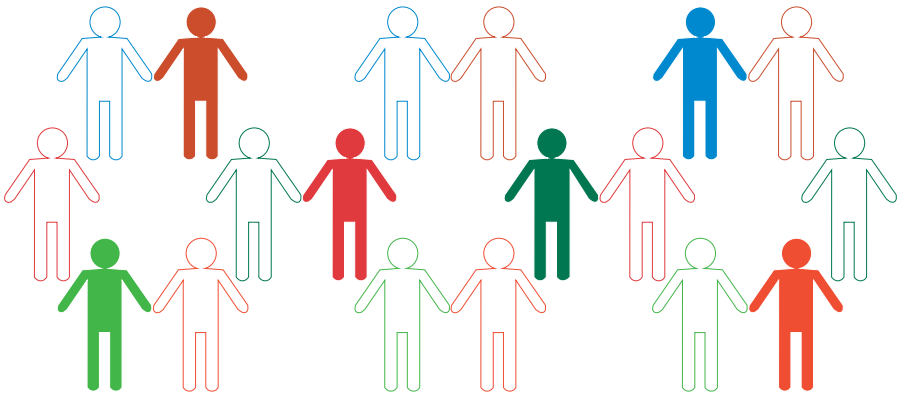


Työtä tekijälle – vaikutukset näkyviksi



*Toiveista tekoihin -projekti 2012–2013
Teot tutuiksi -projekti 2013–2015*

Osatyökykyisyys

- Osatyökykyisyydellä tarkoitetaan sellaista toimintakyvyn vajausta, josta on haittaa jonkin työn tekemiselle.
- Oikeilla toimilla ja tuella tätä haittaa voidaan vähentää tai poistaa se kokonaan.
- Osatyökykyinen työntekijä ei ole työkyvytön. Hänellä on ammatitaitoa ja osaamista oman koulutuksensa ja työkokemuksensa mukaan.
- Osatyökykyiset työntekijät eivät myöskään ole yhtenäinen ryhmä. Kuka tahansa voi menettää osan työkyvystään. Vastaavasti myös työntekijän työkyky voi palautua.

Harkitsetko työpaikan tarjoamista osatyökykyiselle työntekijälle?

Rekrytointipäätös on eräs merkittävimmistä päätöksistä, joita työnantaja tekee. Osatyökykyisen työntekijän rekrytoinnissa on usein selviteltäviä asioita, jotka voivat liittyä ennakkoluuloihin, asenteisiin tai yleiseen tietämättömyyteen.

Voi olla, että työnantaja ei ehdi alkaa edes harkita osatyökykyisen työpanoksen käyttämistä. Näin organisaatio saattaa menettää työhön sitoutuneen, motivoituneen, osaavan ja työyhteisöön sopivan työntekijän.

Osatyökykyisen palkkaaminen

Mitä vaikutuksia yritykselle tai työpaikan toiminnalle voi olla osatyökykyisen palkkaamisesta?

Vaikutuksia voidaan tarkastella esim. seuraavista näkökulmista:

1. taloudelliset
2. työtehtäviin ja työyhteisöön liittyvät
3. asiakkaisiin ja yrityskuvaan liittyvät



Mukailtu Vates-säätiö 2013

”Avoimilla työmarkkinoilla löytyy työtä myös vammaisille ja osatyökkyisille, kun asiaan sitoudutaan.”

(Yrityskysely Vates 2011)

Työkyvyn vajausta voidaan kompensoida!

Kun henkilön työkykyä vahvistetaan, saadaan työkyky sopivaan tehtävään täysimääräisesti käyttöön

I Taloudelliset vaikutukset työnantajalle

Työnantajalle on tarjolla monenlaista tukea ja apua tarjotessaan työpaikkaa osatyökykyiselle. Koska osatyökykyisyys on aina yksilöllinen asia, erilaiset tukimuodot täytyy selvittää jokaisen työntekijän kohdalla erikseen.

Esimerkkejä:

- TE-toimisto voi myöntää **palkkatukea** työnantajalle työntekijän palkkakustannuksiin, jos palkattavan ammattitaito selvästi vaatii kohdentamista ja ajantasaistamista esimerkiksi sairauden, vamman tai muun syyn johdosta.
- Kela on vastuussa vaikeavammaisten henkilöiden työhön ja opiskeluun liittyvien kalliiden ja teknisesti vaativien henkilökohtaisten **apuvälineiden kustannuksista**. Liikenne- ja tapaturmavakuuttajat korvaavat myös työhön liittyviä apuvälineitä ja laitteita, jos niiden tarve johtuu korvattavasta vahingosta. Apuvälineiden myöntäminen perustuu aina henkilön tarpeeseen.
- TE-toimisto voi myöntää harkinnanvaraista **työolosuhteiden järjestelytukea** vammaisen tai sairaan henkilön työllistymisen tai työssäpysymisen tukemiseksi. Työolosuhteiden järjestelytuella voidaan korvata työpaikalla työvälineitä tai kalusteita tai työpaikan olosuhteisiin tehtäviä muutoksia, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi. Työhallinto voi tukea työnantajaa työolosuhteiden järjestelytuella, joka kohdistuu koneisiin, välineisiin, menetelmiin ja yleensäkin työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin sekä toisen työntekijän tarjoamaan apuun.
- **Eläkkeen ja palkan yhteensovittaminen** on mahdollista.
- **Työhönvalmentaja** on erinomainen apu esimerkiksi työtehtävien räätelöinnissä. Työhönvalmentaja toimii sekä työntekijän että työyhteisön tukena.
- **Työkokeilujaksolla** työnantajan on mahdollista selvittää, soveltuuko työntekijä tehtäviin. Samoin opiskelun aikana työssäoppimisyksiköt tarjoavat työnantajalle mahdollisuuden todeta, onko henkilö soveltuva työpaikalla tarjolla oleviin tehtäviin.

