriksson 2018)

7 Työnantajayhteistyö työhönvalmennuksessa

Työnantajayhteistyö on keskeisimpiä työhönvalmennuksen tehtäviä ja keinoja varmistaa kestävän työllistymisen edellytykset työnhakija-asiakkaalle. Neuropsykiatristen haasteiden työllistämisen toimissa kaikki tässä opinnäytetyössä aiemmin esiin tuotu tieto on työnantajayhteistyössä tarvittavaa tiedollista osaamisperustaa. Pikkusaaren (2012, 38) mukaan kaksi kolmasosaa asiakasyhteistyön ajasta kannattaa käyttää tällaiseen työhön. Perinteisen asiakaslähteisesti työllistämään pyrkivän työhönvalmennus keskittyy asiakkaan osaamisen ja työkyvyn tunnistamiseen. Yritysyhteistyö nähdään kuitenkin tuloksellisen työllistämisen keskeisenä tekijänä. Työhönvalmennuksen näkökulmasta se tarkoittaa asiakkaan osaamisen sijaan ensikädessä palvelua, jolla helpotetaan työnantajan arkea. Kun tunnistetaan työnantajan tarve, voidaan siihen tarjota ratkaisuehdotuksia. Yksi ratkaisuehdotus on sopivan työntekijäresurssin tarjoaminen. Työhönvalmennuksen yksi perustehtävistä on tukea työllistymisen pysyvyyttä. Ratkaisun ja tarpeen kohdatessa tuetaan myös tämän tavoitteen toteutumista. Palveluiden ja osaamisen tarjoaminen hyötyy myynnin ja markkinoinnin taidoista. Se tulisivin nähdä työhönvalmentajan tehtävänkuvaan kuuluvana asiakaspalveluosaamisena. Työnantajayhteistyö on koettu haasteelliseksi, eikä työhönvalmennuspalvelun tuottajalla ole välttämättä selkeää näkemystä tai kuvaa siitä, miten työnantajayhteistyötä tulisi toteuttaa tai minkälaisia tavoitteita sille asetetaan. (Leinonen 2019)

Pitkäjänteinen yritys- ja työnantajayhteistyö tukee merkittävästi ja tehokkaasti työhönvalmennuksen työllistämistavoitteita. Se alkaa yrityksen toimintaan perehtymisestä, kontaktoimisesta ja luottamuksellisen suhteen rakentamisesta. Pikkusaari (2012, 51) toteaa, että työnantajayhteistyö perustuu työhönvalmentajan ja työnantajan tapaamisiin, joissa selvitetään työnantajan tavoitteet ja tarpeet yhteistyötä kohtaan. Kun näissä tavoitteissa on edistytty, voidaan alkaa yhteistyössä rakentamaan työllistämisen edellytyksiä. Yritys tulee tietoiseksi niistä eduista ja hyödyistä, joita työhönvalmennuspalvelu tarjoaa. Nämä ovat suhteellisen harvoin työnantajille tai yrityksille entuudestaan tuttuja. Työhönvalmentajat ovat oman asiakaskuntansa kohtaamisen ja tarpeiden asiantuntijoita. Tämän tiedon ja monella ammattikentällä toimimisen tuomalla työelämätuntemuksella heillä usein on myös rohkeita ja innovatiivisia ratkaisuehdotuksia työllistämisen edistämiseksi. Ilman työnantajayhteistyötä perinteisen valmennuksen työnhakuasiakirjojen tekemiseen tai työnhaun taitojen harjoitteluun käytetty valmennusaika jää ilman konkreettista kontaktipintaa, eivätkä sille asetetut tulostavoitteet täyty. (Leinonen 2019)

Yrityksille ja organisaatiolle työllistämisen ydin on löytää sellaista osaamista, joka vastaa työn edellytyksiin. Vaikka työntekijän työkyvyn tuottavuudellisesta alenemasta olisi tarjolla palkkatukukompensatio työnantajalle, täytyy toiminnan olla hänelle näissäkin raameissa kannattavaa, että työllistäminen olisi mielekästä. Omalla panoksellaan työhönvalmentaja tukee työnantajan toiminnan kannattavuutta työn tukijärjestelyjen ja olosuhteiden räätälöinnissä

niin rekrytoitavan työpanoksesta on työnantajalle hyötyä. (Pikkusaari 2012, 91) Työhönvalmennuksen työnantajayhteistyö hyötyy myös liiketoiminnan ymmärtämisestä, joka mahdollistaa yhteisen kielen työnantajayhteistyössä. Kun työhönvalmentaja tuntee yritysten toimintakulttuuria ja liiketoiminnan peruslainalaisuuksia, hän on kyvykkäämpi yhteensovittamaan työnantajan ja työnhakijan intressejä rekrytoinnin aikana. (Pikkusaari 2012, 20)

Työhönvalmentajan työn asiakaslähtöisyys toteutuu, kun asiakas kokee työhönvalmennuksen olleen aidosti hyödyllistä. Asiakastyytyväisyyden lisäksi työhönvalmentajalle merkityksellisiä tavoitteita ovat työn laadukkuus, toiminnan tuloksellisuus ja tuotetun palvelun vaikuttavuus. Aktiivisen työnantajayhteistyön avulla toteutetaan kestävä työllistymistä ja edesautetaan sitä, että kaikenlainen tuottava työvoima löytää paikkansa työmarkkinoilta. Työhönvalmentaja tukee työllistytystä ja työnantajaa löytämään ne keinot ja toimenpiteet, joilla työllistymisen voidaan tehdä mahdolliseksi. (Pikkusaari 2012, 78) Työnantajayhteistyö lähtee potentiaalisten yritysten kartoittamisesta. Kartoitus tarkoittaa lyhyttä kontaktointia, jolloin tuodaan esille se, miten edustamansa palvelun ja oman valmennusosaamisen tuella voidaan tukea yritystä tai organisaatiota rekrytoinnin käytäntöjen uudelleen arvioinnissa. Se voi tarkoittaa erilaisten tai vaihtoehtoisten mallien luomista, monimuotoisuuden mahdollisuuksien tarkastelua tai esimerkiksi organisaation tehtäväkuvien arviointia. Kontaktoinnilla tavoitellaan työnantajan mielenkiinnon heräämistä yrityksensä rekrytointikulttuurin ja käytänteiden uudelleen tarkasteluun. Olettama ei kuitenkaan ole se, että yrityksen työllistämisen tavoissa tai henkilöstökulttuurissa olisi jotain vialla. Tapaamisen sopiminen yrityksen edustajan kanssa on työnantajayhteistyön seuraavan tason tavoiteltavaa konkretiaa. Sopimisen tekee kannattavammaksi se, että työnantaja ymmärtää selkeästi mitä hyötyjä siitä hänelle voi olla. Työnantajalle esitetyt avoimet kysymykset ja viittaukset tarjolla oleviin keinoihin ovat kiinnostusta ja luottamusta herättävä lähestymistapa. (Leinonen 2023)

Työnantajan tapaaminen mahdollistaa yhteistyösuhteen syventymisen. Työhönvalmentajan tehtävä on osata kuulla ja tunnistaa työnantajan tarpeet ja huolet. Suoria kysymyksiä käyttämällä työhönvalmentaja pitää huolta siitä, että yhteistyön syntymiselle tärkeät perusasiat tulevat ymmärretyksi. Tapaaminen johtaa tarpeen tunnistamisen kautta usein tahtoon neuvotella yhteistyön tarkemmista sisällöistä. Työhönvalmentajan rooli muuttuu keskustelussa aktiivisemmaksi ja hän asioiden perinpohjaiseksi tunnistamiseksi käyttää vastakysymyksiä ja väitteitä. Mikäli löydetään yhteistyön jatkamisen perusteet eli tarve, johon tarjolla oleva palvelu voi vastata, tehdään usein päätös yhteistyöstä. (Leinonen 2023)

Työnantajayhteistyön kulmakiviä ovat hyvä ymmärrys työmarkkinoiden lainalaisuuksista ja yrittäjyyden pelisäännöistä. Hänen pitää pystyä perustelemaan asioita työlainsäädännön puitteissa. Työnantajayhteistyö rakentuu toimivalle ja keskustelevalle pohjalle. Siinä korostuu työhönvalmentajan vuorovaikutusosaaminen. Kokemus erilaisista työnkuvista, työn teettämisen tavoista ja työkaluista syventää työnantajayhteistyön mahdollisuuksia.

Työhönvalmentaja on työn räätälöinnin asiantuntija, joka yhteistyössä työnantajan kanssa pyrkii löytämään ratkaisuja vaihtoehtoisia työn järjestelyjä koskeviin kysymyksiin. Työnantajayhteistyö on myös työhönvalmentajan kykyä markkinoida palveluaan ja onnistua kumoamaan esim. vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen liittyviä pelkoja ja ennakkoluuloja. Työnantajayhteistyössä rakennetaan aina vastavuoroista kumppanuutta. (Pikkusaari 2012, 99)

Työnantajayhteistyössä työhönvalmentaja tuo esille sellaisia etuja ja hyötyjä, joita yritys ei ole aiemmin osannut tunnistaa. Vaihtoehtoiset toimintatavat tuotannossa tai rekrytoinnissa edesauttavat liiketoiminnan kehittämistä. Kun työnantajan ja valmentajan intressit ja tavoitteet ovat yhteisiä, yhteistyö saavuttaa parhaat toimintaedellytykset. Yhteistyötä tehdään strategisesti molempiin suuntiin eli sen osapuolten toiminnalla on hyötyvaikutuksia kaikille tavoitteille. Työnantajalle on tärkeää ymmärtää mitä hyötyä hän saa yhteistyöstä ja mitä ongelmia sillä ratkaistaan. On tärkeää, että työhönvalmentaja innostuu ja innostaa. Työnantaja odottaa yhteistyöltä aitoa kiinnostusta yrityksen toimintaa koskien. Yhteistyö on ammatti- maista toimintaa, joka perustuu suunnitelmallisuuteen. Työnantajayhteistyö vaatii aikaa ja pitkäjänteisyyttä. (Leinonen 2023)

8 Opinnäytetyön toteutus

8.1 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa Kiipulasäätiön neuropsykiatriseen työhönvalmennukseen opas (Liite 2) työnantajayhteistyöhön. Opinnäytetyön tavoitteena on valmennustyöhön suunnatun yhdenmukaisen tietopohjan avulla edistää neurokirjon asiakkaiden työllistymistä. Opinnäytetyönä syntyvä opas (Liite 2) pyrkii rohkaisemaan työhönvalmentajia kehittämään työnantajayhteistyöosaamistaan ja tuomaan monimuotoisen työllistämisen tueksi tietoa onnistumisen tarinoiden syntymisen tueksi.

8.2 Kehittämistyön metodologiset valinnat ja perustelut

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka pohjautuu kvalitatiiviseen tutkimusotteeseen. Laadullisesti orientoituneessa lähestymistavassa merkityksellistä on löytää yhteys omien kuvausten ja koetun todellisuuden välillä. Laadullisessa tutkimuksellisessa kehittämistyössä tuodaan esille kehitettävän toimintatavan yhteys siihen vaikuttaviin sosiaalisiin ja kulttuurisiin konteksteihin. Tällöin siihen liittyvät asiat ja ilmiöt tulee kuvata asiayhteyden kannalta riittävän kattavasti. Kehittämistyössä on tärkeää tunnistaa kohteena olevan

toiminnan motiivit ja tarkoitusperät. Tutkimusaikataulu on käytännössä kehittämistyön syvyyden ja laajuuden rajoittava tekijä. (Vilka 2021, 118-121)

Kanasen (2017, 10) mukaan kaikkia muutokseen pyrkiviä tutkimusmuotoja voidaan kutsua interventiotutkimukseksi. Interventiolla tarkoitetaan sitä tekijää, jolla muutos saadaan aikaiseksi. Tässä opinnäytetyössä se on opinnäytetyön tiedollisesti kokoavan annin lisäksi siinä tehty opas (Liite 2) työnantajayhteistyöhön. Sen näkökulmaksi on opinnäytetyön tekemiseen käytössä olleen ajallisen resurssin rajaamana valikoitunut valmennuksen työtä selventämään ja yhdenmukaistamaan pyrkivä työnantajayhteistyön tekemisen lähestymistapa. Kehittämistyössä tavoitteet ja odotukset muutokselle kohdistuvat työhönvalmentajien työnantajayhteistyön menetelmiin. (Kananen 2017, 18)

Tiedonkeruumenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin painetun ja sähköisen teoria-aineiston keräämisen lisäksi kyselyä (Liite 1). Siinä käytettiin avoimia kysymyksiä, joihin valmentajat pystyivät vastaamaan omin sanoin ja kuvailemaan käsityksiään kysytyistä asioista oman kielellisen ilmaisukykyensä ja ammatillisen ymmärryksensä rajoissa. Kostamo, Airaksinen & Vilka (2022, 46-49) täsmentävät kyselyiden muodostavan opinnäytetyöhön tulkinnallisen näkökulman, jonka sen tekijä on itse suunnitellut ja jonka hän kokoaa suunnittelemansa mukaan. Toikko ja Rantanen (2009, 141-142) muistuttavat, että kehittämistyön tukena tulee käyttää tarkoituksenmukaista aineistoa. Opinnäytetyössä tätä vaatimusta toteutetaan kyselyn (Liite 1) ja laajan teoria-aineiston avulla.

