

2020

Työelämään
tuetusti
yrittäjänä 4

Disability Employment Forum
– kehitetään yhdessä
työnantajayhteistyötä 9

Extra KYVYTT käyttöön



Monimuotoinen työelämä

on pieniä tekoja



JONI ULMANEN

Positiivinen erityiskohtelu

lisää työyhteisön monimuotoisuutta

Positiivisen erityiskohtelun käsite tuli Suomen lainsäädäntöön perustuslakiuudistuksen yhteydessä vuonna 1999. Perustuslain (731/1999) kuudes pykälä yhdenvertaisuudesta toteaa: ”Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”

Lain perustelumuistio (HE 309/1993) antaa tietyin ehdoin oikeuden poiketa tästä muodollisesta tasa-arvosta ”tosiasiallisen tasa-arvon” hyväksi. Muistio käyttää siitä nimitystä ”positiivinen erityiskohtelu”. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa paitsi syrjinnän vaikutusten poistamista myös tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavia toimia yleensä. Käsite on siirtynyt muuhunkin lainsäädäntöön. Se esiintyy perustuslain lisäksi tasa-arvolaissa (609/1986), työsopimuslaissa (55/2001) ja yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Yhteiskunnallisesti heikommassa asemassa olevien ihmisten, esimerkiksi vammaisten, tukeminen voi olla perusteltua silloinkin, kun heikkomman aseman ei voida osoittaa johtuvan syrjinnästä. Lisäksi erilaisen kohtelun pitää olla oikeasuhtaista ja tavoitteen oikeutettu.

Lehden artikkelissa **Anni Kyröläinen** kertoo työnantajan tavoista ottaa huomioon vammaisen henkilö rekrytoinnissa ja samalla todentaa positiivista erityiskohtelua käytännössä.

Monimuotoisen työyhteisön lähtökohta on työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu. Kun työntekijät kokevat, että heitä kohdellaan yhdenvertaisesti, se lisää työhyvinvointia. Hyvinvoiva ja tyytyväinen työyhteisö näkyy myös ulospäin tuottavuutena ja kilpailukykenä, ja työpaikka on muita houkuttelevampi.

Erilaisista taustoista tulevat työntekijät pystyvät tarjoamaan laajasti tietoa ja erityyppistä osaamista, mikä kasvattaa työyhteisön osaamispääomaa. Uutta henkilöä palkattaessa on hyvä pohtia, minkälaista osaamista työpaikalta puuttuu ja minkälaista osaamista tarvitaan tulevaisuudessa. Monimuotoisuus ei tarkoita suosintaa, vaan jokainen valintapäätös perustuu tapauskohtaiseen harkintaan, eli etusijaa ei automaattisesti anneta tiettyyn ryhmään kuuluvalla. Hakijoiden täytyy olla joko yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä. Työhönottopäätöstä ei saa perustella miten tahansa, vaan päätös mahdollisesta positiivisesta erityiskohtelusta on tehtävä etukäteen ja se pitää sisällyttää työpaikkailmoitukseen.

Vatesin kehittämiskoordinaattori **Anne Korhonen** kertoo artikkelissa, miten eri tavoin - jopa vaatimattomilta tuntuvin - voidaan lisätä työyhteisön monimuotoisuutta ja samalla toteuttaa positiivista erityiskohtelua.

Työpaikalla johdon on aktiivisesti pyrittävä luomaan monimuotoisuutta arvostavaa kulttuuria sekä kannustaa jokaista olemaan oma itsensä. Monimuotoisuuden hyödyntäminen edellyttää erilaisuuden ymmärtämistä, hyväksymistä ja arvostusta. Kaikkien työntekijöiden vastuulla on huolehtia siitä, että työpaikalle syntyy erilaisuutta salliva ja sitä hyödyntävä kulttuuri. Työpaikan ilmapiiriä tulisikin tietoisesti rakentaa sellaiseksi, että jokainen työntekijä uskaltaa tuoda esille ajatuksiaan ilman vähäteltyksi tuleamista. 🗣️

Jaana Pakarinen

Toimitusjohtaja, Vates-säätiö sr



Monimuotoinen työelämä
Extra -lehti on osa Vatesin Kyvyt käyttöön -lehtisarjaa. Lehti on tuotettu osana säätiön kehittämistoimintaa.

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

Päätoimittaja
Jaana Pakarinen

Ilmestymisaika
syyskuu 2020

Toimitussihteeri
Kati Savela-Vilmari

Ulkoasu
Seppo Alanko
Tmi Riimunkantajaja

Kannen kuva
iStock/Seppo Alanko

Painopaikka
Savion Kirjapaino
PAINOS 800 kpl

Julkaisija
Vates-säätiö sr
PL 40, 00621 Helsinki
Oltermannintie 8, 00620 Helsinki

vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi

Facebook: @vatessaatio
Instagram: @vatessaatio
Twitter: @kyvytkayttoon



Vates
säätiö sr

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

Monimuotoinen työelämä -extra

SISÄLTÖ



Pääkirjoitus	2	Työnantajat kysyvät palkkatuen ehdoista ja koeajasta	11
Työelämän vaihtoehdot kaikille – tuetusti yrittäjänä tai keikkalaisena?	4	Monimuotoinen työelämä on pieniä tekoja	12
Miten rekrytoisin vammaisen henkilön – tiedontarvetta edelleen paljon	6	Työvoimatarpeeseen on vastattava ottamalla kaikki reservit käyttöön	14
Mielenterveyden häiriöt ja työhön paluu: käytännön kokemus ja tutkittua tietoa	8	Maatiloista rajavartiolaitokseen – Job Shadow Day mahdollistaa unelmien toteuttamisen	16
Disability Employment Forum – Tule mukaan kehittämään työnantajayhteistyötä!	9	Monimuotoinen työelämä vaatii monimuotoiset raamit	18
Henkilöstön edustajille tietoa työkyvyn tuesta	10	Tieto karttuu jatkuvasti verkostoissa	18
		Vatesin julkaisuja	20



Valtteri Rantanen (vas.) ja Omillaan osuuskunnan operatiivinen johtaja Riku Seppälä tekevät inventaariota verkkokauppaa varten.

Työelämän vaihtoehdot kaikille

– tuetusti yrittäjänä tai keikkalaisena?

Työelämä kuuluu kaikille, kaikine vaihtoehtoineen ja yhdenvertaisesti - samoin kuin muut erilaiset työnteon muodot, jotka ovat arkipäivää monille nuorille. Mutta miten on osatyökykyisten tai vammaisten henkilöiden laita? Tätä pohtivat projektipäällikkö Ulla Vehkaperä Puuttuva pala -hankkeesta ja yksikönjohtaja Valtteri Rantanen NEO - OmaPolusta Tampereelta.

– Usein nuoret aloittavat työuransa tänä päivänä työskentelemällä keikkalaisena henkilöstövuokrafirmojen kautta ja saavat näin arvokasta ja monipuolista kokemusta työelämästä. Tämä toimintatapa ei kuitenkaan palvele osatyökykyisiä tai vammaisia henkilöitä. He tarvitsevat usein yksilöllisempää tukea ja osaamisen ymmärrystä. Yleiset vaatimukset voivat olla liian suuret. Myös osatyökykyisillä ja vammaisilla tulisi olla mahdollisuus saada työkokemusta avoimilla työmarkkinoilla

ja konkreettista palautetta työkyvystään keikkatyön avulla, Ulla Vehkaperä kuvaa vetämänsä hankkeen tavoitetta.

Puuttuva pala -hankkeessa rakennetaan tuetun keikkatyön mallia. ESR-rahoitteista hanketta hallinnoi Metropolian Ammattikorkeakoulu Etelä-Suomen Klubitallot ESKOT ry:n kanssa.

– Olennaista on näiden henkilöiden työhönsä tarvitsema tuki. Rahallisia tukia meillä on, mutta henkilökohtaista tukea ei ole aina saatavilla. Esimerkiksi kehitysvammaisilla henkilöillä tietyt tuen tarpeet ovat pysyviä, komppaa NEO - OmaPolun Valtteri Rantanen.

NEO - OmaPolku on nuorten elämäntilaa ja osallisuutta tukevaa toimintaa, jonka asiakkaita ovat kehitysvammaiset ja erityistä tukea tarvitsevat nuoret sekä heidän läheisensä. NEO - OmaPolku on Setlementti Tampere ry:n toimintaa. Vuonna 2018 kehitysvammaiset nuoret perustivat NEO - Omapolun tuella Omillaan osuuskunnan työllistymisensä tueksi. Osuuskunta maksaa välineistöä ja toimitiloista Setlementti Tampereelle käyttökorvausta. NEO - OmaPolun henkilökunta antaa tukea ja ohjausta osuuskunnan kautta työskenteleville. Tuki on sosiaalipalvelua, työhönvalmennuksen kaltaista tuetun yrittäjyyden ohjausta.

