



**Työolojen
mukauttaminen
on tiimityötä**

**Asian-
tuntija-
uralla**

**Oikea
palkkatyö
on lottovoitto**



**SIJOITTAISITKO
TYÖLLISYYTEEN?**



Nina Nevala

vanhempi tutkija
Työterveyslaitos/Sosiaali- ja
terveysministeriö,
Osatyökykyiset työssä -ohjelma
professori, Jyväskylän yliopisto

Työolosuhteiden mukauttaminen

AVOIMILLA TYÖMARKKINOILLA jokainen työntekijä on työssään ammattitaitonsa ja osaamisensa perusteella. Jos henkilön toimintakyky on esimerkiksi vamman tai sairauden takia alentunut, toimintakyvyn alenemaa voidaan korvata erilaisilla työpaikan keinoilla kuten työolosuhteiden mukautuksilla. Mukautukset helpottavat työn tekemistä ja poistavat työn tekemisen esteitä.

Työolosuhteiden mukauttaminen tarkoittaa, että työpaikalla tehdään työntekijän osatyökykyisyyden, vamman tai sairauden takia erilaisia työn tai työolosuhteiden järjestelyjä. Ne voivat olla työaikajärjestelyjä, työjärjestelyjä, työympäristön parannuksia, teknologiaratkaisuja tai toisen henkilön antamaa apua. Työaikajärjestelyt voivat tarkoittaa liukuvaa työaika, etätyömahdollisuutta tai osa-aikaista työtä esimerkiksi osasairausloman tai osatyökyvyttömyyseläkkeen aikana. Työjärjestelyissä muokataan työtehtäviä, tarkennetaan työprosesseja tai sovitaan työntekijöiden välisestä työnjaosta. Työympäristön muutokset voivat olla rakennuksen esteettömyyden, työtilojen, työpisteiden tai työvälineiden muutoksia. Teknologiaratkaisuissa on useimmiten kyseessä tietokoneen erikoisohjelmat, käyttöliittymän muutokset tai tietokoneen käyttöä helpottavat apuvälineet. Työpaikalla voidaan sopia toisen henkilön antamasta avusta. Se voi olla työkaverin antamaa apua joissakin tehtävissä tai työntekijällä voi olla henkilökohtainen avustaja.

Tutkimusten mukaan työolosuhteiden mukauttaminen onnistuu parhaiten silloin, kun työpaikalla on myönteinen toimintakulttuuri, työntekijät ovat itse aktiivisesti mukana työolojen ja työn kehittämisessä, työnantajan ja työntekijöiden välillä on hyvä vuorovaikutus ja työpaikalla on aktiivinen yhteistyö eri sidosryhmien kuten työterveyshuollon ja kuntoutuksen kanssa. Tiedetään myös, että työolosuhteiden mukauttaminen vahvistaa osatyökykyisen tai vammaisen henkilön omaa pystyvyyden tunnetta ja työtyytyväisyyttä. Paras lopputulos syntyy silloin, kun osatyökykyinen henkilö osallistuu tasa-arvoisena työryhmän jäsenenä mukautustarpeiden arviointiin ja ratkaisujen suunnitteluun. Tällöin työpaikalla pystytään tekemään juuri niitä ratkaisuja, joita osatyökykyinen tai vammaisen henkilö työssään tarvitsee.

eXtra

Mukautuva työpaikka

Mukautuva työpaikka eXtra on TyömarkkinaViestintä-projektissa tuotettu julkaisu, jossa käsitellään työhön-pääsyn, työurien pidentämisen ja yritys-vastuun kysymyksiä.

PÄÄTOIMITTAJA
Marjatta Varanka

Mukautuva työpaikka eXtra
13.5.2014

TOIMITUSSIIHTEERI
Anja Mertenan
Projektitiedottaja
TyömarkkinaViestintä -projekti
p. 09 7527 551
vates-saatio@vates.fi

SISÄLTÖRYHMÄ
Jukka Lindberg, Anja Mertenan,
Sari Pohjola ja Tiina Jäppinen

ULKOASU
Minna Ruusinen / Miks' ei! Oy

KANNEN KUVA
Karoliina Paatos

PAINOPAikka
Erweko Oy, Oulu

PAINOS 3 000 kpl

JULKAISIJA
Vates-säätiö
PL 40, 00621 Helsinki
Oltermannintie 8, 00620 Helsinki
p. 09 7527 551
vates-saatio@vates.fi
www.vates.fi
www.twitter.com/kyvytkayttoon



TyömarkkinaViestintä
projekti 2012-2014

Vates
säätiö

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

sisältö



Alkusanat: Työolosuhteiden mukauttaminen	2
Työolojen mukauttaminen on tiimityötä	4
Pallo on sinulla	7
Asiantuntijauralle	8
Rohkeasti työnhakuun!	11
Työssääppimassa kirjastossa	12
Sijoittaisitko työllisyyteen?	14
Työnantajaa tuetaan vammaisen ja osatyökykyisen palkkauksessa	18
Altian koko joukkue pidentää työuria	20
Hankintapäätöksillä voidaan vaikuttaa työllisyyteen	23
Oikea palkkatyö on lottovoitto	25
Rekrytoimalla kohti monimuotoista työyhteisöä	27
Mahdollisuus uusiin näkökulmiin – työssääppija tulee töihin	28
Moninaisuudesta pontta kehitystyöhön	31
Hankkeen elinkaari kylvöstä sadonkorjuuseen	32





TEKSTI JA KUVA **ANJA MERTANEN**

TYÖOLOJEN MUKAUTTAMINEN on tiimityötä

Työuraa voidaan pidentää työolosuhteita mukauttamalla. Kun työntekijän työkyky syystä tai toisesta on alentunut, voidaan tilannetta helpottaa työoloja mukauttamalla. Tämä edellyttää tiimityötä työyhteisön ja työterveyshuollon välillä.

Työntekijällä itsellään on tärkeä rooli, kun työoloja lähdetään mukauttamaan, sanoo Taru Tammi.

olivat vanhanaikaiset putkilamput eikä huoneessa ollut sälekaihtimia. Muutaman tunnin työskentelyn jälkeen henkilön silmät rasittuivat ja hänelle tuli päänsärkyä. Häikäisy häytti työntekoa myös pilvisinä päivinä. Henkilö otti yhteyttä Näkövammaisten Keskusliittoon, josta lähdettiin selvittämään ihanteellista työskentelyvalaistusta. Tämän jälkeen työpaikalla pidettiin palaveri, johon osallistuivat työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, lähiesimies, työntekijä ja Näkövammaisten Keskusliiton edustaja.

– Kerroimme tilanteen ja että työhuoneen valaistus tulisi saada kuntoon, jotta työntekijä voi säilyttää työkykynsä. Palaverin jälkeen lähdimme hyvässä yhteistyössä tekemään muutossuunnitelmia yhdessä työnantajan kanssa. Näkövammaisten Keskusliiton asiantuntija teki valaistussuosituksen; uudenmallisilla lampuilla valo oli mahdollista saada epäsuorasti katon kautta ja valaistusta saattoi myös säätää himmeämmäksi. Lisäksi suositettiin huoneen seinien maalausta ja pöytäpintojen vaihtoa puupintaisiksi ja ikkunoihin ehdotettiin sälekaihtimia, kertoo Taru Tammi.

Ennen remonttia työnantaja haki päätöstä TE-toimistosta työolosuhteiden järjestelytuesta. Myöntävän päätöksen jälkeen remonti toteutettiin. - Tuki ei kattanut kaikkia remonttikustannuksia, mutta suuren osan kuitenkin. Muutostöiden jälkeen työntekijä jatkoi täysin työkykyisenä työssään, toteaa Tammi.

Työolojen mukauttamiseen liittyvät myös työtehtävien järjestelyt, jotka tulevat usein kysymykseen jos työntekijä on esimerkiksi vammautunut ja työtehtäviä muokataan vastaamaan työkykyä. Osa työtehtävistä on saattanut tulla käytännössä mahdottomiksi ja tilalle etsitään muita tehtäviä. Yhtenä vaihtoehtona saattavat tulla kyseeseen myös erilaiset ratkaisut työaikoihin; esimerkiksi osapäiväinen työnteko.

Työntekijän ei yksin tarvitse löytää ratkaisuja työolojen mukauttamiseen, mutta aloitteen teko kuuluu hänelle. – Työntekijällä itsellään on tärkeä rooli, kun työoloja lähdetään mukauttamaan. Silloin kun huomaan työkyvyn muuttuneen, niin asiasta täytyy uskaltaa keskustella työterveyshuollon kanssa, kertoo työllisyyspäällikkö **Taru Tammi** Näkövammaisten Keskusliitosta.

Työterveyshuollolla, joka tulee olla jokaisella työpaikalla järjestettynä, on rooli ottaa koppi työntekijän työkyvyn ylläpitämisestä. Jos työntekijän työkyky on joltain osin alentunut, työterveyshuollon tehtävä on viedä asiaa työpaikalle esimiesten tietoon.

Taru Tammi kertoo esimerkin vuosien takaa. Henkilöllä oli perinnöllinen silmäsairaus; hän ei vielä ollut heikkonäköinen, mutta hänellä oli erittäin voimakas häikäisyhaitta. Henkilö työskenteli toimistossa, jossa työhuoneen seinät ja pöytäpinnat olivat valkoiset, lamput



TYÖNANTAJALLE ON TARJOLLA NEUVONTAA JÄRJESTÖISTÄ

Kun työpaikalla tulee eteen tilanne, että työoloja olisi mukautettava työntekijän työkyvyn säilymiseksi, voi työnantaja saada tietoa ja neuvoja monelta taholta. Neuvoja saa esimerkiksi työterveyshuollosta. Työterveyslaitoksen verkkosivuilta löytyy tietoa työolojen mukauttamisesta ja erilaiset vammaisjärjestöt ja pitkäaikaissairaiden järjestöt neuvovat työnantajia ja työntekijöitä. - Järjestöissä on vammaan ja siihen sairautteen liittyvistä asioista paras tuntemus, miten asioita on ratkaistu työpaikoilla ja miten kyseisen henkilön kohdalla asia voitaisiin ratkaista. Kun ratkaisukaava löytyy, niin sitten työnantajalle tulee velvollisuus toteuttaa mukautukset ja toisaalta syntyy mahdollisuus saada työolosuhteiden järjestelytukea.

- Yleensäkin työolojen mukauttamisratkaisut ovat hyvin yksilöllisiä. Niiden pitää lähteä työntekijästä. Ja käytännössä niin, että työntekijän täytyy itse tietää mitä mukautuksia tarvitaan ja esittää ne, yleensä yhdessä työterveyshuollon kanssa, työnantajalle. Työnantajathan eivät käytännössä voi edes lähteä etsimään mukauttamisratkaisuja, koska eiväthän he voi tietää työntekijän faktista tarvetta mukautuksista, painottaa Tammi.

Työnantajaa ei voi moittia tekemättömistä kohtuullisia mukautuksia työympäristöön, jos työnantaja ei ole tietoinen ja jos työterveyshuoltoon ei ole ilmoitettu.

- Toisaalta työssä pärjäämistä edistävät erilaiset apuvälineet. Näitä työntekijällä voi olla käytössään useita erilaisia. Apuvälineiden kulut korvaa Kela. Nämä ovat osa ammatillista kuntoutusta eikä niistä tule työnantajalle kustannuksia. Näistä olisi esimerkiksi vammaisten työnhakijoiden hyvä osata kertoa jo työhaastattelussa, jotta työnantajalle ei syntyisi epäilyksiä kustannuksista, jotka eivät kuitenkaan tule työnantajan maksettavaksi, muistuttaa Taru Tammi.

MILLOIN TE-TOIMISTO JA MILLOIN KELA

- Suomessa on sellainen nyrkkisääntö tai kirjoittamaton sääntö, että työnantajalle ei saisi työntekijän vammasta

TYÖOLOJEN MUKAUTTAMINEN

Saatuaan tiedon tarpeesta mukauttaa työolosuhteita, työnantaja on velvollinen kohdustullisiin mukautuksiin yhdenvertaisuuslain perusteella. Työolojen mukauttamisesta aiheutuneisiin kustannuksiin työnantaja voi hakea TE-toimistosta työolojen järjestelytukea.

tai sairaudesta koitua ylimääräisiä kustannuksia. Esimerkiksi näkövammaisten työnhakijan kohdalla se toteutuu niin, että työntekijä tullessaan jo tietää mitä tietokoneen apuvälineitä ja mitä muita apuvälineitä hän käyttää, tietää yleensä valaistus- ja muutosratkaisut. Ja hän on tullessaan työhön hankkinut tarvittavat apuvälineet. Työnantaja hankkii työvälineet ja työtilan ihan niin kuin kenelle tahansa työntekijälle, sanoo Tammi.