Kehittämistyönä tuotettu opas (Liite 2) pyrkii tuomaan työhönvalmennuksen työnantajayhteistyöhön tasalaatuisuutta. Tähän tavoitteeseen voidaan yltyä paremmin, kun neuropsykiatrista työhönvalmennusta tekevä henkilöstö perehtyy oppaaseen ja haastaa käytännön työssään siinä esiin tuotuja keinoja ja lähestymistapoja. Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jolle on ominaista käytännön ongelmien ratkaisu ja uusien käytäntöjen toteuttamista koskevien ideoiden tuottaminen. Tutkimuksellinen kehittämistyö on luonteeltaan toiminnallista ja sillä luodaan uusia lähestymistapoja ja käytäntöjä asiointiloihin. Tutkimuksellisen kehittämistyön keinoin tuetaan uusien ideoiden ja ratkaisujen tuottamista. Tutkimuksellinen kehittämistyö alkaa ideoinnista ja päättyy monien ideoiden ja kehittämissäikeiden kautta ratkaisuun, sen toteutukseen ja arviointiin. Tutkimuksellinen ote parantaa kehittämistyöhön vaikuttavien tekijöiden laajempaa ja suunnitelmallisempaa huomioimista, jolloin tulosten perustelut ovat paremmin osoitettavissa. Tutkimuksellinen kehittämistyö on toisiaan seuraavien vaiheiden muodostama prosessi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 19-22)

Kehittämistoiminnalla tähdätään muutokseen. Se pyrkii vastaamaan tarpeeseen aikaisempaa parempia ja tuloksellisempia toimintatapoja ja -rakenteita tuottamalla. Näkemys toiminnan muuttamisen tarpeesta onkin perusteltu motiivi kehittämistyölle. Laadullinen ja rakenteellinen uudistaminen ajantasaistavat organisaation tarjoamaa osaamista. Tämän opinnäytetyön

kautta tarjotaan työkaluja työhönvalmentajien ammatillisen osaamisen kehittämiseen tiedollisen sisällön kautta. Osaamisen tiedollinen päivittyminen mahdollistaa rakenteiden tarkastelun kehittämismielessä. Tiedollisen pohjan yhdenmukaistuminen voidaan nähdä myös kehittämistyölle ominaisena laadunvarmennuksellisenä tehtävänä, kun saatua tietoa sovelletaan käytäntöön. Yksittäisen ongelman sijaan tutkimuksellisen kehittämistoiminnan yksi tarkoitus on tuottaa tietoa, joka herättää laajempaa keskustelua. (Toikko & Rantanen 2009, 16-17)

Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö on prosessina konkreettista toimintaa, jonka tarkoitus on tarjota tutkittua ja koostettua tietopohjaa Kiipulasäätiön erityisen tuen työhönvalmennuksen kehittämiseksi. Sen tavoite on määritelty edellisessä luvussa. Tässä opinnäytetyössä tuodaan yhteen valikoituneet tutkimukselliset menetelmät ja niiden soveltaminen kehittämistyön tutkimuksellisen aineiston analysointiin. Tällä pyritään varmistamaan kehittämistyön tieteellisesti kestävä tutkimuksellinen taustaote. Kehittämistyön tutkimukselliset ongelmat nousevat työelämän käytännön toimintaympäristöstä ja niihin tuotetaan vastauksia teoreettisen tiedonhankinnan kautta. Tulosten kautta pyritään luomaan yhteiset puitteet organisaation työhönvalmennuspalvelun työnantajayhteistyön kehittämiseksi sen rakenteellista ja tietopohjaista sisältöä avaamalla. Kyseessä on siis ensisijaisesti organisaation sisäistä toimintaa kehittävä työ, mutta hyviksi osoittautuvat toimintatavat mahdollistavat osallistumisen laajempaan keskusteluun työn sisällön kehittämisen toimivista käytänteistä. (Toikko & Rantanen 2009, 13-16)

Kehittämistyönä etsitään ratkaisua siihen, millainen on neuropsykiatristen työhönvalmennusasiakkaiden työelämäosallisuutta lisäämään pyrkivän oppaan informatiivinen sisältö. Käytettävät kehittämismenetelmät sisältävät jo valmiiksi oletuksen siitä, että niiden avulla voidaan tuottaa tavoiteltuja tuloksia. Työhönvalmentajille osoitetun kyselyn (Liite 1) avulla saadaan kohdennetusti selvää kehittämistarpeesta, jolloin ne jalostavat ideoita alkuperäisestä opinnäytetyöhön johtaneesta oletetusta kehittämistarpeesta. Kehitystyönä tuotettava opas (Liite 2) edustaa käytännöllistä interventiota, jonka tavoitteena on tarjottavan palvelun kehittäminen ja parantaminen. Parannetun palvelun avulla vaikutetaan sen taloudelliseen kannattavuuteen ja herätetään kiinnostusta sen edelleen kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 18-20)

Kehittämistyönä luodun työhönvalmentajille työnantajayhteistyöhön tarkoitetun oppaan (Liite 2) kautta pyritään myös muuttamaan työyhteisössä vallitsevia toimintatapoja. Vaikuttamalla näihin pyritään edelleen suoraan tai välillisesti vaikuttamaan neurokirjon henkilöiden työllistämiseen liittyviin asenteisiin. Opinnäytetyötä tehtäessä tunnistetaan siis, ettei kehittämistoiminta kohdistu näkyvään kohteeseen, mikä vaikuttaa tavoitteiden saavuttamisen arviointiin. (Toikko & Rantanen 2009, 38)

Työnantajayhteistyön tarkastelu kehittämistutkimukselle asetettujen reunaehtojen puitteissa todentaa todellisuuden näyttäytymisen kompleksisena alati muutoksessa olevana ja täydentyvänä. Opinnäytetyön kautta pyritään tutkimuksen menetelmänä käytetyn kyselyn (Liite 1)

avulla ymmärtämään työhönvalmentajien tapaa hahmottaa tekemäänsä työnantajayhteistyötä. Yksilöllisten työn tekemisen taustalla olevien tavoitteiden ja niitä ohjaavien periaatteiden ymmärtämiseksi tässä kehittämistyössä käytetty kysely (Liite 1) ei tuo riittävästi vastauksia, mutta jättää mahdollisuuden asian selvittämiseen jatkotutkimuksen keinoin. Toiseksi tässä kehittämistyössä otetaan kantaa tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tietokäsitykseen. Kehittämistyön teoriassa tuodaan kattavasti esiin luotettavaa tietoa tarkasteltavan toiminnan kehittämisen tueksi. Kehittämistyön viitekehyksessä tämä ei kuitenkaan yksistään riitä, vaan on hyväksyttävä siihen liittyvä uuden tiedontuotannon mukainen toiminta, joka tässä kehittämistyössä syntyy kyselyn (Liite 1) avulla esiin nostetuista käytäntöyhteyksistä. Kehittämistyön tuottama opas (Liite 2) edustaa tutkimukselliselta kehittämistyöltä vaadittavaa käyttökelpoisuuden kriteerit täyttävää käytännöllistä uutta tietoa. Kyselyn (Liite 1) ja kattavan teoriapohjan avulla on pyritty toteuttamaan kehittämistyön monipuolista tarkastelua ja turvaamaan sen toimija- ja käyttäjälähtöisen tavoitteen saavuttaminen. (Toikko & Rantanen 2009, 54-55)

8.3 Kehittämistyön suunnittelu ja toteutus

Kehittämistyön ideointi on saanut lähtökohtaisesti alkunsa pohjautuen omiin havaintoihini neuropsykiatristen haasteiden vaikutuksesta työhönvalmennukseen ohjautuneiden asiakkaitteni heikkoon työllistymiseen. Minulle on piirtynyt vahva käsitys siitä, mitkä ovat yleisimpiä syitä heidän työllistymistoiveidensa, motivaationsa ja osaamisensa tunnistamattomuudelle tai kohtaamattomuudelle. Työllistämisen tukemisen kannalta ei voida saavuttaa tavoiteltuja tuloksia eli erilaisia työelämäosallisuuden mahdollistavia suhteita työnantajiin ja organisaatioihin pelkästään sillä, että työhönvalmentaja osaa auttaa ja ohjata työnhakija-asiakastaan työn hakemisen eri vaiheissa. Vaikka tuloksellisuutta tukee se, että työhönvalmentaja tunnistaa ja osaa kohdata vaikeassa työmarkkina-asemassa olevan asiakaskohderyhmänsä keskeisimmät työllistymisen haasteet, ne eivät itsessään merkittävästi edistä valmennusasiakkaan työn saantia. Työhönvalmennuksen merkittävä ja haasteellinen osapuoli on työnantajataho. Tuloksellinen työhönvalmennus perustuu erittäin keskeisesti myös työelämän ja työnantajien tarpeiden tunnistamiseen. Opinnäytetyö on antanut erinomaisen mahdollisuuden lähteä tarkastelemaan niitä työhönvalmennuksen toimia ja toimenpiteitä, jolla tähän valmennuksen osaluueeseen voidaan löytää uusia toimivia lähestymistapoja ja käytänteitä.

Työhönvalmennuksen kentällä työnantajayhteistyön merkityksellisyys tunnustetaan enenevässä määrin. Keskusteluissa oman ammattikunnan edustajien kanssa törmää siihen, että perinteiseksi koettu asiakkaan tarpeesta lähtevän valmennustavan rinnalle on valtaistumassa toimintatapoja, joissa yhä voimakkaammin valmennuksen lähtökohtana on työelämän ja työnantajien erilaisen monimuotoiseen rekrytointiin liittyvän tuen tarpeen huomioon ottaminen. Oppaan sisällön rakentamisen tarpeita on kartoitettu Kiipulasäätiön neuropsykiatristen

asiakkaiden työhönvalmennukseen osallistuvalla laaditulla työnantajayhteistyön vallitsevia valmentajakohtaisia käytäntöjä ja toimintatapoja kokoamaan pyrkivällä kyselyllä (Liite 1). Siihen on myös sisällytetty työnantajayhteistyössä tärkeäksi koettujen kehittämisenäkökulmien esille tuominen. Näin opinnäytetyön kehittämistyön lähtökohdaksi valikoitunut aihe pyrkii osoittamaan merkityksensä työhönvalmentajille ja kehittämään sen käytössä olevaa tietoperustaa työnantajayhteistyön rajapinnassa toimimisen kannalta mielekkäästi. (Kostamo ym. 2022, 18)

Kiipulasäätiössä ehdotelma työhönvalmennuksessa tehtävän työnantajayhteistyön kehittämistä katsottiin mielekkääksi työn kehittämisen osa-alueeksi ja Kiipulasäätiö antoi minulle luvan lähteä kehittämään sitä opinnäytetyöni kautta. Ymmärtääkseni paremmin millä tavoin työnantajayhteistyötä tällä hetkellä tehdään omassa organisaatiossani, katsoin kehittämistyön lähtökohdaksi ottaa siitä selvää. Tätä varten toteutin työhönvalmentajille suunnatun kyselyn (Liite 1). Kiipulasäätiön erityistä tukea tarvitsevien työhönvalmennuksessa palveluun ohjaamisen asiakaskriteereihin kuuluu se, että työhönvalmennukseen ohjautuvalla tulee olla diagnosoitu tai epäilty neuropsykiatrinen tai vastaava oireyhtymä. Tämä on myös opinnäytetyön yksi keskeisistä teoreettisista viitekehysistä ja yhteen kokoavista asetelmallisista lähtökohdista. Kyselyn (Liite 1) pohjalta rakentunut tutkimusvaihe nousi keskeiseksi osaksi kehittämistyötä. Sen aikana määrittyneen teoreettisen viitekehysten tarkoituksena oli tunnistaa työhönvalmentajien käsitykset työnantajayhteistyön tarpeista ja onnistua luomaan sen avulla tietopohja työnantajayhteistyön kehittämiseksi ja siihen työvälineeksi suunnitellun oppaan kokonaiseksi.

Työhönvalmennuksessa tehtävään työnantajayhteistyöhön liittyvä kysely (Liite 1) jaettiin sähköisenä Google Forms-lomakkeena Kiipulasäätiön neuropsykiatrista työhönvalmennusta tekeville työhönvalmentajille. Kyselyn (Liite 1) kohdentamisen perusteena oli tavoite saada mahdollisimman korkea osallistuvuus ja vastausprosentti. Kyselyssä (Liite 1) käytettiin pelkästään avoimia kysymyksiä. Tällä pyrittiin siihen, ettei vastauksia ohjattaisi tai pakotettaisi tiettyyn suuntaan, vaan saataisiin esille työhönvalmentajien osaamisen monenkirjoisuus ja kattavuus. Vastaukset kerättiin niin, ettei vastaajaa voitu tunnistaa. Vastausaika vaati valitulta joukolta nopeaa reagoitua, koska vastaamiseen jäi aikaa vain kolme viikkoa. Vastaamisesta muistutettiin yhteissähköpostilla kerran kyselyn (Liite 1) avoimena aikana. Vastaukset siihen saatiin kahdeksalta työhönvalmentajalta. Vastausten käsittely perustui ymmärtävään pyrkivään lähestymistapaan, jolloin opinnäytetyön tekijä teki vastausaineistosta päätelmiä opinnäytetyön aiheen kannalta keskeiseksi katsomistaan asioista. Hän tuo opinnäytetyöhönsä nähtäväksi seuraavat päätelmät.

Valmentajat kokivat perustehtäväkseen auttaa ihmistä pääsemään omien kykyjensä mukaiseen työhön. He korostivat, että on tärkeää huomioida tuen ja ohjauksen yksilöllinen luonne työelämään kiinnittymiseen johtavalla polulla. Yksi vastaaja muistutti, että ellei asiakkaan

terveydentila anna mahdollisuutta työskentelyyn, on tehtävänä etsiä ihmiselle muita vaihtoehtoja. Työhönvalmentajan suora asiakastyötä tukevan työnantajayhteistyön merkitys tunnustettiin vastauksissa, joissa todettiin, että valmentajan tehtävänä on etsiä jatkuvasti erilaisia työllisyysmahdollisuuksia ja tehdä yhteistyötä erilaisten työllistämistä edistävien toimijoiden ja työnantajien kanssa. Vastauksissa tunnustettiin valmentajan rooli työllistymisen tueksi olevien erilaisten yhteiskunnallisten tukien asiantuntijana.

Valmentajilta kysyttiin heidän näkemyksiään työnantajayhteistyön tarpeellisuudesta valmennustyössä. Vastauksissa korostui työnantajayhteistyön keskeinen rooli, jota ilman asiakasta on jopa mahdotonta saada työllistymään. Työnantajayhteistyön kautta mahdollistuu laajemmin erilaisten työllistymismahdollisuuksien tunnistaminen. Koettiin, että yhteistyön kautta työnantaja voidaan tehdä tietoiseksi erilaisista työn räätälöinnin ja täsmätyöntekijyyden mahdollisuuksista, koska työnantajat eivät yleensä ole selvillä erilaisista keinoista työllistää esim. osatyökykyisiä. Työhönvalmentajan katsottiin voivan työnantajayhteistyön kautta vaikuttaa myönteisesti osatyökykyisyyteen liittyviin ennakoasenteisiin. Erityisen tuen asiantuntijana työhönvalmentaja pystyy antamaan organisaatiolle monimuotoisuuden kohtaamisen ja hyödyntämisen osaamista.

Työnantajayhteistyössä valmentajat kokivat (6/8) tärkeimmäksi asiaksi sen, että työnantajayhteistyölle on riittävästi aikaa. Vastauksista nousi esiin näkökulma, että työnantajayhteistyötä tulee tehdä työnantajan tarpeesta lähtien, eikä perinteiseen tapaan asiakas edellä. Pidettiin tärkeänä, että yhteydenpito pysyisi säännöllisenä määrääjoin tapahtuvana. Työnantajayhteistyössä olisi myös perusteltua toimia yhteistyötä reflektoiden eli kokoontua sovitusti työnantajan kanssa yhteen pohtimaan yhteistyön toimivuutta ja tuloksia. Työhönvalmentaja nähtiin uudenlaiseen ajatteluun ja toimintatapojen haastamiseen rohkaisevana voimavarana. Yhteistyö tunnustettiin mahdollisuutena löytää ja tunnistaa erilaisia tarpeita, joita voidaan ratkaista työnantajan kanssa.

Käytännössä valmentajien tekemä työnantajayhteistyö osoittautui hyvin vähäiseksi tai sitä ei tehty ollenkaan. Vastajaat nostivat esiin suuret asiakasmäärät ja ajan puutteen. Yhteistyömuotoja olivat pääsääntöisesti puhelimen tai sähköpostin välityksellä tapahtuvat kontaktointit. Muutama vastaaja nosti esiin jalkautuvan työnantajayhteistyön tarpeellisuuden ja toiveen päästä toteuttamaan sitä. Kahden valmentajan vastauksissa kerrottiin työnantajayhteistyön toteutuvan työkokeilujen yhteydessä erilaisten arviointien ohessa ja yhteispalaverien muodossa.

Valmennustyössä tapahtuvan työnantajayhteistyön laatutekijöiden arvioiminen koettiin hankalaksi, eikä kolme vastanneista osannut nimetä sellaisia. Toisaalta laadun nähtiin muodostuvan työn erityisluonteen korostaman vastuullisen toteuttamisen kautta. Tällaisia tekijöitä olivat asiakkaan toiveiden kuuleminen ja herkkyyks yksilöllisten tarpeiden huomioimisessa.

Pidettiin tärkeänä, että valmentaja pystyy olemaan työllistymisprosessissa jonkin aikaa mukana vielä työllistymisen tapahduttua. Työnantajayhteistyön laatua sanottiin olevan sen saumattomuus ja asiantuntijuus, jonka myötä saadaan aikaan työllistymisen kannalta konkreettisia asioita. Tuloksellisuus ja vaikuttavuus nähtiin laadun mittaamisen ja todentamisen kannalta keskeisiksi tekijöiksi. Todettiin, että yhteistyön laatu näkyy työhönvalmentajan työotteessa avoimuutena, kunnioituksena, uteliaisuutena, rohkeutena ja ystävällisyytenä. Nostettiin myös vahvasti esiin, että laatua ei ole erilainen etäkontakteissa tapahtuva ohjaaminen tai valmentaminen.