Osatyökykyiset työntekijät ovat usein hyvin koulutettuja, erittäin motivoituneita ja sitoutuneita työhönsä. Hyvä perehdytys, tarvittavat muutokset työolosuhteissa, ohjaus ja neuvonta: kaiken kaikkiaan normaali hyvä työnjohto ja esimiestyö ovat tärkeitä mahdollisten riskien ennaltaehkäisyssä.

II Työtehtäviin ja työyhteisöön liittyvät vaikutukset

1. Millaisia työtehtäviä osatyökykyinen työntekijä voi tehdä?

- Osatyökykyiset työntekijät eivät ole yhtenäinen joukko!
- Jokainen tekee työtä oman osaamisena ja ammattitaitonsa mukaan.
- Tärkeintä on että sopiva työtehtävä ja osaaminen kohtaavat – aivan kuten työelämässä muutenkin!

2. Miten työkyvyn vajausta voi kompensoida?

Työpaikalla voidaan tehdä monia asioita, esimerkiksi

- muuttaa työskentelyoloja,
- muokata työtehtäviä,
- säädellä työaika,
- hankkia tukea perehdytykseen ja kompensatiota palkkakuluihin.

3. Miten sopivia työtehtäviä löytää?

Yksi mahdollisuus on työanalyysin avulla kartoittaa työpaikalta erityistä tukea tarvitseville henkilöille soveltuvia työtehtäviä. Se auttaa tekemään näkyväksi työn luonnetta ja työn ammattitaidolle ja työkyvylle asettamia vaatimuksia. Tehtävistä saatua tietoa voidaan hyödyntää myös töiden suunnittelussa, uudelleen organisoinnissa tai työntekijöiden perehdyttämisessä.

4. Voiko osatyökykyinen työntekijä työskennellä millaisessa työympäristössä vain? Onko esim. työturvallisuus otettava erityisesti huomioon?

- Osatyökykyiset työntekijät eivät ole yhtenäinen joukko, joten työympäristössä on hyvä ottaa huomioon erilaisia asioita, kuten esteettömyys ja ohjeiden ymmärrettävyys.
- Useimmiten kuitenkin riittää normaali työturvallisuuden huomiointi!

5. Miten työyhteisöissä suhtaudutaan osatyökykyiseen työtoveriin?
- ”Vammaiset ja osatyökykyiset työtoverit työyhteisössä edistävät erilaisuuden ymmärtämistä ja hyväksyntää, mikä edistää työyhteisön moninaisuutta.” (Vates-säätiön yritys­kysely v. 2011)
 - Ihminen itse, osaaminen ja ammattitaito ratkaisevat, ei vamma tai sairaus!

Työnantajalle tarjotaan osatyökykyisen työntekijän työllistämisessä tarpeellista tietoa ja tukea, esimerkiksi **Valmiina vastaanottamaan – valmennusta työyhteisölle.**

III Asiakkaisiin ja yrityskuvaan liittyvät vaikutukset

1. Miten asiakkaat suhtautuvat osatyökykyiseen työntekijään?
 - Usein työnantajat haluavat, että henkilökunta on yhtä moninaista kuin on asiakaskuntakin.
 - Hyvä asiakaspalvelu, ammattitaito ja osaaminen ratkaisevat tässäkin asiassa, ei vamma tai sairaus.
2. Tuoko osatyökykyinen työntekijä lisäarvoa yrityksen palvelu- tai tuotetarjontaan?
 - Erityisesti palvelualalla työntekijät vaikuttavat asiakaskokemukseen ja sitä kautta palvelutarjontaan.
 - Erilaiset ihmiset näkevät asioita eri tavoin.
 - Jopa uusia tuote- tai palveluideoita syntyy erilaisten ihmisten kohdatessa.
3. Miten osatyökykyinen työntekijä vaikuttaa yrityksen imagoon ja yrityskuvaan?
 - Yritykset, joille yhteiskuntavastuu ja toiminnan eettisyys ovat tärkeitä asioita, ovat valmiimpia tarjoamaan työtä myös osatyökykyisille työntekijöille.
 - Tällä on todettu olevan myönteinen vaikutus yrityskuvaan kokonaisuudessaan.

Toiveista tekoihin -hanke 2012–2013 sekä jatkohanke Teot tutuiksi 2013–2015
Mukana Ammattiopisto Luovi, Bovallius-ammattiopisto, Helsingin Diakoniaopisto, Keskuspuiston ammattiopisto, Kiipulan ammattiopisto ja Oulun seudun ammattiopisto. Hankkeita rahoittaa Opetushallitus ja niillä toteutetaan työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää.

Lisätietoja:

www.luovi.fi

www.bovallius.fi

www.hdo.fi

www.keskuspuisto.fi

www.kiipula.fi

www.osao.fi