– Osuuskuntalaiset tarvitsevat tukea esimerkiksi hallinnollisiin asioihin. Luku- ja kirjoitustaito sekä ymmärrys eivät aina riitä, mutta työkykyä on. Tähän tulisi yhteiskunnan turvata pysyvä tuki. Tuki ei välttämättä vie paljon resursseja, mutta sitä tulisi olla saatavilla, Rantanen summaa.

Hän jatkaa, että kehitysvammaisten ihmisten tulisi saada tukea sosiaalipalveluna kunnalta. Muidenkin kohdalla tuen tulisi olla järjestetty, eikä se saisi olla alueesta tai henkilöstä riippuvaa.

Osaamista palveluiden hankintaan

Rantanen näkee kehitysvammaisissa henkilöissä ison työllistymispotentiaalin. Rakenteen työhön tukemiseen on jo päivä- ja työtoimintoja. Osaamista tulisi olla kuitenkin palveluja hankittaessa.

– Että ei osteta vain aikaa tai tiettyä määrää henkilökuntaa, vaan yksilöllistä palvelua sisältöä, joka tähtää esimerkiksi työ- ja toimintakyvyn tukemiseen tai työllistymiseen. Päivä- ja työtoiminnat tarjoavat jo hyvät puitteet ihmisten tukemiseen ja omien taitojen kokeilemiseen. Jos toimintojen sisältöjä vain rikastut-

taisiin ja ihmiset saisivat kokeilla tuetusti uusia taitoja perinteisten alihankintatöiden sijaan, uusia kykyjä löytyisi varmasti, Rantanen vakuuttaa.

– Ihmiset tarvitsevat paikan, jossa voivat kokeilla taitojaan. Nämä henkilöt eivät ehkä koskaan ole saaneet siihen mahdollisuutta, ja siksi työllistyminen jollekin alalle voi olla epärealistinen tavoite. Ja jos ei kokeile, ei voi tietää, Ulla Vehkaperä jatkaa.

Vaikuttamiseen tarvitaan yhteistyötä

Kehitysvammaisilla henkilöillä on työllistymisessä vielä omana erityispiirteinä avotyötoiminta, joka on palkatonta työtä avoimilla työmarkkinoilla.

– Tästä tulisi päästä eroon. Ajatus kehitysvammaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksia parantavasta osuuskunnasta syntyi, koska heidän työllisyystilanteensa on heikko eikä työllistymisväyliä juuri ole, Rantanen kiteyttää.

– Suomessa ajatellaan edelleen ihmisen tuen tarvetta järjestelmälähtöisesti. Ihmistä ei kohdata yksilönä, omine tarpeineen, osaamisineen ja kykyineen, Rantanen jatkaa.

Molemmat kertovat, että suurimpina työllistymisen esteinä ovat sosiaaliturvan ja palkan yhteensovittamisen vaikeudet ja pitkäkestoisien tuen puute.

– Erityisesti mielenterveyskuntoutujien osalta on noussut esille eläkkeensaajan asumistuki, johon tulisi saada suojaosuus, kun henkilö saa työtuloja. Toimeentulo heikentyy, kun asumistuki katoaa palkkatulojen myötä ja työkyky ei vielä riitä kokopäiväiseen työhön, Vehkaperä summaa kokemuksiaan.

Ammattilaisten ohjausosaaminen tärkeää

Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen tulisi tähdätä myös tuetun yrittäjyyden suuntaan. Tästä valmennustyötä tekevillä ei usein ole kokemusta.

– Tuettu työllistyminen ohjaa usein työtehtävien räätälöintiin ja palkkatyöhön toiselle työnantajalle. Oma juttu voi kuitenkin löytyä vaikka tuetun yrittäjyyden kautta, Valtteri Rantanen kertoo kokemuksistaan.

– Myös valmennus- ja ohjaustyön ammattilaiset tarvitsevat tukea osaamisensa. Heidän tulisi ymmärtää laajasti työelämän ilmiöitä ja työkyvyn tukemisen ulottuvuuksia. Tiedon tarvetta on myös mm. TE-toimiston asiantuntijoilla, Ulla Vehkaperä jatkaa.



Puuttuva pala - tuetun keikkatyön malli -hankkeen projektipäällikkö Ulla Vehkaperä (vas.), Metropolia Ammattikorkeakoulu ja projektivastaava Katja Multanen (oik.) Etelä-Suomen Klubitallot ESKOT ry.

Työn merkitys on valtava

Jokainen haluaa olla merkityksellinen ja olla osallisena työelämässä.

– Keikkatyö on riskitöntä työnantajalle: tarvitsee sitoutua vain yhteen keikkaan ja saa täsmätyölle tekijän. Jokaisella meistä on työkykyä ja sitä tulisi saada hyödyntää tasa-arvoisesti. Ei luoda kahtiajakoista työelämää, jossa vammaiset ihmiset ovat osattomia työelämästä, Ulla Vehkaperä summaa haastattelun ajatuksia.

– Työnantajille tulisi kertoa, mitä työn teettäminen tai palveluiden ostaminen esimerkiksi osuuskunnan kautta tarkoittaa. Sosiaalisesta vastuullisuudesta tulisi tulla yhtä tärkeää yrityksille kuin esimerkiksi ympäristövastuu. Ehkä myös muita kannustimia yrityspuolelle tarvittaisiin, Rantanen lisää lopuksi. ➔

Miten rekrytoisin vammaisen henkilön

– tiedontarvetta edelleen paljon

Anni Kyröläisen selvitys vammaisten henkilöiden työllistymisen esteistä valmistui kesäkuussa. Hän kertoo, mitä asioita selvityksessä nousi esiin työnantajien näkökulmasta. Epävarmuus vammaisen henkilön suoriutumisesta työssä ja avustamiseen kuluva ajasta on usein vielä syy olla palkkaamatta vammaista osaajaa.

Laaadin työ- ja elinkeinoministeriössä selvityksen vammaisten henkilöiden työllistymisen esteistä. Kävin läpi lainsäädännöllistä puolta, palvelurakennetta ja käytäntöjä sekä asenteita. Johtopäätöksenä oli, että työllisyyden ekosysteemin kaikilla osa-alueilla olisi syytä lisätä tietoisuutta vammaisuudesta, siihen liittyvistä rajoitteista ja esteistä mutta myös mahdollisuuksista.

Myös ekosysteemin toimijoiden välinen yhteistyö on tärkeää. Vammaisten henkilöiden oikeuksien turvaaminen velvoittaa kaikkia hallinnonaloja YK:n vammaisyleissopimuksen mukaisesti, ja yksi työni keskeisimmistä lähtökohdista onkin vammaisopimuksessa määritelty oikeus työhön.

Yksi työni osa-alueista oli työhön hakeutuminen ja siihen vaikuttavat tekijät. Työelämään pääsyssä esimerkiksi vammaispalvelut määrittävät toimintakykyä ja mahdollisuuksia. Lisäksi erilaiset työ- ja toimintakykyä ylläpitävät toimet ovat tärkeitä. Tässä artikkelissa nostan esille rekrytoinnin työnantajan näkökulmas-

ta. Sillä vaikka palvelut toimisivat, on työnantajapuolella edelleen nähtävissä erilaisia haasteita vammaisten henkilöiden rekrytoinnissa.

Työnantajilta, jotka haluaisivat palkata vammaisen henkilön, tulee viestiä, etteivät he tiedä, mistä aloittaa tai kenen puoleen kääntyä. Meillä on saatavilla erilaisia tukitoimia esimerkiksi palkkatuesta kuntalisiin ja työolosuhteiden järjestelytukeen. Tuet ovat kuitenkin alikäytettyjä ja niiden haku koettu hankalaksi. Tämä voi johtaa siihen, että rekrytointitilanteessa valitaan se hakija, jonka vuoksi tällaista vaivaa ei tarvitse nähdä. Ideaalitilanteessa nämä tuet olisivat vain erinomainen lisä ja porkkana, kun palkataan osaava työntekijä. Esimerkiksi työkykykoordinaattorien työllä ja oikealla viestinnällä on suuri merkitys, kun halutaan selkeyttää ja helpottaa tukitoimien saatavuutta ja käytettävyyttä niin työnantajan kuin työntekijänkin näkökulmasta. Siten voidaan myös paikata katvealueita, joita eri viranomaisten välillä helposti palveluviidakossa syntyy.