Työhönvalmentajat näkisivät tarpeelliseksi lisätä työnantajayhteistyötä ja kokisivat työnsä kannalta tarpeelliseksi päästä enemmän työpaikoille. Heidän mielestään tavoitteellista keskustelua sisältävät kumppanuudet ovat avainasemassa monimuotoisen työkyvyn integroimisessa ja työn täsmäyttämässä työkykylähtöisesti. Vastauksissa pohdittiin työhönvalmentajan mahdollisuutta vaikuttaa organisaation rekrytointikäytäntöjen vapautumiseen tiukoista perinteisistä struktuureista. Työnantajayhteistyössä koettiin tavoiteltavaksi muutokseksi kohdata rohkeammin olemassa tai jäljellä olevan työkyvyn työllistämisen mahdollisuuksien esiin nostamista. Neljäsosa vastaajista oli sitä mieltä, että työnantajayhteistyön haasteet ovat siinä määrin perustavaa laatua, että sitä ei ole vielä ollenkaan. Pidettiin myös tärkeänä tuoda esiin keskeisiä neurokirjoisuuteen liittyviä asioita, jotta ne voitaisiin tunnistaa oikein suhteessa työnhakijan työkykyyn.

Kysymys siitä, miten työhönvalmentajan tulisi kehittää työnantajayhteistyötä työhönvalmennuksen näkökulmasta, koettiin vaikeaksi tai se yhdistettiin kysymykseen siitä, mitä työhönvalmentaja haluaisi tehtävän toisin työnantajayhteistyössä, sillä puolet vastaajista eivät osanneet vastata tähän mitään. Saatujen vastausten kautta koettiin, että työnantajayhteistyön kehittäminen edellyttää suunnitelmallisuutta ja pitkäjänteisyyttä. Suoran tai verkostoituneen yhteistyön keinot nousivat esiin kahdella vastaajalla. Muistutettiin, että työhönvalmennuksella on työnantajayhteistyössä tiedonjaollinen rooli. Pidettiin huomionarvoisena myös sitä, että verkostot saavat näkyvyyttä.

Kyselyn (Liite 1) perusteella koettiin tärkeäksi, että työhönvalmentaja tukisi työyhteisön ideointia keinoista, joilla työntekijä saavuttaisi työntekijänä täyden potentiaalinsa. Hänen tulisi tehdä työnantaja ja tarvittaessa työyhteisö tietoisiksi työhönvalmennuksen prosessista, jotta erilaiset tuetun työllistymisen ratkaisut osataan ymmärtää perusteltuina ja koko työyhteisön yhteistä päämäärää edistävinä. Työhönvalmentajan muistutettiin olevan avainasemassa kertomaan erilaisista työn tukimahdollisuuksista ja auttaa tarvittaessa työyhteisöä niiden hakemisessa. Neuropsykiatristen asiakkaiden työllistämiseen liittyvien kysymysten asiantuntijana hän edesauttaa neopsykiatriden leviämistä ja kohtaamisen arkipäiväistymistä työyhteisöissä. Erilaisen työnantajayhteistyössä luotujen ratkaisujen kautta hän edistää täsmätyöntekijyyden leviämistä ja muuttumista uudelleenlaiseksi rekrytoinnin tavoitteeksi ja mahdollisuudeksi.

Kysymys neuropsykiatrisen valmennuksen markkinoinnista osana työnantajajhteistyötä nosti esiin epävarmuutta ja epätietoisuutta toimintatavoista tai jopa markkinoinnin asiaankuuluvuudesta. Kolme vastaajista ei vastausten perusteella tehnyt sitä millään tavalla. Toinen kolmannes pohti asiaa siten, että heidän näkökulmastaan neuropsykiatrisen tausta on työnhakijan yksityisasi ja nepsytiätoutta tuodaan valmennusprosessiin vasta siinä vaiheessa, kun nepsyys näyttäytyy asiana, joka on avoimesti kohdattava työllistymisprosessissa. Todettiin, että usein ihmiset eivät halua erityiskohtelua, vaan he haluavat olla osa työyhteisöä ja tehdä itselleen mielekästä, merkityksellistä työtä. Vastauksissa myös pohdittiin sitä, että neurokirjon työllistyjän työkykyä pyritään tarkastelemaan hänen vahvuksiensa kautta. Pidettiin myös tärkeänä tuoda esiin esimerkkejä siitä, miten neurodiversiteettiä tukevat järjestelyt hyödyttävät koko työyhteisöä.

Työhönvalmentajan tärkein työväline työnantajajhteistyössä on hänen ammattitaitonsa. Neurokirjon valmennustyössä valmentajalla tulisi kyselyn (Liite 1) perusteella olla ajantasaista tietoa yleisistä nepsy-piirteistä. Valmennuksessa luodulla luottamuksellisella asiakassuhteella luodaan myös puitteet erilaisten taustadiagnostisten asioiden vaikutuksiin ammatillisen etenemisen haasteille. Valmentaja tukee sitä, että valmentautuja pystyy tunnistamaan hänellä olevat työelämätaidot ja -vahvuudet realistisesti. Näiden osalta valmentajan olisi toivottua myös pystyä tarvittaessa toimimaan työnantajan ja työntekijän välisenä tulkkina. Vastausten perusteella tässä onnistumista tukee valmentajan kyky heittäytyä ja ideoita sekä luopua omasta neurotyypillisestä ajattelustaan.

Vastuksissa huomioitiin tärkeänä työllistämistä tukevan työnantajajhteistyön välineenä psykoedukaatio eli se, että työnantajalle ollaan valmiita kertomaan neurokirjoisuudesta avoimesti. Kun työnantaja saa yksilöllisempää tietoa siitä, miten oireet vaikuttavat työkykyyn ja kuinka työnkuvaa suunniteltaessa voidaan hyödyntää vahvuudet ja heikkoudet voimavarana, hän myös ymmärtää konkreettisemmin minkälaista työtä hän antaa neurokirjon henkilölle. Tuodessaan työnhakijan ja työnantajan yhteen ja osallistuessaan esimerkiksi työntekijän perehdytykseen, työhönvalmentaja pystyy omalla esimerkillään auttamaan työnantajaa tunnistamaan toimivalle vuorovaikutukselle edullisia toimintatapoja. Yksi vastaajista muistuttaakin, että työhönvalmentaja on monessa mielessä sillanrakentajan roolissa tehdessään työnantajajhteistyötä.

8.4 Opas

8.4.1 Taustatekijät

Kehittämistyön tuloksena syntyi tavoitteen mukainen työnantajajhteistyön opas (Liite 2) työhönvalmentajille. Tässä kappaleessa puran sen syntyyn ja muotoon vaikuttaneita tekijöitä.

Oppaan (Liite 2) taustateoreettinen aineisto muodostui työyhteisöltä kartoitetun tarpeen ja käytännön arkityössä havaitsemieni kehittämistä potentiaalisesti hyötyvien työmenetelmien pohtimisen seurauksena. Kuvauksen yhteyteen liitetyn analysoinnin tarkoitus on kuvata suoritettujen valintojen perusteluja ja lopullisen muodon syntyminen prosessia, jolloin sen irrottaminen erilliseen pohdintaan olisi mielestäni tehnyt vaikeammaksi hahmottaa tekemiäni priorisointeja.

Työhönvalmentajille suoritetun kyselyn (Liite 1) ja siitä saadun aineiston tarkastelun pohjalta oppaan sisältö oli perusteltua jakaa neljän pääteeman alaisuuteen. Teemat on rytmitetty työnantajayhteistyön prosessin ja sisällön etenemisen näkökulmat huomioivalla kronologialla. Keskeisiksi teoreettisiksi teemoiksi nousivat työn yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden käsitteet, keskeisimpien neuropsykiatristen oireiden luonne ja vaikutus henkilön työ- ja toimintakykyyn, yhdenvertaisen työllistymisen edistämiseksi tarjolla olevat erilaiset tukimuodot sekä työhönvalmennusta koskevat työnantajayhteistyön yleiset lainalaisuudet, jotka esitellään lähemmin hieman myöhemmin. Jaottelu perustuu omaan käsitykseeni työhönvalmentajien vastausten temaattisista yläotsikkotasoisista aihekokonaisuuksista.

Kehittämistyönä tuotetun oppaan tehtävä on antaa eväitä sellaisten valmennuksellisten käytänteiden ja osaamisen syntymiselle, jotka edistävät työelämän yhdenvertaisuuden toteutumista ja monimuotoisuuden lisääntymistä. Oppaan (Liite 2) lähtökohtainen tarkoitus on antaa valmentajalle keskeinen käsitys kunkin pääteeman kannalta merkityksellisistä ja huomioon otettavista asioista. Se ei siis pyri vastaamaan asioihin tyhjentävästi, vaan siihen kootun tiedon osalta on tehty valikointia. Vaikka lähdeaineisto tukee vahvasti esiin nostettavien asioiden priorisointia, valinnat ja nostot ovat viimekädessä subjektiivisia. Oppaan (Liite 2) jaottelun on myös tarkoitus tukea työhönvalmentajia työnantajayhteistyön kokonaiskuvan hallinnassa. Tekijän ajatuksena on, että parhaimmillaan se (Liite 2) palauttaa valmentajalle työnantajayhteistyössä tärkeät ydinasiat mieleen nopealla vilkaisulla. Oppaan (Liite 2) ulkoasulla tavoitellaan käyttäjälähtöisesti toimivaa asettelua ja tiedollista saavutettavuutta. Se alkaa lyhyellä perustelulla käyttötarkoitustaan koskien. Tällä pyritään myös helpottamaan työn jatkuvuutta eli uusien valmentajien perehtymistä asiaan.

8.4.2 Monimuotoisen rekrytoinnin etuja

Ensimmäinen aihekokonaisuus koskettaa monimuotoisen rekrytoinnin etuja työnantajan ja työyhteisön näkökulmasta. Esimiehet ottavat mielellään vastaan tietoa esimerkiksi siitä, miten monimuotoisuus vaikuttaa johtamiseen, organisaation dynamiikkaan ja tavoiteltuun tulokseen. Rekrytointia tai yrityksen työvoiman osaamisen täydentämistä ei välttämättä ole organisaatiossa ajateltu tai suunniteltu monimuotoisuuden kautta. Monimuotoisuuden ymmärtämiselle olisi eduksi sen ymmärtäminen mahdollisimman laajasti. Yhdenvertaisuudesta

puhuttaessa ollaan lähellä monimuotoisuuden käsitteen suppeaa ymmärtämistä. Tällöin monimuotoisuudeksi lasketaan ikään, sukupuoleen, vammaisuuteen, terveydentilaan, etniseen alkuperään, kieleen, uskontoon tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät tekijät. (Yhdenvertaisuus.fi 2023) Kun monimuotoisuutta osataan tarkastella laajemmin ja se nähdään kaikkinaisena erilaisuutena ihmisten välillä, voidaan havaita myös toisistaan poikkeavien kykyjen, taitojen, tapojen, koulutusten, arvojen ja tarpeiden merkittävyys arvo yhteisölle ja heijasteet sen hyvinvoinnille. Monimuotoisen ajattelun esiin nostamisen kautta haastetaankin vallitsevat tavat ajatella ja toimia. Monimuotoisuuden tietoinen hyödyntäminen voisi olla tavoiteltava uusi normaali työelämän pelisäännöissä. Monimuotoisuusmyönteisen kulttuurin kautta saadaan uusia näkökumia yhteisöllisen kasvun alustaksi. Tällainen ruokkii helposti inspiraatioita ja kehittymistä, ja tuo varmasti kiinnostavan vivahteen kilpailukykyasetelmaan.

Etenkin toimiessaan neuropsykiatrisessa asiakasviitekehityksessä työhönvalmentaja on erinomaisessa asemassa monimuotoisen työelämäkulttuurin edistämiseksi. Oppaassa (Liite 2) tuodaan esiin erilaisia lähdemateriaalin osoittamia monimuotoisen henkilöstöpolitiikan etuja työnantajalle ja työyhteisölle. Tulee kuitenkin huomioida, että ne kertovat havainnoista yleisellä tasolla. Työntekijän vaikuttavuus mainittuihin asioihin on monen muuttujan summa ja niiden todentuminen edellyttää hyvin usein tietoista suunnitelmallisuutta ja perehtymistä. Työhönvalmentajalle eikä hänen tekemälleen työnantajayhteistyölle ole eduksi viljellä katteettomia lupauksia ilman perusteluja. Laadukas työnantajayhteistyö perustuu työyhteisön tavat ja tarpeet tunnistavalle kärsivälliselle vuoropuhelulle, jossa esiin tuotuja monimuotoisuuden hyötynäkökulmia voidaan ottaa ennalta tarkasteluun ja suunnitelmien luomisen pohjaksi. Työnantajalle on tärkeää tunnistaa esitettyjen hyötyväittämien konkreettista luonnetta ja sitä mitä erilaiset muutokset tarkoittavat käytännössä työyhteisössä, työn organisoinnissa tai esimerkiksi organisaation myyntipuheessa.

8.4.3 Työllistämisen monenlaiset tuet

Toisena kokonaisuutena oppaassa (Liite 2) halutaan pitää esillä sitä, että työn kaikille kuuluu mahdollistamiseksi voidaan työn järjestämistä ja vastaanottamista tukea monin eri tavoin. Koska opas (Liite 2) on suunnattu työhönvalmentajille, jotka toimivat työllistämisen edistämisen tehtävissä auttaen työllistymisratkaisujen löytämisessä, otsikkoon valikoitui termi ”työllistämisen”. Tässäkin kohtaa näkyväksi tuodaan rajaamisen mielekkyyden vuoksi vain keskeisimpiä tukikeinoja ja tiedostetaan, että myös muita mahdollisuuksia on olemassa. Työhönvalmentajan on tärkeää muistaa, että työllistämisen tukemiseksi luotava polku vaatii aina yksilöllisen tarkastelun ja suunnittelun, jossa otetaan huomioon tarjolla oleva työ ja työntekijän työ- ja toimintakyvylliset lähtökohdat. Yhteiskunta kannustaa työnantajia kaiken työkyvyn työllistämisen mahdollisuuksien arvioimiseen ja edistämiseen. Etenkin neuropsykiatrisessa

asiakasviitekehyksessä tulee tietää, että monimuotoisen rekrytoinnin tueksi on tarjolla monenlaista yksilölliset lähtökohdat tunnistavaa tukea. Työnantajalle nämä ovat usein tuntemattomia ja he ottavat mielellään vastaan tietoa niiden luonteesta ja hakumenettelyistä.