Työolojen järjestelytuki on aina työnantajan hakema tuki. Tukea haetaan TE-toimistosta. Apuvälineisiin tuen hakee vammaisen henkilö itse, sillä apuvälineet myönnetään henkilökohtaiseen käyttöön.

- Me pyrimme auttamaan työnantajaa esimerkiksi työolojen järjestelytuen hakemisessa milloin työntekijä on näkövammaisen. Tukea haetaan lomakkeella ja siihen tarvitaan tapauskohtaisesti myös erilaisia liitteitä.

VIESTINTÄ TYÖYHTEISÖLLE TÄRKEÄÄ

- On myös todella tärkeää, miten nämä asiat siellä työyhteisössä, lähityöyhteisössä käsitellään, pohtii Taru Tammi.

Jos yhdelle työntekijälle tulee huoneeseen uudenlaiset lamput ja hänen seinänsä maalataan, niin siitä on hyvä käydä keskustelua yhdessä eikä niin, että asiat vain tapahtuvat ja työkaverit ihmettelevät mistä on kysymys.

Esimerkiksi vuosia sitten lievästi näkövammaisen henkilö, jonka työkaverit ei edes tieneet vammasta, sai lukutelevision helpottamaan tekstien lukemista työtään varten. Kun laite tuli työpisteeseen se aiheutti sen, että samassa työtilassa olevat työtoverit lakkasivat puhumasta laitteen saaneelle työtoverille. - Tilanne laukesi vasta, kun työkavereille kerrottiin, miksi laite oli hankittu ja että kustannuksista oli vastannut Kela, ei työnantaja. Turhilta jännitteiltä työpaikoilla välttyään kun asioista keskustellaan lähityöyhteisön kanssa, kertoo Tammi. 🟢




Pallo on sinulla

Tiedon lisääminen toimii työllistämisesäkin kasvun keinona. Työllistymisen esteenä voivat olla niinkin yksinkertaiset asiat kuin tiedon puutteesta johtuvat ennako-oletukset, jotka tuntuvat nostavan työllistämisen kynnyksen liian korkealle. Vammaisten ja osatyökykyisten työvoimapotentiaaliin kuuluu perusammattiosaajia ja huipputaajia, aivan kuten kaikilla muillakin työntekijöillä ja työnhakijoilla. Lisäksi, heidän työllistämisesä helpottuu, kun käytetään työn mukauttamisen mahdollisuutta ja heidän työllistämisesä käytettävissä olevia tukimuotoja. Myös työministeri Ihalainen korosti 27.3.2014 järjestetyssä Työelämä 2020 -hankkeen verkostopäivässä, että yhtenä kehitettävänä asiana ja samalla kasvun keinona on erityisryhmien huomioiminen.

Vates-säätiön sidosryhmäkyselyssä (2014) yhdeksi kehittämistarpeeksi mainittiin valtakunnallisen kehittämistiedon jalkautuminen ympäri Suomea lähemmäksi käytännön toimijoita. Käytännössä toivottiin vahvistusta paikalliseen verkostoitumiseen, vuoropuhelun ja yhteistyön aktivoimiseen työnantajien, alueellisten- ja välityömarkkinatoimijoiden kesken. Toivottiin myös vaikuttamista yleiseen työllistämisen asenneilmapiiriin ja yhteiskuntavastuullisemman toiminnan kehittämiseen. Tähän toiveeseen vastaa Vatesin tänä keväänä käynnistämä, RAY:n rahoituksella toteutettava Välityömarkkinat osana työelämää -projekti (2014-2015). Projekti toteuttaa alueellisia tiedotus- ja neuvontatilaisuuksia, yhteistyössä Työelämä 2020 -hankkeen toimijoiden

kanssa. Tilaisuuksia halutaan toteuttaa kullakin 15:llä ELY-keskuksen alueella ja niillä vahvistetaan vammaisten ja osatyökykyisten työvoimapotentiaalin esiin nostamista.

Kevään 2014 ensimmäisten yhteydenottojen perusteella alueellisen yhteistyön ja kehittämisen tahtotila projektin kanssa on hyvä. Alueellisissa valmiuksissa ja kehittämisen tarpeissa on eroja. Jollain alueilla halutaan hahmottaa tai tiivistää yhteistyötä tai verkostoa ja siltoja toimijoiden välillä. Toisaalla kaivataan tiedon levittämistä ja keskusteluja alueellisista työllistämisen linjauksista. Mikä tilanne on Sinun alueellasi? Olet sitten työnantaja, kunnan viranomainen, vammaispalveluiden tuottaja, TE-hallinnon työntekijä tai muu tärkeä alueellinen toimija, olet tervetullut mukaan yhteistyöhön.

Yhteistyökumppaneita kaikille alueilla halutaan vielä lisää. Jos haluat edistää alueesi vammaisten ja osatyökykyisten työllisyyttä, käytä projektia hyödyksesi. Ota yhteyttä. Pallo on Sinulla! 

Terveisin, Petri Puroaho, projektipäällikkö
puhelin: 044 5897655
sähköposti: petri.puroaho@vates.fi
skype: petri.puroaho

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



arbetsliv
työelämä 2020
working life

SISAANHEITTO.FI

Sisaanheitto.fi-verkkopalveluun voi ilmoittaa työpaikkoja, joihin toivotaan myös vammaisia työnhakijoita. Verkkopalvelu on valtakunnallinen ja sitä ylläpitää Lihastautiliitto ry.



TEKSTI JA KUVA SARI POHJOLA

Asiantuntijauralla

Simo Kilpeläisen urakehitys osoittaa, että asiantuntijatyö ei välttämättä vaadi suuria työolojen mukautuksia, kun ergonomiasta on huolehdittu.

Kainuusta kotoisin oleva **Simo Kilpeläinen** valmistui tietojenkäsittelyn tradenomiksi vuonna 2007 Kajaanin ammattikorkeakoulusta.

– Valmistumisen jälkeen olin puoli vuotta työttömänä. Hain töitä ympäri Suomea ja päätin että mistä tärppää, sinne lähden sitten. Ensimmäisen työpaikan sain Lihastautiliiton Sisäänheitto työelämään -projektin kautta.

Työnantajat ilmoittivat projektin verkkopalvelussa työpaikoista, joille halutaan näkyvyyttä vammaisten työnhakijoiden keskuudessa. Kilpeläinen rekrytoitiin Helsinkiin Fysioterapiakeskus OMT Klinikalle, jossa hänen tehtäviinsä kuului mm. taloushallintoa, asiakaspalvelua ja tietojärjestelmän ylläpitotehtäviä. Hän työskenteli klinikalla kolme ja puoli vuotta, ja työnantaja sai työ- ja elinkeinotoimistosta palkkatukea kahdeksi vuodeksi.

Kilpeläinen on sitä mieltä, että tukitoimet madaltavat työnantajan kynnystä palkata työhön vammaisen henkilö.

– Kartoittaa vain, että on töihin sovelias ja antaa mahdollisuuden. Loppu on ihmisestä itsestään kiinni, että pystyy näyttämään ammattitaitonsa.

OMT Klinikon jälkeen Kilpeläinen sai töitä Vantaan lääkärikeskuksesta hallintopäällikkönä. Hän siirtyi nykyiseen työpaikkaansa Terveystalon konsernipalveluihin, kun Terveystalo osti lääkärikeskuksen vuonna 2013.

– Teen potilastietojärjestelmän käyttäjätukea, testaamista ja ylläpitotehtäviä. Pidän myös lääkäreille ja henkilökunnalle järjestelmäkoulutuksia, sovellusasiantuntijana työskentelevä Kilpeläinen kertoo.

TAVALLINEN TYÖERGONOMIA RIITTÄÄ

Työpaikan saanti ei aina ole ollut helppoa. Kilpeläinen kertoo törmänneensä työnantajan ennakkoluuloihin erityisesti hakiessaan harjoittelupaikkoja merkonomiopintojen aikana:

– Kun soitin paikkaan, sanottiin että tule käymään, mutta sitten kun menin käymään, niin sanottiin ettei otetakaan. Silloin oli kyllä sellainen fiilis, että miten sitten käy kun pitää oikeita töitä hakea. Sitten kun löysin harjoittelupaikan ja olin siellä muutaman kuukauden, siitä aukesi kesätöitä useana kesänä.

Ennakkoluuloja on saattanut aiheuttaa Kilpeläisen lihassairaus, joka ilmenee siten, ettei hänellä ole normaalia lihasvoimaa ja pitkien matkojen käveleminen on vaikeaa. Lihassairaus ei ole etenevä ja tavallinen istumatyö soveltuu hyvin Kilpeläiselle.

Kun parkkipaikka on lähellä, työpaikalle on hissi ja työpisteen ergonomia on kunnossa, ei työnteko vaadi muita erityisiä mukautuksia. Kilpeläinen on aina ottanut lihassairaudesta avoimesti esiin haastattelussa:

– Kun itse tekee sen avauksen, työnantajanakin on helpompi kysyä. Kerron, että pitkiä käve-

Simo Kilpeläisen mukaan vammaiselta työnhakijalta vaaditaan aktiivisuutta, uskallusta ja luottamusta siihen, että pystyy tekemään töitä siinä missä muutkin.

Vamma ei ole este korkeakoulutetun työssä

Vammaiset korkeakoulutetut työnhakijat törmäävät usein ennakoasenteisiin, vaikka olisivat kyvykkäitä hakemaansa tehtävään.

Vatesin Työmarkkinaviestintäprojektin osaprojektissa ”Nuoret korkeakoulutetut työelämään” nostetaan esille vammaisten korkeakoulutettujen asemaa työnhakijoina. Tärkeä viesti työnantajille on, että sopivassa työssä vammaisen henkilö voi olla 100% työkykyinen.

Tukea palkkaukseen

Usein vaaditaan vain työergonomiasta huolehtimista ja esteetöntä kulkua työpisteeseen. Työntekijä saattaa tarvita myös joitakin apuvälineitä, joiden tarpeen hän itse tietää parhaiten.

Rekrytoinnin lisäkannustimena voi toimia työ- ja elinkeinotoimiston myöntämä palkkatuki, jota saa enintään kahdeksi vuodeksi. Työnantaja voi hyötyä myös työhönvalmentajasta, joka voi esimerkiksi arvioida työolosuhteiden järjestelytarpeita ja tukea koko työyhteisöä uuden henkilön perehdytysvaiheessa.

lymatkoja en jaksa ja painavien tavaroiden kantaminen on mahdotonta. Tavaroiden on oltava käden ulottuvilla.

Lisäksi Kilpeläisellä on monipuolisesti säädettävä ergonominen työtuoli, jonka ostamiseen hän on saanut tukea työ- ja elinkeinotoimistosta. Tuoli on henkilökohtainen, joten se kulkee mukana työpaikasta toiseen. Kilpeläinen mainitsee muista oman työkykynsä kannalta tärkeitä asioista auton, erityisjalkineet ja fysioterapian kaksi kertaa viikossa.

– Kyllä mä koen fysioterapian tärkeänä, se ylläpitää työkykyä. Ja liikkumiseen on auto ja erityisjalkineet. Jos fysioterapia otettaisiin pois,

varmasti työura lyhenisi merkittävästi.

Työn vastapainona Kilpeläinen viettää vapaa-

kaansa ystävien sekä harrastusten, kuten pingiksen peluun, uimisen ja elokuvien parissa. Myös työtovereista on tullut hyviä ystäviä.

SUUTARIN LAPSILLAKIN ON KENGÄT

Henkilöstöjohtaja **Johanna Karppi** kertoo, että Terveystalossa on kiinnitetty huomiota yleiseen

työergonomiaan, joten Kilpeläisen työpisteessä ei tarvinnut tehdä erityisiä muutoksia.

– Meillä on muutenkin esimerkiksi säädettävät sähköpöydät. Simolle on myös hankittu parkkipaikka läheltä, jotta hän pääsee töihin.