Olisi myös tärkeää, että kaikissa tarvittavissa palvelusektoreissa näkökulma olisi aktiivisessa osallisuudessa ja työllistymisessä hoivan tai nykytilan ”säilyttämisen” sijaan. Nyt näin ei välttämättä esimerkiksi aina vammaispalveluissa ole.

Paljon on kyse myös asenteista ja mielikuvista. Kun rekrytointikanavien saavutettavuus on arkipäivää, työpaikkailmoituksissa tulee olla myös esteettömyystiedot ja huolehditaan digitaalisesta saavutettavuus-

Työnantajia askarruttavia asioita vammaisia henkilöitä rekrytoitaessa

Osaaminen

- Onko vammaisilla henkilöillä työhön tarvittavat tiedot, taidot ja kyvyt?
- Pystyvätkö he tekemään fyysisesti vaativia tehtäviä?
- Ovatko he tarpeeksi tehokkaita?
- Miten vamman tai sairauden laatu työstä suoriutumiseen?



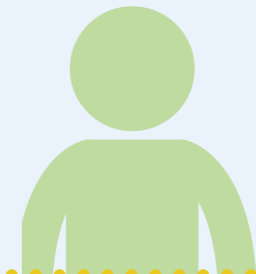
Kustannukset

- Kasvavatko työterveyskustannukset?
- Tarvitaanko hankalia tai kalliita erityisjärjestelyjä?
- Tuleeko turvallisuusriskejä, joihin tarvitaan erityisjärjestelyjä?



Reaktiot

- Kuinka työyhteisö reagoi ja osaa ottaa huomioon?
- Kuinka asiakkaat reagoivat ja osaavat ottaa huomioon?
- Kuinka selviämme mahdollisista kommunikoinnin haasteista?
- Mistä saamme tietoa, voimmeko kysyä?



Lähde: Kyröläinen Anni: Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet. TEM.

desta sekä ylipäättään työelämän kuvaston ja sanaston monimuotoisuudesta. Näin vaikutetaan pitkällä tähtäimellä yhdenvertaisten työmarkkinoiden syntyyn.

Erään kansainvälisen tutkimuksen mukaan 70 prosenttia HR-ammattilaisista ja muista esimiehistä totesi, että haluttomuus rekrytoida vammaisia henkilöitä johtuu vaikeudesta arvioida vammaisten kykyä suoriutua työtehtävistä ja heidän auttamiseensa käytettävän ylimääräisen ajan määrää. Tutkimuksesta kuitenkin ilmenee, että työnantajat, jotka olivat aikaisemmin rekrytoineet vammaisia henkilöitä, olivat kiinnostuneempia palkkaamaan vammai-

sen henkilön myös uudelleen. Mielenkiintoista oli myös, että vammaisen henkilö palkattiin 3,4 kertaa todennäköisemmin organisaatiossa, jolla oli kirjallinen politiikka koskien vammaisten henkilöiden rekrytointia.

Meillä on paljon hyvää lainsäädäntöä ja sopimuksia. Työnantajien fokus näyttää kuitenkin olevan enemmän lain noudattamisessa kuin aidon yhdenvertaisuuden edistämisessä. Näin ne tekijät, jotka epätasa-arvoa synnyttävät, eivät muutu tai nouse keskiöön. Tämän suunnan kääntäessä pääsemme kulkemaan kohti aidosti yhdenvertaisia työmarkkinoita. 📌

Anni Kyröläisen tekemä selvitys on luettavissa TEMin sivuilla: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162325>

Mielenterveyden häiriöt ja työhön paluu:

käytännön kokemus ja tutkittua tietoa

Kuulun siihen viidennekseen suomalaisista, joka sairastuu elämänsä aikana johonkin mielenterveyden häiriöön. Olen mukana siinä nopeasti kasvavassa joukossa, joka on jäänyt sairauslomalle ja työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyshäiriön vuoksi. Onneksi olen myös yksi heistä, jotka palaavat takaisin työelämään.

Mielenterveyshäiriöiden lisäksi jopa neljäsosa työssä käyvistä on kokenut työuupumusta tai loppuun palamisen. Työelämän suuri kysymys onkin, miten työpaikalla voitaisiin estää työuupumuksen paheneminen sairastumiseksi tai saada sairastunut palaamaan nopeasti takaisin töihin. Miksi työnantajan kannattaa panostaa työkyvyn tukemiseen?

Mielenterveyshäiriöiden vaikutus työkykyyn on yhteydessä häiriöön ja oireisiin sekä työn luonteeseen, sisältöön ja vaatimuksiin. Esimerkiksi masennus voi näkyä työssä väsymyksenä, ärtyneisyytenä, vuorovaikutuksesta vetäytymisenä tai keskittymis- ja päätöksentekovaikeuksina.

Toisaalta mielenterveysperusteisen työkyvyttömyyden kasvu on yhdistetty työn luonteen muutokseen, kuten tunnetyön, informaatioteknologian ja kiireen lisääntymiseen sekä sosiaalisuuden, verkostoitumisen, osaamisen ja sen ylläpitämisen vaatimuksiin.

Työkyvyn tuen keinoja on paljon

Työkykyä ja sairauslomalta palaamista voi tukea muokkaamalla, mukauttamalla ja sopeuttamalla työtä. Tukitoimet voivat myös liittyä asenteisiin ja työkuultuuriin tai kohdistua suoraan yksilöön. Usein kyse on aivan samoista toimista, jotka muutenkin lisäävät työkykyä, työhyvinvointia ja tuottavuutta, mutta mielenterveyshäiriöiden yhteydessä niitä tulisi käyttää kohdennetummin ja laajemmin.

Työnantaja voi tukea työkykyä sopimalla väliaikaisista tai pitkäkestoisista työaikajärjestelyistä, tehtävien uudelleen organisoimisesta, apuvälineistä tai työkaverin antamasta tuesta. Oma työkykyäni vahvistavat esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön, lyhennetty työaika ja etätyöt.

Työn muokkauksen toimet onnistuvat todennäköisimmin, kun ne toteutetaan varhaisessa vaiheessa, ne



MIKA POLLARI

vastaavat työntekijän tarpeita, niistä pyydetään palautetta ja niitä on käytössä useita erilaisia.

Toinen tutkitusti tehokas työkyvyn tukemisen tapa on osoittaa arvostusta työntekijöitä ja heidän työtään kohtaan sekä kiinnittää huomio työhön liittyviin voimavarojen tukemiseen, joita ovat esimerkiksi palaute työsuorituksista, työroolien, -vastuiden ja -tavoitteiden selkeys, mahdollisuus osallistua työn kehittämiseen ja työpaikan päätöksentekoon sekä arkinen huomaavaisuus.

Kolmanneksi tuki voi kohdistua suoraan työntekijään ja hänen jaksamisensa tai voimavarojensa vahvistamiseen. Keinoina voi käyttää esimerkiksi nopeaa ja vaivatonta pääsyä työterveyspsykologille tai lyhytterapiaan sekä uusia digitaalisia palveluja, kuten nettitapaamisia tai chattia.

Näillä palveluilla voidaan tukea myös paluuta sairauslomalta työhön työterveyshuollon lakisääteisten toimien sekä työeläkeyhtiöiden järjestämän kuntoutuksen lisäksi. Työhön paluuta helpottavat myös selkeät käytännöt yhteydenpidosta sairauslomalla ja työn muokausmahdollisuuksista.

Arvostus tukee tuottavuutta

Sairausloman jälkeen työhön paluun ja työn muokkauksen onnistuminen edellyttää työnantajan ja työyhteisön tukea ja myönteistä asennoitumista. Työpaikalla olisi tärkeää kyetä käymään avointa keskustelua työssä jaksamisesta ja tuen tarpeesta, vaikka mielenterveysongelmien nostaminen keskusteluun voi olla vaikeaa jopa työterveydenhuollon ammattilaisille.

Mielenterveydestä voi puhua ja kysyä suoraan, syyllistämättä ja toisen asemaan asettuen. On tärkeä muistaa, että jokainen meistä voi sairastua psykkinisesti. Inhimillisyyteen, voimavaroihin, vahvuuksiin ja

pystyvyyteen keskittyminen tukee meistä jokaisen hyvinvointia.