Työllistyminen ei välttämättä tarvitse tuekseen mitään tässä esitetystä vaihtoehdoista, vaan esimerkiksi diagnostisin perustein erityisen tuen asiakkuuteen ohjautunut henkilö voi koulutukseltaan ja osaamiseltaan vastata työssä tarvittavaan ilman mitään erityisiä järjestelyjä. Tuki voi olla hyvinkin vähäistä ja käsittää esimerkiksi vain työhönvalmennuksen tarjoaman tuen. Toisaalta on varsin tavallista, että työllistämisen prosessin aikana voidaan hyödyntää useita erilaisia tuen muotoja. Työhönvalmentaja arvioi asiakkaan ja työnantajan kanssa onko tarvittava tuen muoto itsenäinen vai koostuuko se eri tukimuotojen yhdistelmästä. Tuet ovat aina eräänlainen kompensatio osaamisen riittämättömyydelle. Puhutaan työntekijän tuottavuuden alenemasta, jolloin työntekijän työ- ja toimintakyvyssä on jokin sellainen tekijä, jonka vuoksi hän ei ilman jonkinlaista lisäjärjestelyä pysty siinä vaiheessa antamaan työnantajalle tehtävän edellyttämää työpanosta. Tällöin työhönvalmentaja aktiivisella toimijuudellaan edistää työn uudelleenjärjestelyllisten mahdollisuuksien tarkastelua, jotta työnhakijan tehtävään sopiva osaaminen saataisiin käyttöön. Erilaiset tukimuodot ovat työnantajan näkökulmasta työn täsmätyöksi räätälöimisen taloudellisesti kannattavasti mahdollistavia avaintekijöitä.

8.4.4 Työhönvalmennus rekrytoinnin tukena

Työhönvalmentajan työnkuva on laaja ja vaatii monenlaista osaamista. Työhönvalmentaja on yhteiskunnan keskeinen työllisyystoimija. Työnantajayhteistyötä ajatellen työhönvalmentaja on työnhakijan osaamisen ja työnantajan työvoimatarpeen yhteensovittamisen asiantuntija. Työhönvalmennus professiona mahdollistaa työllistämisen edistämisen monella tasolla ja se edellyttää tekijältään työhönsä perehtymistä ja jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Työhönvalmentajan työlle on eduksi, ellei jopa edellytys, että hän verkostoituu kattavasti kaikkien yhteiskunnan työllistävien toimijoiden kanssa. Tällöin hänen tarjoamansa palvelu tunnustetaan paremmin ja laajemmin ja sitä osataan käyttää. Aktiivinen vuoropuhelu työnantajan kanssa auttaa erilaisten rekrytointitarpeiden tunnistamisessa. Tuodakseen osaavaa työvoimaa tekijää odottavan työn ääreen, työhönvalmentajan tulee tutustua työnhakijan osaamiseen, sekä sen hyödyntämiseen ja kehittämiseen liittyviin toiveisiin ja tavoitteisiin. Työnantaja hyötyy tästä osaamisen tunnistamisesta uutta työvoimaa rekrytoidessaan. Työhönvalmentaja tuntee työn järjestämisen moninaisia tapoja ja tukee työnantajaa löytämään täsmätyöntekijöitä tarpeisiinsa.

Oppaassa (Liite 2) tehdään näkyväksi joitain työhönvalmentajan työotteeseen ja työtapoihin kuuluvia työhönvalmennuksen menetelmiä ja lähestymistapoja. Näiden avulla pyritään opasta

(Liite 2) työnsä tukena käyttävää valmentajaa pitämään aktiivisesti mielessä työnsä mielekäs monikerroksisuus. Esitellyt asiat eivät ole minkäänlaisessa tärkeysjärjestyksessä. Ne ovat kuin osa taiteilijan palettia, josta työhönvalmentaja tilannekohtaisesti tunnistaa esimerkiksi toimintansa mahdollisuudet, perusteen tai luonteen. Tämä syventää hänen ammatillisesti tietoista osaamistaan, josta on hyötyä hänen perustellessaan toimintaansa työnsä eri areenoilla.

Aktiivinen verkostoituminen ja työnantajien kontaktointi muistuttavat siitä, että työnantajayhteistyön merkitys työhönvalmennuksessa on suuri. Jalkautuva työote kannustaa työhönvalmentajia menemään työpaikoille ja tutustumaan työn tekemisen todellisiin puitteisiin, työnantajiin ja työyhteisöihin. Työnantajan perehdyttäminen yksilöllisten työllistämispolkujen tuomiin mahdollisuuksiin on keskeistä uudenlaisten ratkaisujen innovoimiselle ja työnantajien osallistuttamiselle oman organisaation mahdollisuuksien haastamiselle. Työhönvalmennuksen rooli työnantajan ja työyhteisön tukena kertoo siitä, että työhönvalmentaja on usein tärkeä henkilö monimuotoisempaan rekrytointikulttuuriin johtavissa muutostilanteissa, jolloin osamattomuutta ja avoimia kysymyksiä on paljon. Valmentautujan tunnistetun osaamisen ja tavoitteiden esillä pitäminen täsmentää työhönvalmentajan roolia asiakaslähtöisesti orientoitunutta työtä tekevänä työllisyystoimijana.

Ratkaisukeskeinen työote on usein monimuotoista työkuultuuria edistämään pyrkivä työnantajan ja työyhteisön kiinnostuksen herättävä ja osallistumaan innostava dialogisen osaamisen taito. Työhönvalmentaja on osatyökykyisen työllistämisen kokonaisvaltainen tuen asiantuntija, joka vie osaamistaan työyhteisön voimavaraksi. Varsinkin neuropsykiatrisessa asiakasviitekehelyssä täsmätyöntekijyyden edistäminen on työhönvalmentajan perustehtävä. Hän edesauttaa ammatillisen osaamisensa kautta työn vaatimusten ja tekijän osaamisen kohtaantoa työelämän kaikenlaisissa konteksteissa. Työllistämisen kentän laaja tunteminen tuo työhönvalmentajalle rohkeaa näköalaisuutta, mikä mahdollistaa työn järjestämisen uusien innovaatioiden haastamisen. Osaaminen ja rohkeus edustavat työhönvalmentajassa asiantuntijuudellista varmuutta, mikä voi auttaa työnantajaa voittamaan oman epävarmuutensa tai epätie-toisuutensa uudenlaisia työn järjestämisen mahdollisuuksia pohdittaessa.

8.4.5 Nepsy - hyödyllistä tietoa työnantajalle

Oppaan (Liite 2) ja sen taustalla olevan laadullisena tutkimuksellisenä kehittämistyönä tehtävän opinnäytetyön keskeinen etiikka perustuu neuropsykiatrisen asiakasviitekehelyksen parissa toimimiseen. Opas (Liite 2) on laadittu lähtökohtaisesti Kiipulasäätiön neuropsykiatrisen työhönvalmennuksen työväliseksi. Työhönvalmentajat ovat perehtyneet ja koulututtuneet neuropsykiatrisen valmennustyön erityispiirteisiin. Tämän lisäksi työllistämisen asiantuntijoina heidän perustehtävänsä on työnantajayhteistyössä tunnistaa työllistymisen kannalta merkitykselliset neuropsykiatriset työ- ja toimintakyvylliset valmiudet ja haasteet.

Jokaisen ihmisen terveydellisiksi katsotut asiat ovat aina yksityisasiota. Työhönvalmentajan tulee muistaa, että rekrytoitaessa terveysterveysteiset tekijät ovat merkityksellisiä vain silloin, kun ne ovat yhteydessä kyseisessä tehtävässä edellytettävään työ- ja toimintakykyyn. Kehityksellisiin neuropsykiatrisiin oireyhtymiin ja ominaisuuksiin liittyy tunnetusti paljon ennakkoluuloisuutta. Sen taustalla ovat pääsääntöisesti tietämättömyys niiden luonteesta tai yleiset stereotyyppiat. Työhönvalmennuksen tuella työnantajaa tuetaan näiden aina yksilöllisten ominaisuuksien voimavaralähtöisessä tunnistamisessa ja hyödyntämisessä. Työnantaja ja työyhteisö eivät välttämättä tarvitse diagnostista tietoa, vaan heiltä puuttuu kohtaamisosaamista. Työhönvalmentajan on hyvä muistaa, että hänen oma esimerkkinsä neuromonimuotoisen asiakkaan kanssa vuorovaikutuksessa toimimisesta on usein kokemattomalle ja epävarmalle työyhteisölle paras ja konkreettisin kohtaamis- ja vuorovaikutustoimimisen malli. Työhönvalmentaja voi keskustella työhön ja sen järjestelyihin vaikuttavista neuropsykiatrisista erityispiirteistä joko yleisellä tasolla tai asiakkaan niin halutessa spesifimmin juuri hänen haasteisiinsa liittyen. Joka tapauksessa työhönvalmentaja kannustaa työssä suoriutumisen kannalta vaadittavin osin työnantajaa ja työyhteisöä asialliseen ja avoimeen monimuotoisuuden kohtaamiseen. Työn uudelleenjärjestelyllisiä ratkaisuja tehdään, jotta henkilöllä olisi mahdollisuus suoriutua työstä omalla täydellä työkykyllä mukaisella panoksellaan. Tällöin työnantajalle voi olla välttämätöntä tunnistaa työntekijän nepsyydestä johtuvat haasteet, jotka huomioimatta jäädessään voivat luoda neuromonimuotoisen henkilön osaamisesta vääristyneen kuvan tai altistaa jopa työturvallisuusriskeille. Kun monimuotoisuuden integroimisen järjestelyissä onnistutaan, luodaan työelämän tarvitsemää pohjaa yhä laajemmalle yhdenvertaisuuden todentumiselle.

9 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen objektiivisuus on sidoksissa sen uskottavuuteen, luotettavuuteen ja eettisyyteen. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että sen aineistoa on kerätty ja analysoitu tutkimukselta edellytetyllä huolellisuudella ja että sen tulokset voidaan hyväksyä tosiasiallisina. Luotettavuus näyttäytyy perusteltuina tutkimusongelmaan kohdistuvina lähestymistapoina ja menetelminä, jotka ovat mukana koko tutkimuksen ajan. Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa hyvää sen kohteena oleville ihmisille. Tämä tutkimuksen eettinen ohjenuora takaa sen, että tutkimuksessa käytetyt menetelmät sopisivat minkä tahansa tutkimuksen eettiseksi perustaksi. (Pusa & Juuti 2020, 175)

Opinnäytetyö pyrkii noudattamaan hyviä tieteellisiä käytäntöjä tuomalla esiin kehittämistyön kohteena olleen oppaan taustalla olevan laajan ja monialueisen teoreettisen tietopohjan. Täten kehittämistyön tulos on tavoitteeseen suhteutettuna hyvien tieteellisten käytäntöjen mukainen tapa yhdistellä ja hyödyntää olemassa olevaa tietopohjaa uudenlaisten työkäytänteiden mahdollistamiseen. Teoreettisen tietopohjan esille tuominen on edellyttänyt

huolellisuutta ja tarkkuutta. Opinnäytetyötä tehdessä tekijä on ollut tietoinen siitä, että työ tarkastetaan plagiaattijärjestelmässä ja että valmistuessaan opinnäytetyö on julkinen asiakirja. Eettisyyden keskeisiä edellytyksiä rehellisyyden vaatimusten osalta on pyritty noudattamaan tinkimättömästi. (Vilka 2021, 41-42)

Tämä opinnäytetyö on työelämään kehittämään pyrkivä tutkivalla otteella tehty tutkimuksellinen kehittämistyö. Sen lähtökohtana on ollut käytännön työelämässä tunnistettu työn osa-alue, jonka yhteydessä toimivampien käytänteiden kehittämiseksi on sekä yksittäisen tekijän ammatissa kehittymisen että työyhteisön toimintatapojen kehittämisen näkökulmasta olemassa oleva tarve. Opinnäytetyö nähdään Kiipulasäätiössä potentiaalisena työn sisällön ja laadun kehittämisen työvälineenä. Opinnäytetyölle asetetun tavoitteen mukaisesti kehittämistyönä on tuotettu sekä tiedollinen viitekehys että tarkoituksena ollut työhönvalmennuksen työnantajayhteistyöhön suunniteltu opas (Liite 2).

Kehittämistyön luotettavuus on suoraan yhteydessä sen tuottaman aineiston käyttökelpoisuuteen. Opinnäytetyön tuottaman tiedon ja kehittämistyökalun on oltava hyödyllisiä tarkoitustussa viitekehyksessä. Pelkkä tiedon totuudenmukaisuus ei siis riitä. Opinnäytetyössä pyritään osoittamaan teoriapohjaan valittujen käsitteiden ja ilmiöiden asiaankuuluvuus ja esilletuomisen johdonmukaisuus. Sen pätevyyden osalta myös esiintuotujen ilmiöiden ja johtopäätösten välinen suhde on pyritty tuomaan esille ristiriidattomasti. Opinnäytetyön tekijä on kehittämistyön ainoa koko prosessin ajaksi sitoutunut henkilö. Aineistojen, metodin ja tuotosten luotettavuus on siis hänen tutkimuksellisen toimintansa eettisyyden varassa. Sitoutumisellaan hän on pyrkinyt pitämään eettisten vaatimusten toteutumisen mahdollisimman korkealla koko opinnäytetyön tekemisen ajan. (Toikko & Rantanen 2017, 121-124)

Tämän kehittämistutkimuksellisen kehittämistyön luotettavuutta ja pätevyyttä haastaa aineiston rajallisuus. Kyselylyöntä on varsin maltillinen ja se antaa vain tietyn organisaation tietystä asemassa toimivien henkilöiden käsityksen tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimuksessa on aina perusteltua kohdentaa kritiikkiä myös tutkimusilmiön selvittämiseen käytetyistä menetelmistä, joka tässä tutkimuksessa oli kysely (Liite 1). Kysymykset on laadittu opinnäytetyön tekijän aiheeseen liittyvän ymmärryksen ja tutkimukselle asetettujen eettisten kriteerien ja tavoitteiden rajoissa. Kysymysten tulkinta jää kuitenkin vastaavan henkilön kysyttävään asiaan liittyvän ymmärryksen varaan. Koska organisaatiossa ei tällä hetkellä ole vallitsevia yhtenäisiä käytäntöjä tai ohjenuoria työnantajayhteistyön tekemiselle, sisältyy kyselyn (Liite 1) vastauksiin yksilökohtaista subjektiivista totuutta siitä miten kysytyt asiat ovat tai niiden tulisi olla. Tässä mielessä kaikki kerätyt vastaukset ainutlaatuisia, mikä nähdään haasteena tutkimuksen luotettavuudelle. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2018, 232)

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa, kehittää ja uudistaa työelämän käytäntöjä. Tässä opinnäytetyössä on keskitytty Kiipulasäätiön neuropsykiatrisen työhönvalmennuksen

työnantajayhteistyöhön laatimalla siihen opas (Liite 2). Se edustaa parhaimmillaan yhtenäisempien työkäytänteiden omaksumista ja parempaa osaamista perustyössä koskien neurokirjon asiakkaiden työllistymistä. Opinnäytetyön tiedonkeruuseen hyödynnettiin työhönvalmentajille laadittua kyselyä (Liite 1). Työelämäkumppanilla ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa sen sisältöön. Kyselyyn (Liite 1) kutsutuille on sen saatteessa kerrottu kaikki oleellinen tieto siitä, mistä tutkimuksessa on kysymys. Heille on kerrottu, että saatua tietoa käsitellään anonyymisti ja että vastauksina kerätty tieto palvelee opinnäytetyön tarkoitusta. Osallistuminen kyselyyn (Liite 1) on ollut vapaaehtoista. Eettisyys ja luotettavuus huomioitiin myös siihen annettujen vastausten tallentamisessa ja käsittelyssä. Vastausaineisto oli vain opinnäytetyötä tekevän henkilön itsensä salasanallisissa tiedontallennuspaikoissa. (Hirsijärvi ym. 2018, 23-25)

Työhönvalmennuksen eettisistä ohjeista löytyy maininta Vates-säätiön tuottamassa julkaisussa. Ohjeet tuovat näkyväksi sekä työhönvalmennuksen asiakastyön että työyhteisössä toimimisen eettiset perusteet, jotka ovat vielä 20 vuoden jälkeenkin lähtökohtaisesti relevantteja. ”Työhönvalmennuksen eettiset periaatteet pohjautuvat YK:n yleisohjeisiin. Organisaatiossa tulee huolehtia eettisten periaatteiden noudattamisesta ja sovittamisesta käytännön toimintaan. Erityisesti huolehditaan, että kuntoutujan itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan sekä annetaan oikeaa ja oleellista tietoa huomioiden henkilön liittyvien tietojen salassapitosäädökset. Työhönvalmennus tulee toteuttaa asiakaslähtöisesti. Johtamisen tulee perustua avoimuuteen ja järjestelmällisyyteen. Lisäksi organisaatiossa tulee toteutua avoin ja tasa-arvoinen vuorovaikutus yhteisön jäsenten kesken. Tavoitteena on organisaatiokulttuuri, jossa henkilöstö etsii aktiivisesti mahdollisuuksia toiminnan laadun parantamiseen (Veijalainen 2004, 6).”

