

xtra

Kyvyt käyttöön

Mahdollisuus
reiluun
rekrytointiin

Työhön-
valmentajilla
osaava verkosto

Laatua ja
tuottavuutta
tasatahtiin

**Työkykykonsultin ja
esimiehen yhteistyö
HOK-Elannossa**

VÄHENTÄÄ

SAIRAUSPOISSAOLOJA



Antero Levänen
henkilöstöjohtaja
HOK-Elanto

Monimuotoisuuden lähteillä

TUTKIMUSTEN MUKAAN SUOMALAISET KÄYTTÄVÄT mielellään sellaisten yritysten palveluja, jotka toimivat vastuullisesti. Tehokkain eettinen normisto yrityksille tuleekin markkinoilta. Myös työelämän tutkijat uskovat, että henkilöstön hyvinvoinnista tulee jatkossa yrityksille yhä merkittävämpi kilpailutekijä.

Työhyvinvoinnin ympärille on viime vuosina kehittynyt monipuolista liiketoimintaa ja koulutustarjontaa. Myös työterveyshuollot ovat nousseet näkyvämpään rooliin ja ne ovat alkaneet tarjota laajempia palvelukokonaisuuksia yrityksille.

Työkykyjohtaminen on tullut osaksi yritysten arkea ja se on nostettu monissa yrityksessä henkilöstöstrategian painopistealueeksi henkilöstön kehittämisen ja saatavuuden rinnalle. Henkilöstöjohtamisen ja työkykyjohtamisen ammattilaisilla on tietysti keskeinen rooli näiden työkykyohjelmien kehittämisessä ja eteenpäin viemisessä. Tulee kuitenkin muistaa, että varsinaiset tulokset saavutetaan työpaikan omilla toimenpiteillä.

Työolojen ja työtehtävien muokkaaminen, yksilöllinen rekrytointi sekä työssä jaksamisen ja työhön paluun tukeminen mahdollistavat työelämäosallisuuden lähes jokaiselle. Me kaikki olemme työkykyisiä oikean tyypin työhön. Haasteemme on löytää tuo kullekin sopiva oikean tyypinen työ.

Monimuotoisessa työyhteisössä paikkansa löytävät niin juniorit kuin seniorit sekä osatyökykyiset ja vammaiset henkilöt. Työntekijän elämäntilanteet vaikuttavat hänen työkykyynsä, joten myös työtehtävien tulee jollain tavalla joustaa tilanteen niin vaatiessa. Kannattaa muistaa, että jokainen meistä tarvitsee työn mukautuksia jossain työelinkaarensa vaiheessa.

Tähän julkaisuun on koottu erilaisia kirjoituksia ja artikkeleita työkykyjohtamisesta sekä osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistämisestä. Näiden esimerkkien myötä kannustan kaikkia työnantajia edistämään monimuotoisuutta omissa organisaatioissaan. Siellä missä on tahto, on myös ratkaisu!

Extra Kyvyt käyttöön

sisältö

VATESIN EXTRAJULKAISU YRITYSTEN HR-HENKILÖILLE

Kyvyt Käyttöön on vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen erikoisaikakauslehti. Kyvyt Käyttöön -lehti on maksuton ja ilmestyy kolme kertaa vuodessa.

JULKAISIJA
VATES-säätiö
PL 40, Oltermannintie 8, 00621 Helsinki
Puh 09 7527 551
Faksi 09 7527 5521
www.vates.fi

PÄÄTOIMITTAJA
Marjatta Varanka

Kyvyt Käyttöön eXtra
Kyvyt Käyttöön eXtra 14.5.2013 on erikoisnumero henkilöstöpäättäjille.

TOIMITUSSIHTEERI
Anja Mertanen
TyömarkkinaViestintä -projekti
Puh. 0500 425 729
anja.mertanen@vates.fi

SISÄLTÖRYHMÄ
Anne Korhonen ja Jukka Lindberg

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

ULKOASU
Minna Ruusinen / Miks' ei! Oy

KANNEN KUVA
Karoliina Paatos

PAINOPAikka
Savion Kirjapaino OY

PAINOS 5 000 kpl



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



RODEO

| | |
|---|----|
| Alkusanat: Monimuotoisuuden lähteillä | 2 |
| Rekrytoijan huoneentaulu | 4 |
| Työnantajan on oltava ennakkoluuloton | 5 |
| Osatyökykyinen hoitaa hommat | 6 |
| Taloudellisesti järkevää | 8 |
| Laatua ja tuottavuutta tasatahtiin | 12 |
| Näkövammaisilla on laaja ammattivalikoima | 14 |
| Monimuotoisuuden useat kasvat | 15 |
| Mahdollisuus reiluun rekrytointiin | 16 |
| Avotyötoiminnasta palkkatyöhön | 17 |
| Rekrytoi työhönvalmentajan avulla | 18 |
| Tukimuotoja työllistämiseen | 19 |
| Työkykyjohtaminen tuo säästöjä | 20 |
| Onnistuneita työllistymistarinoita | 22 |
| Verkkoviestinnän osaaja | 24 |
| Svensk resumé | 25 |

Osatyökykyisen rekrytointi on eri osasten yhteensovittamista. Tästä lehdestä löydät vinkkejä hyvään rekrytointiin.



ISTOCKPHOTO

Rekrytoijan huoneentaulu

- Erilaisten ihmisten rekryointi tuo työyhteisöön ja työhön sitoutuvan tekijän.
- Kohtaa erilaisuus ja näe erilaisen tuloksetekijän taidot – löydät kykyjä, jotka rikastuttavat työyhteisöäsi.
- Työkyky vaihtelee uran aikana. Työtä ja tehtäviä mukauttamalla työurat pitenevät, kun työntekijät saavat työnantajalta kannustusta ja mahdollisuuden.
- Oikea työntekijä oikeissa tehtävissä tekee motivoituneena tulosta.
- Rääätälöi työtehtäviä tekijän taidoille sopiviksi – se tuo mahdollisuuksia myös innovoinnille.
- Hyödynnä yhteiskunnan tuet – palkkatuki, oppisopimus, työkokeilu.
- Huomioi monimuotoisuus henkilöstöpolitiikassa – koko henkilöstösi hyöttyy tehtävien mukauttamisesta ja räätälöinneistä.
- Rekryointi vaikuttaa organisaation imagoon.

► Lisätietoa ja uusia kanavia rekryointi-ilmoituksille

www.sisaanheitto.fi-sivuston kautta tavoitat valtakunnallisesti vammaisia työnhakijoita.

www.takaisintoimeen.fi-sivulta saat lisätietoa osatyökykyisen rekryoinnista.

www.tyohonvalmentaja.fi – osoitteessa löytyy yhteystietoja työhönvalmennuksen palveluntarjoajista ja keskeiset tukimuodot.

Työnantajan on oltava ennakkoluuloton

Maija Somerkivi on työskennellyt Stadin ammattiopistossa opinto-ohjaajana vuodesta 2008 alkaen.

TEKSTI LAURI HOVI KUVA ANJA MERTANEN

Hän päätyi nykyiseen työhönsä Pasilan toimipisteeseen perinteisellä tavalla, eli kallaamalla työvoimatoimiston internet-sivujen ilmoituksia läpi. Näkövammaisen Somerkiven työtehtäviä ei ole tarvinnut mukauttaa millään tavalla.

Työpäivä täyttyy tavallisista opinto-ohjaajan tehtävistä, eli pääasiassa opiskelijoiden henkilökohtaisista kohtaamisista.

- Laadin henkilökohtaisia opiskelusuunnitelmia. Mietimme opiskelijan kanssa jatko-opintoja ja yleisemminkin tulevaisuutta. Tuen opiskelijaa pulmatilanteissa, ja yritämme saada opinnot etenemään.

Työhön kuuluu myös kokouksia, joissa Somerkivi tapaa opettajia ja muita oppilashuollon työntekijöitä.

- Parasta työssä on ehdottomasti se, kun näkee olleensa jotenkin avuksi. Oppilaiden kohtaaminen ja konkreettinen auttaminen ovat parhaita hetkiä. Niitä tulee onneksi päivittäin.

APUVÄLINEILLÄ RATKOTAAN MONET ONGELMAT

Maija Somerkivi rohkaisee työnantajia palkkaamaan osatyökykyisen tai vammaisen työntekijän.

- Vammaiset ovat sitoutuneita työntekijöitä. Kun hakija pääsee pitkän etsimisen jälkeen töihin johonkin, hän on varmasti sitoutunut tekemään parhaansa ja on täysillä mukana.

- En usko, että vammaiset edes hakevat sellaisiin töihin, joissa he eivät voisi pärjätä ja toimia vammastaan huolimatta normityöntekijän tavoin. On olemas-



- En usko, että vammaiset edes hakevat sellaisiin töihin, joissa he eivät voisi pärjätä


sa niin hyvät apuvälineet ja muut työtä helpottavat kikat, joilla työtehtävät pystyy suorittamaan vammasta huolimatta.