Karpin mukaan työkykyyn liittyviä mukautustarpeita tulee useammin esille terveydenhoitopalveluissa, joissa työskentelee 95% Terveystalon työntekijöistä. Useimmiten työkykyä voi kompensoida apuvälineiden avulla, mutta esimerkiksi etenevä kuulon heikkeneminen voi olla ongelma asiakastyössä:

– Jos asiakaspalvelija rupeaa puhumaan liian kovaa, se on ongelma potilassuojan kannalta. Hallinnon töitä on helpompi järjestellä.

Terveysalan yrityksenä Terveystalolla tunnetaan vastuu henkilökunnan työkyvyn ylläpitämisestä:

– Huolehdimme kyllä siitä, että suutarin lapsilla on kengät, Karppi toteaa. 🇪🇺

- Kyllä mä koen fysioterapian tärkeänä, se ylläpitää työkykyä.

► Lisätietoja tukimuodoista:

www.te-palvelut.fi > Työnantajalle > Tukea rekrytointiin

Vatesin karttapalvelu työhönvalmentajista:

www.tyohonvalmentaja.fi

Tutustu nuorten työnhakijoiden esittelyihin Invalidiliiton

Palkkaa taitoa -kampanjassa: www.palkkaataittoa.fi

Katso työnhakuvideoita ja tartu haasteeseen

Lihastautiliiton Reilu Rekrytointi -sivustolla: www.reilurekrytointi.fi

Työnantajat voisivat rohkeammin ottaa vammaisia nuoria töihin, toteaa Riku Silander.

TEKSTI JA KUVA SARI POHJOLA

Rohkeasti työnhakuun!

Oma-aloitteisuus ja palava halu saada töitä ovat tuoneet Riku Silanderille jo monta työpaikkaa.

Riku Silander on suorittanut puutarhurin tutkinnon Keudan ammattiopistossa ja sai tutkintopaperin käteensä huhtikuussa 2014.

– Lähdin alalle, koska otin huomioon minun realiteetit, että pystyn tekemään työtä. Minulla on lievä cp-vamma, mutta se ei vaikuta kovin paljon työskentelyyn.

Opiskeluaikana 20-vuotias Silander oli työssäoppimassa Espoon kaupungilla, jossa hän ylläpiti viheraluetta eli leikkasi nurmikkoa ja pensaita, kitki rikkaruohoja ja hoiti kasveja. Lisäksi hän on työskennellyt kahtena kesänä Plantagenin myymälässä.

– Olen hankkinut itse kesätöitä oma-aloitteisesti, siitä se lähti se työ-


ura. Olen menossa kesäksi Espoon seurakunnalle ylläpítotöihin.

Silander on harrastanut puutarhailua aktiivisesti myös 4H-yhdistyksessä. Hän on kuullut CP-liitosta, että joidenkin nuorten on vaikea saada töitä, ja harmittelee sitä.

– Rohkeus ja oma-aloitteisuus, ne on ne avainsanat. Pitää olla palava halu saada töitä, se auttaa työnhaussa.

Silander kannustaa myös muita vammaisia nuoria hakemaan töitä ja

sanoo, että periksi ei saa antaa. Seuraavaksi Silander haluaisi saada vaki-tuisen työpaikan. Hänellä on tärkeä viesti työnantajalle, joka pohtii nuoren rekrytoimista.

– Olen miettinyt, että työnantajat eivät saa vamman perusteella vetäytyä pois. Pitää olla rohkea, mutta pitää kuitenkin ottaa vamma huomioon. Työnantajan pitäisi olla vähän rohkeampi tekemään tällaisia päätöksiä, Silander toteaa. 

Rohkeus ja oma-aloitteisuus, ne on ne avainsanat. Pitää olla palava halu saada töitä, se auttaa työnhaussa.

TEKSTI JA KUVA SARI POHJOLA

Työssäoppimassa kirjastossa

Kun työtehtävät räätälöidään sopivaksi, kirjaston asiakaspalvelu sujuu hyvin pyörätuolista käsin.

Opinnot ovat vieneet 27-vuotiasta raumalais-ta **Henrik Mäkitaloa** eri puolille Suomea. Helsinkiin Mäkitalon toivat liiketalouden opinnot Keskuspuiston ammattiopistossa. Toukokuussa valmistuva nuori mies on aloittanut viimeisen työssäoppimisjaksonsa Kirjasto Omenassa Espoossa. Paikan hän hankki soittelemalla ahkerasti eri työnantajille.

– Sellon kirjastoon olisivat muuten ottaneet, mutta työharjoittelupaikat olivat jo täynnä. Täällä Omenan kirjastossa tärppäsi.

Ohjaaja **Heidi Först** kertoo, että Kirjasto Omenassa on jatkuvasti merkonomi- ja datanomiopiskelijoita harjoittelijoina. Kirjastossa on ollut myös useita harjoittelijoita, joilla on mukana oma avustaja. Tehtävät suunnitellaan siten, että työtä pystyy tekemään hyvin liikuntavammasta huolimatta.

– Henkka on ollut datatiskillä ja aulapäivystyksessä, jossa asiakkaat saattavat kysyä ihan mitä vain. Henkka on nyt mukana sometiimissä, joka on meidän tiedottamisryhmä Facebookissa ja Twitterissa.

Varausten käsittely ja työlehtisälissä olisi muuten so-

pinut, mutta tilat ovat liian ahtaat. Mäkitalo on lisäksi neuvonut asiakkaita kirjojen palautuspisteessä ja etsinyt heille kirjoja tietokoneella. Hän toteaa viihtyvänsä ihmisläheisessä työssä:

– Olen aika sosiaalinen ihminen ja mua on helppo lähestyä. Töissä on kivaa, että tapaa hyvin erilaisia ihmisiä. On erilaisia tilanteita ja yksikään työpäivä ei ole samanlainen.

Liiketalouden opintoihin sisältyy runsaasti työs-

säoppimista. Mäkitalo on toiminut kaksi kertaa Taloustutkimuksen tutkimushaastattelijana ja tehnyt töitä myös ammattiopistossa. Hän on ollut mukana esimerkiksi opiston työnantajakyselyn toteuttamisessa.

HAAVEENA TYÖ ASIAKASPALVELUN TAI MYYNNIN PARISSA

Merkonomin tutkinto antaa hyvät valmiudet kaupan alan työhön. Mäkitalo toteaa, että myyntiä, markkinointia ja asiakaspalvelua pystyy hyvin tekemään pyörätuolista käsin. Unelmatyö olisi esimerkiksi verkkokaupan ylläpitäminen tai puhelimitse tehtävä asiakaspalvelu.

– Mahdollisuuksia on aika paljon. Uskon että jokaiseen työhön kun perehdytetään, niin hommat oppii hyvin. Kun on hyvät puhelajahjat ja palvelualltius, pärjää työssä kuin työssä.

Viittä vaille valmis merkonomi on jo aiemmin saanut valmiiksi päättötyönsä älypuhelinien työkäytöstä. Mäkitalo haluaa jatkaa tradenomiksi ammattikorkeakoulussa ja on menossa pääsykokeisiin Laureaan kesällä.

Hän pohdiskelee tulevaa työelämää ja työnantajien suhtautumista vammaisiin työnhakijoihin:

– Mä olen sitä mieltä, että aina pitäisi suhtautua neutraalisti jokaiseen. Pitäisi nähdä potentiaali pyörätuolilla liikkuvissa. Kyllä käytäntö näyttää, miten hommat lähtee sujumaan. Tärkeintä on antaa mahdollisuus.



Verkkokaupan ylläpitäminen olisi Henrik Mäkitalolle mieluista tulevaisuuden työ.

”Kun on hyvät puhelajahjat ja palvelualltius, pärjää työssä kuin työssä”



TEKSTI ANJA MERTANEN KUVA KAROLIINA PAATOS

SIJOITTAISITKO TYÖLLISYYTEEN?

Sijoittajien ja yritysten vastuullisuus lähtee arvoista. Vastuullisen sijoittajan sijoitustoiminnassa yhdistyvätkin vastuullisuus ja hyvä tuotto. Voiko sijoittajan arvoihin sisältyä sosiaaliset näkökulmat ja työllistymisen tukeminen?

KPMG:n vastuullisen sijoittamisen asiantuntija, MMT Riikka Sievänen kertoo, että keskeiset suomalaiset instituutiosijoittajat, kuten eläkesijoittajat, ovat lähteneet mukaan vastuulliseen sijoittamiseen. Vuonna 2008, jolloin Sievänen aloitti väitöskirjan teon vastuullisesta sijoittamisesta, tilanne oli Suomessa toinen.

- Silloin vastuullisen sijoittamisen suomalaisia pioneerejä olivat Ilmarinen ja Varma. Suomen evankelisluterilainen kirkko on ollut eettisen sijoittamisen pioneeri ja eteenpäin viejä. Nykyään he ovat ottaneet käyttöön vastuullisen sijoittamisen. Eettinen sijoittaminen tarkoittaa sitä, että sijoittaja sulkee pois omien arvojensa vastaisia sijoitussektoreita, ja on myös tarvittaessa valmis tinkimään tuotosta. Vastuullisen sijoittamisen taustalla on eettinen sijoittaminen. Erona on kuitenkin se, että vastuulliset sijoittajat eivät välttämättä sulje pois sijoitussektoreita, vaan valitsevat sijoituskohteensa vastuullisesti asiansa hoitavien jou-

kosta. Tällöin tuotosta ei tarvitse tinkiä, kertoo Sievänen.

Sieväsen mukaan vastuulliseen sijoittamiseen on herätty muun muassa yritystoiminnassa ilmi tulleiden väärinkäytösten jälkeen. Niin instituutio- kuin yksityissijoittajatkin ovat alkaneet pohtia, minkälaisessa toiminnassa haluavat olla mukana ja miten sijoitustoimintaa pitäisi suunnata.

- Koko sen ajan, jonka olen ollut kiinnostunut vastuullisesta sijoittamisesta, vastuullisuus on nähty hyvänä asiana. Sekä sellaiset instituutiosijoittajat, joilla ei ole ollut vastuullisen sijoittamisen strategiaa että ne, jotka sijoittavat vastuullisen sijoittamisen strategian mukaisesti, ovat nähneet vastuullisen sijoittamisen positiivisena asiana. Suurin huoli, erityisesti tavanomaisesti sijoittavilla, on pelko vastuullisen sijoittamisen huonommasta tuotosta. Tämä huoli näyttää kuitenkin turhalta tutkimustulosten valossa, mainitsee Sievänen.



RIIKKA SIEVÄNEN

Maatalous- ja metsätieteiden tohtori, MMT.

TYÖURA

KPMG, Advisory: vastuullisen sijoittamisen ja yritysvastuun neuvontapalvelut
Scandinavian Financial Research,
SFR: rahoitusalan markkinatutkimus
Svenska Cellulosa Aktiebolaget, SCA:
pehmopaperituotteet ja niiden markkinointi suurkuluttaja ja kuluttaja-asiakkaille.



ISTOCKPHOTO

VASTUULLINEN SIOITTAMINEN

Vastuullisessa sijoittamisessa sijoittajalla on systemaattinen lähestymistapa riskeihin ja mahdollisuuksiin jotka liittyvät ympäristöön, sosiaalisiin tekijöihin ja hyviin hallintotapoihin. Näitä kutsutaan ESG-asioiksi (E=environmental, S=social, G= corporate governance). Vastuullinen sijoittaminen tarjoaa kehikon erilaisten riskien ja mahdollisuuksien systemaattiseen arvioimiseen ja hyödyntämiseen.

- Vastuullinen sijoittaminen tarkoittaa sitä, että huomioidaan nämä kolme aluetta sijoituskohteen riskien ja mahdollisuuksien arvioinnissa. Toki kuitenkin niin, että jollekin sosiaaliset asiat ovat tärkeämpiä ja toisille ehkä ympäristöasiat. Näkisin, että vastuullinen sijoitus on varmempi pitkällä tähtäimellä kuin sellainen, jossa vastuullisuusasioita ei ole otettu huomioon, toteaa Sievänen.

Työllistämällä vammaisia ja osatyökykyisiä ja viestimällä siitä yritys saa varmasti paljon positiivista suhtautumista keskeisiltä sidosryhmiltä kuten asiakkailta ja sijoittajilta, sanoo Riikka Sievänen.