10 Johtopäätökset

Kuten kyselyyn (Liite 1) vastanneet työhönvalmentajat vastauksissaan kertoivat, työnantajayhteistyöhön ja siinä toimimisen tapoihin liittyy haasteita. He kokivat, että työnantajayhteistyö on usein tekijänsä näköistä eli valmentajalähtöistä. Saatujen vastausten perusteella katsottiin perustelluksi lähteä luomaan työnantajayhteistyölle yhdenmukaistavaa tietosisältöä ja laatia siihen suunnattu opas (Liite 2).

Opinnäytetyönä on tavoitteen mukaisesti tuotettu työelämäkumppanin Kiipulasäätiön neuropsykiatrisen työhönvalmennuksen työnantajayhteistyön opas (Liite 2). Sen teoriapohja on luotu Kiipulasäätiön työhönvalmentajille suunnatun kyselyn (Liite 1) tuomien näkemysten ja tarpeiden pohjalta. Lisäksi teoriaosuuden rakenteen suunnitteluun on vaikuttanut tekijän oma työtausta ja kokemus kehittämistyön kohteena olleesta aihealueesta. Sekä oppaan että opinnäytetyön tavoitteena on valmennustyöhön suunnatun työnantajayhteistyöhön liittyvän yhdenmukaisen tietopohjan vahvistaminen. Opas (Liite 2) edistää niiden yhdenmukaisien ja

asiaan perehtyneiden toimintatapojen selkiytymistä, joiden kautta ratkaisukeskeiseen ja asiakaslähtöiseen toimintaotteeseen pohjautuvalla työhönvalmennuksella vaikutetaan neurokirjon asiakkaiden työmarkkina-aseman kohenemiseen.

Neuropsykiatrisessa asiakasviitekehyksessä tapahtuvan työhönvalmennuksen työllistämisen ydinkysymysten kannalta informatiivinen yleisopas (Liite 2) toimii työkaluna valmentajien ja työnantajien kohtaamisissa. Se tuo esille niitä asioita, joilla työhönvalmentaja työnantajayhteistyössä toimintaansa perustelee. Opas (Liite 2) jaottelee työhönvalmennuksessa tapahtuvan työnantajayhteistyön sisällön neljään osa-alueeseen. Osa-alueiden sisältöihin on nostettu kyselyn (Liite 1) perusteella tärkeäksi koettuja tekijöitä. Opas (Liite 2) ei pyri tarjoamaan aukotonta ja lopullista sisältöä, vaan mahdollistaa valmentajan, työryhmän tai organisaation erilaisten lisä- tai jatkokehittämistarpeiden pohdinnan ja vuoropuhelun.

Opinnäytetyön teoriaosuus avaa ja käsittelee kyselyssä (Liite 1) esiin tulleita neuropsykiatrisessa asiakasviitekehyksessä tapahtuvan työhönvalmennuksen työnantajayhteistyön tietoperustan kannalta tärkeitä osatekijöitä. Opinnäytetyön teoriapohjassa hahmotetaan lukijalle asiakaskohderyhmän haasteellista asemaa avoimilla työmarkkinoilla. Sen tueksi kerrotaan ansiotyön tekemisen perusoikeuksista, sekä työn merkityksestä yksilölle. Teoriataustassa avataan erilaisia terminologisia näkemyksiä poikkeavaksi koetusta työkyvystä, jotta onnistuttaisiin tekemään näkyväksi, miten työkyvyn rajoittuneisuutta tai erilaisuutta on lähihistoriassa kohdattu ja käsitelty. Käsitteiden ymmärtämisen kautta voidaan ymmärtää ja keskustella laajemmin monimuotoisuuden tärkeydestä työn teettämisen resursoinnissa, sekä yhdenvertaisen ajattelun ja toiminnan merkityksestä sille, miten monenlaisen osaamisen valjastaminen työelämäosallisuuteen voi tapahtua strategisesti kannattavasti työnantajien täsmätyöllistämisestä oppiman tiedon ja uusien käytänteiden tukemana.

Teoriatausta avaa neuromonimuotoisuuden kokonaiskuvaa käyden läpi yleisimmät kehityspeiräiset neuropsykiatriset oireenkuvat. Kyselyyn (Liite 1) vastanneet korostivat psykoedukaation merkitystä työnantajayhteistyössä. He kokivat, että avoimuus neurokirjoisuudesta edistää työnantajalle rakentavalla ja kannustavalla tavalla tietoisuutta siitä, minkälaista työtä hän kaavailee neurokirjon henkilölle. Vahva yleiskäsitys neuropsykiatrisista oireenkuvista on edellytys sille, että neurokirjon asiakkaan työelämähaasteet tai supervoimiksikin kutsutut vahvuudet voidaan tunnistaa ja kohdata työllistymisratkaisuja yksilölähtöisesti suunniteltaessa. Kyselyn (Liite 1) vastausten perusteella työnantajayhteistyössä korostuu työnantajien tai työyhteisöjen neuromonimuotoisuuteen liittyvien usein rajoittuneiden tai stereotyyppisten käsitysten purkaminen tietoperusteisesti. Neurokirjon henkilön osaamisen, tapojen ja voimavarojen tunnistamisen kautta voidaan onnistuneesti tukea täysipainoisen työyhteisön jäsenyyden saavuttamista yksilöllisistä työn järjestämiseen liittyvistä ratkaisuista huolimatta.

Kyselyn (Liite 1) vastaajat toivat ilmi valmentajan roolin työllistymisen tueksi olevien erilaisien yhteiskunnallisten tukien asiantuntijana. Tätä käsitellään työllistämisen monenlaisia tukia esittelevässä teoreettisessa osuudessa, jonka kautta hahmottuu neurokirjon henkilön työllistämisen tukemisen yksilöllisten ratkaisujen vaihtoehtoisuus. Se myös konkretisoi työhönvalmentajan asiantuntijuutta käydä vuoropuhelua työnantajan näkökulmasta kannattavien erilaisista tukijärjestelyistä hyötyvien rekrytointiratkaisujen suunnittelussa ja toteutuksessa. Näiden järjestelyjen yhteistoiminnallisuuden kautta työhönvalmentaja siirtää osaamistaan työnantajan osaamiseksi, jolloin hankaliksi ja byrokraattisiksi koetut tukien hakemiset ja työyhteisöön sovittamiset alkavat muuttua rutiininomaisemmiksi, ja parhaimmillaan madaltavat monimuotoisen rekrytointin kynnyksiä tulevaisuudessa.

11 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessi on toteutettu sille asetettujen kriteerien pohjalta. Kehittämistyöstä on sovittu työelämäkumppanina toimineen Kiipulasäätiön kanssa. Teoriapohjan hahmottamisen ja keräämisen tukena toimi työhönvalmentajille suunnattu kysely (Liite 1). Opinnäytetyön tavoitteeseen pääsy edellytti kattavaa teoriapohjan hyödyntämistä, joka myös haastoi opinnäytetyölle varatun ajan riittävyyttä. Opinnäytetyön tuloksena syntyi opas (Liite 2), joka on tarkoitettu työvälineeksi työhönvalmennuksessa tehtävään työnantajayhteistyöhön neuropsykiatrisessa asiakasviitekehityksessä. Tulos vastasi odotuksiani. Sen lopullinen muoto edellytti paljon erilaista sisällön priorisointia, ja toisaalta potentiaalisen sisällön pois jättämistä. Lopullisen tuotoksen tavoitteena oli kuitenkin pysyä tiiviinä ja käytännöllisenä sen käytettävyyden edesauttamiseksi. Opas (Liite 2) on nopeiden kyselyiden perusteella saanut muutamalta kollegalta jo palautetta tarpeellisuudestaan ja selkeydestään.

Opinnäytetyön teoreettista kehystä vahvistaen työelämäkumppanille tuotettu opas (Liite 2) kokoa onnistuneesti yhteen ne tiedolliset taustatekijät, jotka vaikuttavat keskeisesti työhönvalmennuksessa tehtävään työnantajayhteistyöhön neuropsykiatrisessa asiakasviitekehityksessä. Opinnäytetyöprosessi on nostanut mieleeni paljon työelämän ja työn tarjoamisen yhdenvertaisuuden parempaan toteutumiseen liittyviä kysymyksiä. Nämä ovat opinnäytetyön tuotoksen kannalta sikäli tärkeitä, että ne konkretisoivat niitä kysymyksiä, joiden parissa opasta (Liite 2) käyttävä Kiipulasäätiön työhönvalmentaja työnsä ääressä osaamistaan haastaessaan askaroi.

Opinnäytetyö on antanut erinomaisen mahdollisuuden pureutua tutkimaan monimuotoisen työllistämisen haasteita ja mahdollisuuksia. Sen tekeminen on korostanut monimuotoisen työllistämisen päämäärätietoisemmän haastamisen yhteiskunnallista tärkeyttä. On väistämättä pohdittava kenen näkökulmasta tai ehdoilla tarjolla oleva työ on järjestetty ja miksi usein törmää siihen, että työn tekemiselle ajatellaan olevan vain tietynlaisia tapoja. Perusteina kuulee, että se tapa, miten organisaatiossa toimitaan, perustuu pitkän ajan

kokemukseen siitä, miten tuotannon tehokkuus saadaan optimoitua. Oman kokemukseni pohjalta on kuitenkin tärkeää haastaa ja kyseenalaistaa näitä näkemyksiä. En väitä niitä vääriksi, mutta toivon, että työntajassa onnistutaan herättämään kiinnostus keskustella toisenlaisista vaihtoehtoista. Tällainen vaihtoehto on esimerkiksi neuromonimuotoisten henkilöiden osaamisen tunnettavuuden lisääminen työhönvalmennuksen asiantuntijuuden avulla.

Opinnäytetyössä paneudutaan tietyn asiakasryhmän työelämäosallisuuden parantamisen ja yhdenvertaisuuden edistämisen tekijöihin, näkyisiin ja keinoihin. Tässä tapauksessa omaksi ryhmäkseen erottava tekijä on työttömien työnhakijoiden neuropsykiatrisen taustadiagnostiikka. Työhönvalmentajan näkökulmasta ajattelen, että taustadiagnostiikka auttaa työllistymisen tai työssä pysymisen erilaisten neuropsykiatrisista syistä nousevien haasteiden tunnistamisessa. Yhtä tärkeää on tunnistaa henkilön kyvyt, taidot, osaaminen, motivaatio ja voimavarat. Ne ovat keskeinen osa työnantajan mielenkiinnon herättämistä, kun henkilö laatii ansioluetteloaan tai työpaikkahakemustaan tai valmistautuu työhaastatteluun. Haasteiksi nimetyt asiat ovat kuitenkin ne, joiden vuoksi henkilö ensisijaisesti hyötyy työhönvalmennuksen osallistumisesta työllistämisprosessiin. Neuropsykiatriseen työhön koulutettu työhönvalmentaja pystyy henkilön kanssa tunnistamaan hänen yksilölliset haasteensa ja rajoitteensa, joiden tiedostaminen on hyödyksi kestäväen työllistymisen suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Työllisyysasteen nostaminen, osatyökykyisten aseman parantamisen sekä uudenlaisten käytäntöjen kehittäminen ovat olleet myös julkisen vallan eli rahoittajan intresseissä. Hallitustunustelija Petteri Orpo on ilmoittanut tulevan hallituksen tavoitteeksi nostaa työllisten määrää 100 000:lla. (YLE 2023) Julkisuudessa esiintyy erilaista spekulointi keinoista, joilla tähän tavoitteeseen päästään. Kenties eniten mediahuomiota saa keskustelu työperäisestä maahanmuutosta. Edellisten hallitusten työllisyystoimien kokonaisuuteen on kuulunut osatyökykyisten työllistämistä ja työssä jaksamista edesauttavat työkykyohjelmat. Näiden perusteena ovat olleet arviot noin 65 000 työelämän ulkopuolella olevasta osatyökykyisestä, joilla olisi avoimilla työmarkkinoilla tarvittavaa työelämäpystyvyyttä ja tahtoa työelämäosallisuuteen. (STM 2022) Vastikään aloittanut Työkanava Oy on yhdenlainen esimerkki osatyökykyisten työllistymisen ongelmien ratkaisusta. Uskon sen toimivan tavoitteidensa mukaisesti tietyn asiakaskohderyhmän kanssa, mutta kaikki ratkaisut eivät voi olla ikään kuin erillistoimenpiteitä. Monimuotoisuus on ihmisyyden jokapäiväisyyttä ja luonnollinen osa. Me olemme niin työssä kuin sen ulkopuolellakin erilaisia osaamisemme, kiinnostuksemme, ajattelu- ja toimintatapojemme tai itseilmaisumme osalta. Erilaisuus tulee tutuksi vain ottamalla rohkeasti asioista selvää. Työllisyystavoitteiden saavuttamiseksi on toivottavaa, että yhteiskunnassa valtavirtaistuu keskustelu monimuotoisemmista työn järjestämisen tavoista ja rekrytoinnin mahdollisuuksista.

Erilaisuus herättää myös ennakkoluuloja. Työllistämisen kentällä törmää usein ennakkoluuloihin perustuviin käsityksiin erilaisiin neurokirjon diagnostisiin käsitteisiin liittyen. Monesti niitä yhdistää se, että käsityksen takana oleva kokemuspinta on hyvin ohut ja yksittäinen.

Opinnäytetyön kautta pyrin avaamaan ja vahvistamaan ymmärrystä siitä, miten moninainen ja yksilöllinen neurokirjon henkilöiden todellisuus on. Käsitykset voivat joskus muuttua hitaasti, joten ainakin työhönvalmentajan parhaita ominaisuuksia on pitkäjänteisyys. Toisaalta paras tapa vaikuttaa ennakkoluuloihin ja käsityksiin on saada työnantajat ja työyhteisöt osallisiksi monimuotoisuuden mahdollisuuksien näkemiseen uusien kokemusten terävöittämin silmin. Neurokirjoisuus ei ensinnäkään automaattisesti tarkoita sitä, että olisi tehtävä työn uudelleenjärjestelyllisiä toimenpiteitä. Toisaalta työhönvalmennuksen tuella näitä järjestelyjä voidaan tehdä siten, että ne niin haluttaessa osallistavat työnantajan ja työyhteisön. On toki aina muistettava, että terveysperusteiset asiat ovat yksityisiä. Työnantajalle on siltä osin tuotava esiin ne seikat, jotka ovat esimerkiksi työturvallisuuden kannalta merkityksellisiä.