Somerkiven mukaan esimerkiksi hänen työpaikallaan lähetetään nuorisolle viestiä, että kaikenlaiset ihmiset voivat työllistyä. Hän uskoo, että suvaitsevaisuuskasvatus ja työyhteisön monipuolisuus tekisi hyvää muillakin työpaikoilla.

Työnantajilta vaaditaan ennen

kaikkea rohkeutta.

- Kannattaa kysyä suoraan ne kysymykset, jotka epäilyttävät, ja antaa vammaisen kertoa, miten hän on eri tilanteet tottunut ratkomaan, Somerkivi sanoo.

Rohkeutta ja ennakkoluulottomuutta vaaditaan muulloinkin kuin työhönottovaiheessa. Työssä eteen tulevien ongelmien ratkaisemiseen on saatavilla apua. 

sosiaali- ja terveysministeri

- Osatyökykyisen työllistämisen täytyy osoittautua työnantajalle kannattavaksi, korostaa sosiaali- ja terveysministeri Paula Risikko.



Osatyökykyinen hoitaa hommat

Vaikka osatyökykyinen ihminen pystyy käyttämään vain osaa tavallisesta työkyvystä, hän haluaa käyttää sitä. Tällaista potentiaalia työnantajan ei kannata väheksyä.

TEKSTI VESA VILLE MATTILA KUVA KIMMO BRANDT

Selvitysmies Mika Vuorela on määritellyt osatyökykyisen ”henkilöksi, jolla on käytössä osa työkyvystään ja myös halu tämän kyvyn käyttämiseen”.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyy vuosittain vajaat 30 000 ihmistä. Runsas kymmenesosa heistä kuitenkin kykenisi työskentelemään täysipainoisesti monissa tehtävissä, kunhan siihen luotaisiin edellytykset.

– Osatyökykyinen ei pysty tekemään kaikkia töitä, mutta saattaa olla huippuhyvä jossain tehtävässä. Työnantajan kannattaa keskittyä parhaaseen osaamiseen, ei ulkonaisiin seikkoihin.

– Esteettömyyden edistämiseksi valtio voi tukea esimerkiksi hissien rakentamista ja wc-tilojen laajentamista. Työntekijä taas saattaa saada muun muassa palkkatukea, muistuttaa sosiaali- ja terveysministeri **Paula Risikko**.

Ongelmaksi on osoittautunut se, että hyvin harva työnantaja tai osatyökykyinen henkilö tietää kaikki työllistämistä helpottavat tuet, niiden ehdot ja toimintatavat.

TIETO YHTEEN PORTAALIIN

Sosiaali- ja terveysministeriön asettama työryhmä laatii parhaillaan toimintaohjelmaa osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi. Tärkeintä on tiivistää työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä.

– Jo entuudestaan käytössä on työpaikan keinot, terveydenhuolto, kuntoutus, koulutus, työvoimapalvelut ja sosiaaliturva, joista jokaiseen sisältyy paljon hyviä työkaluja. Jatkossa niitä pitää pystyä hyödyntämään entistä

tehokkaammin samanaikaisesti.

Risikko kertoo ministeriön aikovan luoda portaalin, johon kootaan ja päivitetään kaikki osatyökykyisten työllistämistä koskeva tieto. Se lienee käytössä vuoden sisällä.

Toinen tärkeä uudistus on työkyvykoordinaattori.


– Jos osatyökykyinen on töissä, työkyvykoordinaattorina toimii työnantajan nimeämä henkilö työpaikalta tai työterveyshuollosta. Hän ottaa kopin tilanteesta, hyödyntää portaalin tietoja ja hakee tukia. Tässä toki osatyökykyisen itsensäkin täytyy olla aktiivinen.

KAIKILLE KANNATTAVA KOKONAISUUS

Osatyökykyiset työelämään -toimintakonseptia ministeriö hioo vielä yhteistyössä yritysten, organisaatioiden ja osatyökykyisten kanssa.

Konseptin pilotoinnit alkavat tänä keväänä. Risikko lupaa kuunnella tarkasti työnantajien toiveita ja tarpeita sekä hankkia tutkimustietoa kustannuksista.

– Osatyökykyisen työllistämisen täytyy olla työnantajalle taloudellisesti kannattavaa. Jos nykyiset tuet tuntuvat huonoilta, voimme tarkistaa niiden sisältöä ja painotuksia.

– Uskon, että osatyökykyiset työelämään -toimintakonsepti saa osatyökykyiset pysymään työelämässä, pienentää työkyvyttömyyseläkkeistä ja sairaslomista työnantajille koituvia kustannuksia ja pidentää työuria. 

**PALKITTU
TYÖNANTAJA**

VATES-säätiö palkitsi HOK-Elannon vuoden 2012 esimerkillisenä työllistäjänä. HOK-Elanto on sitoutuneesti kehittänyt vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistämistä, ja integroinut sen yrityksen valtavirtaan henkilöstön rekrytoinnissa sekä työssä jaksamisessa ja sairauslomalta työhön palaamisessa.

Taloudellisesti järkevää

HOK-Elannossa otettiin lupin alle sekä työntekijöiden työkyky että työssä jaksaminen. Sitten luotiin toimintamalli, jolla tuetaan työntekijän työkykyä, pidennetään työuria ja työn tuottavuutta. Osuuskaupassa esimiestyötä tukee ja sparraa työkykykonsultti.

TEKSTI ANJA MERTANEN KUVAT KIMMO BRANDT



MITÄ TEKEE TYÖKYKYKONSULTTI

Työkykykonsultti rakentaa organisaatiolle toimintamallin, jolla tuetaan työntekijän työkykyä, pidentään työuria ja työn tuottavuutta. Mallin luontivaiheessa on otettu huomioon työntekijän, työnantajan ja yhteiskunnan etu.



Voimme auttaa kahdeksaa henkilöä kymmenestä työoloja mukauttamalla.

Työkyvyn muutoksen takana on usein muitakin syitä kuin sairaus.

- Työterveyshuollon kanssa olemme käyneet keskusteluja siitä, että lähiesimies tuntee parhaiten alaistensa työkyvyn. Työkyky ei ole lääketieteellinen ongelma, vaan se näkyy työn arjessa. Kysymys on pärjäämisestä. Mielestäni vähintään puolet työkykyyn vaikuttavista asioista on muita kuin lääketieteellisiä syitä, kuten esimerkiksi avioero tai läheisen kuolema, pohtii HOK-Elannon työkykykonsultti **Jari Malmström**.

- Kyllä, juuri näin. Me voimme auttaa kahdeksaa henkilöä kymmenestä työoloja mukauttamalla. Henkilölle voidaan tarjota muutamaksi kuukaudeksi kevennettyjä tehtäviä tai tehtäviä, joissa kuormitus on vähäisempää. Tämä auttaa pääsemään eteenpäin, jatkaa Malmin Prisman johtaja **Mirva Neva-aho-Simonsen**.

- Viime vuonna saimme sairauspoissaoloihin yli 12 prosentin pudotuksen. Myös työeläkemaksut alenivat. Yhteensä saimme aikaan yli miljoonan euron kustannussäästöt. Tulokset ovat hyviä, mutta olemme vielä jäävuoren huipulla. Paljon on siis matkaa alas, summaa Jari Malmström.

HOK-Elanto on tehnyt pioneerityötä osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistämässä jo 1990-luvun lopulta lähtien. Vammaisten, pitkäaikais-työttömien, maahanmuuttajien työllistäminen on osa HOK-Elannon henkilöstöpolitiikkaa. - Tämä on työyhteisömmekannuksena. Olemme nähneet erilaisia ihmisiä ja se madaltaa kynnystä pitää huolta toinen toisistaan. Henkilöstön edustajat tulevat helpommin kertomaan esimiehelle, jos huomaavat, että työtoverilla on hankaluuksia elämässä, kertoo Mirva Neva-aho-Simonsen.

UUDEN TOIMINTAMALLIN KÄYTTÖÖNOTTO VAATII VIESTINTÄÄ

Malmin Prismassa toimintamallin käyttöönotto alkoi työkykykonsultti Jari Malmströmin koko henkilöstölle pitämällä tilaisuudella. Tilaisuudessa käytiin



läpi uutta mallia. Esimerkiksi työntekijän sairastuttua esimies saattaa soittaa työntekijälle ja kysellä voittoa ja kuulumisia. Tämä oli muutos aikaisempaan, jolloin työntekijä oli yksin kotona sairautensa kanssa.

- Esimiehiä on koulutettu siihen millä tavoin asioita huomioidaan ja miten asioista keskustellaan. Asioiden esiinotto ei ole kaikille helppoa ja luontaista. Olemme tehneet esimiehille ohjeistusta, joka helpottaa esimiestyöskentelyä, sanoo prismajohtaja Mirva Neva-aho-Simonsen.

Uuden mallin tuominen on herättänyt paljon kysymyksiä. Pelkoja ja tunnetauksia on pyritty hälventämään avoimella keskustelulla koko henkilöstön kanssa. - Tavoitteenamme on, että kukaan ei jää yksin pitkäksi aikaa sairautensa kanssa, muistuttaa Jari Malmström.