ARVOT OHJAAVAT VASTUULLISIA VALINTOJA

Sieväsen mukaan sijoittaja voi liittää vastuullisuusnäkökohtia sekä itse hoidettuihin sijoituksiin että ulkoistettuun varainhoitoon. Varainhoitajayhteistyössä sopimukseen kirjataan sijoittajalle tärkeät vastuullisuusnäkökohdat. Lisäksi sijoittaja voi käydä vuoropuhelua vastuuasioden huomioimisesta varainhoitajan kanssa.

Vastuullisuus lähtee aina sijoittajan arvoista. – Kansainvälisten normien huomioiminen on noussut yhdeksi vakiintuneeksi vastuullisen sijoittamisen lähestymistavaksi. Tällöin sijoittajalle on tärkeää, että yhtiö, johon sijoitetaan, huomioi esimerkiksi työntekijöiden oikeudet noudattamalla ILO:n periaatteita. Yksityissijoittajille on Suomessa tarjolla erilaisia teemarahastoja, jotka sijoittavat esimerkiksi ilmastoon tai kestäväen kehityksen haasteisiin ratkaisuja tuoviin teknologioihin. Mutta rahastoa, jolla olisi erityispainotus työllistämiseen, ei vielä ole Suomeen markkinoitu.

SOSIAALISEN VASTUUN TOTEUTTAMINEN NYKYISTÄ NÄKYVÄMMÄKSI

Vastuulliset sijoittajat huomioivat ympäristöön, sosiaalisiin asioihin ja hyviin hallintotapoihin (ESG-asioihin) liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia sopivia sijoituskohteita arvioidessaan. Monet yritykset raportoivatkin yritys vastuustaan, jolloin vastuullisen sijoittajien on mahdollista arvioida yritystä ESG-asioihin. 🌱

► Lisää vastuullisesta sijoittamisesta

www.finsif.fi
www.fkl.fi
www.evl.fi
www.ilmarinen.fi
www.varma.fi



LÄHDE: TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ / TYÖELÄMÄ 2020

Rohkeasti mukaan työelämätalkoisiin!

Työelämä 2020 -hanke rohkaisee työpaikkoja kehittämään toimintaansa ja toimintatapojaan omista lähtökohdistaan. Kehitystyö on mahdollista niin pienillä kuin suurilla työpaikoilla toimialasta riippumatta.

Tavoite on, että tulevaisuudessa yhä useammalla työpaikalla on uudistumista ja kehittämistä tukeva kulttuuri, jossa tuotteet, palvelut ja toimintatavat luodaan yhteistyössä. Toiminta on avointa, vuorovaikutteista, hallittua ja ennakoivaa. Uutta teknologiaa hyödynnetään tehokkaasti, johtaminen on huippuluokkaa ja pystytään luomaan uutta työtä.

Työelämä 2020 -hankkeen päämäärä on, että Suomen työelämä on Euroopan paras vuonna 2020.

Lue lisää siitä, mitkä ovat suomalaisten mielestä työelämän arvot ja mitä tarkoittaa työelämän eri tasot

www.tyoelama2020.fi

www.facebook.com/tyoelama2020

www.twitter.com/tyoelama2020

TEKSTI HARRI HIETALA KUVA MINNA RUUSINEN

Työnantajaa tuetaan

vammaisen ja osatyökykyisen henkilön palkkaamisessa

Työkyvyttömyys ei ole läheskään aina pysyvä tila. Terveystieteiden ja kuntoutuksen avulla sairaan tai vammautuneen henkilön toimintakyky voidaan usein pitkälti palauttaa. Työkykyisiä ja -haluisia työkyvyttömyyseläkettä saavia on jopa 60 000 – ei siis mikään marginaalinen ryhmä.

Jos tästä joukosta 40 000 työllistyisi esimerkiksi 1 500 euron palkkatasolle, julkisen talouden tasapaino paranisi vuositasolla 800 miljoonalla eurolla samalla työurien jatkuessa ja työllisyysasteen noustessa prosenttiyksiköllä.

Vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden joukossa on kymmeniä tuhansia – pelkästään TE-toimistoihin rekisteröityneitä hakijoita noin 90 000 vuositasolla – koulutettuja ja keskimääräistä innostuneempia työnhakijoita. Heillä on yhtäläiset oikeudet ansaita toimeentulonsa työpanoksellaan.

Heillä voi luonnollisesti olla omat rajoitteensa eri tehtävien kannalta. Toimintarajoitteita voidaan kompensoida pitkälti työolosuhteiden mukauttamisel-

la ja yksilöllisten tarpeiden huomioimisella. Tähän pääsemiseksi on tehty pitkään kehittämistyötä niin palveluiden kuin apuvälineiden osalta. Yhteiskunta tarjoaa nykyään toimivan keinovalikoiman työllistymisen ja työllistämisen tueksi.

Työolosuhteiden järjestelytulla kompensoidaan taloudellisesti työpaikalla tehtäviä järjestelyjä ja hankintoja osatyökykyisten työskentelemisen mahdollistamiseksi. TE-toimistot voivat myöntää järjestelytukea myös toisen työntekijän vammaiselle henkilölle antamaan apuun tehtyjen tuntien korvauksena. Lähes poikkeuksetta tehtävät järjestelyt hyödyttävät koko työyhteisöä. Järjestelytuki voi nousta aina 4 000 euron asti edellyttäen työnantajan osallistumista kuluihin.

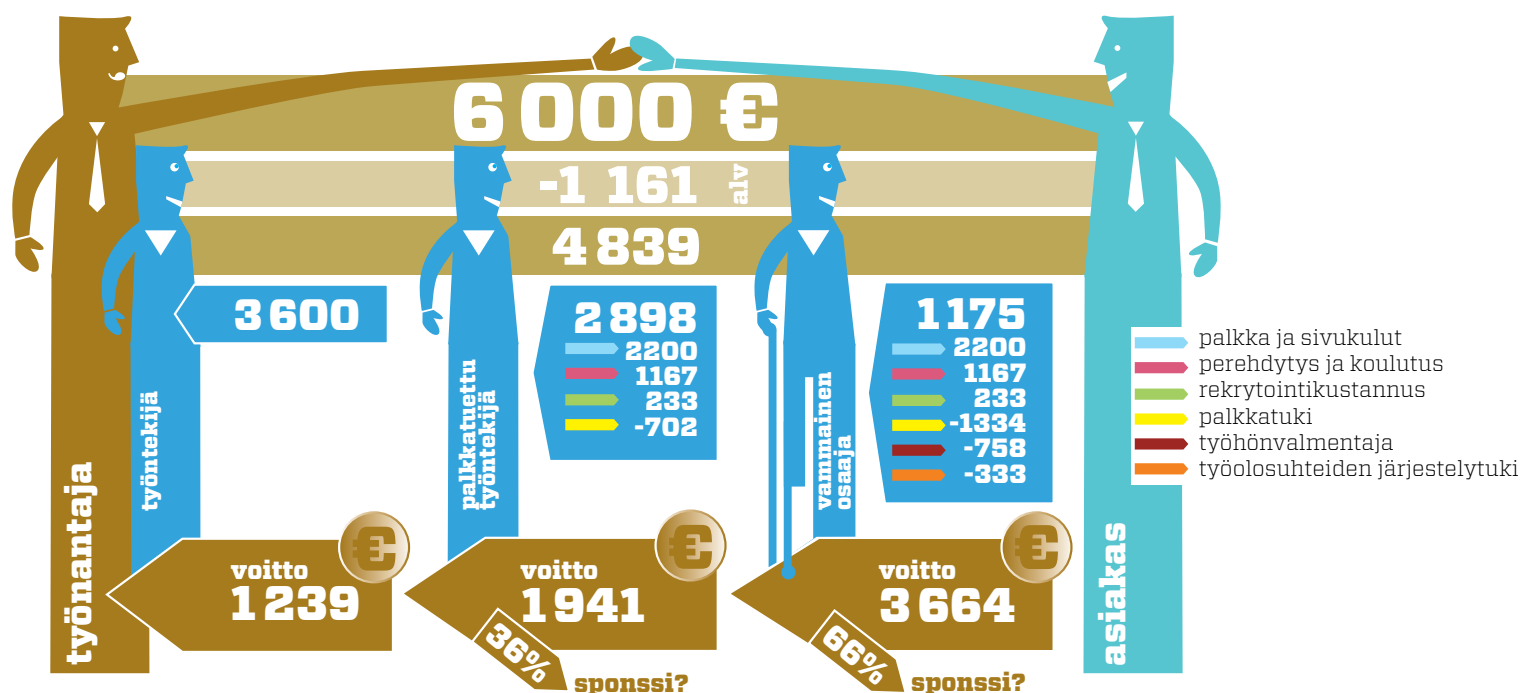
Työnantajan ja työyhteisön panoksen tarvetta osatyökykyisen työllistämiseksi vähentää huomattavasti työhönvalmennuspalvelu. Työhönvalmentaja toimii linkkinä työntekijän ja työnantajan välillä tukien koko työyhteisöä. Työntekijää valmentaja tukee työhön-

sa, työhön oppimisessa ja työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Työnantajaa työhönvalmentaja auttaa sopivan työntekijän löytämisessä, työhön ja työyhteisöön perehdyttämisessä sekä työsuhteeseen liittyvissä seikoissa, kuten palkkatuen hakemisessa. Työhönvalmentaja vähentää merkittävästi työnantajalta ja työkavereilta vaadittavan tuen tarvetta eikä maksa työnantajalle. Työntekijälle ja -hakijalle oikeuden työhönvalmennuspalveluun voivat myöntää mm. TE-toimisto, Kela ja vakuutusyhtiöt.

Vammaisen ja osatyökykyisen, vaikeasti työllistyvän, henkilön palkkaamiseen työnantajan on mahdollista saada palkkatukea TE-toimistosta, jos työnantajalle asetettavat vaatimukset vain täyttyvät. Palkkatuki voi olla vaikeasti työllistyvän osalta korkeinta korotettua – jopa 1 300 euroa kuukaudessa. Tuki voi kattaa korkeintaan 75 prosenttia palkkakustannuksista. Tuen kesto voi olla myös pitkä, jos osatyökykyisyyskin on pysyvää.

Tukien ansiosta työnantajan kustannukset osatyökykyisen palkkaamis-

Oheisessa kuviossa työnantajan kustannukset ja tuet on eritelty 1400 euron kuukausipalkan tasolla erilaisten rekrytoitavien kohdalla. Myynnistä, jonka on oletettu olevan 6 000 euroa, työnantajalle jäävä voitto vaihtelee merkittävästi.



ta ovat usein merkittävästi matalammat kuin muiden kohdalla. Kustannukset ovat kymmeniä prosentteja alhaisemmat – etenkin matalammilla palkkatasoilla. Oheisessa kuviossa työnantajan kustannukset ja tuet on eritelty 1400 euron kuukausipalkan tasolla erilaisten rekrytoitavien kohdalla. Myynnistä, jonka on oletettu olevan 6 000 euroa, työnantajalle jäävä voitto vaihtelee merkittävästi.

Työnantajan kustannukset vaikeasti työllistyvän vammaisen palkkaamisesta jäävät korkeimman korotetun palkkatuen ja järjestelytuen ansiosta ensimmäisenä (rekrytointi) vuonna jopa yli 60 prosenttia kuin vaihtoehtoisen (perus) palkkatuetun rekrytoinnin aina 1 500 euron kuukausipalkkoihin asti. Vielä 3 500 euron palkkatasollakin erotus 35 prosenttia. Vaikka työolosuhteiden järjestelytuki jätetään pois, työnantajan kustannukset vammaisen rekrytoinnista ovat 30–50 prosenttia matalammat aina 3 500

Nyrkkisääntönä on, että ainakaan kustannuksista ja riskeistä lähtien ei ole syytä sulkea vammaisia ja osatyökykyisiä rekrytointiharkintojen ulkopuolelle.

euron palkkatasolle saakka.

Nyrkkisääntönä on, että ainakaan kustannuksista ja riskeistä lähtien ei ole syytä sulkea vammaisia ja osatyökykyisiä rekrytointiharkintojen ulkopuolelle. Näidenkin ryhmien kohdalla tulisi olla ratkaisevaa henkilön osaaminen ja sopivuus tehtävään. Yhteiskunnan tuki ei ole myöskään näiden henkilöiden työpanoksen vähättelyä, vaan positiivista syrjintää, jolla halutaan turvata yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua yhteiskuntaan ja nostaa nämä ryhmät marginaalis-

ta ytimeen.

Vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt tuovat työyhteisöön monimuotoisuutta, joka tukee osaltaan tuottavuutta ja innovatiivisuutta. Vammaisten ja osatyökykyisten palkkaaminen on tapa kantaa yrityksen yhteiskuntavastuuta. Samalla on mahdollista saada työvoimaa mm. korkeakoulutusta vaativiin osajaisiin tehtäviin.

Altian koko joukkue

Altian Rajamäen tehtaalla yhteinen henkilöstöfoorumi pohtii yhdessä keinoja, joiden avulla pitkiltä sairauslomilta palaava tai osatyökykyinen voi palata työhön.

Työtahti on kiihtynyt vuosien varrella eivätkä kaikki ole pysyneet työtahdissa mukana. Osastollamme on ikäihmisiä enemmän kuin muilla osastoilla ja sairaspöissaoloja samoin. Pari vuotta sitten aloimme kimpassa kehittää toimintaamme: uusia toimenkuvia on kokeiltu ja eri tehtäväkokonaisuuksia myös, kertoo työnjohtaja **Matias Salminen** Altian Rajamäen tehtaalta.

Henkilöstöpäällikkö **Anna Närin** mukaan tehtaalla on vaihtoehtoja osatyökykyisille. On yhdessä mietitty työn eri vaiheita ja etsitty yksilöllisiä ratkaisuja vastaamaan työntekijän kykyjä ja taitoja. Työtehtävien kehittämiseen on otettu mukaan myös työterveyshuolto.

- Me on kokeiltu monta hommaa. Aina kaikki ei vaan osu kerralla maaliin tai kahdellakaan. Täytyy olla molemminpuolista tahtoa ja jaksamista viedä asiaa eteenpäin. On äärimmäisen tärkeää, että pystymme tarjoamaan sellaisia töitä, missä ihmiset jaksaa ja pärjää. Ja voivat kokea itsensä tarpeelliseksi, painottaa Matias Salminen.

Rajamäen tehtaalla pidetään kerran viikossa palaveri ”Rajamäki – muut työt”, johon kootaan tehtäviä ja töitä, joihin tarvitaan lisää resursseja. Jokaiselta osastolta tulee tehtäviä. Yhdessä sitten mietitään mikä työ sopii kenellekin ja näin voidaan rakentaa yksilöllisiä paketteja, sanoo Salminen.

- Kaikki ovat suhtautuneet uuteen toimintamalliin myönteisesti. Tehtaan johto on lähtenyt kokonaisuudessaan mukaan, mukana ovat myös tehtaan luottamusmiehet, kertoo Anna Näri.

Pitkältä sairauslomalta työhön palannut **Timo Korhonen** kertoo, että sairauslomalta oli jo kova halu takaisin töihin. - Teen nykyisin puoltapäivää; sen olen jaksanut ja kokenut mielekkääksi. Minulla olisi ollut mahdollisuus olla kotona, mutta kyllä työ on se, mikä piristää.

- Työtehtävät ovat vaihtelevia, on postityötä, vaihto-osavarastosta huolehtimista, pahvien tarroittamista ja nubbarilla työskentelyä, kertoo Korhonen. 🌱

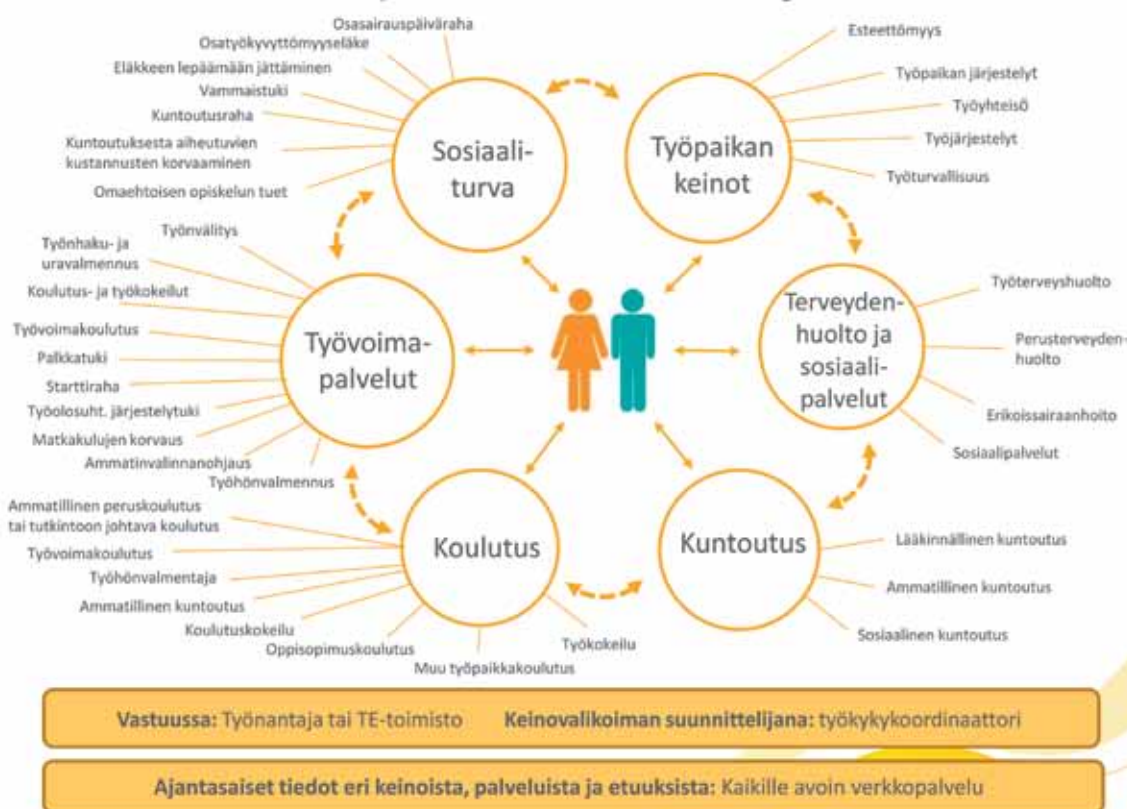


pidentää työuria



Timo Korhonen,
Matias Salminen ja
Anna Näri kertovat
yhteistyöstä Altian
Rajamäen tehtaalla.

Konsepti: kaikki keinot käyttöön



LÄHDE: SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Altian ja STM:n tavoitteet kohtasivat

Altian henkilöstö- ja viestintäjohtaja **Sanna Hokkanen** kutsuttiin mukaan valmistelemaan STM:n Osatyökykyiset työssä -ohjelman toimintakonseptia. Suunnilleen samoihin aikoihin vuonna 2012 Altian tehtaalla Rajamäellä oli havahduttu muutoksiin, joita oli tapahtunut työkavereiden työssä jaksamisessa.

Sanna Hokkanen halusi nähdä, miten konseptia voisi soveltaa Altiassa, jossa oli kiinnostusta omastakin takaa pidentää työuria. Konsepti sisältää mahdollisuuden pilotoida työkykykoordinaattorin tehtäviä, joihin koulutetaan Altiassa henkilöstöpäällikkö. Työkykykoordinaattorien ensimmäiset koulutuspäivät olivat maaliskuussa 2014.

Pilotti-ohjelmaan osallistumista Sanna Hokkanen ja Anna Näri kiittelevät kilvan. Pilotti on antanut työkykyjohtamiseen lisätietoa, verkostoja ja kanavia löytää apua työurien pidentämiseen sekä työssä jaksamisen tukemiseen. Pilotin avulla on huomioitu myös osatyökykyiset työntekijät. – Tämä on ollut hyvä juttu. Toivon, että tästä on ollut kaikkein eniten hyötyä osatyökykyisille työntekijöillemme, painottaa Hokkanen.



– Tämä on inhimillistä toimintaa; työurien pidentämistä ja ennen aikaisten eläköitymisten ehkäisemistä, ihmisten hyvinvoinnin lisäämistä, sanoo Sanna Hokkanen.

Rajamäellä tämä näkyy käytännössä, sillä siellä on tehty uudenlainen työjärjestely. Muun muassa ”svenska nubbar”-pakkauslinja on laitettu uuteen uskoon. Linjalle on laitettu apuvälineitä ja linjan käyttötappaa on muutettu. Linjan toiminnasta vastaavat pääsääntöisesti osatyökykyiset ja se vapauttaa resursseja muille pullotuslinjoille. – Tavoitteena on pitää ammattitaito tässä yrityksessä. Lisäksi säästämme sekä aikaa, vaivaa että rahaa kun

meidän ei tarvitse hankkia uusia henkilöitä. Pystymme pitämään ammattitaitoiset ihmiset työssään, toteaa Hokkanen.

TYÖKYKYKOORDINAATTORI OSANA HENKILÖSTÖHALLINTO

Hokkanen näkee työkykykoordinaattorin työn osana henkilöstöpäällikön tehtäviä. – Se on yksi rooli henkilöstöpäällikön toimenkuvassa. Toisaalta, jos ryhdytään laskemaan mitä onnistunut työkykykoordinaattorin työ tuottaa, niin nopeasti yritykset huomaavat, että kaikilla on siihen varaa. Pitkittyneet sairaspöissaolot ja ennen aikaiset eläköitymiset maksavat paljon enemmän, pohtii Hokkanen.

Hokkanen kertoo, että hänen aloittaessaan Altiassa kaksi vuotta sitten, toteutettiin organisaatiossa Health Due Diligence, jossa laskettiin kustannuksia suorille sairaspöissaoloille, työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksia ja vertailtiin niitä muiden, alan yritysten kustannuksiin. Laskelmiin sisältyivät myös epäsuorat kustannukset, kuten tekeväntöman työn kustannus. – Summat ovat korkeita, jos työntekijä on poissa töistä tai jos nuori ihminen jää ennen aikaiselle eläkkeelle.

TEKSTI JA KUVA ANJA MERTANEN

Hankintapäätöksillä voidaan vaikuttaa työllisyyteen

Julkisilla hankinnoilla ohjataan merkittäviä rahavirtoja Suomessa. Yhteiskunnallisia näkökohtia voidaan ottaa huomioon useassa hankinnan eri vaiheessa.



TIMO MARTELIUS

KOULUTUS

oikeustieteen maisteri

TYÖURA

johtaja, julkiset hankinnat,
Kuntien Tiera Oy
johtaja, julkiset hankinnat,
Espoon kaupunki

Kuntien Tierassa johtajana työskentelevä **Timo Martelius** kertoo, että sosiaalisia kriteerejä voidaan huomioida monessa eri vaiheessa julkisia hankintoja. Martelius on työskennellyt lähes vuosikymmenen julkisten hankintojen parissa Espoossa, missä on viime vuosina painotettu työllistymisnäkökulmaa osana julkisia hankintoja.

- Suurten kuntien osto-palveluihin käytämät rahat voivat olla jopa suurempia kuin kunnan henkilöstömenot. Tutkimukset osoittavat työllistymisen yksityiseen yritykseen johtavan paremmin työuralle kuin kunnan tukitoimin. Pitkäaikaistyöttömän työllistyessä yhteiskunta säästää työmarkkinatuissa ja erilaisissa sosiaalipalvelumenoissa. Lisäksi on

rahassa mittaamattomia asioita henkilölle itselleen; työllistyminen on merkittävä asia ja se myös parantaa hänen hyvinvointiaan. Vaikka hankinnoissa tarjoushinnat olisivat korkeampia, niin kokonaisuutta tarkasteltaessa näillä valinnoilla säästetään, toteaa Timo Martelius.

Työllistymisnäkökulmat hankinnoissa eivät kuitenkaan ole aivan yksinkertaisia. - Oikean ihmisen löytäminen ei välttämättä ole helppoa vaikka juuri nyt työttömiä paljon onkin. On tärkeää, että löydetään oikea ihminen oikeaan tehtävään. Hollannissa työllistymistä julkisten hankintojen osana on käytetty ja sieltä olemme saaneet myös mallia, sanoo Martelius.



ISTOCKPHOTO

KUNTIEN TIERA

kuntatoimijoiden omistama yhteistyöverkosto, joka kehittää kuntakentän prosesseja, tietojärjestelmiä ja toimintatapoja. Espoo, Turku ja Lahti ovat suurimmat omistajat.