Erilaisuuttaan peittääkseen neurokirjon henkilöt usein kertovat naamioivansa luontaista käyttäytymistään ns. neuronormaaleiden siltä odottaman näköiseksi. Tällainen käyttäytyminen on vain yksi ylimääräinen kuormitustekijä neurokirjon henkilön pyrkimyksessä sopeutua neuronormaaliin ympäristöön. Tällöin myös todennäköisesti henkilön persoonallisuus ja sen yksilölliset voimavarat jäävät tunnistamatta ja saamatta työyhteisön hyödyksi. Tämä ylimääräinen kuormittuminen on todennäköisesti pois hänen parhaasta työpanoksestaan. Työelämän toivoisi kiinnostuvan siitä mitä tällä valtavalla potentiaalilla, jota pelkäänsä neurokirjon henkilöillä työelämälle on, voitaisiin saada työyhteisöllisesti ja tuotannollisesti aikaan. Miten sen tarjoama resurssi osattaisiin kohdata niin, että voitaisiin tarjota tekijän osaamista ja intressejä vastaavaa työtä, täsmätyötä. Työnantajan kiinnostusta herättäviä tekijöitä ovat varmasti se, miten tämä diversiteetistä kumpuava moniulotteisuus rikastuttaa kilpailukykyä, yhteisön ajattelutapoja, näkemyksiä ja innovaatioita, julkisuuskuvaa ja tuotannollisia päämääriä.

Opinnäytetyön tavoitteena on ollut luoda helppo työkalu, jolla voidaan edistää neurokirjon henkilöiden yhdenvertaista työelämäosallisuutta. Täytyy kuitenkin lähteä perusteista, kun tarkastellaan yhteiskunnallista kokonaiskuvaa. Monimuotoisuus ympärillämme muodostuu jokaisen ihmisen yksilöllisyyden kautta. Ymmärtämällä oman itsemme kokonaisuuden, voimme paremmin ymmärtää sen erilaisuuden kehen tahansa verrattuna. Monimuotoisuus ei ole vain kansalaisuuteen, aatteellisuuteen, sukupuolisuuteen tai esim. kielellisyyteen liittyvää usein konkreettisemmin havaittavaa keskinäistä poikkeavuutta. Se on jotain, joka jopa edellä mainituista riippumatta elää tavassamme ilmaista itseämme, olemisen tai työskentelyn tavoissamme, mielipiteemme muodostamisessa, suhtautumisessamme asioihin tai vaikka kyvyssämme vastaanottaa ja käsitellä asioita. On siis helppoa ja kiistatonta todeta, että monimuotoisuus on väistämätöntä ja jatkuvasti läsnä. Miksi siis monimuotoisuudesta aiheutuu tilanteita, joissa yksittäisiä piirteitä tai ominaisuuksia nostetaan irti yksilöstä, joilla pyritään osoittamaan hänelle oikeudettomuutensa kuulua tai olla hyväksytty. Tästä näkökulmasta opinnäytetyötäni pohtiessa ajauhin haastavaan ristiriitaan siitä, tukeeko työni todellisuudessa yhdenvertaisuuden sijaan segregatiota. Ajattelen kuitenkin niin, että osaamattomuutta ja ymmärtämättömyyttä tuetaan parhaiten osaamista ja tietoa siirtämällä. On siis voitava olla

rohkea ja uskallettava puhua vierailta tuntuvista asioista niiden oikeilla nimillä, jotta ne voivat integroitua osaksi uutta suvaitsevampaa normaalia.

Olen työni kautta vakuuttunut siitä, että työelämän pitää järjestää kaikille työhaluisille heidän työ- ja toimintakykynsä mukaisia mahdollisuuksia osallistua työhön. Tämä ei voi onnistua muutoin, kuin haastamalla perinteiset tavat järjestää ja tarjota työtä. Se edellyttää myös ammattien ja tehtävänkuvien sisällä tapahtuvaa uudelleenjärjestelyä. On esimerkiksi ymmärrettävä, että saman tehtävän tekemisessä samassa organisaatiossa voidaan mieltiä sisäisiä painotuksia ja sisältöjä. Tällä hetkellä työsuhteisen työn ulkopuolella on tuhansia koulutettuja työhaluisia kansalaisia, jotka eivät saa mahdollisuutta antaa osaamistaan tuottavaan työhön. Työnantajapuolen olisi sikäli katsottava peiliin, että se osaisi antaa vastauksia siihen, miten se katsoo monimuotoista työkuulttuuria voitavan parhaiten edistää. Kvartaalimentaliteetti ei välttämättä fokusoidu työntekijöiden osaamis pääoman kehittämiseen, välitä työhyvinvointitekijöiden yhteydestä työntekijän haluun sitoutua työhönsä tai tunnista erilaisten työn tekemisen tapojen hyväksynnän ja hyödyntämisen yhteyttä työntekijän osallisuuden kokemukseen, jotka kaikki ovat parhaimmillaan tuotantoon myönteisesti vaikuttavia tekijöitä.

Opinnäytetyönä tehdyn kehittämishankkeen tuloksena syntyi neuropsykiatrisessa asiakasviitekehityksessä tehtävään työhönvalmennustyöhön suunnattu työnantajayhteistyön opas (Liite 2). Parhaimmillaan se onnistuu kokoamaan työyhteisön työnantajayhteistyönsä tueksi tarvitsemat asiakokonaisuudet ja tukee työn suunnitelmallisempaa sujuvuutta. Opas (Liite 2) on toisaalta kuitenkin vain tietynlainen muistio keskeiseksi katsotuista asioista, eikä se itsessään tee työhönvalmentajaa työnantajayhteistyön ammattilaiseksi. Sen tärkein tehtävä olisi kuitenkin tukea uusien toimintatapojen kehittämistä ja juurruttamista. Tämä taas voisi tapahtua oppaan (Liite 2) aktivoiman työnantajayhteistyön toimintatapoja ruotivaan keskusteluun innoittamisen kautta. Työnantajayhteistyö vaatii suunnitelmallista perehtymistä ja säännöllistä strategista työtä, johon tulee sitouttaa koko siihen osallistuva työyhteisö. Työnantajayhteistyötä ei voida kehittää ilman työnantajatahojen osallisuutta. Työelämän tarve luo puitteet työhönvalmennuksessa tehtävälle työnantajayhteistyölle. Tämän tarpeen tunnistaminen mahdollistaa sen tyydyttämisen vaihtoehtoisten mallien innovoinnin ja markkinoinnin. Mikäli näissä onnistutaan, voidaan työnantajatahojen kanssa saavuttaa yhteinen tahtotila työllistämistarpeen ratkaisujen luomisesta myös jatkossa.

Työnantajayhteistyön taustalla on työnantajan tarve saada tekijöitä tekemättömälle työlle. Työllistämisen tarve voi olla nyt tai ajoittua tulevaisuuteen. Vaikka työnantajayhteistyön lähestymistavoissa on näissä tilanteissa omaleimaisia piirteitä, työhönvalmentajan kannalta ne ovat molemmat luontevia tilaisuuksia työnantajayhteistyölle. Työhönvalmentajalle on tärkeää päästä tutustumaan yrityksen ydintyöhön, toimintakulttuuriin ja olemassa oleviin tai potentiaalisiin työpaikkoihin. Työllistämässä on kysymys työtehtävään soveltuvan osaamisen löytämisestä. Työntekijän näkökulmasta osaamisen kannalta merkityksellistä on pystyä

yhdistämään ammattiin liittyvät tiedot ja taidot työn tarvitsemalla tavalla. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 50-51) Työnantajalle varmuus riittävästä osaamisesta on merkityksellistä tuotannollisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Varmuuden metsästys voi urauttaa hänet kerran hyväksi havaittuihin rekrytointikäytäntöihin, jolloin toisenlainen osaaminen ei välttämättä tule mieleen tai havaituksi. Monimuotoisuuden potentiaalin havaitsemisen kannalta merkityksellistä on tunnistaa, ettei osaaminen ole pelkästään tutkinnoilla tai koulutuksilla saavutettua tietoperustaista osaamista. Keskeisempää on osaamisen soveltaminen käytäntöön. Työntekijällä ei läheskään aina tarvitse olla aloitusvaiheessa hallussaan kaikkea työssä tarvittavaa osaamista. Onnistuneelle työllistämiselle on tärkeää, että työ on sopivassa suhteessa haasteellista ja työntekijä pääsee käyttämään olemassa olevia taitojaan, jolloin se pitää tekijän motivaatiota yllä. Osaamisen tunnistamista pitäisikin pystyä tekemään paljon laajemmin, kuin pelkän koulutus- ja työhistorian kautta. Neurokirjon viitekehyksessä kohtaa paljon erilaista itsehankittua osaamista, joka ei em. dokumenttien kautta tule välttämättä havaituksi.

Monimuotoisempaan rekrytointikulttuuriin pyrittäessä korostuvat työnantaja tai esimiehen monimuotoisuuden johtamisen keinot ja kyvykkyys. Työpaikan monikulttuurisen kirjon kasvuun voi vaikuttaa esimerkiksi työyhteisön kaksisuuntaisella monimuotoisuuteen perehdyttämisellä. On tärkeää osallistaa työyhteisö organisaation yhdenvertaisuutta edistäviin tavoitteisiin. Käytännön tasolla tämä on työyhteisöllisyyttä, jossa työntekijät tutustuvat toisiinsa ja toistensa työhön, jolloin faktat korvaavat käsityksiä ja ennakkoluuloja. (Yli-Kaitala ym. 2014, 55) Työhönvalmentajalla voi olla merkittävä rooli työnantajan ja työyhteisön tukena tällaiseen perehdyttämiskulttuuriin tutustuttamisessa. Työhönvalmentajan kokemus työhön liittyvästä monimuotoisuudesta todennäköisesti sisältää niitä vastauksia ja neuvoja, joita työyhteisössä ensi vaiheessa nousee. Kokemuksesta on hyötyä muutoksen tuomien epäilysten purkamisessa ja selviytymismallien pohdinnassa. Tällaisissa valmennustilanteissa korostuu työhönvalmentajan ratkaisukeskeinen työote, jonka avulla hän pystyy vahvistamaan työyhteisön omia pystyvyyden ja tahtotilan tunteita. Monimuotoisuuden edistämiseksi on hyödyllistä tuoda tietoisesti yhteen mahdollisimman erilaisista taustoista tulevia työntekijöitä, jolloin erilaiset näkemykset ja kokemukset todellisesti kohtaavat. (Varamäki 2019, 129-130)

Kuten jo aiemmin mainitsin, kehittämistyön tekeminen on ollut tiedollisesti syventävä kokemus. Se on vahvistanut omaa asiantuntijuuttani mahdollistamalla laajoihin kokonaisuuksiin perehtymisen, sekä niiden välisten yhteyksien etsimisen ja auki kirjaamisen. Tämä on omiaan lisäämään kiinnostusta hankitun tiedon hyödyntämisen mahdollisuuksista. Tämän kehittämistyön tarkoitus on ollut työhönvalmennuksen työnantajayhteistyötä kehittämällä vaikuttaa neurokirjon henkilöiden työelämäosallisuuden edistämiseen. Kehittämistyöstä jää mielestäni uupumaan kaksi tärkeää näkökulmaa. Ensinnäkin olisi varsin kiinnostavaa ja hyödyllistä osallistaa työnantajaosapuoli pohtimaan monimuotoisuuden mahdollisuuksia organisaatiossaan. Minkälaisia haasteita työnantajat kohtaavat monimuotoisen rekrytoinnin saralla? Miten he

haluaisivat edistää monimuotoisuusosaamistaan? Minkälaista tukea he tällaisissa toimissa kokisivat tarvitsevansa? Toiseksi pitäisi ehdottomasti nostaa esiin neurokirjon henkilöiden kohtaamat työelämähaasteet. Voidakseen luoda uusia toimivampia yhdenvertaista rekrytointia edistäviä käytäntöjä pitäisi tutkia vallitsevien toimintatapojen heikkouksia ja kehittämistarpeita. Olisi tärkeää voida luoda erilaisia malleja, jotka tukisivat osaamisen ja työ- ja toimintakyvyn mukaista työn järjestämistä. Yhteiskunnan työllisten määrää saataisiin vietyä lähemmäs sille asetettuja uusia tavoitetasoja, kun rekrytoinnin ja työn järjestämisen uudet tavat tukisivat ajatusta täsmätyöntekijyyteen pyrkimisestä.

Työn merkitys ihmiselle on tuotu tässä opinnäytetyössä näkyväksi. Työelämäosallisuus mahdollistaa johonkin kuulumisen kokemuksen ja tarjoaa tärkeäksi koettuja merkityssisältöjä elämälle. Merkityksellisyuden kokemus lisää parhaimmillaan hyvinvoinnin ja elämäntyytyväisyyden kokemusta. Työelämäosallisuus antaa mahdollisuuden haastaa ja oppia erilaisia taitoja, sekä tienata taloudellista liikkumavaraa itselleen. Moni ihminen kokee itsensä hyödylliseksi työelämäosallisuutensa kautta. Nämä kaikki heijastuvat hyvin suuressa määrin kokemukseen onnellisuudesta. Subjektiiivinen onnellisuus on yhteydessä hyväksytyksi tulemisen kokemukseen. Suvaitsevaisuus tekee hyväksymisestä helpompaa. Suvaitsevaisuus mahdollistaa uudellelaisille kohtaamisille avoimen ja myönteisen ilmapiirin. Tämä edesauttaa yhdenvertaisuuden tärkeyden ymmärtämistä ja monimuotoisuuden luonnollista läsnäoloa.

Lähteet

Painetut

Hansen, A. 2017. ADHD voimavarana - missä kohtaa kirjoa olet? Tukholma: Bonnier Fakta.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2018. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Jäntti, E. & Savinainen, R. (toim.). 2018. Nepsyt - erityistä elämää. Hämeenlinna: Karisto.

Kananen, J. 2017. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona. Opas opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittajalle. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House.

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro.

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Paanetoja, J. 2021. Työkyky työsuhteessa. Keuruu: Edita.

Paanetoja, J., Kröger, T. & Östman, P. 2016. Osatyökykyinen työntekijä. Vastauksia käytännön kysymyksiin. Helsinki: Kauppakamari.

Parikka, J., Halonen-Malliarakis, N. & Puustjärvi, A. 2020. Vaikeudesta voimaksi - neuropsykiatriset häiriöt ja niiden huomioiminen koulussa. 2.-3. painos. Keuruu: Otava.

Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Hämeenlinna: Kiipulasäätiö.

Pusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus: Tallinna.

Ratner, H. & Yusuf, D. 2015. Lasten ja nuorten ratkaisukeskeinen ohjaus ja neuvonta. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti.

Rintala, H. 2016. Liian ihmeellinen maailma? Asperger-ihmiset kertovat. Espoo: Myllylahti.

- Sandberg, E. 2018. ADHD ja oppimisen tuki. Huomioi yksilölliset tarpeet ja vahvuudet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Savikuja, T. & Puustjärvi, A (toim.). 2022. Nepsy-opas - tukea neuropsykiatrisiin haasteisiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämiss-prosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Varamäki, A. 2019. Future proof. Tulevaisuuden työkirja. Jyväskylä: Docendo.
- Veijalainen, Mika (toim.). 2004. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen laatustandardi. Helsinki: Vates-kirjat.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virta, M. & Salakari, A. 2018. ADHD-aikuisen selviytymisopas 2.0. Helsinki: Tammi.
- Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergbom, B., Airila, A. & Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka. Opas esimiehelle. Helsinki: Työterveyslaitos.