HOK-Elannossa käyttöön otettuun toimintamalliin sitoutetaan organisaatio-



tion johto, lähiesimiehet, henkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto. HOK-Elannolla on 310 toimipaikkaa ja 6 500 työntekijää.

- Toimintamallin hyödyntäminen vaatii viestintää ja kouluttamista. Mallista on viestitty myös työnantajajärjestölle ja työntekijäjärjestölle, kertoo Malmström.

ESIMIEHEN JA TYÖKYKY-KONSULTIN TIIVIS YHTEISTYÖ

- Käytännössä työkykykonsultin ja esimiehen yhteistyö voi edetä kahta eri polkua. Pyrimme keskustelemaan ja etsimään erilaisia vaihtoehtoja yhdessä työntekijän kanssa, jos hänen on vaikea pärjätä työssään. Voimme tehdä muutoksia esimerkiksi työnkuvaan, työaikaan ja työtehtäviin, jotta työntekijä pääsee hankalan vaiheen yli. Jos huomaamme, että omat resurssimme eivät riitä auttamaan työntekijää, niin silloin otan yhteyttä Jari Malmströmiin. Hänen

Toimintamalliin sitoutetaan organisaation johto, lähiesimiehet, henkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto.

kanssaan mietimme ratkaisuja. Toinen vaihtoehto työkykykonsultin kanssa tehtävässä yhteistyössä on, että saamme häneltä vinkin, että jokin työntekijöistämme saattaisi tarvita erityistä tukea työssään, kertoo Mirva Neva-aho-Simonsen.

- Toimintamallin käytöstä saadut onnistumisen kokemukset ovat rohkaisseet esimiehiä toimintaan. Mallin käyttö ja hyödyntäminen hyvässä arkijohtamisessa on jatkuvaa työtä, tämä ei ole vain kertaluonteinen projekti, painottaa Neva-aho-Simonsen.

TOIMINNAN TULOKSIA SEURATAAN TARKOIN

- Seuraamme henkilökunnan työkykyä monin mittarein. Sairauspoissaolojen seuranta on väärä mittari, sillä työkyvyn muutos näkyy arjessa paljon ennen sairaslomia. Puhumattakaan, että henkilö hakee työkyvyttömyyseläkettä. Seuraamme esimerkiksi vuosittaista työyhteisötutkimusta. Se on meille toiminnanohjauksen kehys. Arvioimme ovatko muutokset työkyvyssä yksilötekijöitä, organisaatioon, esimiestyöskentelyyn, työympäristöön vai työyhteisöasioihin liittyviä, sanoo Malmström.

- Meille on tärkeää pitää työntekijät kaikin keinoin työkykyisinä. Pitkään työskennelleillä työntekijöillä ammattitaito on niin kova, että emme halua luopua heistä. Yritämme tukea työkykyä, sillä eläköityvän tilalle uuden ammattilaisen kouluttaminen on iso ponnistus, sanoo Neva-aho-Simonsen. 🍌

Terveiset henkilöstöpäätäjille

Jokaisella on työkykyä, jos hänellä on ihmisarvoista työtä. Työkykyä ei välttämättä ole tänään ja juuri tähän työhön, eikä edes ehkä huomennakaan tähän työhön. Meillä on valtakunnassa hyvin paljon mahdollisuuksia, mutta ihmisillä ei ehkä ole omia voimavaroja etsiä niitä. He tarvitsevat tukea löytääkseen oman paikkansa, voidakseen tehdä arvokkaasti arvokasta työtä ja olla tuottavia yhteiskunnan jäseniä. Työnantajan vastuu tulee näkyviin siinä, että sparraamme ja tuemme ihmisiä heille oikean urapolun alkuun, pohtii Jari Malmström.

Nämä asiat voivat vaikuttaa erityisen pehmeiltä arvoilta ja asioilta. Mutta tuloksenteossa tämä on aina taloudellinen kysymys. Jos hetken käyttäen aikaa laskelmien tekoon, huomaa, että tätä toimintaa pitäisi laajentaa, painottaa Mirva Neva-aho-Simonsen.

Laatua & tuottavuutta tasatahtiin

Työelämän kehittämisstrategia tarttuu arkeen ja johdattelee kokonaisvaltaisesti kohti Euroopan parasta työelämää. Keskeiseksi keinoksi nousee laadun ja tuottavuuden samanaikainen kehittäminen.

TEKSTI **VESA VILLE MATTILA** KUVA **TEM**

Laatua ja tuottavuutta on usein tarkasteltu työelämässä erillisinä ilmiöinä ja jostain näkökulmasta. – Laatu ja tuottavuus eivät kuitenkaan saa poissulkea toisiaan. Menestyminen edellyttää niiden samanaikaista ja kokonaisvaltaista rakentamista, sanoo työ- ja elinkeinoministeriön hankejohtaja **Margita Klemetti**.

Klemetti muistuttaa myös ihmiskäsityksen, arvojen ja johtamistavan tiiviistä yhteydestä. Ihmiskäsitys heijastuu työpaikan arvoihin ja edelleen johtamistaan – ja päinvastoin.

– Suomalaisessa työelämässä johtamisen vahvuuksiin kuuluvat systematisointi ja kehittäminen, vielä parannettaviin piirteisiin ihmislähtöisyys vuorovaikutuksineen ja räätälöintimahdollisuuksineen.

Esimerkiksi työyhteisöön sisältyvistä arvoista käydään kovin harvoin keskustelua. Mitä arvot ovat, toteutuvatko ne käytännössä, kuinka ne tukevat tulevaisuudessa tarvittavaa laatua ja tuottavuutta?

MATKALLA MYÖNTEISEEN KIERTEESEEN

Rakennemuutos on vienyt ja vie edelleen työpaikkoja teollisuudesta palvelualoille,

suurista yrityksistä pk-yrityksiin.

Eryteisesti pk-yrityksissä henkilöstöjohtamisen resurssit ovat usein tiukilla. Toisaalta myös niissä piilee potentiaalia vahvaan myönteiseen kierteseen. Hyvä työilmapiiri ja -tyytyväisyys sekä työn mielekkyys vaikuttavat esimerkiksi asiakaspalveluun, joka puolestaan näkyy tuloksessa.


– Kannattaa muistaa, että niin hyvä kuin huono olo työpaikoilla maksavat. Harkittu satsaus työelämän laatuun on kuitenkin menestystä tuottava investointi. Menestys puolestaan mahdollistaa lisäsatsaukset henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseen, Klemetti toteaa.

– Kehittämällä työpaikan toimintaa voi osaltaan kehittää Suomen työelämää. Sehän on meille ihan elinehto.

TYÖKALUT VERKKOSIVUSTOLTA

Työelämän kehittämisstrategian toteuttamiseksi perustettu Työelämä 2020 -hanke alkoi vuodenvaihteessa.

Hankkeen tämän hetken toimijoihin kuuluvat työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, työmarkkinajärjestöt, Suomen Yrittäjät, Tekes, Työsuojelurahasto, Työterveyslaitos, Työturvallisuuskeskus ja VATES-säätiö.


Toukokuussa avautuu hankkeen verkkosivusto, johon työpaikkoja varten kootaan asiaa ja käytännön työkaluja. 

HENKILÖSTÖASIOIDEN HUIPPUAMMATTILAINEN

Margita Klemetillä on vankka kokemus henkilöstöjohtamisesta, johtamisesta ylipäätään ja työterveyshuollosta.

Ennen siirtymistään työ- ja elinkeinoministeriön palvelukseen hän työskenteli Mehiläinen-konsernin ja sen emoyhtiön – Ambea-konsernin – henkilöstö- ja laatujohtajana.

Aiemmin Klemetti on toiminut työterveyshuollon tehtävissä muun muassa pankissa ja työhyvinvointiasiantuntijana työeläkeyhtiössä.

A close-up portrait of a middle-aged woman with short, styled blonde hair. She is smiling warmly, showing her teeth. She is wearing a dark grey, pinstriped blazer over a white top. A small necklace with a diamond pendant is visible. The background is a softly lit indoor space with a wall-mounted light fixture featuring three glowing rectangular lights.

**Ihmiskäsitys
heijastuu työpaikan
arvoihin ja edelleen
johtamistapaan
- ja päinvastoin.**

Näkövammaisten ammattivalikoima on varsin laaja

TIESITKÖ?

Suurin osa näkövammaisuudesta johtuu korkeaan ikään liittyvistä sairauksista, jotka heikentävät näköä. Näistä yleisimmät ovat ikääntyneiden makuladegeneraatio ja glaukooma. Perinnölliset silmätalvairaudet ja näköhermoston vauriot näkövammauttavat työikäisiä. Lapsilla esiintyy synnynnäisiä kehityshäiriöitä ja myös näköhermostoon liittyvää näkövammaisuutta.