Työkyvyn ylläpitämisestä ja työhön paluun tukemisesta hyötyy myös työnantaja. Oman työnantajani arvostus, luottamus ja joustavuus on lisännyt työhyvinvointiani, tehokkuuttani sekä halua sitoutua ja joutaa tarvittaessa.

Myös useiden tutkimusten mukaan arvostus ja tuki lisäävät tuottavuutta ja parantavat työhyvinvointia, mikä voi tehostaa organisaation toimintaa sekä vähentää sairauspoissaoloja, työterveyshuollon palvelujen käyttöä, työeläkemaksuja ja uuden työntekijän rekrytointi- ja koulutuskustannuksia.

Päivi Rissanen

Kirjoittaja on työkyvyttömyyseläkkeeltä työhön palanut valtiotieteen tohtori, joka työskentelee kehittäjä-sosiaalityöntekijänä Mielenterveyden keskusliitossa Recovery toimintaorientaatio mielenterveyspalveluissa -hankkeessa. Lähdeluettelo on saatavissa kirjoittajalta.

Disability Employment Forum

Tule mukaan kehittämään työnantajayhteistyötä!

Disability Employment Forum on Vates-säätiön uusi konsepti. Se on kanava niille, jotka kaipaavat tukea ja vinkkejä työnantaja- ja yritys yhteistyön kehittämiseen. Konseptiin kuuluu vuosittainen tapahtuma, joka on osa työnantajien kanssa käytävää vuoropuhelua ja tiedotusta työllistämisen tukimuodoista, palveluista ja käytännöistä, joilla vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä voi edistää.

Lokakuussa 2019 ensimmäistä kertaa järjestetty tapahtuma kokosi yhteen 80 osallistujaa keskustelemaan osatyökykyisten asemasta, osaamisesta ja työvoimapotentialista työmarkkinoilla. Tilaisuus järjestettiin yhteistyössä Autismiliiton kanssa.

Vuoden 2020 tapahtuma järjestetään Helsingissä 22.10. yhdessä Mielenterveyden keskusliiton kanssa. Tapahtuma on maksuton, ja se järjestetään etänä.

Osallistu keskusteluun!

Miten työnantajayhteistyötä voisi kehittää vammaisten ja osatyökykyisten työllistymi-



PIIROS: MINNTTU AALTO

sen edistämiseksi? Miksi mielenterveysongelmat ovat pitkien sairauslomien yleisin syy? Miten tavallista pidempi rekrytointipolku voi tukea sekä työntekijää että työnantajaa työsuhteen alkuvaiheessa? Muun muassa näitä aiheita käsittelemme Disability Employment Forum -sivustollamme ja sosiaalisessa mediassa tänä syksynä. Kannattaa seurata ja osallistua keskusteluun! Voit lisätä some-päivityksiin aihetunnisteet #DEF, #työ ja #mielenterveys. 📌

”Yritys yhteistyön kehittäminen vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi helpottuu ja sujuvoituu, kun voidaan osoittaa, että käytännön ratkaisut eivät helpota ainoastaan vammaisen työntekijän arkea, vaan hyödyttävät meitä kaikkia. Esteettömyys ja saavutettavuus ovat lopulta kaikkien etu.”

Vates-säätiön kehittämispäällikkö
Kaija Ray

Henkilöstön edustajille tietoa

työkyvyn tuesta

Kun työkyky heikkenee ja siihen tarvitaan apua ja tukea, työntekijän apuna voivat olla luottamusmiehet ja -valtuutetut sekä työsuojeluvaltuutetut. Työn tukena -verkkosivusto on luotu erityisesti työnantajille ja henkilöstön edustajille tiedoksi ja tueksi edistämään työpaikan monimuotoisuutta. Vates-säätiön toteuttaman sivuston sisällön suunnittelussa olivat mukana myös SAK ja Hyvinvointiala HALI ry, ja se toteutettiin Työsuojelurahaston tuella alkuvuodesta 2019.

Sivuston aineistossa ei ole erityisesti keskitytty vammaisten henkilöiden kohdalle tuleviin tilanteisiin. Materiaali rakennettiin kaikenlaisten työyhteisöjen käyttöön, joskin toiveena oli, että näin voisimme herättää laajempaa keskustelua työyhteisöjen moninaisuudesta.

Sisältöä laajennetaan kehittämistoiminnassa

Työsuojelurahaston tuki mahdollisti sivuston sisällön suunnittelun ja toteutuksen, mutta ei oman koulutuksen rakentamista teeman ympärille. Vatesin kehittämistoiminnan henkilöstöltä voi kuitenkin pyytää konsultointeja aiheesta. Tulemme mielellämme keskustelemaan työssä jatkamisen tukikeinoista.

Sivuston aineistoa on tarkoitus laajentaa osana omaa kehittämistoimintaa. Tässä voimme tehdä yhteistyötä mm. eläkevaikutuslaitosten kanssa. Samoin työmarkkinajärjestöjen kautta meillä on mahdollisuus rakentaa kanavia viestin viemiseksi työpaikoille.

Kehittämistoimintamme painopiste on työhön pääsyn tuessa, mutta työssä pysyminen aiheuttaa omat haasteensa vammaisten ja osatyökykyisten arjessa. Työurien jatkumisella on isot niin yksi-



ölliset kuin yhteiskunnalliset ja taloudellisetkin vaikutukset. Siksi haluamme olla mukana kehittämässä myös näitä ratkaisuja ja tukimuotoja. [e](#)

Kaija Ray

Teksti: **Kati Savela-Vilmari**

Työnantajat kysyvät

PALKKATUEN EHDOISTA JA KOEAJASTA

Vates-säätiöön tulee yhteydenottoja työnantajilta, jotka ovat kiinnostuneita palkkaamaan osatyökykyisen tai vammaisen henkilön töihin ja haluaisivat hyödyntää palkkatukea. He kaipaavat tietoa esimerkiksi tuottavuuden alenemasta, joka oikeuttaa työnhakijan saamaan palkkatukea. Myös muut tukimuodot kiinnostavat, jos työnantaja on ylipäättään tietoinen erilaisten tukien olemassaolosta.

Miten arvioidaan tuottavuuden alentuma, kun pohditaan palkkatuen myöntämistä vamma tai sairauden perusteella?

Vamma tai sairauden perusteella tuottavuuden alentumaa tarkastellaan työ- ja elinkeinotoimistossa tuettavan esittämän ajantasaisen lääkärinlausunnon perusteella. Lisäksi työ- ja elinkeinotoimisto voi käyttää työnhakijan työkyvyn ja tuottavuuden alentumaa arvioidessaan apunaan työhönvalmentajien, työterveyshoitajien ja -lääkärien arvioita, neuvotteluja työnantajien kanssa, käyntejä työpaikalla ja työkokeiluja.

Mitä, jos tuottavuuden alentumaa ei pystytä yksiselitteisesti arviomaan? Jääkö palkkatuki tällöin saamatta?

Ei välttämättä. Kannattaa kuitenkin huomioida, että jos vamma tai sairauden vaikutus työssä suoriutumiseen on vähäinen, palkkatukea ei myönnetä. Ensimmäisessä vammaiselle tai pitkäaikaissairaalle henkilölle tulisi yrittää löytää työtä, jossa vammasta tai sairaudesta ei ole haittaa.

Lakiasiantuntija **Teppo Rautjärvi** on avannut hänelle tulleiden **neuvontatapausten** kulkua Vatesin sivuilla. Tapauksen henkilöiden nimet on muutettu. Jokaiseen tapaukseen liittyy blogikirjoitus.

www.vates.fi/vates/lakitietoa/tapausneuvonta

USEIN KYSYTTYÄ -SIVULLA on kerätty tiivistetyt vastaukset palkkatuesta, työolosuhteiden järjestelytuesta ja avotyötoiminnasta. Tulossa on myös kysymyksiä ja vastauksia kunta- ja kaupunkilisästä.

www.vates.fi/usein-kysyttya

Kuluuko palkkatuen enimmäiskesto lomautuksen aikana? Säilyykö palkkatukipäätös lomautuksen ajan?

Palkkatuen enimmäisaika ei kulu keskeytyksen, esimerkiksi lomautuksen aikana. Jos työnteon ja palkanmaksun keskeytykset päättyvät palkkatukijakson kuluessa, palkkatuen maksamista jatketaan keskeytyksen päätyttyä tukijakson loppuun saakka. Palkkatuki ei vaikuta muutenkaan lomautusehtoihin. Koronapandemia ei myöskään ole vaikuttanut asiaan.