Sähköiset

- Aivoliitto. 2021. Kehityksellinen kielihäiriö aikuisiässä. Aivoliiton esite 6/2021. Viitattu 14.3.2023. https://dyaJETwym1cg9.cloudfront.net/assets/files/15160/kehityksellinen_kielihairio_aikuiset_a5_netti.pdf
- AOTA. The American Occupational Therapy Association. 2015. Addressing Sensory Integration and Sensory Processing Disorders Across the Lifespan: The role of occupational therapy. Viitattu 26.2.2023 https://www.aota.org/~media/Corporate/Files/AboutOT/Professionals/WhatsOT/CY/Fact-Sheets/FactSheet_SensoryIntegration.pdf
- Appelqvist-Schmidlechner, K., Lämsä, R. & Tuulio-Henriksson, A. 2018. Oma väylä - Kelan neuropsykiatrisen kuntoutuksen soveltuvuus, hyödyt ja koettu vaikuttavuus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia, 153/2018. Helsinki: Kela. Viitattu 1.3.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138019/Tutkimuksia153.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Arkkila, E., Smolander, S. & Laasonen, M. 2013. Monikielisyys ja kielellinen erityisvaikeus. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim: nro 2/2013. Viitattu 15.3.2023. <https://www.duo-decimlehti.fi/duo10756>
- Autismiliitto. 2022. HAASTE - apua haastavaan käyttäytymiseen. Viitattu 24.2.2023. <https://autismiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/haastemanuaali/>
- Autismiliitto. 2023a. Kehitykselliset neuropsykiatriset häiriöt. Viitattu 18.2.2023. <https://autismiliitto.fi/autismi/erilaista-autismia/neuropsykiatriset-hairiot/>
- Autismiliitto. 2023b. Perustietoa autismista. Viitattu 23.2.2023. <https://autismiliitto.fi/autismi/perustietoa-autismista/>
- Autismiliitto. 2023d. Sosiaalisen kanssakäymisen erityispiirteet. Viitattu 7.3.2023 <https://autismiliitto.fi/autismi/toimintakyky/sosiaalisen-kanssakaymisen-erityispiirteet/>
- Autismiliitto. 2023c. Toimintakyky. Viitattu 21.2.2023. <https://autismiliitto.fi/autismi/toimintakyky/>
- Esteetön rekrytointi. 2023. Sopivat tehtävät. Viitattu 12.4.2023 <http://esteetonrekrytointi.fi/sopivat-tehtavat/>
- EVA. 2021. Työn merkitys suomalaisille: raha, yhteiskunnallinen velvollisuus, itsensä kehittäminen ja yhteisöllisyys. Viitattu 17.2.2023. <https://www.eva.fi/blog/2019/11/18/tyon-merkitys-suomalaisille-raha-yhteiskunnallinen-velvollisuus-itsensa-kehittaminen-ja-yhteisollisyys/>
- Flippin, R. 2023. Hyperfocus: The ADHD Phenomenon of Intense Fixation. Attitude. Viitattu 21.2.2023 <https://www.additudemag.com/understanding-adhd-hyperfocus/>
- HE 198/2021. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi Työkanava Oy -nimisestä osakeyhtiöstä ja siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 5.3.2023. <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2021/20210198>
- Helsingin kaupunki. 2023. Työnantajan Helsinki-lisä. Viitattu 27.2.2023. <https://www.hel.fi/fi/yritykset-ja-tyo/tyonantajat/taloudelliset-tuet/tyonantajan-helsinki-lisa>
- Ihmisoikeudet.net. 2023. Työntekijöiden oikeudet. Viitattu 16.2.2023. <https://ihmisoikeudet.net/ihmisoikeudet/oikeus-tyohon/>
- Ihmisoikeusliitto. 2023. YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Viitattu 16.2.2023. <https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeudet/ihmisoikeuksien-julistus/>

Ilkka Haavisto. 2019. Rahan takia. Työ merkitsee suomalaiselle ensisijaisesti ansioita. EVA analyysi nro 77. Viitattu 17.2.2023. https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2019/11/eva_analyysi_no_77.pdf

IPS Employment Center. 2023. What is IPS? Viitattu 24.3.2023. <https://ipsworks.org/index.php/what-is-ips/>

Kela. 2023. Oma väylä -kuntoutus. Viitattu 23.2.2023. <https://www.kela.fi/oma-vayla-kuntoutus>

Kempainen, E., Mäkinen, K., Ojanperä, K., Ranta, A., Rauramo, P. & Simberg, S. 2018. Osa-työkykyisyys työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.3.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/osatyokykyisyys-tyoyhteisossa/>

Kiipulasäätiö. 2023c. Työhönvalmennus erityistä tukea tarvitseville. Viitattu 2.3.2023. <https://www.kiipula.fi/kiipulapalvelut/kuntoutus-ja-valmennuspalvelut/tyohonvalmennus-erityista-tukea-tarvitseville/>

Kiipulasäätiö. 2023a. Me olemme yhteiskunnallinen yritys. Viitattu 6.2.2023. <https://www.kiipula.fi/kiipulasaation-organisaatio-ja-toiminta/yhteiskunnallinen-yritys/>

Kiipulasäätiö. 2023b. Strategia 2021-2023. Viitattu 6.2.2023. <https://www.kiipula.fi/kiipulasaatio/strategia-2021-2023/>

Kiipulasäätiö. 2023c. Nepsy-valmentaja-koulutus. Viitattu 6.5.2023. <https://www.kiipula.fi/kiipulapalvelut/asiantuntijapalvelut/nepsy-valmentajakoulutus/>

Klemelä, J. 2018. Vaikuttavuutta työn muotoilulla. Ratko-mallin analyysi Social Return on Investment -menetelmällä. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö (Vamlas) 11/2018. Viitattu 12.4.2023. https://vamlas.fi/wp-content/uploads/2019/02/sroi-raportti_a4_taitto_final.pdf

Korkeamäki, J. 2010. Aikuisten oppimisvaikeudet. Näkökulmia selviytymiseen. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 83/2010. Viitattu 16.3.2023. https://oppimisvaikeus.fi/assets/files/2017/05/Aikuisten_oppimisvaikeudet_Nakokulmia_selviytymiseen.pdf

Kuntaliitto. 2019. Työhönvalmennuksen palvelumuotoilu - Palvelumuotoilun näkökulmia työhönvalmennuksen kehittämistyön tueksi. Loppuraportti: PowerPoint -esitys. Viitattu 2.3.2023. https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/TyVA_palvelumuotoilu-loppuraportti.pdf

Kuntoutussäätiö. 2021. Perustietoa oppimisvaikeuksista. Viitattu 16.3.2023 <https://oppimisvaikeus.fi/tietoa/perustietoa-kehityksellisista-oppimisvaikeuksista/>

- Käypä hoito -suositus. 2021. ADHD (aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö). Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Suomen Lastenneurologisen yhdistys ry:n, Suomen Lastenpsykiatriyhdistyksen ja Suomen Nuorisopsykiatrisen yhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 29.12.2022. <https://www.kaypahoito.fi/hoi50061#K1>
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. 916/2012. Viitattu 27.2.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. 1366/2014. Palkkatuki. Viitattu 27.2.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. 548/2017. Viitattu 6.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>
- Lampela, Kristiina. 2018. Mitä työ sinulle merkitsee? Työelämän psykologiaa. Viitattu 17.2.2023 <https://kollega.fi/2018/12/mita-tyo-sinulle-merkitsee/>
- Leinonen, P. 2019. Yritys- ja työnantajayhteistyön kymmenen käskyä. Blogi-kirjoitus. Viitattu 21.3.2023. <https://vamlas.fi/yritys-ja-tyonantajayhteistyon-kymmenen-kaskya/>
- Leinonen, P. 2023. Työnantajälähtöiset palvelut - ratkaisuja osatyökykyisten työllistämiseen. Webinaari 7.2.2023. [TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ -WEBINAARI-20230207_090646-Kokouksen tallenne.mp4](#)
- Leivonen, S., Sourander, A., Voutilainen, A. & Leppämäki, S. 2015. Touretten oireyhtymä - monimuotoinen sairaus, yksilöllinen hoidon tarve. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim: nro 11/2015. Viitattu 23.2.2023. <https://www.duodecimlehti.fi/duo12283>
- Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi. Valtioneuvosto 2022. Viitattu 29.12.2022. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>
- Martimo, K. 2020. Osittain vai riittävän työkykyinen? Blogi-kirjoitus. Viitattu 6.3.2023. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/>
- Nicholsonová, L., Ferragut, R., Majorino, P., Cañas, J., Zambelli, S., Langensiepen, K. & Gusmão, J. 2021. Autism and inclusive employment. European Parliament. Parliamentary question - O-000017/2021. Viitattu 1.3.2023. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017_EN.html

Niilo Mäki Instituutti. 2023. Usein kysytyt kysymykset. Tietoa hahmotushäiriöistä. Viitattu 17.3.2023. <https://www.hahku.fi/usein-kysytyt-kysymykset/>

NäeNepsy. 2023. Tietoa neurokirjosta. Viitattu 22.2.2023. <https://naenepsy.fi/tietoa/>

Närhi, V. & Virta, M. 2016. Toiminnanohjauksen ongelmat ja ADHD. Käypähoito. Viitattu 7.3.2023. <https://www.kaypahoito.fi/nix00963>

Pajula, P. 2017. Näyttämisen halu vahvistui. Touretten oireyhtymän varjossa. Kyvyt käyttöön 2/2017, 4-6. Vates säätiö. http://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-yms/kk_lehdet/vates_kk2.17_web01.pdf

Pakarinen, J. 2016. Osatyökykyiset - keistä ja mistä puhutaan? Vates säätiö. PowerPoint -esitys. Viitattu 5.3.2023. <https://www.vates.fi/media/tiedollavaikuttaminen/2016-03-08-pakarinen-etk.pdf>

Pelo, M. 2021. Kun työ tuntuu merkitykselliseltä, se vaikuttaa suoraan hyvinvointiin ja terveyteen - omaa työtään voi tuunata mielekkäämmäksi. Akuutti. Viitattu 16.2.2023. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2021/03/10/kun-tyo-tuntuu-merkitykselliselta-se-vaikuttaa-suoraan-hyvinvointiin-ja>

Perämäki, R. 2019. Kehitykselliset neuropsykiatriset häiriöt. SeAMK opiskeluterveydenhuolto. PowerPoint -esitys 21.11.2019. Viitattu 17.3.2023. https://www.epshp.fi/files/11851/Kehitykselliset_neuropsykiatriset_hairiot_21.11.2019.pdf

Puustjärvi, A. 2019. Neuropsykiatrinen valmennus. Käypähoito. Viitattu 6.3.2023. <https://www.kaypahoito.fi/nix01018>

Raivio, H. & Nykänen, N. 2014. Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä - yhdenvertaisuutta vai aktivointia? Sosiaalisten oikeuksien ja vastikkeellisuuden ristivetoa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden edistämässä. Työpaperi 14/2014. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126356/URN_ISBN_978-952-302-171-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ratkaisu- ja voimavaruusautuneiden menetelmien edistämisyhdistys ry. 2023. Ratkaisukeisyys pähkinänkuoressa. Mistä ratkaisu- ja voimavaruusautuneisuudessa ("ratkesissa") on kyse? Viitattu 3.3.2023. <https://ratkes.fi/yhdistys/>

Rissanen, P. 1994. Ammatillisen kuntoutuksen uudet tuulet. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim: 1994;110(15):1473-. Viitattu 5.3.2023. <https://www.duodecimlehti.fi/duo40325>

- Sarkkinen, M. 2016. ”Työ antaa jotain sellaista, mitä rahalla ei voi korvata”. Työpiste -verkolehti. Työterveyslaitos. Viitattu 16.2.2023. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyo-antaa-jotain-sellaista-mita-rahalla-ei-voi-korvata>
- Sensorisen Integraation Häiriön Terapian Yhdistys ry. 2020. Linkit ja sanasto. Viitattu 24.2.2023. <https://sity.fi/linkit-ja-sanasto/>
- Seppälä, H. 2022. Toimintakyvyn näkökulma. Vernerinet.net. Viitattu 1.3.2023. <https://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>
- Socada, L. 2020. Autismikirjon häiriöt. Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto. Viitattu 23.2.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00355>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Työkykyohjelma. Viitattu 30.12.2022. <https://stm.fi/tyokykyohjelma>
- STM. 2020. Työttömien työnhakijoiden määrä lisääntyi tammikuussa. Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote 25.2.2020. Viitattu 27.2.2023. <https://stm.fi/-/1410877/tyottomien-tyonhakijoiden-maara-lisaantyi-tammikuussa>
- STM. 2022. Työkykyohjelma. Viitattu 1.3.2023. <https://stm.fi/tyokykyohjelma>
- Suomen perustuslaki. 731/1999. Oikeus työhön ja elinkeinovapaus. Viitattu 16.2.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- TE-palvelut. 2022. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Viitattu 1.3.2023. <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset>
- TE-palvelut. 2023. Usein kysytyt kysymykset uudesta asiakaspalvelumallista. Viitattu 27.2.2023. <https://toimistot.te-palvelut.fi/usein-kysytyt-kysymykset-uudesta-asiakaspalvelumallista>
- Terveyskylä. 2021a. Moniammatillinen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi. Viitattu 1.3.2023. <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/ty%C3%B6kyvyn-tukeminen/ty%C3%B6kyvyn-edist%C3%A4minen-ja-kuntoutus/moniammatillinen-ty%C3%B6kyvyn-ja-kuntoutustarpeen-arviointi>
- Terveyskylä. 2021b. Toiminnanohjauksen häiriöt. Viitattu 7.3.2023. <https://www.terveyskyla.fi/aivotalo/aivot-ja-toimintakyky/toiminnanohjaus/toiminnanohjauksen-h%C3%A4iri%C3%B6t>

THL. 2022. Lainsäädäntö edellyttää toimintakyvyn arviointia. Viitattu 1.3.2023.