Terveystieteiden tutkimuskeskuksissa on lakiin perustuva velvollisuus ilmoittaa jokainen hoitoon tai tutkimukseen tullut pysyvästi näkövammaisen henkilö näkövammarekisteriin. Rekisterin toiminta alkoi 30 vuotta sitten.

Työikäisistä näkövammaisista on työelämässä 41 % ja heistä puolet on osittain työllisiä pienimuotoisen yrittämisen tai osa-aikaisen työn kautta. Työllistymiseen vaikuttaa positiivisesti koulutusaste, mutta näkövammaisten koulutusaste jää alemmaksi kuin koko väestöllä.

Näkövammaisen vaikeusaste ei juuri vaikuta työllistymisen tasoon. Sokeilla ja heikkonäköisillä työllisten osuudet ovat jokseenkin samat. Myöskään miesten ja naisten välillä ei ole eroa. Koulutusaste vaikuttaa suoraan työllistymiseen; pelkän perusasteen tutkinnon varassa olevista vain 24 % on työelämässä. Korkeakoulututkinnon suorittaneista 78 % on työllistynyt.

Näkövammaisten ammattivalikoima on varsin laaja. Näkövammaiset sijoittuvat muuta väestöä useammin erilaisiin asiantuntija- tai toimistotöihin sekä sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäviin. Yhteiskunnan kovassa ytimessä, liike-elämässä heitä on selvästi vähemmän.

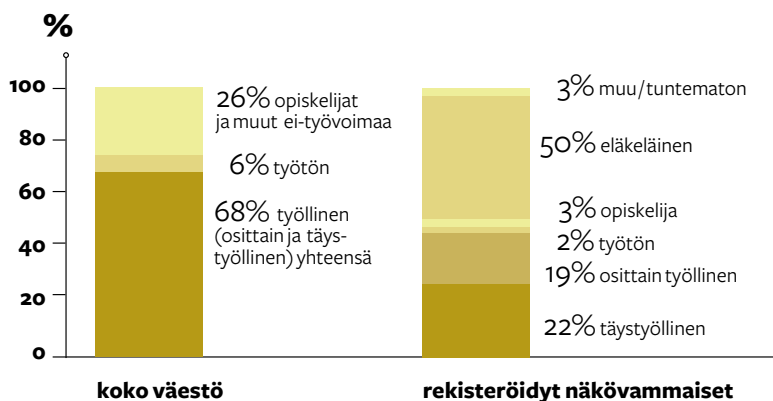
Näkövammaisten perinteisistä ammateista hieroja on paljon.

Vammautumisen lisäksi vaikuttaa työllistymiseen. Keski-ikässä vammautuvien uudelleen työllistyminen on vaikeaa. Monivammaisista näkövammaisista vain 11 % on täysin työllisiä ja osittain työllisiäkin on vain 16,5 %.

Matti Ojamo

VTM, tutkimuspäällikkö
THL ja NKL
näkövammarekisteri

NÄKÖVAMMAISTEN TYÖLLISYYS VERRATTUNA KOKO VÄESTÖN TYÖIKÄISIIN VUONNA 2010.



RODEO

Monimuotoisuuden useat kasvot

– kaikkien osaaminen näkyväksi ja käyttöön!

Henkilöstön ja asiakkaiden monimuotoisuutta - erilaisuutta - voidaan lähestyä useasta näkökulmasta. Hyvin yleisesti lähdetään liikkeelle yhdenvertaisuuden toteutumisesta eri laeissa mainittujen syrjintäperusteiden pohjalta. Näitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakuumus ja sukupuolinen suuntautuminen, jotka eivät saa asettaa henkilöä eriarvoiseen asemaan työntekijänä tai asiakkaana.

Yrityksen kannalta laajempi nk. kaiken kattavan monimuotoisuuden tunnistaminen avaa kuitenkin paremmin erilaisuuden merkityksen ja potentiaalin. Tältä pohjalta tarkasteltuna erityisesti koulutus, kokemus, työnteon tavat, koulutustottumukset, arvot ja elämäntyyli tuovat mukanaan paitsi monenlaista osaamista ja näkemystä myös erilaisia tarpeita. Nämä mahdollisuudet voivatkin tarjota uudenlaista työn tekemisen mallia ja ideoita, joita työnantajat sekä tuotteiden tai palvelujen tarjoajat voivat hyödyntää liiketoiminnassaan.

HYVÄÄ TYÖELÄMÄÄ JA JOHTAMISTA KAIKILLE

Vastuullinen, moniarvoisuutta tukeva organisaatio edistää kaikkien mukanaoloa työelämässä ja kunnioittaa jokaista asiakastaan.

Monimuotoisuuden johtaminen tarkoittaakin oikeudenmukaisen ja tuottavan työ- ja toimintakulttuurin luomista, missä jokainen tuntee olevansa osallinen ja arvostettu niin työntekijänä, asiakkaana kuin eri sidosryhmien jäsenenä.

Huolimatta monelta taholta tulevista paineista, kuten lainsäädäntö, demografiset muutokset tai sidosryhmät, viime kädessä yrityksen sisäiset tarpeet ja oma, aito tahto vaikuttavat siihen, miten paljon erityisesti vammaisten ja vajaakuntoisten työpanokselle annetaan arvoa: nähdäänkö heidät niin työntekijä- kuin kulluttajakansalaisina? Esimerkkejä ja hyviä kokemuksia on jo tarpeeksi. Kuitenkin esimerkiksi yritysvastuuverkoston FIBS:n keväällä 2013 toteuttaman työelämän vastuullisia käytäntöjä koskeneen tutkimuksen tuloksissa ilmeni risti-

riitoja sanojen ja tekojen välillä. Vastaajista 90 % kertoi panostavansa yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen, mutta vain 35 % pyrki edistämään heikoimmassa asemassa olevien työnsaantia.

Yksi tapa kehittää oman yrityksen vastuullisuutta on tarjota yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja tehdä tietoinen päätös yhdenvertaisuuspolitiikkojen ja -lausumien saattamiseen näkyviksi teoiksi. Jokainen yritys voi kohdallaan pohtia, miksi aliedustetut, toimintarajoitteiset tai vähemmistöt eivät yrityksessämme työllisty. Onko se tietoinen päätös, voimmeko tehdä enemmän vai tarvitsemmeko lisää tietoa työllistämisestä, hakijoista vai odotammeko signaalia johdolta? Onko meillä virheellisiä käsityksiä ja ennakkoluuloja uudenlaisen työntekijän hyväksyntään? Miksi meillä vastustetaan tai pelätään erilaisuutta? Liittykö arkuus kustannuksiin ja tehokkuustavoitteisiin?

Tällaisten kysymysten käsittelyyn, monimuotoisuuden etujen tunnistamiseen ja toimintatapojen kehittämiseen lanseerasi Suomen johtava vastuullisen yritystoiminnan verkosto FIBS syksyllä 2012 monimuotoisuus-sitoumuksen. Sen allekirjoittaneet organisaatiot muodostavat monimuotoisuusverkoston. Monimuotoisuussitoumus ja verkostotapaukset on koettu hyväksi työkaluiksi yhdenvertaisuutta edistävän johtamisen ja asiakaspalvelun kehittämiseen, mittaamiseen ja viestintään. ☺



FIBS RY

Kirjoittaja **Aulikki Sippola**, kauppatieteiden tohtori, toimii monimuotoisuuden johtamisen asiantuntijana yritysvastuuverkosto FIBS:ssä.



Liittykö arkuus kustannuksiin ja tehokkuustavoitteisiin?

Mahdollisuus reiluun rekrytointiin

ILMOITA PAIKASTA – REKRYTOI REILUSTI!

www.sisaanheitto.fi -sivusto on järjestöjen yhteinen, Lihastautiliiton ylläpitämä palvelu, jonka sivuilla tiedotetaan avoimista työpaikoista. Sitä ja Sisäänheitto työelämään -Facebook-sivua käyttävät jo monen eri alan työnantajat.

Palvelu on ilmainen. Voit ilmoittaa vapaasta työpaikasta osoitteella liisa-maija.verainen@lihastautiliitto.fi.

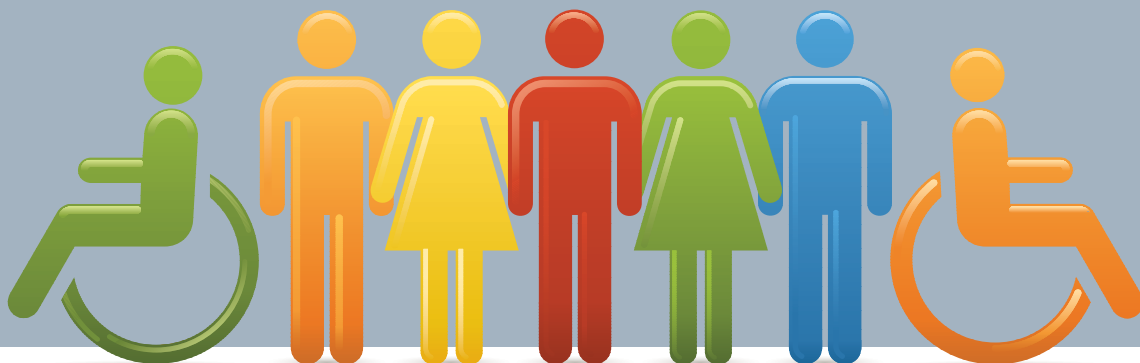
Sivuston avulla lisätään valtakunnallisesti vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työ- ja harjoittelumahdollisuuksia vammaisjärjestöjen ja yritysten yhteistyöllä.