TYÖLLISTYMINEN KÄYTÄNTÖÖN JULKISEN HANKINNAN OSANA

Tarjousten vertailuperusteisiin voidaan ottaa yhdeksi osaksi sosiaalinen vastuu, jota arvioidaan saaduista tarjouksista. – Tehokkain tapa on kuitenkin se, että sosiaalisen vastuun vaatimus tai tavoite leivotaan hankintakohteen sisälle. Esimerkiksi sairaalan rakennusurakkaan voidaan sisällyttää tavoite, että urakan aikana työllistetään henkilöitä. Nykyisen tulokinnan mukaan työllistämisen tulisi tapahtua osana hankinnan kohdetta, mutta olemme Espoossa ja Tierassa mahdollistaneet myös muunlaisen työllistämisen yrityksen sisällä.


Nykyinen hankintalaki antaa mahdollisuuden ottaa huomioon yhteiskunnallisia tavoitteita hankinnoissa. Uusi hankintadirektiivi on juuri hyväksytty ja se lähtee enemmän siitä, että hankintayksiköiden tulee ottaa yhteiskunnalliset tavoitteet huomioon hankintoja tehdessään. Tästä tulee aiempaa enemmän velvoittava asia. – Tämä on hyvä, sillä se laittaa hankintayksiköt miettimään miten kukin omista hankinnoissaan voisi ottaa huomioon esi-

merkiksi työllistämisen tavoitteet, painottaen Martelius.

HANKINTAEHTOJEN TOTEUTUMISTA SEURATAAN

- Hankintaehtojen toteutumisen seuranta on tärkeää. Ei riitä, että sopimukseen laitetaan työllistämiskaava vaan sitä on seurattava ja monitoroitava miten se toteutuu. Esimerkiksi sopimuksissa mitä olemme tehneet, on ollut tietty aikaraja milloin työllistämisen on pitänyt tapahtua. Ja tätä olemme seuranneet, kertoo Timo Martelius.

- Työllistämiskysymyksen osalta on tehty myös yhteistyötä. THL toteutti hankkeen, jossa haettiin kansainvälisiä esimerkkejä. Hollanti on yksi esimerkkimaa, missä on työllistämiseen saatu isoja volyyymeja. Esimerkiksi Espoossa viime vuonna julkisten hankintojen kautta työllistyi 34 henkilöä, joista noin puolet espoolaisia.

- Alun perin arveltiin, että espoolaisia työllistyisi suhteessa enemmänkin, sillä espoolaisen henkilön työllistäminen tehtiin mahdollisimman vaivattomaksi; tehtiin yhteistyötä paikallisen TE-toimiston kanssa, jossa oli yhteyshenkilöt hoitamassa asiaa. Osin myös EU-säännöksiin perustuen myös muut työllistymiset ovat hyväksyttävissä, kuin omien kuntalaisten työllistyminen, sanoo Martelius. 

SOSIAALISESTI VASTUULLISET HANKINNAT

Julkisyhteisöt voivat huomioida ostojensa yhteiskunnalliset vaikutukset laajemmin kuin pelkän hankintahinnan tai hinta-laatusuhteen kautta. Hankintatoimen ohjausvaikutus liittyy sosiaaliseen vastuuseen.

Sosiaalisesti kestävä hankinta voivat luoda viranomaisen kokonaistehtävien kannalta säästöjä, kun otetaan huomioon hankintahinnan lisäksi hankinnan ohella syntyneet yhteiskunnalliset hyödyt, esimerkiksi työllistyminen.

LÄHDE: OPAS – SOSIAALISESTI VASTUULLISET HANKINNAT/TEM



TEKSTI JA KUVAT ANJA MERTANEN

Oikea palkkatyö on lottovoitto

Kuvataiteilija Milla Lindh työskentelee äitiyslomasijaisena Kuurosokeiden Toimintakeskuksen Toimintapäivien ohjaajana Tampereen Hervannassa. - On tosi kova juttu saada oikea palkkatyö vasta näin aikuisiällä. En oikeasti uskonut, että niin ikinä kävisi. Se on kuin lottovoitto, kun saa edes sijaisuuden, kertoo Milla Lindh.

Millan työpäivään kuuluu Toimintapäivien ohjaajana opintopiirien järjestäminen ja organisointi. - Selaista asiaa ei olekaan, mikä ei kuuluisi työhöni; materiaalien hankkiminen, tilojen varaaminen kaikkiin yhdeksään opintopiiriin ja opintopiirien töiden kauppaaminen. Järjestän opintopiirien töistä myyjäisiä ja näyttelyitä. Olen ollut eri tapahtumissa esittelemässä Toimintapäiviä ja tuotteitamme.

Milla Lindh päivittää Toimintapäivien verkkosivuja; sitä kautta tulee tilauksia ja työt ovat esillä osoitteessa www.kuurosokeat.fi, josta löytyy työpajat ja Tampereen toimintapäivien esittely. - Kun taiteellisten opintopiirien töitä val-

- Tiedän, että jokaisesta ihmisestä on johonkin, sanoo Milla.

MILLA LINDH, 38

Kolmen lapsen äiti. Kuurosokeuden on aiheuttanut Usherin syndrooma eli kuulovamma ja näkövamma on ollut lapsesta asti.

OPINNOT

kuvataiteilija, mediataiteiden koulutusohjelma Tampereen ammattikorkeakoulussa.

TYÖ

ohjaaja, Toimintapäivät
Taidepiirin ja askartelupajan vetäjä,
Ahjolan kansalaisopisto
yrittäjä




mistuu, otan ja muokkaan kuvat ja laitan ne nettigalleriaan. Joten graafisen puolen opinnoista on hyötyä tässä työssä.

Millan työhön kuuluu myös viriketoiminnan järjestämisestä. - Teen ohjelman ja tiedotan siitä asiakkaillemme. Ohjelmaan kuuluu niin erilaisia vierailuja kuten kirkkovierailuja, uimahallikäyntejä ja yhteisiä ravintolaillallisia. Kutsun myös mielenkiintoisia vieraita kertomaan meille eri kulttuureista. Kaverikoiratkin käyvät usein kylässä. Tiedotetta jaetaan sekä isokirjoituksena, pistekirjoituksena ja kun tapaa ihmisen, niin kädestä-kätehen viittomalla tai puhumalla, riippuen miten kuka-

kin kommunikoi. Sähköpostia tilaa tosi moni, koska asiakkailta on sopivat apuvälineet käytössä.

Milla Lindh toteaaakin, että pääsy Toimintapäivien ohjaajan äitiyslomasijaiseksi; ihan oikeaan työhön, on ollut lottovoitto. Työtunteja sijaisuudessa on 30 viikossa ja tämän lisäksi on vielä kaksi Ahjolan opintopiiriä.

- Työaikani vaihtelee paljon tapahtumien mukaan. Pidän siitä, että pystyn itsenäisesti rakentamaan viikon työajan. Siihen on sitten päälle taidepiirit, jotka ovat tiettyinä aikoina. Niin tästä tulee melkein 40 tuntia viikossa hommia. 

APUVÄLINEET MUUTTAVAT MAAILMAA

Opiskeluaikana Milla Lindh kertoo ajatelleensa, että hän päätyy graafisenalan toimintaan töihin, koska oli silloin lähes kuuroutunut ja pohti, että työ tietokoneen kanssa olisi hänen juttunsa.

- Paljon muuttui, kun lapset olivat syntyneet ja sain ensimmäisen sisäkorvaistutteen. Istutteen myötä kuulu palasi ja samoin itsetunto. Huomasin, että haluankin olla ihmisten kanssa tekemisissä ja pidän asiakaspalvelusta. Hain töitä

yrityksistä, mutta tarjolla oli ihan tavallisia kuulevia ja näkeviä työnhakijoita.

Milla Lindh kertoo päätyneensä tuolloin Ahjolan kansalaisopistoon opettajaksi. Hän pitää taidepiiriä kuurosokeille. - Minulla on erittäin taitava ryhmä. He ovat taiteilijoita, jotka eivät ole tarvinneet muuta, kuin tilaisuuden ja vähän neuvoja ja ideoita, miten sokeaa henkilö voi luoda kuvan.

- Opettajana toimiessa olen itse kasvanut hurjasti. Ei ole ol-

lut minullekaan ihan helppoa olla sokeutuva kuvataiteilija. Taidepiiri oli pitkään minun ainoa oikea työpaikka; kerran viikossa pari tuntia kerrallaan. Mutta silti se oli jotakin, mikä pitää kiinni työelämässä ja rytmittää arkea, toteaa Milla.

- Tällä hetkellä käytän sisäkorvaistutteen lisäksi valkoista keppiä apuvälineenä. Tietokoneella työskennellessäni en tarvitse apuvälineohjelmia, minulle riittää selaimen suurenusmahdollisuus.

Työpaikkailmoituksessa työnantaja voi ilmaista sen, että työtehtävät soveltuvat myös osatyökykyiselle tai vammaiselle henkilölle.

Hyvin ja jouhevasti hoidettu rekrytointiprosessi on yksi väylä kohti monimuotoista työyhteisöä.

- Näen rekrytointiprosessin kokonaisuutena. Yrityksessä on tärkeää pohtia kaikki rekrytoinnin vaiheet ennakolta. Tällöin prosessista saadaan onnistunut niin yrityksen kuin hakijoiden ja palkattavan henkilön kannalta, pohtii vastaava työehtoasiantuntija **Katariina Murto** SAK:sta.

- Jo ennen kuin päästään haastattelemaan työnhakijoita uuteen pestiin, tulisi työnantajan harkita tarkkaan mitä tehtäviä varten henkilö palkataan. On myös hyvä pohtia millaista henkilöä haetaan ja miettiä valintakriteerejä jo ennen kuin hakuilmoitusta ryhdytään tekemään. Kun työnantaja laittaa ilmoitukseen edellytykset tiettyyn tehtävään, niin ammattitaitoa ja koulutustasoa koskevat vaatimukset eivät saa olla syrjiviä esimerkiksi vammaisuuden tai terveydentilan perusteella. Mikäli työnantaja on velvollinen noudattamaan yt-lakia, niin työhönoton periaatteet tulee käsitellä yt-menettelyssä, kertoo Katarina Murto.

Työpaikkailmoituksessa työnantaja voi ilmaista sen, että työtehtävät soveltuvat myös osatyökykyiselle tai vammaiselle henkilölle. Myös hakukanavien valinta on osa rekrytointiprosessia. - Osana hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja rekrytointiprosessia ovat myös moraalit ja etiikka. Lainsäädännöstä ei löydy yksityiskohtaista ohjeistusta, miten

TEKSTI JA KUVA ANJA MERTANEN

Rekrytoimalla kohti monimuotoista työyhteisöä

Monimuotoisen työyhteisön rakentaminen voi olla osa henkilöstöstrategiaa. Erilaisista osaajista koottu tiimi voi tuottaa useammanlaista lisäarvoa työnantajalle kuin ensisilmäyksellä näyttää. Kyse on imagosta, työnantajakuvasta, innovaatioista ja työilmapiiristä.

rekrytointiprosessi asiallisesti hoituu. Hyvät yritykset noudattavat tiettyjä pelisääntöjä ja hyvää tapaa rekrytoinneissaan, sanoo Murto.

- Seuraavaksi on mietittävä mikä on

kohtuullinen hakuaika ja miten hakemuksia käsitellään. Haastattelu on työnantajan ja työnhakijan kannalta keskeinen. Haastattelumenetelmää ei ole rajattu eli työnantaja voi käyttää videohaastattelua, henkilökohtaista haastattelua tai

puhelinhaastattelua, voi myös teettää erilaisia tehtäviä.

Jos hakuilmoituksessa on jo nimenomaisesti mainittu, että pyritään työllistämään osatyökykyisiä tai vammaisia, niin silloin hakijoille on ehkä selvempää, että haastattelussa voidaan keskustella enemmän työstä suoriutumises- ta. - Työnantaja voi haastattelutilanteessa kysyä vain tarpeellisia tietoja työsuhteen kannalta. Esimerkiksi terveydentilaa tai sairautta koskevia tietoja ei saa pääsääntöisesti kysyä. Ja tiedot täytyy kysyä hakijalta itseltään. Mutta voi olla myös niin, että olisi molempien osapuolien etu, että haastattelija kertoo työstä ja vaatimuksista avoimesti ja rehellisesti. Ja hakija voisi kertoa avoimesti omasta osaamisestaan, koulutuksestaan, taustastaan ja mahdollisista rajoituksistaan. Molemmiin puolin voidaan pohtia sitä, tarvitaanko esimerkiksi kulun esteiden poistamista, pohdiskelee Murto.