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/toimintakyvyn-arviointi/lainsaadanto-edellyttaa-laadukasta-arviointia>

TTL. 2023. Työkyky. Viitattu 1.3.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Tukea arkeen. 2021a. Aistiherkkydet. Viitattu 24.2.2023. <https://www.nepsyarki.com/aistiherkkyys/>

Tukea arkeen. 2021b. Toiminnanohjaus. Viitattu 5.3.2023. <https://www.nepsyarki.com/toiminnanohjaus/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen. Viitattu 28.2.2023. <https://tem.fi/palkkatuki>

Työmarkkinatori. 2022a. Työolosuhteiden järjestelytuki. Viitattu 27.2.2023. <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/0a03f570-1b5b-4472-ad4b-9c3e1244fa0f/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki>

Työmarkkinatori. 2022b. Työvoimakoulutus. Viitattu 6.3.2023. <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/0f43cc47-de92-4f1e-b3a8-b3524b32cb92/tyovoimakoulutus>

Työterveyslaitos. 2023a. Mikä on Kykyviisari®? Viitattu 4.3.2023. <https://sivusto.kykyviisari.fi/tietoa-kykyviisarista/mika-on-kykyviisari/>

Työterveyslaitos. 2023b. Työterveys. Henkinen kuormitus. Viitattu 22.2.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/rakennusalan-ammattikohtaiset-tyopaikkaselvitykset-rats/henkinen-kuormitus>

Työturvallisuuskeskus. 2023. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Viitattu 13.3.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo/>

Valtioneuvosto. 2022. Palkkatuen taloudelliset vaikutukset arvioitu perusteellisesti. Viitattu 28.2.2023. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/palkkatuen-taloudelliset-vaikutukset-arvioitu-perusteellisesti>

Vamlas. 2023. Imba- ja Melba -arvointimenetelmä. Viitattu 1.3.2023 <https://vamlas.fi/imba-ja-melba/>

Vamlas. 2013. IMBA ja Melba väline työn ja ihmisen kohtaamiseen. Viitattu 1.3.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=1JsUXF7Lfd0&t=30s>

Vates. 2023. Työllistämisen kuntalisät ja palkkiot. Viitattu 27.2.2023. <https://www.vates.fi/tietopaketit/aluepaattajat/kuntalisat-ja-palkkiot-tyonantajalle.html>

Vallimies-Honkanen, M. 2023. Työhönvalmennus - onnistumisen mahdollistaja. Blogikirjoitus. Siun soten blogit. Viitattu 2.3.2023. <https://www.siunsote.fi/-/tyohonvalmennus-onnistumisen-mahdollistaja>

Verrattu.fi. 2023. Palkkatuki. Viitattu 28.2.2023 <https://verrattu.fi/palkkatuki/>

Vähäkuopus, N. 2022. Palkkatuki on tepsivä täsmälääke elämän murroksissa. Uudenmaan TE-toimisto. Viitattu 28.2.2023 <https://tyotanakyvissa.fi/palkkatuki-on-tepsiva-tasmalaake-elaman-murroksissa/>

Yhdenvertaisuus.fi. 2023. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan. Viitattu 13.3.2023. <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>

Yhdenvertaisuuslaki. 1325/2014. Viitattu 13.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

YLE. 23.4.2023. Orpo haluaa 100 000 uutta työllistä - näin tempu tehdään. Viitattu 6.5.2023. <https://yle.fi/a/74-20028254>

Ylisirkka, M., Paloniemi, M. & Määttä, S. 2022. Täsmätyökyky - sopivaa työtä kaikille. Ammatitopisto Luovi. Blogikirjoitus. Viitattu 6.3.2023. <https://luovi.fi/2022/04/tasmatyokyky/>

Ylä-Tuuhonen, M. 2023. Työllistämisen kuntalisä madaltaa työnantajien rekrytointikynnystä - "Taloudellinen tuki on äärettömän merkityksellistä". Kuntalehti. Viitattu 27.2.2023. <https://kuntalehti.fi/uutiset/talous/tyollistamisen-kuntalisa-madaltaa-tyonantajien-rekrytointikynnysta-taloudellinen-tuki-on-aarettoman-merkityksellista/>

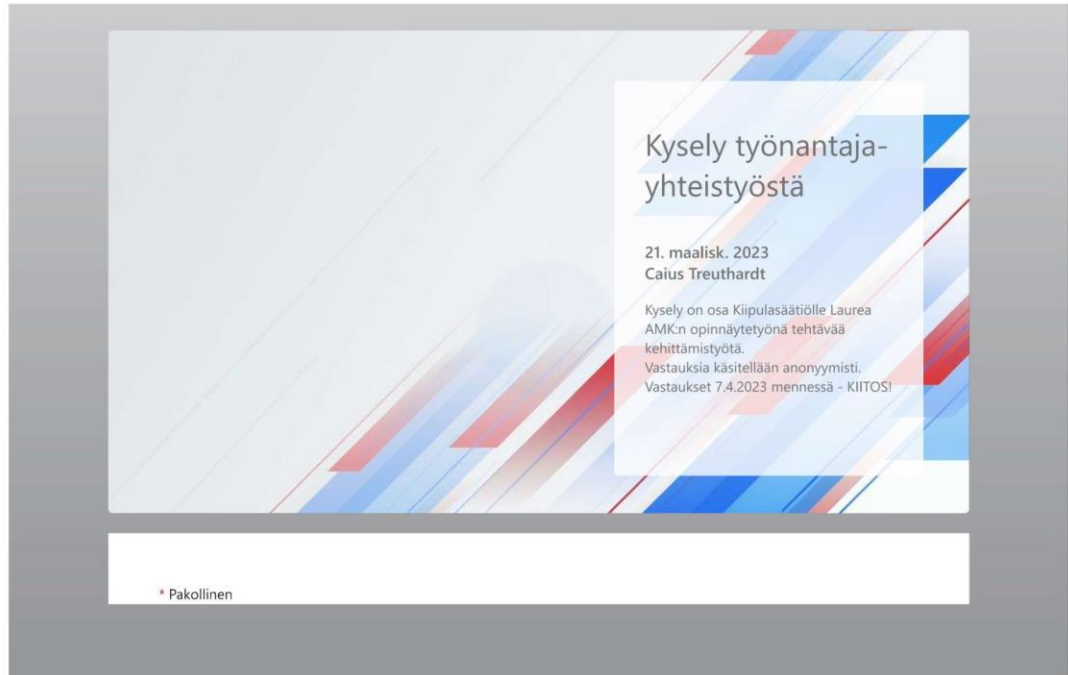
Julkaisemattomat

TE-palvelut. 2020. Työhönvalmennuksen toteutuksen ohjeet palveluntuottajalle 2020-2021. Palvelutuote 3: erityisen tuen avulla työhön ja koulutukseen ohjaava työhönvalmennus. Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimisto.

Liitteet

Liite 1: Kehittämistyön taustakysely Kiipulan työhönvalmentajille	77
Liite 2: Työnantajayhteistyö - opas työhönvalmentajille	80

Liite 1: Kehittämistyön taustakysely Kiipulan työhönvalmentajille



1. Mikä on työhönvalmennuksen perustehtävä (lyhyesti)? *

2. Miksi työhönvalmentajan pitäisi tehdä yhteistyötä työnantajien kanssa? *

3. Mikä työnantajayhteistyössä on mielestäsi tärkeää? *

4. Miten toteutat työnantajajhteistyötä? *

5. Mikä sinulle edustaa valmennustyön näkökulmasta laatua työnantajajhteistyössä? *

6. Mitä työnantajajhteistyössä pitäisi mielestäsi tehdä toisin? *

7. Miten kehittäisit työnantajajhteistyötä työhönvalmennuksen näkökulmasta? *

8. Mitä tietoutta työhönvalmentajan tulisi mielestäsi kyetä kertomaan työnantajalle? *

9. Millä tavalla markkinoit nepsy-työhönvalmennusta työnantajille? *

10. Minkälaisia taitoja tai osaamista työhönvalmentaja tarvitsee nepsy-asiakastyössä? *

11. Mitä osaamista työhönvalmentaja tarvitsee auttaakseen työnantajaa nepsy-asiakkaan työllistämässä? *

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

 Microsoft Forms

TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ

- OPAS TYÖHÖNVALMENTAJALLE

Tähän oppaaseen on koottu keskeisiä asioita neuromonimuotoisen henkilön työllistämisen tueksi. Neuvot ja huomiot ovat yleisluonteisia, koska jokaisen valmennusasiakkaan työelämävalmiudet ovat aina yksilöllisiä.

Opas pyrkii rohkaisemaan työhönvalmentajia kehittämään työnantajayhteistyö-osaamistaan ja tuomaan monimuotoisen työllistämisen tueksi tietoa onnistumisen tarinoiden syntymisen tueksi. Rekrytointi on työnantajalle sijoitus, jonka täytyy olla jollain tavalla kannattava.

Työhönvalmentaja on erilaisten työllistymisen kannattavien ratkaisujen asiantuntija. Työhönvalmennus on sekä henkilökohtainen etuus että yhteisöllinen etu.

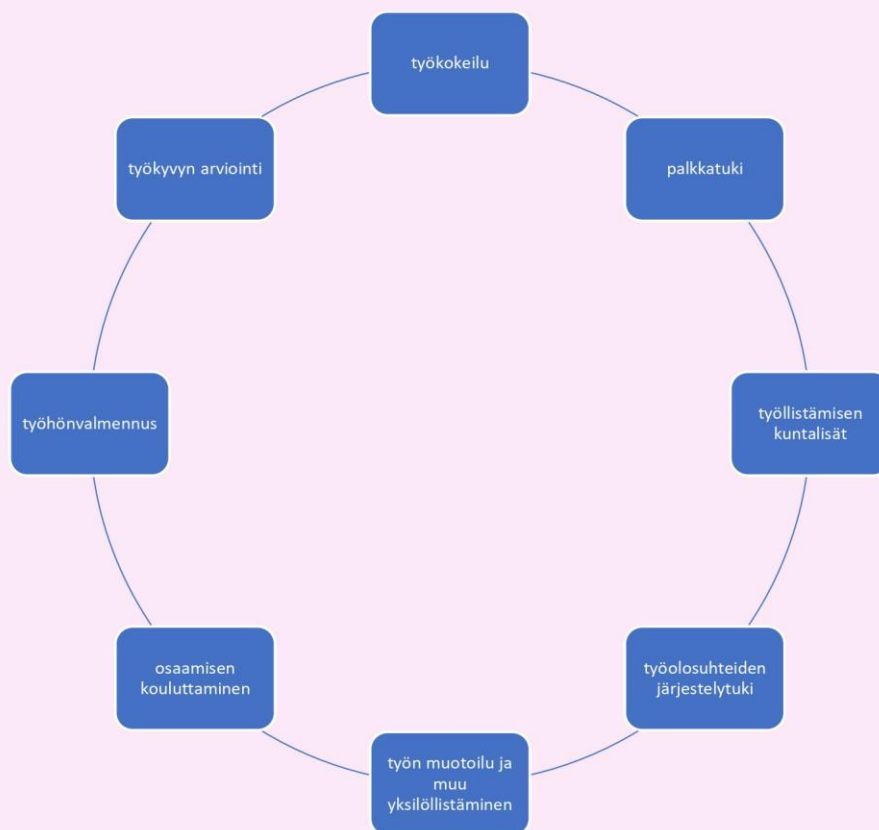
1. MONIMUOTOISEN REKRYTOINNIN ETUJA

Työnantajan kanssa on tärkeää käydä keskustelua monimuotoisuuden hyödyistä yrityksen tulokselle, imagolle ja työhyvinvoinnille. Seuraavat näkökulmat auttavat työhönvalmentajaa konkretisoimaan monimuotoisen rekrytoinnin hyödyt työnantajalle.

- lisää tuottavuutta
- laajentaa ongelmanratkaisukykyä uuden osaamisen ja ajattelun kautta
- mahdollistaa uusia tapoja tehdä työtä
- edistää työyhteisön suvaitsevaisuutta
- luo myönteistä ilmapiiriä
- kasvattaa työntekijöiden halua sitoutua
- lisää reagointivalmiutta muutostilanteissa
- auttaa varautumaan ja ennakoimaan tulevaisuuden tarpeisiin
- tukee luovan osaamis pääoman kasvua
- heijastaa vastuullisia arvoja, joka lisää myönteistä yritysimagea ja työnantajakuva

2. TYÖLLISTÄMISEN MONENLAISET TUET

Yhteiskunta kannustaa työnantajia kaiken työkyvyn työllistämisen mahdollisuuksien arvioimiseen ja edistämiseen. Monimuotoisen rekrytoinnin tueksi on tarjolla yksilölliset lähtökohdat tunnistavaa tukea. Työnantajalle nämä ovat usein tuntemattomia ja he ottavat mielellään vastaan tietoa niiden luonteesta ja hakumenettelyistä. Työhönvalmentaja arvioi työnantajan kanssa onko tarvittava tuen muoto itsenäinen vai koostuuko se eri tukimuotojen yhdistelmästä.



Treuthardt, C. 2023. Työnantajayhteistyö työhönvalmennuksessa neuropsykiatrisessa asiakasviitekehyksessä. Opinnäytetyö. Laurea AMK.

3. TYÖHÖNVALMENNUS REKRYTOINNIN TUKENA

Työhönvalmentaja on työnhakijan osaamisen ja työnantajan työvoimatarpeen yhteensovittamisen asiantuntija. Työhönvalmentaja verkostoituu kattavasti kaikkien yhteiskunnan työllistävien toimijoiden kanssa, jotta hänen tarjoamansa palvelu tunnustetaan ja sitä osataan käyttää.

Aktiivinen vuoropuhelu työnantajan kanssa auttaa erilaisten rekryointitarpeiden tunnistamisessa. Lisäksi työhönvalmentaja tutustuu työnhakijan osaamiseen, sekä sen hyödyntämiseen ja kehittämiseen liittyviin toiveisiin ja tavoitteisiin. Työnantaja hyötyy tästä osaamisen tunnistamisesta uutta työvoimaa rekrytoidessaan. Työhönvalmentaja tuntee työn järjestämisen moninaisia tapoja ja tukee työnantajaa löytämään täsmätyöntekijöitä tarpeisiinsa.

Työhönvalmentajan
tuki työnantajalle

Aktiivinen verkostoituminen ja työnantajien kontaktointi

Jalkautuva työote

Työnantajan perehdyttäminen yksilöllisten työllistämispolkujen tuomiin mahdollisuuksiin

Työhönvalmennuksen rooli työnantajan ja työyhteisön tukena

Valmentautujan tunnistetun osaamisen ja tavoitteiden esillä pitäminen

Ratkaisukeskeinen työote

Osatyökykyisen työllistämisen kokonaisvaltainen tuki

Täsmätyöntekijyyden edistäminen – työn vaatimusten ja tekijän osaamisen kohtaaminen

Työn järjestämisen uudet innovaatiot

Työnantajan epävarmuuden ja epätietoisuuden poistaminen

Treuthardt, C. 2023. Työnantajayhteistyö työhönvalmennuksessa neuropsykiatrisessa asiakasviitekehyksessä. Opinnäytetyö. Laurea AMK.



4. NEPSY – HYÖDYLLISTÄ TIETOA TYÖNANTAJALLE

Rekrytoitaessa terveysperusteiset tekijät ovat merkityksellisiä vain silloin, kun ne ovat yhteydessä kyseisessä tehtävässä edellytettävään työ- ja toimintakykyyn. Kehityksellisiin neuropsykiatrisiin oireyhtymiin ja ominaisuuksiin liittyy tunnetusti paljon ennakkoluuloisuutta. Sen taustalla ovat pääsääntöisesti tietämättömyys niiden luonteesta tai yleiset stereotyyptit.

Työhönvalmennuksen tuella työnantajaa tuetaan näiden aina yksilöllisten ominaisuuksien voimavaralähtöisessä tunnistamisessa ja hyödyntämisessä. Työn uudelleenjärjestelyllisiä ratkaisuja tehdään, jotta henkilöllä olisi mahdollisuus suoriutua työstä omalla täydellä työkykynsä mukaisella panoksellaan.



Kehitykselliset neuropsykiatriset häiriöt voidaan nähdä yksilöllisenä tapana hahmottaa ja tulkita maailmaa. Niiden oireet ovat aina yksilöllisiä. Suhteessa tavoiteltuun työhön ne voidaan nähdä vahvuuksina tai haasteina, esimerkiksi:

Voimavaroja Haasteita

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> keskittymiskyky	<input type="checkbox"/> tarkkaavuuden vaikeudet
<input type="checkbox"/> tarkkuus	<input type="checkbox"/> toiminnanohjauksen vaikeudet
<input type="checkbox"/> ongelmanratkaisukyky	<input type="checkbox"/> muistivaikeudet
<input type="checkbox"/> hyvä muisti	<input type="checkbox"/> tunne-elämän ja sosiaalisen kanssakäymisen vaikeudet
<input type="checkbox"/> intohimo	<input type="checkbox"/> oppimisvaikeudet
<input type="checkbox"/> luovuus	<input type="checkbox"/> aistitoimintojen ja sensorisen integraation poikkeavuudet
<input type="checkbox"/> verbaalinen kyvykyys	<input type="checkbox"/> impulssikontrollin haasteet
<input type="checkbox"/> empaattisuus	<input type="checkbox"/> kuormitusherkkyys
<input type="checkbox"/> pitkäjänteisyys	<input type="checkbox"/> hahmottamisen vaikeudet

Treuthardt, C. 2023. Työnantajayhteistyö työhönvalmennuksessa neuropsykiatrisessa asiakasviitekehityksessä. Opinnäytetyö. Laurea AMK.