TUNNISTA OSAAJA!

www.reilurekrytointi.fi -sivuilla on kymmenen työnhakijan työnhakuvideo. He edustavat eri aloja ja joku heistä voi olla juuri etsimäsi henkilö!

Reilu Rekrytointi -hanke on vammaisjärjestöjen ja eri sektoreiden työnantajien yhteinen hanke ennakkoluulojen murtamiseksi ja yhteiskuntavastuun sosiaalisen aspektin edistämiseksi vammaisten työllistämisellä. Hankkeen sivut tarjoavat myös tietoa vammaisten työllistämiseen liittyvistä kysymyksistä sekä opastusta työnhakijalle.

Haasta yhteistyökumppanisi mukaan kampanjaan yhdenvertaisen rekrytoinnin puolesta ja katso haastevideo osoitteessa www.reilurekrytointi.fi



ISTOCKPHOTO



Avotyötoiminnasta palkkatyöhön

TEKSTI TIINA JÄPPINEN KUVA HANNU LEHMUSVUORI


Kehitysvammaiset henkilöt ovat pidettyjä ja osaavia työntekijöitä. Tälläkin hetkellä noin 2 300 kehitysvammaista työskentelee avotyötoiminnassa esimerkiksi kaupassa tai pikaruokaravintolassa. He täyttävät hyllyjä, hoitavat pullokoineita tai pitävät huolta liikealueen siisteydessä.

Avotyötoiminta ei silti ole työsuhde, vaan välivaihe palkkasuhteeseen. Esimerkiksi K-kauppiasliitto halusi muuttaa tilanteen ja loi yhteistyössä Kehitysvammaliiton kanssa kehitysvammaisille työsuhteisia työpaikkoja, mistä kaikki hyötyvät. K-kaupat saivat tarvitsemiaan hyviä osa-aikaisia työntekijöitä, kehitysvammaiset palkallisia työsuhteita. Lue lisää tästä ja monesta muusta hyvästä esimerkistä, miten rekrytoida kehitysvammaisen tai mielenterveyskuntoutujan töihin, VATES-säätiön tekemästä oppaasta työnan-

tajille ja työyhteisöille avotyötoiminnasta työsuhteeseen työhön siirtymisestä.

KUUKAUDEN AVOTYÖTOIMINNAN JÄLKEEN TYÖSUHTEESEEN

Thermo Fischer Scientific Oy palkkasi 25-vuotiaan **Ville Erkkilän** kuukauden avoimintajakson jälkeen osa-aikaiseksi kiinteistöhuollon työntekijäksi.

– Kun kuukaudessa ilmeni, että hän pärjää hyvin räätälöidyssä tehtävissään, pidimme luonnollisena palkata hänet työsuhteeseen, kertoo kiinteistöpäällikkö **Harri Patana**. 

► **Opas on ladattavissa osoitteessa www.vates.fi/kirjat**

Lähde: Avotyötoiminnasta palkkatyöhön -julkaisu

Avotyötoiminta on välivaihe matkalla palkkasuhteeseen.

Rekrytoi työhönvalmentajan avulla

Hyvin hoidettu rekrytointi kantaa yrityksessä pitkälle. Työhönvalmennus on tehokas, turvallinen ja kestävä rekrytointitapa. Työhönvalmentaja tukee osatyökykyisen, vammaisen tai pitkäaikaissairaana työllistymistä.

TEKSTI ANNE KORHONEN

Rekrytointiin voi saada jopa ilmaista apua ja tukea työhönvalmentajalta. Työhönvalmentajalla on verkostojensa kautta tiedossaan monia hyviä työntekijöitä, jotka voivat olla työnantajien kaipaamaa työvoimaa kiirehuippuihin tai kasaantuviin työtehtäviin.

Työhönvalmentaja tuntee työllistyjä-asiakkaansa osaamisen ja pystyy antamaan oikean kuvan työllistyjän työkyvystä. Työhönvalmentajilla on hyvät verkostot, joiden kautta voidaan hankkia taustatukea niin työllistyjälle kuin työyhteisöllekin rekrytoinnin onnistumiseksi.

Työhönvalmentaja tukee rekrytoitavan

henkilön työtehtävien räätälöinnissä, auttaa työtehtävien suunnittelussa ja perehdytyksessä sekä erilaisten tukien hakemisessa.

TYÖHÖNVALMENTAJA AUTTAA TUKIEN HAKEMISESSA

Yhteiskunta tarjoaa työnantajalle monenlaisia tukimuotoja, jotka mahdollistavat ja alentavat työnantajan kynnystä solmittaessa työsuhdetta vammaisen tai osatyökykyisen henkilön kanssa.


Työnantaja voi saada erilaisia tukia myös silloin, kun työntekijä halutaan pitää töissä vammautumisesta tai sairastumisesta huolimatta.

Työhönvalmentaja auttaa näiden tukien hakemisessa sekä työnantajaa että työntekijää. Työhönvalmentajan tuki jatkuu työnte-

kijälle ja työnantajalle niin pitkään kuin tarpeellista.

MISTÄ TYÖHÖNVALMENNUSTA SAA?

TE-toimisto tai työvoiman palvelukeskus ja KELA voivat esimerkiksi hankkia palvelun omalle asiakkaalleen. Myös eläkevakuutusyhtiöt ja liikenne- ja tapaturmavakuutusyhtiöt hankkivat työhönvalmentajien palvelua. Työhönvalmentajapalvelu voi olla myös erilaisten työllistymisprojektien toimintaa ja useat oppilaitokset tarjoavat sitä nuorille työelämään pääsyn tueksi.

Positiivinen erityiskohtelu rekrytoinnissa erilaisuuden hyväksi on sallittua. Palkkaamalla osatyökykyisen, vammaisen tai pitkäaikaissairaana tuot työyhteisösi monimuotoisuutta. Yhteiskuntavastuu konkretisoituu näin pienissä teoissa omassa työssäsi! 

► Lisätietoja: työhönvalmentaja.fi

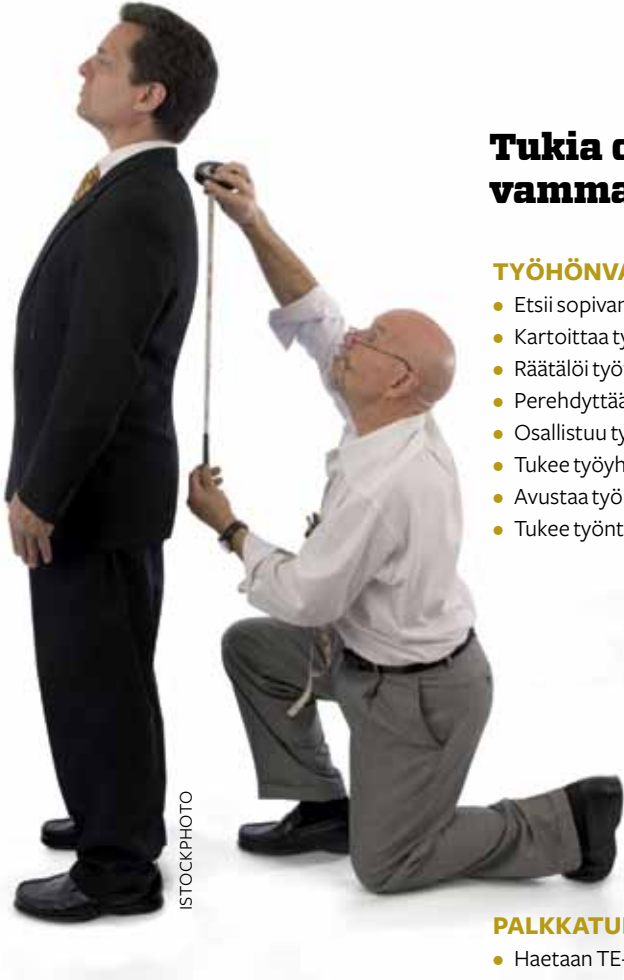
TYÖHÖNVALMENNUS-PALVELUA TARJOAVAT

yritykset
järjestöt
säätiöt

yhdistykset
oppilaitokset
kunnat
kaupungit

TYÖLLISTÄÄ VOI MYÖS

- Oppisopimus
- Työkokeilu
- Siirtymätö



ISTOCKPHOTO

Työhönvalmentaja tuntee työllistyjäasiakkaansa osaamisen ja pystyy antamaan oikean kuvan työllistyjän työkyvystä.