Mikä on työolosuhteiden järjestelytuki ja mistä tiedän, voinko saada sitä?

Työnantaja voi saada työolosuhteiden järjestelytukea, jos työhön palkattavan tai työssä jo olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää uusia työvälineitä tai kalusteita, muutostöitä työpaikalla tai apua työssä toiselta työntekijältä. Tukea haetaan omalta TE-toimistolta. TE-toimisto huomioi vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan sekä työnantajan taloudellisen aseman.

Voiko palkkatuen lisäksi saada jotain muuta rahallista tukea?

Kaupunki- tai kuntalisän mahdollisuus kannattaa selvittää. Kunnat voivat myöntää työllistämisen kunta-/kaupunkilisää satoja euroja kuukaudessa. Lisään voi liittyä ehtona esimerkiksi se, että työllistettävä henkilö on työllistämispalvelujen asiakas tai on saanut työmarkkinatukea vähintään 200 päivää. [e](#)



Monimuotoinen työelämä

on pieniä tekoja

Monimuotoisessa työyhteisössä osataan mukauttaa työtä sekä hyödyntää erilaisia toimintatapoja ja keinoja, jotta taustaltaan ja esimerkiksi työkyvyltään erilaisten ihmisten kyvyt saadaan parhaiten käyttöön. Jokainen voi löytää kykijensä mukaisen paikan. Monimuotoisuutta voi edistää monin yksinkertaisin keinoin.

Monimuotoisuus on organisaation voimavara, joka mahdollistaa oikean henkilön sovittamisen työtehtävään ja kasvattaa organisaation tuottavuutta lisäämällä luovuuden ilmapiiriä. Monimuotoisuus tukee työyhteisön kaikkia työntekijöitä. Lupa olla oma itsensä työpaikalla luo hyvän pohjan turvalliseen työyhteisöön ja työntekijöiden motivaatiolle.

Vamma tai sairaus ei aina välttämättä näy päälle päin. Terveysteen liittyvät haasteet voivat tuottaa haasteita työn tekemiselle, mutta näihin on olemassa ratkaisuja. Työtehtäviä voidaan järjestellä, työaika ja -paikka voivat joustaa, työhönvalmentaja voi tarjota henkilökohtaista tukea sekä työnantajalle että työntekijälle. Lisäksi hyödynnettävissä on erilaisia taloudellisia tukia työympäristön mukautuksiin tai toisen henkilön tarjoamaan tukeen.

Kun sopiva työ kohtaa sopivan tekijän sopivin työjärjestelyin, ei vamma tai sairaus ole esteenä työnteolle.

Usein järjestelyt ovat suhteellisen pieniä ja henkilö itse osaa neuvoa, mikä tukee parhaiten hänen työnteoaan.

Positiivinen erityiskohtelu

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään kohtuullisista mukautuksista, joiden tavoitteena on tukea työolosuhteiden mukautusta vammaisille henkilöille sopiviksi. Laki sallii myös toimenpiteet, joiden tavoitteena on yhdenvertaisuuden tukeminen työelämässä, muun muassa positiivisen erityiskohtelun.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa toimintaa, jolla työnantaja voi parantaa muita heikommassa asemassa olevien työntekijöiden ja -hakijoiden asemaa. Kun tavoitteena on yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutuminen, kyse ei ole muiden syrjinnästä.

Hyvin hoidettu, esteetön rekrytointi ja kunnollinen perehdytys ovat avainasemassa työyhteisön monimuotoisuuden johtamisessa. On hyvä kiinnittää huomiota siihen, että koko rekrytointiprosessi (ilmoitus, haastattelu ja hakijoille vastaaminen) olisi esteetön.

Tukea työhönvalmentajalta

Asioiden kanssa ei kannata jäädä yksin. Työnantajien arki on usein hektistä ja ohjaamisen resurssit ei juuri ole. Rekrytoinnissa työnantaja saattaa mietittyä myös

mahdolliset taloudelliset riskit sekä se, miten he osaavat muuttuvissa työtilanteissa ohjata henkilöä ja kuinka joustavia työntekijät ovat erilaisissa tilanteissa.

Myös osatyökykyisyys mietityttää usein työnantajaa: mikä on osatyökykyisyyden syy, mitä henkilö osaa, mitä hänen perehdytyksensä tai työssä tukemisensa vaativat työyhteisöltä. Osatyökykyinen henkilö ei puolestaan välttämättä osaa kuvata omaa osaamistaan tai tuen tarvettaan. Työnantajilla on halua palkata erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä, mutta he eivät tiedä kuinka, ja miten tukea henkilöä työssään.

Työnantaja sekä työntekijä voivat saada tukea työhönvalmentajalta. Työhönvalmentajalta saa opastusta työtehtävien kartoittamiseen, henkilön osaamisen sanottamiseen ja erilaisten tukien hakemiseen. Hän tukee tarvittaessa myös työyhteisöä uuden henkilön vastaanottamisessa. Työhönvalmentaja voi helpottaa rekrytointia ja perehdyttämistä, tukea monimuotoisuuden edistämistä.

Työhönvalmennus on henkilökohtainen etuus. Työllistyjän tulee selvittää oma palveluntarpeensa ja mahdollisuutensa työhönvalmentajaan. Työhönvalmentajan voi saada mm. TE-toimiston, eläkeyhtiön, oppilaitoksen, järjestön tai Kelan palveluita. Neuvoa kannattaa kysyä ja hyödyntää palvelua yhdessä.

Mahdollisuuksia on monia

Mahdollisuuden työelämäosallisuuteen voi tarjota monella tapaa ja pohtia mahdollista rekrytointia matkan varrella. Työtehtävään kasvaminen saattaa tapahtua esimerkiksi koulutussopimuspaikan, työkokeilun tai palkkatukityöpaikan kautta sekä työhönvalmentajan tuella. Pidempi rekrytointipolku mahdollistaa tutustumisen puolin ja toisin sekä osaamisen varmistamisen.


Työelämätaitojen oppimisessa keskeistä ovat aidot työelämän oppimisympäristöt, joiden avulla rakennetaan työelämässä tarvittavaa osaamista ja turvataan työllistymisen mahdollisuuksia, kuten toimimista työyhteisön jäsenenä, työtehtävien hallintaa ja oman osaamisen kehittämistä.

Työpaikka taas tarvitsee sopivia osaajia, ja pidempi työllistymispolku voi taata työpaikalle motivoituneen ja osaavan ammattilaisen.

Onnistuneet kokemukset pohjana toimivalle työyhteisölle

Osatyökykyisten henkilöiden johtamiseen ei koeta liittyvän erityistä haastetta – työ on samanlaista kuin kenen tahansa ihmisen johtaminen. Osatyökykyisten henkilöiden työsuhteiden alussa johtamiseen ja ennakkointiin on silti hyvä resursoida tavanomaista enemmän aikaa. Alkupanostuksen myötä syntyy hyviä, onnistuneita kokemuksia.

Kokemukset osatyökykyisistä ovat lisänneet työyhteisön monimuotoisuutta ja suvaitsevaisuutta. Erilaiset työntekijät ovat tuoneet työyhteisöihin energisyyttä, iloa ja toisten huomioimista. Vaikka työtehtävään kasvaminen saattaa kestää pitempään, kokemukset ovat olleet antoisia. Useat työnantajat suosittelevat ja rohkaisevat muitakin työnantajia tarjoamaan työelämämahdollisuuksia erityistä tukea tarvitseville henkilöille.

Monimuotoisuus on organisaation voimavara, joka mahdollistaa oikean henkilön sovittamisen työtehtävään ja kasvattaa organisaation tuottavuutta lisäämällä luovuuden ilmapiiriä. Erilaisuuden hyödyntäminen, moniarvoisuus ja avoimuus johtavat motivoituneempaan ja tuloksellisempaan työyhteisöön. 



Monimuotoiset työyhteisöt ovat rikkautta

- Työelämä tarvitsee monenlaisia työntekijöitä.
- Monimuotoisuus on rikkautta, joka parhaimmillaan edistää koko työyhteisön ratkaisukykyä, hyvinvointia ja suvaitsevaisuutta.
- Työnantaja, joka arvostaa erilaisuutta, erottuu edukseen.
- Työtä osittamalla luodaan tehokkuutta.
- Yhteiskuntavastuu konkretisoituu pienissä teoissa omassa työssä.