Työnantaja voi järjestää terveydentilaa koskevan tarkastuksen tai testin vain erittäin tiukoissa lainsäädännön asettamissa puitteissa. Tätä myös tulkitaan suppeasti. - Usein tehdään työhöntulotarkastus, mutta se tehdään työsuhteen alettua ja eikä se saa vaikuttaa työsuhteeseen, muistuttaa Murto.

Lopuksi tulee tietysti työyhteisöön sopivan ja osaavan henkilön valinta. - Koko prosessi on äärimmäisen tärkeä yrityksen ja kaikkien hakijoiden kannalta. Se toteutetaan yrityksen tarpeiden mukaan. Mutta tärkeää on myös se, että työnhakijoita kohdellaan prosessissa lain asettamien edellytysten mukaisesti. Mitä sujuvampi ja jouhevampi prosessi on, sitä parempi se on kaikkien kannalta, painottaa Katarina Murto.

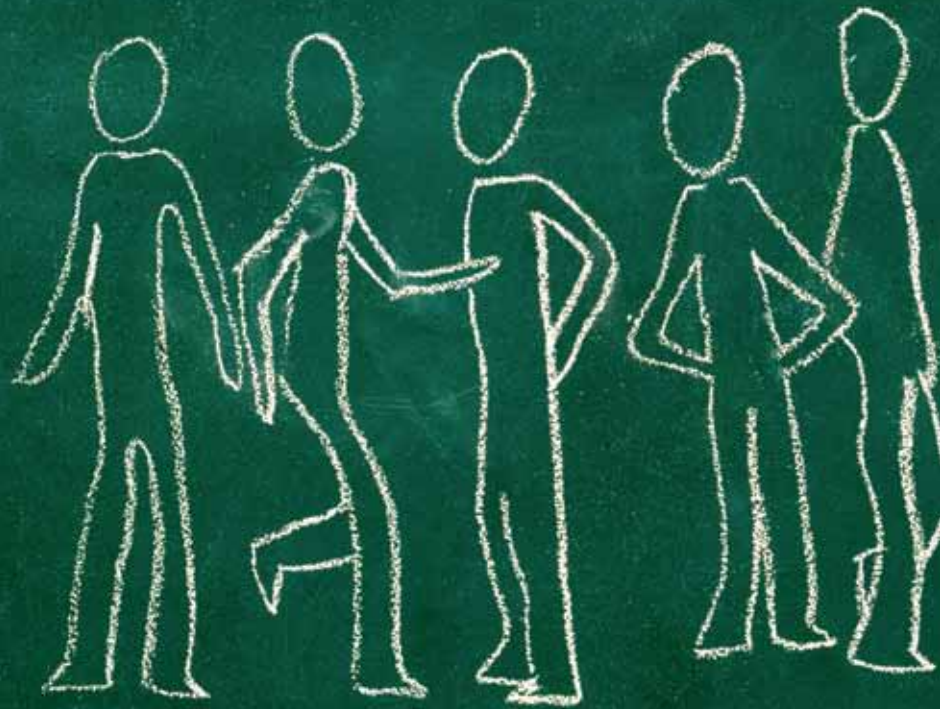
- Rekrytointiprosessi on tärkeä imagokäyttäjä yritykselle. Jos työnantaja haluaa palkata osatyökykyisiä, niin yritys tekee tietoisien valinnan omien tarpeiden ja hyötyjen kannalta. Samalla yritys pohtii hakijoiden kannalta positiivisia seikkoja, kuten työllistymistä. e

- Näen rekrytointiprosessin kokonaisuu- tena. Yrityksessä on tärkeä pohtia prosessin kaikki vaiheet ennakkolta, sanoo Katarina Murto.



- Näen rekrytointiprosessin kokonaisuu- tena. Yrityksessä on tärkeä pohtia prosessin kaikki vaiheet ennakkolta, sanoo Katarina Murto.

Mahdollisuus uusiin näkökulmiin – työssäoppija tulee töihin



ISTOCKPHOTO

Erityisesti yrityksissä, joissa on paljon keikkatyöntekijöitä, on syytä olla ajan tasalla olevat työnkuvaukset.

Työanalyysillä pilkotaan työtehtäviä osiin, jolloin niistä löydetään sopivat työtehtävät työssäoppijoille. Työpaikkaohjaaja työpaikalla tarvitaan ohjaamaan työssäoppijaa. Kumpikin, analyysi ja ohjaaja, auttavat työyhteisöä kehittämään toimintaansa.

Työanalyysija on tehty paljon. – Keskuspuiston ammattiopiston lisäksi monissa muissa oppilaitoksissa ja työpajoissa hyödynnetään työanalyysia, kertoo projektipäällikkö **Hanna Lankinen** Keskuspuiston ammattiopistosta. Työanalyysimalli on kehitetty OPH:n rahoittamassa Teot tutuiksi -hankkeessa.

Esimerkkinä toteutetusta työanalyysistä Hanna Lankinen kertoo yksityisestä hoitoalan yrityksestä. Yrityksellä oli parikymmentä asiakaspaikkaa ja siellä läh-



► **Lisätietoja työanalyysistä
ja työpaikkaohjaajasta:**

hanna.lankinen@keskuspuisto.fi

dettiin analysoimaan lähihoitajan työtehtäviä. Analyysistä tuli kuuden sivun mittainen; lähihoitajat tekivät paljon kaikenlaista. - Niistä tehtävistä pystyttiin poimaan meidän, aika vahvasti erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle, soveltuva työtehtäväkokonaisuus, sanoo Hanna Lankinen.

- Työnantaja koki työanalyysin hyödylliseksi. Ylipäänsä näitä työanalyyssejä työnantajat voivat hyödyntää pehdytyksen apuvälineenä. Töiden on hyvä olla kuvattuna aina, kun tulee uutta henkilöstöä. Mitä työpaikalla tehdään ja mitä työnkuvaan sisältyy. Erityisesti yrityksissä, joissa on paljon keikkatyöntekijöitä, on syytä olla ajan tasalla olevat työnkuvaukset, pohtii Lankinen.

Lankinen kertoo, että työanalyysi on työnantajalle

maksuton. Se on palvelu, joka toimii oppilaitoksen apuvälineenä ja se edistää koulun ja yritysten välistä yhteistyötä. Työanalyysin tekoon Lankinen arvioi työnantajalta menevän pari tuntia. - Käytännössä Keskuspuiston ammattiopistolta tulee esimerkiksi opettaja, ohjaaja tai työvalmentaja, ja haastattelee työnantajan edustajaa, työpaikkaohjaajaa tai esimiesasemassa olevaa henkilöä sekä työntekijöitä. Haastattelussa kirjataan työtehtävät ja sekä työympäristöön liittyvät asiat, kuten esimerkiksi työn fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset vaatimukset. Lisäksi tätä voidaan täydentää yritysvaikutusten arviointimallilla, jolla arvioidaan rekrytoinnin vaikutuksia esimerkiksi taloudellisesta tai imago-näkökulmasta.

TYÖPAIKKAOHJAAJA ON KIINTEÄ OSA TYÖSSÄOPPIMISTA

- Työpaikkaohjaajan olemassa olo on oikeastaan edellytys sille, että opiskelija voi työpaikkaan tulla työssäoppijaksi. Työpaikalla pitää olla henkilö, joka vastaa opiskelijan ohjaamisesta, kertoo Hanna Lankinen.

TYÖANALYYSI

Työanalyysilla pilkotaan työtehtävät riittävän yksityiskohtaisiin osiin. Työanalyysia hyödynnetään esimerkiksi silloin, kun etsitään osatyökykyiselle henkilölle työpaikkaa tai määritetään opiskelijoille sopivia työtehtäviä.

TYÖPAIKKAOHJAAJA


Työpaikkaohjaaja on yrityksen edustaja, joka työpaikalla ohjaa opiskelijaa. Työpaikkaohjaajan pitäisi olla nimettyinä silloin, kun opiskelija on työssäoppimisjaksolla. Ohjaaja ottaa vastuun opiskelijan ohjaamisesta ja ns. talon tavoille opettamisesta kyseisissä työtehtävissä.

Työpaikkaohjaus alkaa jo ennen työssäoppimisjakson alkua. – On hyvä valmistautua siihen, että opiskelija on tulossa työpaikalle. Myös opettajan ja opiskelijan kanssa käydään läpi työssäoppimisjakson työtehtävät. Ensimmäistä työpäivää varten on hyvä tehdä suunnitelmaa, siitä kuka on opiskelijaa vastassa ja mitä tehtäviä ensimmäisinä päivinä opiskelija tekee. Työpaikkaohjaaja vastaa opiskelijan perehdytyksestä tehtä-

viin ja työpaikan kulttuuriin. Ohjaaja myös arvioi jakson sujumista.

MITEN TYÖPAIKKAOHJAAJAKSI?

Työpaikkaohjaajana toimimiseen riittää, että on omassa toimintaympäristössään riittävän hyvä tekijä. Työkoekemusta ei tarvitse olla mitään tiettyä vuosimäärää, mutta työpaikkaohjaajan tulee hallita oma toimintaympäristö ja omat työtehtävänsä. Myös ohjaamisen taitoja on hyvä hallita. – Lisäksi järjestetään työpaikkaohjaajakoulutuksia. Jos halutaan saada lisävälineitä opiskelijoiden ohjaamiseen, arviointiin ja palautteen antamiseen, niin silloin suositellaan työpaikkaohjaajakoulutusta, toteaa Lankinen.

Opetushallitus on tehnyt suositukset työpaikkaohjaajan koulutuksesta. – Koulutus on kolmen opintoviikon mittainen eli aika laaja. Koulutus on ilmainen, työnantajan kontrolle jää koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen. Myös netistä löytyy paljon lisätietoa, jos haluaa lisätä ohjaustaitojaan. Ensi syksystä alkaen työpaikkaohjaajakoulutukseen on mahdollista osallistua OKM:n rahoittaman Erityisen osaava työpaikkaohjaaja -hankkeen kautta, kertoo Lankinen. 

Työpaikkaohjaaja vastaa opiskelijan perehdytyksestä tehtäviin ja työpaikan kulttuuriin, kertoo Hanna Lankinen.





TEKSTI SARI POHJOLA

Moninaisuudesta pontta kehitystyöhön

Vammaisen henkilön positiivinen erityiskohtelu rekrytointitilanteessa voi olla perusteltu keino lisätä työyhteisön moninaisuutta. Espoon Kirjasto Omenassa on jo ryhdytty tuumasta tekoihin.

Jaakko Tiinanen työskentelee projektisuunnittelijana Espoon kaupunginkirjaston saavutettavuushankkeessa. Hän kertoo, että Espoon kaupungilla vammaisten nuorten sijoittuminen työmarkkinoille otetaan vakavasti.

– Vajaakuntoisuuden sijaan pitäisi siirtyä puhumaan kykypotentiaalista, jota ei tällä hetkellä käytetä. Työnantajan tavoite on saada paras kyky työhön, ja se paras kyky voi olla pyörätuolissa.

Tiinasen mukaan työyhteisön moninaisuus lisää näkökulmien kirjoa. Tuo lisää lähestyttävyyttä ja osallisuuden kokemusta, kun tiskin toisella puolella on samantyyppinen ihminen kuin itse on. Sama periaate pätee esimerkiksi maahanmuuttajiin ja vammaisiin henkilöihin.


– Esimerkiksi, meillä Espoon kirjastoissa on rekrytoitu uussuomalaista väestöä, jolloin maahanmuuttajat ovat kokeneet kirjaston enemmän omakseen.

Moninaisuudesta voi olla hyötyä myös palveluiden kehittämisessä. Tiinanen ker-

too, että Espoon kaupunginkirjasto on pyytänyt vammaisia kokemusasiantuntijoita suunnittelemaan yhdessä kirjastohenkilökunnan kanssa, miten kirjaston palvelut olisivat sosiaalisesti esteettömiä. Tässä työssä on tullut esille rikastavia näkökulmia, miten pienistä asioista on kyse. Lisäksi Kirjasto Omenassa on koulutettu kehitysvammaisista nuorista vertaisopettajia, jotka neuvovat muita kehitysvammaisia tietokoneiden käytössä. Nämä diginatiivit nuoret voisivat mahdollisesti toimia myös senioreiden tietokonetukena.