ISTOCKPHOTO

Tukia osatyökykyisen ja vammaisen palkkaamiseen

TYÖHÖNVALMENTAJA

- Etsii sopivan työntekijän
- Kartoittaa työnantajan kanssa työntekijälle sopivia työtehtäviä
- Räättelöi työtehtäviä tekijän taitojen mukaisiksi
- Perehdyttää työntekijän työyhteisöön
- Osallistuu työtehtävien opettamiseen
- Tukee työyhteisöä vammaisen työyhteisöön tuloon
- Avustaa työnantajaa tukien hakemisessa
- Tukee työntekijää palkan ja sosiaalietuuksien yhteensovittamisessa

PALKKATUKI

- Haetaan TE-toimistosta. Harkinnanvaraista: työsuhteeseen tai oppisopimuskoulutukseen.
- Palkan on oltava työehtosopimuksen mukainen
- Palkkatuki koostuu perusosasta ja lisäosasta
- Perusosan suuruus on 32,46 euroa päivässä (vuonna 2013)
- Lisäosan suuruus vaihtelee
- Palkkatuki voi olla jopa 75% palkkakustannuksista, kun tuella palkattavan henkilön työllistymistä vaikeuttaa vamma tai sairaus.
- 10 kuukautta kerrallaan
- Oppisopimukseen koko jakson ajaksi
- 24 kuukautta, jos vamma tai sairaus heikentää palkattavan työllistymistä
- **www.mol.fi** - työnantajan palvelut – palkkatuki ja muut tuet



123RF

TYÖOLOSUHTEIDEN JÄRJESTELYTUKI

- Voi korvata vammaisen tai sairaan henkilön tarvitsemia välineitä tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviä muutoksia, jotka ovat välttämättömiä työnteon kannalta
- Tukea voi saada myös toisen työntekijän apuun määrääjäksi.
- **www.mol.fi** - koulutus ja ammatinvalinta – vamman tai sairauden vaikutus työllistämiseen

Työkykyjohtaminen tuo säästöjä

ISS Palveluilla on työssä pysymisen keinopaletti, joka tuottaa tulosta. – Jokainen työntekijä on meille tärkeä. Teemme määrätietoisesti töitä, jotta työntekijä voi palata takaisin työhön pitkänkin sairausloman jälkeen, sanoo ISS Palveluiden henkilöstöjohtaja Sirpa Huuskonen.

TEKSTI **TIINA JÄPPINEN** KUVA **AKI RASK**

ISS Palvelut työllistää satoja osatyökykyisiä henkilöitä normaalissa työsuhteessa ja palkalla. Yritys käyttää samoja keinoja sekä nykyisten työntekijöiden työssä pysymisen edistämiseksi kuin uusien osatyökykyisten, vammaisten tai pitkäaikaissairaiden ihmisten rekrytoinnissa.

– Työkokeilu on yksi meidän käytetyimmistä työeläkekuntoutuksen keinoista. Sillä helpotetaan työhön paluuta pitkän sairauspoissaolon jälkeen sekä arvioidaan, selviytyykö henkilö entisestä työstään sairaudesta huolimatta. Työtehtäviä voidaan muuttaa henkilön työkyvylle paremmin soveltuvaksi ja arvioida mahdollista uutta ammattia. Henkilön uudelleensijoituksella tai -koulutuksella voidaan myös ehkäistä tai siirtää hänen eläköitymistään työkyvyttömyyden tai tapaturman takia, henkilöstöjohtaja Huuskonen kertoo.

ISS käyttää sisäistä työkykyrahastoa, kun työntekijällä on merkittävä työkyvyttömyyden uhka sairauden, työtapaturman tai ammattitaudin takia. Rahasto mahdollistaa taloudellisen tuen niin henkilön työssä

pysymisille kuin paluulle pitkältä sairauslomalta.

ESIMIEHET JA TYÖYHTEISÖ HUOMIOITU

ISS:n keinopalettiin kuuluu esimiesten koulutus ja se, että koko työyhteisölle

kerrotaan pelisäännöt, jotta osatyökykyinen hyväksytään työyhteisössä tasavertaisena jäsenenä eikä työyhteisössä synny konflikteja esimerkiksi työrajoitteista.

Tiivis yhteistyö työterveyshuollon ja vakuutuslaitosten kanssa on tärkeää. Kiinteistöpalveluissa tuki- ja liikuntaelinsai-

TYÖSSÄPYSYMISEN TUKITOIMET AKTIIVISESSA KÄYTTÖSSÄ

- työkykyneuvotteluja 500 vuodessa
- työkokeiluja 100 vuodessa
- osasairauspäiväraahajaksoja 135 kpl (2012)
- kuntoutustuelta palaa noin 60 – 70 prosenttia
- työkykyrahaston tukea saanut 88 henkilöä
- > säästöt eläkekustannuksissa 9,3 miljoonaa euroa



Työkykyrahasto mahdollistaa taloudellisen tuen niin henkilön työssä pysymiselle kuin paluulle pitkältä sairauslomalta.

TAVOITTEELLISEN TYÖKYKYJOHTAMISEN TULOKSET


- Sairaushoito- ja sairauspoissaolot laskivat 4,7 prosenttia > kustannussäästöt kuuden vuoden ajalta 7 miljoonaa euroa
- Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot vähenivät kahdessa vuodessa 4,2 prosenttia

raudet ovat tyypillisiä. Siitä syystä ISS:llä on panostettu useisiin ns. tules-hankkeisiin, joissa hyödynnetään mm. työfysioterapeutteja ja työpsykologeja. Yritys käyttää aktiivisesti myös yhteiskunnan tarjoamia tukimuotoja, kuten osasairauspäivärahaa ja ammatillista kuntoutusta.

ENNAKOIVAA JOHTAMISTA

Työhyvinvoinnin kehittäminen ISS:llä alkoi Hyvissä voimissa -ohjelman lanseerauksella. Ohjelman tavoitteena on ennakoita työterveys- ja työturvallisuusriskejä, lisätä henkilöstön hyvinvointia ja pidentää työuria. Käytössä on varhaisen tuen malli, jossa esimiehellä on tärkeä rooli työkykyongelmien varhaisessa tunnistamisessa ja niihin puuttumisessa.

ISS haluaa havaita työkykyongelman ajoissa. Hälyttäviä tekijöitä voivat olla sairaushoito, työtapaturma, päihdeongelma tai alentunut työsuorite. ISS ottikin käyttöönsä ensimmäisinä Suomessa erityisen ohjelmiston työhyvinvoinnin johtamiseen. TTT-järjestelmä mm. kehottaa varhaisen puuttumisen mallin mukaisesti esimiestä ottamaan puheeksi työntekijän kanssa poissaolot, jos niitä kertyy tietty määrä.

ISS:llä työhyvinvointia hoidetaan tiimissä, johon kuuluvat mm. työhyvinvointipäällikkö, työterveyspäällikkö, työhönvalmentaja, työsuojelupäällikkö ja työkykyassistentti. Tiimi vastaa yhtiön koko maan työturvallisuus-, työterveys- ja työkykyasioiden kehittämisestä. Tiimi määrittää johtamistapoja ja kouluttaa esimiehiä. 

ISS Palvelut on Suomen kolmanneksi suurin yksityinen työnantaja ja maan johtava kiinteistö- ja toimitilapalveluyritys, joka tuottaa henkilöstövaltaisia tukipalveluita yksityisille yrityksille ja yhteisöille sekä julkiselle sektorille. Henkilökuntaa on lähes 12 000. ISS Palvelut on osa kansainvälistä ISS-konsernia, joka toimii yli 50 maassa.

www.iss.fi, www.issworld.com

TYÖHÖNVALMENTAJA ETSII RATKAISUN TYÖNTEKIJÄLLE

Pinja Tynkkynen työskentelee ISS:n työhönvalmentajana. Hänen tehtävänä on löytää osatyökykyiselle työntekijälle ratkaisu - työkyvyllä sopivaa ja mielekästä työtä. Työhönvalmentaja tukee niin esimiestä, työntekijää kuin työyhteisöä.

Työhönvalmentaja osallistuu muun muassa työntekijän työhönpaluun suunnitteluun, työkykyneuvotteluihin, työhönpaluun seurantaan ja toimii yhteyshenkilönä työterveyshuollon ja vakuutusyhtiöiden suuntaan. Hän tuo esiin erilaisia tukimahdollisuuksia, kuten osasairauspäivärahan ja vakuutusyhtiöiden ammatillisen kuntoutuksen, joista käytetyin on työkokeilu. Apua tarvitaan myös lomakkeiden täyttämässä.

Yritykset voivat hankkia työhönvalmennuspalvelua myös ulkopuolelta. Sitä tarjoavat erilaiset julkiset ja yksityiset palveluntuottajat sekä järjestöt ja hankkeet.



ONNISTUNEITA työllistymistarinoita maailmalta

Vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten ryhmä on erittäin heterogeeninen. Toiset löytävät paikkansa avoimilta työmarkkinoilta ilman erityisiä tukitoimenpiteitä ja toisilla työllistyminen vaatii hieman enemmän ponnistelua ja aktiivisuutta.