Lisätietoja työllistämisen mahdollisuuksista ja tuista

löydät Vates-säätiön sivuilta: <https://www.vates.fi/tietopaketti/tyollistymisen-tuet-ja-keinot.html>

*Artikkelin pohjana ovat haastattelut työnantajille, jotka olivat mukana (OPTY) Opitaan työhön yhdessä -hankkeessa (ESR 2018–2020). Kehittämisen kohteena oli työhönvalmennusmalli, jossa hyödynnettiin osatyökykyisten henkilöiden kanssa ryhmävalmennusta ja opinnollistettiin työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä. Hanke toteutettiin Invalidisäätiön, Haaga-Helia ammatillisen opettajakorkeakoulun, Kehitysvammaliiton ja Vates-säätiön yhteishankkeena. Hanketta hallinnoi Invalidisäätiö.

Kokemukset osatyökykyisistä ovat lisänneet työyhteisön monimuotoisuutta ja suvaitsevaisuutta. Erilaiset työntekijät ovat tuoneet työyhteisöihin energisyyttä, iloa ja toisten huomioimista.

Työvoimatarpeeseen on vastattava ottamalla kaikki reservit käyttöön

Nuoret ikäluokat eivät riitä 15 vuoden päästä täyttämään työvoiman tarvetta

Meidän kaikkien osaamista ja työpanosta tarvitaan tulevaisuudessa. Maailma muuttuu koko ajan ja koronavirus aiheutti muutosloikan, mutta kolikolla on myös toinen puoli. Suuri osa työn kysynnästä ja osaamisen tarpeesta syntyy siitä, että poistuvan työvoiman tilalle on löydettävä jatkajia olemassa oleviin tehtäviin. Tarvitaan myös uudistajia.

Elämme muutoksen turbulenssissa. Tulevaisuuden muutoksilla on vaikutus myös oppimiseen, osaamisen tarpeisiin ja koulutukseen. Tulevaisuusajattelu on suorastaan välttämätön ja väistämätön ulottuvuus oppimisessa, jossa viiveet ovat pitkiä. Sen mitä tänä päivänä opitaan, pitäisi olla käyttökelpoista myös 15 vuoden kuluttua. Koulussa on siis opetettava tulevaisuuden asioita. Näitä pohditaan ennakoitivyössä, jota koulutuksen ja osaamisen osalta harjoitetaan Osaamisen ennakoitifoorumissa (Oef).

Osaamisen ennakoitifoorumia on opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen organisoima ja koordinoima ennakoinnin asiantuntijaelin. Se edistää koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta sekä ennakoitulevaisuuden osaamis- ja koulutustarpeita. Kokonaisuudessaan Osaamisen ennakoitifoorumia on kooltaan noin 500 asiantuntijan yhteisö.

Osaamisen ennakoitifoorumin missiona on yrittää selvittää, miten maailma on muuttumassa ja miten nämä muutokset vaikuttavat tulevaisuudessa osaamistarpeisiin, työvoiman kysyntään ja koulutukseen. Jos tässä ennakoitivyössä onnistutaan, voimme varmistaa, että suomalaisilla on tulevaisuudessa sellainen koulutus ja osaaminen, joka vastaa tulevaisuuden maailman ja sen tuotannon sekä työn teon ja henkilökohtaisen elämän vaatimuksia. Koulutuksen ja oppimisen pitäisi olla askeleen nykyhetkeä edellä.

Työvoiman tarve ja koulutusmäärät tulevaisuudessa

Työvoiman määrä kasvaa Suomessa, joskin maltillisesti. Vuonna 2016 työllisiä oli noin 2 276 000. Osaamisen ennakoitifoorumin arvion mukaan työllisten määrä

kasvaa 115 000 henkilöllä vuoteen 2035 mennessä. Tämä ei kuitenkaan riitä alkuunkaan kuvaamaan avautuvien työpaikkojen määrää tai sitä, kuinka paljon ihmisiä pitää kouluttaa tai rekrytoida. Nimittäin samalla ajanjaksolla työmarkkinoilta poistuu yli miljoona henkilöä, tavallisesti vanhuuseläkkeelle. Yhteenlaskettuna työpaikkoja avautuu siis noin 1,15 miljoonaa vuoteen 2035 mennessä.

Keskimäärin tämä tarkoittaa yli 60 000 henkilön rekryointitarvetta vuosittain. Eniten työvoimaa tarvitaan terveyspalveluissa, koulutuksessa, maa- ja vesirakentamisessa, kiinteistöalalla, sosiaalipalveluissa sekä metallituotteiden, koneiden ja kulkuneuvojen valmistuksessa.

Kun tulevaisuuden työvoiman tarvetta tarkastellaan tehtävätasoisesti, suuri kuva on se, että alhaisen osaamistason tehtävät vähenevät ja ammattiosaajien tehtävät pysyvät määrällisesti suurin piirtein samana. Sen sijaan korkeimman osaamistason asiantuntija- ja johtotehtävät lisääntyvät. Vaikka toimialojen välillä on tältä osin suuria eroja, voidaan todeta, että osaamisvaatimukset kaiken kaikkiaan kasvavat.

Tulevaisuuden osaamistarpeet

Työvoima- ja koulutustarpeiden ennakoinnin laadullisessa pohdinnassa yritetään selvittää sitä, millaista osaamista tarvitaan ja minkä laatuista osaamista ihmisillä pitäisi olla tulevaisuudessa. Osaamiskentässä tapahtuu muutoksia: osaamistarpeista nousee voimakkaammin esille, kun osa taas hiipuu ja ehkä katoaa kokonaan. Toisaalta jotkut osaamistarpeet pysyvät koko ajan tärkeinä.

Tärkeitä osaamisia vuonna 2035 ovat asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisosaaminen (työelämäosaaminen), kestävä kehityksen periaatteiden tuntemus (geneerinen osaaminen), tiedon arviointitaidot (digitaalinen osaaminen), digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämistaidot (työelämäosaaminen), innovaatio-osaaminen (työelämäosaaminen) sekä vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot (geneerinen osaaminen).

Tässä yhteydessä on muistettava, että Oef-ennakoitivyössä ei ollut mahdollisuutta tuoda esille yksit-

täisissä tehtävissä tarvittavia erityisiä tietoja, taitoja ja osaamista. Näitä ammatti- ja tehtäväkohtaisia osaamisia on tuhansia: lentäjän pitää osata lentää ja sähköalan ammattilaisen pitää osata ampeerit, voltit ja watit. Nämä ammatti-kohtaiset osaamiset ovat välttämättömiä myös tulevaisuudessa, vaikka nekin toki muuttuvat.

Jos tulevaisuuden osaamisen keskeisistä rakennuspuista yrittäisi tiivistää jotakin universaalia luonnehdintaa, niin varmaankin osaaminen liittyy tiedon hallintaan, muutoksen johtamiseen (siis myös itsensä johtamiseen), teknologiseen osaamiseen (tietotekniikka, digitaaliset välineet, automaatio, robotiikka, tekoäly), ekologiseen osaamiseen (kestävä kehitys) ja yhteisölliseen osaamiseen (asiakaskeskeys, asiakastieto, asiakaslähtöinen palvelumuotoilu, kyky toimia verkostoissa ja ryhmissä).

Jatkuva oppiminen

Osaamisen ennakoitifoorumin ennakoinnin valossa näyttää ilmeiseltä, että nuorisoiäloukista kasvava työvoiman tarjonta ei riitä täyttämään kaikkia avautuvia työpaikkoja. Työmarkkinoille saapuvat nuoret ikäluokat kykenevät tyydyttämään korkeintaan 85 prosenttia työvoimatarpeesta. Loput 15 prosenttia on saatava muualta.

Tässä artikkelissa kuvattujen tulevaisuusarvioiden peruslähteenä on ollut Osaamisen ennakoitifoorumin jäsenistön, asiantuntijaverkostojen ja ohjausryhmän näkemykset. Ennakoitivyöprosessista, menetelmistä ja tulosten jalostamisesta on vastannut Opetushallituksen ennakoitivyöryhmä: **Kari Nyssölä, Ilpo Hanhijoki, Jaana Kiiskinen, Samuli Leveälähti, Jenna Nieminen, Petra Packalen, Riitta Radnia, Hannele Savioja, Riitta Siitonen, Ulla Taipale-Lehto ja Jukka Vepsäläinen**. Lisäksi työssä ovat avustaneet monet opiskelijat, harjoittelijat ja määräaikaistyöntekijät.