Tiinasen mukaan olisi luontevaa, että julkinen sektori voisi näyttää mallia yksityiselle sektorille positiivisessa erityiskohtelussa. Kirjastossa asiaan on jo tartuttu.

– Kun meillä Kirjasto Omenassa oli yksi rekrytointi tekeillä vähän aikaa sitten, siihen valittiin positiivisen erityiskohtelun keinoin vammaisen henkilö. Hän tuli ensin työkokeiluun ja sitten huomattiin, että hänellä on tälle työyhteisölle annettavaa.

– Myös korkeakouluissa opiskelee paljon vammaisia nuoria. Tässä taloustilanteessa on haasteena, miten voidaan tarjota oikeaa palkkatyötä mahdollisimman monelle, Tiinanen pohtii. 

”Työnantajan tavoite on saada paras kyky työhön, ja se paras kyky voi olla pyörätuolissa”

Kaikki kyvyt mukaan!

TyömarkkinaViestintä-projekti (2012 - 2014) tuottaa ja jakaa tietoa keinoista ja ratkaisuista, joilla vammaisen tai osatyökykyisen henkilön työllistäminen tai työssä pysyminen onnistuu. Projektin taustalla on toiminut monipuolinen ohjausryhmä.

Projektin puheenjohtajana on toiminut viestinnän tunnettu asiantuntija Helena Lemminkäinen pro bono -periaatteella. Helena Lemminkäinen on antanut merkittävän panoksen projektin onnistumiseksi.



PRO BONO HANKKEITA LAPISSA

Helena Lemminkäisen ja Ali Arsalon Kevi Consulting Oy toimii sekä Helsingissä että Sodankylässä.

Lapissa Kevi Consulting on tarjonnut 3. sektorin toimijoille mahdollisuutta kehittää omaa toimintaansa ohjatusti.

- Pro bono -toimintamme läh-

ti itsestään liikkeelle, vähän talkoomeiningillä, kun lähipiirissä on ollut tarvetta kehittää viestintää tai arvokasta työtään tekevät järjestöt ovat kaivanneet viestintäkoulutusta, kertoo Helena Lemminkäinen.

- Tänä vuonna olemme valinneet kumppaneiksemme Seit-

säitiön ja Lapin Pelastushelikopterin Tuki ry:n, joille teemme heidän tarpeitaan vastaavat kehittämissankkeet. Olemme kehittäneet pro bono -toimintaamme ja prosessiamme. Tämän vuoden hankkeisiin saattoi ensimmäistä kertaa hakea verkkosivujemme kautta.

TEKSTI ANJA MERTANEN

Hankkeen elinkaari kylvöstä sadonkorjuuseen

Parhaimmillaan projektit ja hankkeet tuottavat uusia alkujia. Pysyvän muutoksen saamiseen tarvitaan kuitenkin strateginen kumppanuusverkosto.

Kun hanketta lähdetään suunnittelemaan, on hyvä pohtia, miten hankkeen työn on tarkoitus jäädä elämään hankkeen päättymisen jälkeen.

- Hankkeen strategiset kumppanit on saatava sitoutumaan hankkeen kehittämiin asioihin myös hankkeen päättymisen jälkeen, painottaa Työmarkkinaviestintä-projektin ohjausryhmän puheenjohtaja, VTT **Helena Lemminkäinen**.


- Hankkeista ja projekteista saadaan siemeniä, jotka hyvässä hankkeessa ehditään jopa kylvää. Mutta muiden on viljeltävä ja korjattava hankkeen sato, kun hankkeen toiminta on päätynyt. Tähän sadonkorjuu-vaiheeseen tarvitaan strategisia kumppaneita. Näin hankkeiden vaikuttavuus paranee ja elinkaari pitenee.

Helena Lemminkäinen on tutkinut ja väitellyt viestintäkoulutuksesta ja sen vaikutuksista työyhteisöön. Lemminkäinen puhuu vaikuttavuuden kantoaallosta; yksittäinen teko ei kannata vielä pitkälle, mutta asian arkeen saattaminen, juurruttaminen voi muuttaa yhteisöä.

Lemminkäinen pohdiskelee myös hankeviestinnän resursseja.

- Hankkeisiin on varattava riittävästi viestintäresursseja; niin ihmisiä, osaamista kuin eurojakin. Ilman viestintää hankkeiden tehokas toteuttaminen sekä tuotosten juurruttaminen ja levittäminen on vaikeaa, sanoo Lemminkäinen.

Lemminkäinen painottaa, että resurssien oltava tasapainossa hankkeelle asetettujen tavoitteiden kanssa.

Kun tavoitteet ovat realistisia, hanke pystyy lunastamaan myös rahoittajalle hankesuunnitelmassa annetut lupaukset. 

KEVI CONSULTING

Yksittäinen teko ei kannata vielä pitkälle, mutta asian arkeen saattaminen, juurruttaminen voi muuttaa yhteisöä.

Parhaimmillaan projektit ja hankkeet tuottavat uusia alkuja. Pysyvän muutoksen saamiseen tarvitaan kuitenkin strateginen kumppanuusverkosto.

Tarja Laakkonen, viestintäpäällikkö, Yritysvastuuverkosto FIBS

Projektin tehtävä on haastava mutta erittäin tarpeellinen. Yritysten kannalta on tärkeää, että ajantasalla olevaa tietoa työllistämisen eri tukimuodoista voi saada helposti ja koostetusti yhdestä paikasta. Toivottavasti tämä projekti johtaa lopulta pysyvään käytäntöön, jonka avulla alan toimijat voivat viestiä palvelustaan tehokkaasti ja yritykset löytää kaiken tarvitsemansa tiedon rekrytointitoimintansa tueksi.



Kuvalähde: Yritysvastuuverkosto FIBS

Nina Nevala, vanhempi tutkija, professori, TTL/STM ja JY

Työmarkkinaviestintä –projekti on enemmän kuin ajankohtainen. Työpaikoilla ja eri yhteistyötahoilla tarvitaan konkreettista ja helposti ymmärrettävää tietoa niistä keinoista, joilla voidaan tukea työntekijöiden työssä jatkamista ja työhön pääsemistä.



Kuvalähde: TTL

Mari Hakola, Kehitysvammaisten Tukiliitto ry, työelämän asiantuntija

Työmarkkinaviestintä-projekti on tärkeässä asemassa viestintäprojektina levittämässä tietoa vammaisten työllistymisen mahdollisuuksista ja onnistuneista työllistymisesimerkeistä. Projektin ydinviesti ”jokaisella tulee olla mahdollisuus osallistua työelämään” on ajankohtainen tässä ajassa, kun suomalaista työelämä kehitetään kohti monimuotoisia työyhteisöjä ja aitoa yhdenvertaisuutta. Vaikuttavuutta projekti saa aikaan tuomalla yhteen työelämän eri toimijoita työmarkkinajärjestöistä ja työnantajista vammaisjärjestöihin ja päättäjiin.



Kuvalähde: KYTL ry

Kaija Lindström, tiedotuspäällikkö Epilepsialiitto

Projekti osuu ajan hermoon. Myös Epilepsialiitossa on meneillään Työtä tekijöille -projekti, joka edistää epilepsiaa sairastavien työllistymistä. Kumpikin projekti tekee tietä ihmisille työelämälle, jossa jokainen voi löytää oman paikkansa.



Kuvalähde: Epilepsialiitto

Päivi Mattila-Wiro, KTT, neuvotteleva virkamies, ohjelmajohtaja, Osatyökykyiset työssä –ohjelma, Sosiaali- ja terveysministeriö

Projektin tavoite osatyökykyisten nykyistä paremmasta työllistymisestä avoimille työmarkkinoille on hyvin ajan hermolla ja toimii erinomaisesti yhteen muiden osatyökykyisten asemaa edistävien hankkeiden kanssa. Projekti on lähtenyt rohkeasti muuttamaan asenteita, jakamaan hyviä käytäntöjen ja tekemään osatyökykyiset näkyviksi työmarkkinoilla. Laajan kohderyhmän ja aktiivisen viestinnän keinoin projekti tuottaa näkyviä ja pysyviä tuloksia.

Harri Hellstén, Suomen Yrittäjät ry, lainopillinen asiamies

Oikealla tiedolla poistetaan ennakkoluuloja ja saadaan kaikki halukkaat kannattamaan työhön.

Johanna Karimäki, kansanedustaja (vihr), Eduskunnan vammaisasiain yhteistyöryhmän (Vamyt) puheenjohtaja

Ihmisoikeudet ja osallisuus kuuluvat kaikille. Vammaisten elämänlaatua parantaa mahdollisuus tehdä työtä ja se on myös koko yhteiskunnan etu.

Anneli Puhakka, viestintäpäällikkö, Kehitysvammaliitto

Vammaiset ihmiset tarvitaan mukaan työelämään, mutta tietoa mahdollisuuksista ja uskallusta puuttuu niin työnantajilta kuin osittain myös vammaisilta ihmisiltä itseltään. Viestinnän avulla voidaan jakaa tietoa ja ravistella luutuneita asenteita, jotka osaltaan hidastavat vammaisten ihmisten työllistymistä. Esimerkiksi kehitysvammaisten ihmisten kohdalla olisi jo aika päästä eroon palkattomasta avotyöstä ja siirtyä aitoon palkkatyöhön. Työmarkkinaviestintä-projektilla onkin erittäin merkittävä tehtävä viestinviejänä niin työnantajille kuin vammaisille ihmisille itselleen.



Kuvallähde: STMI



Kuvallähde: Suomen Yrittäjät ry



Kuvallähde: Johanna Karimäki



Kuvallähde: Kehitysammallitto



Kuvaaja: Anja Mertenen



Kuvallähde: HENRY ry



Kuvallähde: SAK



Kuvaaja: Marjut Penttinen

Taru Tammi, työllisyyspäällikkö, Näkövammaisten Keskusliitto ry, Työllisyyspalvelut

TyömarkkinaViestintä -projekti on ajankohtaisen ja toisaalta ikuisten, varsin tärkeiden kysymysten äärellä. Mielestäni projektissa on tärkeintä ollut työnantajille suunnatun viestinnän uudelleenarviointi ja kehittäminen. Olennaista on myös vammaisille työnhakijoille viestintä, jonka suhteen on löydettävä uusia kanavia ja keinoja entisten rinnalle.

Annikki Antila, Markkinointi- ja kehityspäällikkö, Henkilöstöjohdon ryhmä – HENRY ry

Henkilöstöjohdon ryhmä – HENRY ry:n visio ”Ihmisten kanssa huipulle” korostaa ihmisten kesken työpaikoilla tapahtuvaa yhteistyötä, jonka avulla saavutetaan tuloksia. Olemme myös toimija Työelämä 2020 –hankkeessa, jonka kautta haluamme edistää työllistymistä ja kestävää työelämää valtakunnallisesti. HENRYssä pidämme tärkeänä jo työurakeskustelunkin kannalta, että työ ja työtehtävät joustavat elämäntilanteen mukaan. Monimuotoiset työyhteisöt ovat osa maamme työelämää ja tulevaisuuden mahdollisuus. Välitämme Vates-säätiön Työmarkkinaviestintä –projektin kautta tietoa esimerkiksi osatyökykyisten työvoimapotentiaalista sekä hyviä käytäntöjä työnantajille ja henkilöstöammattilaisille.

Pirjo Väänänen, työllisyysasioiden päällikkö, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Ajantasaisen ja oikean tiedon välittäminen koko työyhteisölle edistää monimuotoisten työpaikkojen syntyä. Luottamushenkilöt ovat osa työpaikkojen tukiverkostoa ja heillä on tärkeä rooli myös myönteisen asenneilmapiirin luomisessa.

Mikko Räsänen, Elinkeinoelämän keskusliiton lainsäädäntö ja työelämä –vastualueen asiantuntija

Lihastautiliitto ry
www.lihastautiliitto.fi



TYÖOLOJEN MUKAUTTAMINEN

– työntekijän kyvyt ja työn vaatimukset tasapainoon

Mukauttamalla työtehtäviä voidaan pidentää työntekijän työuraa ja antaa mahdollisuuksia vammaisen henkilön palkkaamiseen.

Tästä hyötyvät kaikki – työnantaja, työntekijä, työyhteisö ja yhteiskunta.