Avoimilla työmarkkinoilla rekrytoijat miettivät työn tekijän tuottamaa hyötyä, riskien minimoimista, ja tuloksellisuutta. Rekrytoija saattaa pelätä, että vammainen työnhakija olisi vähemmän tuottelias työyhteisölle kuin ns. ”terveet” ihmiset.

Asumispalvelusäätiö ASPAn Face2Face – Action for Employment – projektissa on kerätty erilaisia onnistuneita työllisyistarinoita ja –malleja Itämeren rantavaltioista: Suomesta, Virossa, Ruotsista ja Tanskasta.

TANSKASSA KÄYTETÄÄN FLEX-JOB -MALLIA

Tanskassa vammaisten ja osatyökykyisten työllistämiseksi keskitytään voimakkaasti vammaisten ja osatyökykyisten yrittäjyyden tukemiseen. Omaleimaista Tanskalle on ollut ns. Flex-job -malli, jossa huomioidaan erityisesti henkilön jäljellä olevaan työkyky ja voimavarat sen sijaan, että keskityttäisiin vammoihin ja esteisiin.

Tanskassa valtio korvaa sekä työnantajalle että työntekijälle vammasta tai sairaudesta johtuvan osittaisen työtulon menetyksen. Näin esimerkiksi tapauksessa, jossa henkilö pystyy työskentelemään kolme päivää viikosta ja saa lopusta kahdesta päivästä erilliskorvauksen. Henkilö saa sopimusten mukaista palkkaa täydeltä työviikolta. Samoin työnantajalle maksetaan korvaus-

ta henkilön alentuneesta työkyvystä ja –panoksesta. Flex job –järjestelmä on toiminut hyvänä potkurina myös yhteiskunnallisten yritysten perustamiselle. Järjestelymalli on toimivuudestaan huolimatta tullut maksamaan Tanskan valtiolle odotettua enemmän. Flex jobin saamisen ehtoja tiukennettiinkin vuodesta 2013 alkaen.

Tanskalaisia esimerkkejä yritystoiminnasta on Huset Venture, joka on aarhusilaisten vammaisten perustama yritys. Yrityksessä nimeltä Specialisternen kaikilla työntekijöillä Aspergerin syndrooma. Fredriksburgin McDonaldsissa työyhteisön moninaisuus nähdään voimavarana ja se näkyy myös heidän rekrytointipolitiikassaan.



SHUTTERSTOCK

RUOTSISSA VALTIO JA KUNNAT TUKEVAT TYÖLLISTYMISTÄ

Ruotsissa korostuu valtiovallan ja kuntien rooli vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen tukemisessa, työllistämiseksi ja sekä myös muiden työnantajien valistamisessa positiivisella asennekampanjalla.

Ruotsin hallitus on laatinut työmarkkinapolitiikan kaksi vammaispoliittista suuntalinjaa vuosille 2011–2016: a) vammaisten työllisyysasteen täytyy nousta ja b) vammaisten työnhakijoiden ja vapaiden työpaikkojen yhdistämisen on tultava tehokkaammaksi.

EU-projektina alkanut, ja nykyisin Tukholman kaupungin vakiintuneena toimintana jatkunut, Open Eyes korostaa yhdistämisen tehokkuutta. Open Eyes on hyvä esimerkki siitä, miten projektina alkanut toiminta on muodostunut pysyväksi toiminnaksi vakiintuneisiin rakenteisiin. Tulokset ovat olleet kannustavia: projektissa aloitti 17 henkilöä, 2 heistä keskeytti, 2 siirtyi korkeampiin opintoihin. Loput 13 saivat harjoittelun kautta pitempiäaikaisia töitä. Samoin kuin Tanskassa kiinnitetään enemmän huomiota jäljellä olevaan työkykyyn, Ruotsissa pyritään näkemään henkilön potentiaali, ”se kraften”.

Oikeita töitä -julkaisu ilmestyy kesäkuussa 2013. Julkaisussa on kokemuksia ja tarinoita vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisestä Suomessa, Virossa, Ruotsissa ja Tanskassa. Julkaisu on saatavilla sekä suomenkielisenä kirjana (**Oikeita töitä**) että englanninkielisenä painoksena (**A Decent Job**). Julkaisu on tilattavissa www.aspa.fi



**Tarvitaan työnantajien asenne-
muutosta,
yhteiskunnan
tukirakenteiden
joustavuutta
sekä työelämä-
lähtöistä valmen-
nusta vammai-
sille ihmisille
työidentiteetin
kehittämiseksi,
jotta monimuo-
toiset rekrytoi-
nit onnistuisivat.**

VIROSSA YHDISTETÄÄN TYÖIDENTITEETTI JO OPISKELUIHIN

Virossa vammaisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille on verrattain tuore asia, vielä tuorempi kuin Suomessa. Virossa on huomattu vammaisen henkilön työidentiteetin muodostumisen tärkeys jo opiskelu vaiheessa. Työidentiteetin rakentamiseen otetaan mukaan vammaisen ihmisen perhe ja ystävät. Nuori henkilö oppii orientoitumaan ajatukseen, että häneltä myös odotetaan osallistumista työelämään.

Olemme Suomessa myös heräämässä tähän ajatteluun, sillä vammaisen henkilön työidentiteetin puuttumiseen törmäävät monet työllisyysasioissa työskentelevät ammattilaiset. Virolla on mahdollisuus kehittää palveluitaan suoraan avoimille työmarkkinoille tähtääviksi ja jättää kokonaan väliin suoja työn malli, joka on ollut vallalla monissa länsimaissa.

Virossa toimii Astangu, joka on vammaisille henkilöille tarkoitettu ammatillinen kuntoutuskeskus. Astanguun tulee vuosittain noin 130 opiskelijaa eri puolilta Viroa. Astangussa työllisyysasioiden parissa toimii moniammatillinen tiimi. Astangussa vammaisen henkilön perhe ja ystävät ovat osa työllistymisprosessia.

Estonian Agrenska Fondi keskittyy kehitysvammaisten nuorten ammatilliseen kuntoutukseen ja myös

heillä on vammaisten nuorten perheet toiminnan lähtökohtana. Astangu saa valtiolta erityisavustusta, mutta monet muut toimijat Virossa toimivat pääasiassa Euroopan Unionin projektirahoituksilla. Näin on myös Agrenskan ja Saaremaa Educational Centre:n laita. Saaremaalla on ollut myös pienimuotoista yrittäjyysvalmennusta ja pieniä yrityksiä on perustettu projektirahoituksen turvin. ➔

Marko Stenroos

Projektipäällikkö
ASPA/Face2Face – Action for Employment



RODEO

**www.aspa.fi
www.husetventure.dk/
www.astangu.ee/**

Verkkoviestinnän osaaja

TEKSTI JA KUVA ANJA MERTANEN



Henrik Toropainen aloitti työssä THL:n Lasten, nuorten ja perheiden -palvelut -yksikössä (LANU) maaliskuussa 2012. Työ alkoi työkokeilulla, jonka järjestelyissä mukana oli työhönvalmentaja. Työkokeilun jälkeen THL ja Toropainen solmivat oikean työsopimuksen, nimikkeellä verkkopalveluassistentti.

- Työhöni kuului THL:n Kasvun kumppanit -verkkopalvelun sisältöjen päivittämistä, uusien sisältöjen vientiä verkkopalveluun sekä sen ylläpitämistä ja normaalia kehitystyötä. Olin mukana tekemässä webropol-kyselyitä. Keräsin myös Kasvun kumppaneista kävijätilastoja Google Analyticsilla, kertoo verkkopalveluassistentti Henrik Toropainen.

Pitää käyttää mahdollisimman paljon omia verkostoja ja tarttua rohkeasti järkeviin työtarjouksiin.

Yhteistyöstä työhönvalmentajan kanssa Toropainen pohtii, että työhönvalmentajan tärkeimmät ominaisuudet ovat neuvojen antaminen, ohjaaminen oikeaan suuntaan ja niiden työpaikkojen etsiminen, joista maksetaan palkkaa. - Työnteon lähtökohta on ansaintalogiikka. Pitää käyttää mahdollisimman paljon omia verkostoja ja tarttua rohkeasti järkeviin työtarjouksiin, muistuttaa Toropainen.

- Vuoden vaihteen jälkeen, 2013 helmikuussa, siirryin THL:n Julkaisut- ja verkkopalvelut -yksikköön (JUVE), osa-aikaiseksi verkkopalveluassistentiksi päivittämään THL:n Sosiaaliportti-verkkopalvelua. Työnkuva on pysynyt samana, joka on minulle sopinut hyvin. Olen viihtynyt THL:n työyhteisössä erittäin hyvin. Nykyinen työsopimukseni päättyy toukokuun lopussa, joten olen aloittanut jo työnhaun. Haluaisin jatkaa kuitenkin THL:ssä työskentelyä, pohtii Toropainen.