Aineistoihin voi tutustua tarkemmin Opetushallituksen internetsivuilla, ennakoitivyöryhmän esitteitä <https://urly.fi/1GYy> ja Osaamisen ennakoitivyöryhmän <https://urly.fi/1GYv> esittelevissä osioissa.



Näitä muita lähteitä ovat työvoiman työllisen ja työttömän työvoiman ulkopuolella ja perinteisen työvoimakäsitteen rajamailla toimivat ihmiset (osa-työkykyiset, vammaiset, etniset vähemmistöt, maahanmuuttajat, opiskelijat, seniorit, perheenperustamisiässä olevat naiset, pitkäaikaistyöttömät, syrjäytyneet, vangit, varusmiehet ja -naiset jne.).

Vaikka tulevaisuuden 15 prosentin työvoima-aukkoa voidaan kuroa umpeen myös tuottavuutta kohottamalla, esimerkiksi automaatiikkaa ja robotiikkaa kehittämällä, on kuitenkin selvää, että Suomella ei ole varaa jättää yhtään työvoimareserviä tyhjäkännille. On hyvin tärkeää, että koko väestö pääsee ja saa osallistua työn tekemiseen. Meitä kaikkia tarvitaan. 🙌

Jukka Vepsäläinen

Erityisasiantuntija, Opetushallitus



Työn seuranta keväällä 2019 Yle Lappeenrannassa. Heidi Rokkonen, Jyri Lind, Sami Pulli ja Pekka Saukkonen.

Maatiloista rajavartiolaitokseen

Job Shadow Day

mahdollistaa unelmien toteuttamisen

Job Shadow Day – työn seurannan päivä on lähitöisin Irlannista, jossa sitä on järjestetty vuodesta 2009 alkaen. Suomessa Job Shadow Day järjestettiin ensimmäisen kerran vuonna 2014 ja siihen osallistui kymmenen nuorta vaasalaisesta Resurscentret Föregångarna -työpajasta. Sittemmin tapahtumasta on tullut valtakunnallinen.

Job Shadow Day -tapahtuman suosio kasvussa

Vuonna 2019 mukana oli noin 225 työnantajaa ja yli 280 työn seuraajaa. Työtä seurattiin mm. kukkakaupoissa, kirjastoissa, maatiloilla, eläinkaupoissa, seurakunnissa,

lastentarhoissa, palolaitoksella, rajavartiolaitoksella, pelastustoimissa sekä kahvioissa, kaupoissa ja kampaamoissa. Vaikkei päivän varsinainen tarkoitus olekaan työpaikan etsiminen, solmittiin työsuhteita sekä aloitettiin työkokeiluja ja työharjoitteluja. Päivä innosti työn seuraajia hakeutumaan opiskelemaan sekä myös työnhakijoiksi. Pohjois-Karjalassa oli mukana myös maahanmuuttajataustaisia nuoria.

Työnantajien suhtautuminen myönteistä

Työnantajat suhtautuvat työn seuraajiin myönteisesti. Vuoden 2019 palautteissa todettiin muun muassa, että

osatyökykyisen mukanaolo rikastuttaa työyhteisöä ja ohjaa terveeseen hyväksyvään arvomaailmaan.

Yritykset kertoivat, että Job Shadow Day sopii hienosti heidän arvoihinsa ja he ovat mielellään mukana tällaisessa toiminnassa. Yleensä yritykset saavat tietoa tapahtumasta työhönvalmentajan ottaessa yhteyttä. Osa yrityksistä ilmoittautuu kuitenkin mukaan jo ennen kuin heillä on tietoa työn seuraajasta tai kontaktia lähettävään tahoon.

Palautteeseen vastanneista työnantajista 93 prosenttia suosittelee päivää muille työnantajille ja seitsemän prosenttia mahdollisesti suosittelee. Työnantajat kiittelivät päivään osallistumisen helpoutta ja hyvää yhteistyötä lähettävien organisaatioiden kanssa. Toisaalta toivottiin, että työvalmentajalla olisi ollut mahdollisuus olla mukana päivän aikana työpaikalla. Yritykset kertoivat myös, että osa työn seuraajista oli valmiita työntekijöitä.

Työnantajista 51 prosenttia kertoi, että päivä muutti heidän asenteitaan myönteisemmiksi. Asenne ei muuttunut 16 prosentin mielestä ja vastaajista kolmasosan mukaan asiaa on vaikea arvioida. Siihen, etteivät asenteen muuttuneet myönteisemmiksi, vaikutti mm. se, että asenteet olivat jo valmiiksi myönteisiä oman kokemuksen kautta.

Palautteissa todettiin mm. ”Ehdottomasti! Löytyi hieno talentti, jonka puoleen varmasti käännyin jatkossakin vastaavissa tehtävissä.”



Keväällä 2019 Keijo Eronen pääsi seuraamaan työtä Ilomantsin palolaitoksella.

”Olen seurannut osatyökykyisiä ja heidän työntekoaan läheltä ja arvostan niin paljon, ettei myönteisyys voi lisääntyä!”

”Ihan positiivisesti suhtauduttu asiaan muutenkin. Silmiä avaavaa oli kuitenkin

nähdä se, että miten jokaiselle eritasoiselle tekijälle löytyi kuitenkin joku asia, jota he pystyivät tekemään.”

Vastanneista työnantajista 65 prosenttia oli tietoisia työnantajille myönnettävistä työllistämisen tuista. Heistä 31 prosenttia palkkasi osatyökykyisen henkilön osa-aikatyöhön.

”Kokemus on osoittanut, että osa-aikatyö soveltuu paremmin. Työntekijä ei ehkä jaksaisi tehdä kokonaista työpäivää. Riippuu tietysti paljon työntekijästä ja hänen motivaatiostaan.”

Vuoden 2020 toukokuulle suunniteltu tapahtuma jouduttiin peruuttamaan koronapandemian vuoksi. Vates-säätiö pitää teemaa kuitenkin esillä erityisesti 16.-22.11., jolloin vietetään European Disability Employment Week -teemaviikkoa. Järjestämme tuolloin Job Shadow Day'ta tunnetuksi tekevä kampanjan yhdessä aiempien vuosien kumppaneiden kanssa. Kampanjan aloittaa Vatesin viestintäverkoston järjestämä etätillaisuus aiheesta.

Seuraava Job Shadow Day toteutetaan Suomessa ja monessa muussa Euroopan maassa toukokuussa 2021. 🇪🇺

225

TYÖNANTAJAA



280

TYÖN SEURAAJAA



65 %
työnantajista tietoisia myönnettävistä työllistämisen tuista.



93 %
työnantajista suosittelee päivää muille.

Lähde: Job Shadow Day 2019 -palautekysely


Joitakin poimintoja vuoden 2019 Job Shadow Day'n palautekyselystä. Jopa 93 % tapahtumaan osallistuneista työnantajista suositteli osallistumista muille työnantajille.

Monimuotoinen työelämä

vaatii monimuotoiset raamit

Työllistymisessä tukea tarvitsevien henkilöiden palveluille esitetään monia perusteita. Työllisyysasteen noston ja kestävän talouden kaltaiset perusteet johtavat usein kannustimien sijasta harkitsemaan erilaisten taloudellisten sanktioiden ja kannustimien käyttämistä. Yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden työelämälle ja työnantajille tuottaman hyödyn näkökulmasta korostuu myös se hyvin erilaisten toimintamallien ja menetelmien kirjo, joilla tavoitteisiin voidaan kurkotella.

Monimuotoisella työelämällä vaatii monimuotoiset menetelmät. ”One size fits all” -ajattelu ei toimi. Monia toimintamalleja, menetelmiä ja työkaluja kehitetään ja kokeillaan tälläkin hetkellä, eikä monikaan niistä ole mitenkään uusi keksintö. Tuetun työllistymisen työhönvalmennus, työn muotoilu, avoimille työmarkkinoille tapahtuvia siirtymiä tukevat menetelmät – mm. julkisten hankintojen avulla tapahtuva työllistäminen ja työpankkimalli - sekä osatyökykyisiä henkilöitä merkittävästi työllistävät työhön integroivat yhteiskunnalliset yritykset ovat kaikki esillä hankkeissa ja ohjelmissa, keskusteluista puhumattakaan.