- Tietääkseni mitään työolosuhteiden tai työtehtävien sopeuttamista ei ole ollut, mutta on katsottu, että työpisteet ovat asianmukaiset. Mutta niinhän se on jokaisen työntekijän kohdalla. Mitään työolosuhteiden järjestelytukea ei ole haettu, summaa Toropainen. **e**

TEXT **WALTER FORTELIUS**

Också partiellt arbetsföra sköter sitt jobb

Även om partiellt arbetsföra människor har en begränsad arbetsförmåga vill de använda hela den förmåga de har. De utgör därmed en potential som arbetsgivare inte bör underskatta.

Årligen sjukpensioneras omkring 30 000 människor. Drygt var tionde av dem har förmågan att göra en full arbetsinsats inom en mång-

fald uppgifter, om de rätta förutsättningarna skapas.

- En partiellt arbetsför person kan inte utföra alla arbetsuppgifter, men kan vara jättebra på en viss uppgift. Det lönar sig för en arbetsgivare att koncentrera sig på det bästa kundandet och inte på yttre detaljer.

Staten kan främja hinderlöshet genom att stöda bygge av hiss och

utvidgade wc-utrymmen. En arbetstagare kan bl.a. också få lönestöd, påminner social- och hälsominister **Paula Risikko**.

Tyvärr har det visat sig att få arbetsgivare och partiellt arbetsföra känner till alla sysselsättningsfrämjande stöd som finns – och ännu mindre de villkor och förfaranden som stöden kräver.

Ekonomiskt förnuftigt

HOK-Elanto granskade både löntagarnas arbetsförmåga och hur de orkar på jobbet.

Därefter skapades en verksamhetsmodell, med vilken man stöder arbetstagarens arbetsförmåga, förlänger arbetskarriären och ökar arbetets produktivitet. En konsult för bedömning av arbetsförmåga stöder och sparrar

andelsaffärens förmansarbete.

Bakom förändrad arbetsförmåga finns ofta även andra orsaker än sjukdom. - Vi har fört diskussioner med arbetshälsovården om att för mannen är den som bäst känner till sina underlydandes arbetsförmåga. Arbetsförmågan är inte bara ett medicinskt problem utan den syns i

vardagsarbetet. Det handlar om att klara av sitt jobb. Minst hälften av de saker som påverkar arbetsförmågan har enligt mig andra än medicinska orsaker. Det kan t.ex. handla om skilsmässa eller en nära anhörigs död, funderar HOK-Elantos konsult för bedömning av arbetsförmåga **Jari Malmström**.

Satsning på arbetsförmåga sparar pengar

ISS Palvelut använder en åtgärdsplan som ger resultat, som hjälper människor att behålla sina jobb. - Varje arbetstagare är viktig för oss. Vi arbetar målmedvetet för att arbetstagare också efter lång sjukledighet ska kunna återgå till sitt jobb,

säger ISS Palvelut:s personalchef **Sirpa Huuskonen**.

ISS Palvelut sysselsätter hundratals partiellt arbetsföra människor i normala anställningsförhållanden med lön. Företaget använder samma metoder både då det gäller att främja

den nuvarande personalens förmåga att behålla sina jobb och då personer med funktionshinder, partiellt arbetsföra eller personer som länge varit sjuka rekryteras.

Kvalitet och produktivitet i jämn takt

Arbetslivets utvecklingsstrategi styr utgående från vardagen övergripande mot Europas bästa arbetsliv. Den centrala metoden för att uppnå detta är simultan utveckling av kvalitet och produktivitet.

Kvalitet och produktivitet har i arbetslivet ofta setts som skilda fenomen och betraktats ur speciella synvinklar.

- Kvalitet och produktivitet får ändå inte utesluta varandra. Fram-

gång förutsätter att de utvecklas parallellt och övergripande, säger arbets- och näringsministeriets direktör för det nationella arbetslivsprojektet **Margita Klemetti**.

Klemetti påminner också om människosynens, värderingarnas och ledningsstilens nära samband. Människosynen återspeglas i arbetsplatsens värderingar och ledningsstil - i bägge riktningarna.

- Till styrkorna i det finländska

arbetslivet hör systematisering och utveckling medan drag att förbättra är medmänskligheten, med tillhörande interaktion och skraddarsydda möjligheter.

Det är t.ex. mycket sällsynt att de värderingar som ingår i arbetsgemenskapen diskuteras. Vilka är dessa värderingar, förverkligas de i praktiken, hur stöder de den kvalitet och produktivitet som behövs i framtiden?

Från öppen arbetsverksamhet till avlönat arbete

Funktionsnedsatta personer är omtyckta och kunniga medarbetare. För tillfället arbetar ca 2300 funktionsnedsatta i öppen arbetsverksamhet, t.ex. i butiker och snabbmatsrestauranger. De kan ställa varor på hyllorna, sköta flaskmaskiner eller se till att butiksområdet hålls snyggt.

Öppen arbetsverksamhet är ändå inget anställningsförhållande utan

ett mellanled på vägen till avlönat arbete. Till exempel K-köpmannaförbundet ville ändra på läget och skapade i samarbete med Förbundet Utvecklingsstörning avlönade arbetsplatser för personer med funktionshinder. K-affärerna fick vad de behövde, bra deltidsanställda arbetstagare medan personer med funktionshinder fick lönearbeten. Läs om

detta om flera andra goda exempel på hur man rekryterar personer med funktionshinder eller personer i psykiatrisk rehabilitering i VATES-stiftelsens guide till arbetsgivare och arbetsgemenskaper om övergången från öppen arbetsverksamhet till avlönat arbete, *Avotyötoimmista palkkatyöhön.*

RÅD VID ANSTÄLLNING AV PARTIELLT ARBETSFÖRA OCH PERSONER MED FUNKTIONSHINDER



ARBETSTRÄNAREN

- Underlättar rekryteringen
- finner individuella lösningar
- skräddarsyr arbetsuppgifter
- deltar i introduktion i arbete
- hjälper arbetsgemenskapen att ta emot den nya arbetstagaren
- hjälper arbetsgivaren med ansökningar om olika stöd

LÖNESUBVENTION

- Ansöks från arbets- och näringsbyrån. Behovsprövat; till avlönat arbete eller läroavtalsutbildning.
- Lönen ska följa kollektivavtal.
- Lönesubventionen består av en grundläggande del och en tilläggsdel.
- Den grundläggande delen uppgick år 2013 till 32,46 euro per dag. Tilläggsdelens storlek varierar.
- Lönesubventionen kan uppgå till 75 % av lönekostnaderna, då den anställda har ett funktionshinder eller en sjukdom som försvårar anställning.
- Lönesubvention för arbetsprövning kan beviljas för maximalt tio månader åt gången eller för 24 månader, ifall den sysselsatta har ett funktionshinder eller sjukdom som försvårar anställning.
- Lönesubvention för läroavtalsutbildning beviljas för hela perioden.
- Läs mer på www.mol.fi – på svenska – arbetsgivare – lönesubvention och andra understöd

STÖD FÖR SPECIALARRANGEMANG PÅ ARBETSPLATSEN

- Kan beviljas som ersättning för sådan specialutrustning och sådana ändringar i arbetsplatsens yttre förhållanden vilka är nödvändiga med tanke på att en person med funktionsnedsättning eller en person som är sjuk ska kunna arbeta och vilkas kostnader är betydande med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska situation.
- Kan också beviljas för ersätta den hjälp som en annan arbetstagare ger för att personen bättre ska klara av arbetet.
- Läs mer på www.mol.fi – på svenska - Utbildning och yrkesval – Hur ett handikapp eller en sjukdom inverkan på en persons möjligheter att bli sysselsatt



VATES-säätiö on toteuttanut tämän Kyvyt käyttöön -lehden eXtra-numeron sisällöntuotannon yhteistyössä seuraavien järjestöjen ja hankkeiden kanssa.



MONIMUOTOISUUSVERKOSTO
DIVERSITY CHARTER FINLAND



lihastautiliitto ry



Näkövammaisten
Keskusliitto ry

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

www.vates.fi

Vammaisten nuorten työllistymistä tulisi yhdenvertaistaa korottamalla nuorille suunnatun Sanssi-kortin rekrytointitukea vammaisille.

Palkkaisitko nuoren vammaisen kesätöihin?

Vammaiset nuoret ovat

koulutettuja, osa korkeasti koulutettuja. Vammaiset nuoret ovat kyvykästä työvoimaa. Myös he tarvitsevat työkokemusta jo opiskeluaikanaan.

Vammaiset nuoret haluavat

kilpailla oman ikäluokkansa mukana työpaikoista. Siihen he tarvitsevat kesätöitä oikeissa yrityksissä.

Työhönvalmentajien tuella

vammaiset nuoret löytävät opiskeluaikanaan työharjoittelupaikkoja. Tämä parantaa heidän mahdollisuuksiaan työllistyä opintojen jälkeen.

Työnantajilta toivomme

rohkeutta palkata myös vammaisia nuoria kesätöihin.

Nuorten yhteiskuntatakuun tavoitteena on varmistaa, että nuoret löytävät polun koulutukseen ja työhön ja sitä myötä osalliseksi yhteiskuntaan.