Toimintamallien vaikuttavuudet ovat monin tavoin kytköksissä toisiinsa. Valtakunnallinen tavoitteiden asettaminen ja koordinaatio on tästä syystä äärimmäisen tärkeää. Samalla on kehittämistyön ja siihen osallistuvien järjestöjen ja yritysten itsenäinen ja luovaa työskentelyä tuettava. Tarvelähtöisesti palveluja toteuttavien välityömarkkinatoimijoiden, työn muotoilu ja valmennusta hyödyntävien yritysten ja niiden rajapinnassa toimivien työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytysten parantaminen mm. palkkatuen uudistamisen ja hankinnoilla työllistämisen vauhdittamisohjelman kautta tuo hyötyä niin yhteiskunnalle, työnantajille kuin yksilöillekin. 

Jukka Lindberg
kehittämispäällikkö



Tieto karttuu jatkuvasti

Verkostojen koordinointi ja erilaisissa verkostoissa aktiivisesti toimiminen on korostunut vuosi vuodelta yhä enemmän Vatesin kehittämistoiminnassa. Tämä näkyy yhtä lailla henkilökohtaisissa kontakteissa, eri ammattilaisten yhteen saattamisessa kuin eri organisaatioiden kesken.

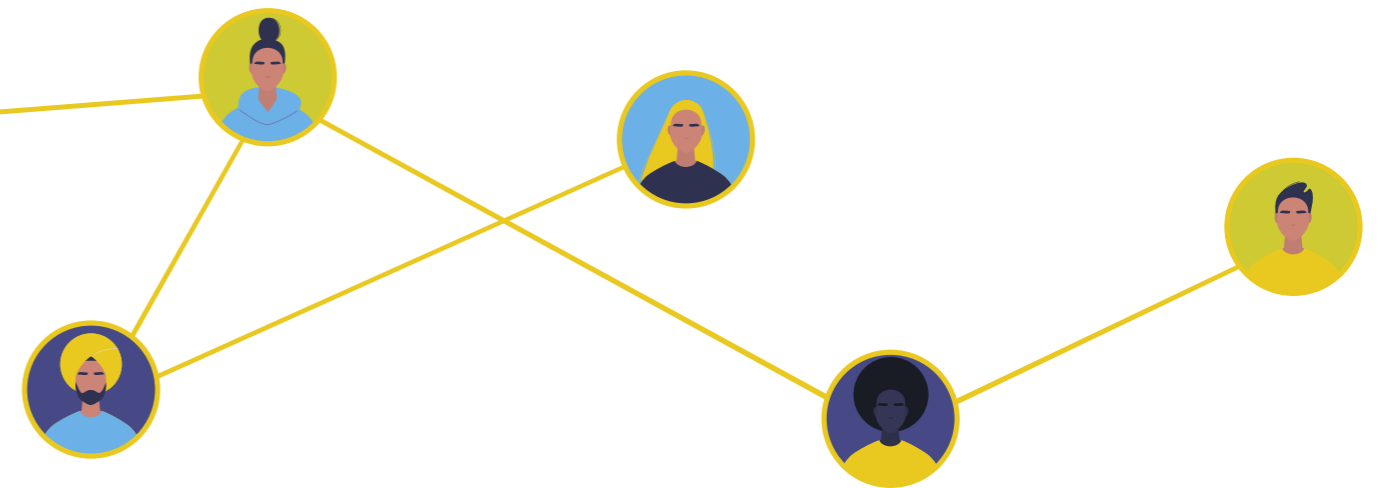
Verkostoissa on voimaa -sanonta on kaikille tuttu, ja yhteistyön tekemistä yleensä kannatetaan, mutta joskus nämä jäävät roikkumaan ilmaan vailla riittävää konkretiaa. Verkostot tarvitsevat usein vetäjäkseen riippumatonta koordinoijaa, ja silloin luotetaan säätiömme rooliin.

Verkostot toisaalta ruokkivat myös itse itseään. Saamamme palaute kentältä toistaa tiiviisti sitä sanomaa, että Vatesin kanssa halutaan toimia yhteistyössä, koska toimijat ovat havainneet meillä olevan erittäin laajat ja monipuoliset kontaktit työllisyden edistämisen eri osa-alueisiin ja sidosryhmiin. Mietimmekin toistuvasti, keitä tarvitaan avuksi minkäkin haasteen ratkaisemiseen samalla oman roolimme kirkkaana säilyttäen.

Työllisyys edellä -motto ohjaa toimintaamme ja määrittää, miten sovimme työnjaosta eri yhteyksissä. Toisaalta saamme kiitosta siitä, että teemme yhdistävää työtä ja autamme toimijoita löytämään uusia, joskus yllättäviäkin kumppaneita työnsä tueksi.

Tervetuloa kehittämissyöryhmiin!

Verkostojemme ytimen muodostavat kehittämistoiminnan omat tai sen koordinoimat verkostot: Työhönvalmennuksen kehittämissyöryhmä, Työllistämisyksiköiden johdon ryhmä sekä Välityömarkkinatoimijoiden verkosto ja yhteistyöryhmä. Nämä ovat mahdollistaneet ratkaisujen tuomisen ohjauksen ja valmennuksen ammattilaisten työn arkeen sekä kehittämistoiminnan näkökulmien esiin nostamisen valtakunnallisiin rakenteisiin. Yksi käytännön tavoista tulla mukaan kehittämissyöryhmien toimintaan



verkostoissa

on tilata uutiskirjeitämme (<http://uutiskirje.vates.fi/>) ja liittyä ryhmien jäseneksi (<http://www.vates.fi/vates/verkostot-2/>).

Katamme pöydän ja tarjoamme puitteet yhteiselle työlle. Tätä työtä jatkamme tulevinakin vuosina kutsumalla erisidosryhmien edustajia käytännönläheisiin työpajoihin, joiden tavoitteena on jakaa tietoa ammattilaisten kesken ja hankkia meille tärkeää tietoa niistä kehittämisen kohdista, jotka kentällä koetaan tärkeiksi. Meihin voit myös ottaa rohkeasti yhteyttä osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen kehittämisen asioissa. Yhdessä kartuttamamme tiedon avulla edistämme työllistymiseensä tukea tarvitsevien matkaa kohti työtä ja siellä pysymistä.

Hankkeet täydentävät kehittämistoimintaa


Toimintaympäristömme on viime vuosina ollut jatkuvassa muutoksessa ja nopeiden muutosten rinnalla on syytä tarkastella myös pitkäkestoisia suuntauksia. Vatesin kehittämistoiminnassa pohdimme yhdessä muiden kanssa, mitä toimenpiteitä kannattaisi toteuttaa hankkeina toimialan kehittämiseksi.

Olemme muutaman vuoden ajan käyneet systemaattisia keskusteluja verkostojemme kanssa niistä teemoista ja tarpeista, joita olisi mielekkästä toteuttaa hankkeina. Teemme myös aiesopimuksia, jotta sopivan haun auetessa pohjatyo on

jo tehty. Saamme arvokasta tietoa muualla tehtävästä hanketyöstä osallistumalla ohjausryhmiin. Näitä on vuositasolla 9–12.

Päärahoittajamme STEAn lisäksi seuraamme aktiivisesti ESR:n tuomia mahdollisuuksia sekä tutkimme jonkin verran myös muita rahoituslähteitä. Viimeisen vuoden aikana olemmekin saaneet rahoitusta myös työssä pysymisen tukemiseen (Työsuojelurahasto) ja kuntien työllistämisyksiköiden laadun kehittämiseen (Kunnallisanon kehittämistätiö). Rahoitusta on haettu mm. myös sellaisten henkilöiden tukemiseen, joilla on työllistymisen esteenä useampi diagnoosi ja siksi vaikea löytää itselleen sopivia työllisyyspalveluja.

Osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden määrä ja tieto siitä, miten iso heistä voisi työllistyä, on edelleen vaikeasti hahmotettava kokonaisuus, koska kattavia ja yhdenmukaisia tilastoja ei ole. Asiasta tulee kehittämistoiminnalle usein kyselyjä niin viranomaisilta, järjestötoimijoilta kuin tiedotusvälineiltäkin. Tämän selvittämiseksi pyrimme löytämään erillisen rahoituksen.

Hankkeiden avulla on mahdollisuus toteuttaa kaikkia strategiamme painopisteitä; valtakunnallista asiantuntijuutta, kokoavaa yhteistyötä ja monimuotoisen työelämän kehittämistä. Ne ovat tärkeä osa pienen asiantuntijaorganisaation työtä, eikä niiden rooli ole lähiaikoina muuttumassa. Oma-vastuuosuus rahoituksesta pitää kuitenkin hankkeiden määrän rajallisena ja täydentävänä osana kehittämistoimintaa. 

Meneillään olevat Vatesin hankkeet:

Ilona - sosiaalinen yritys väylänä mielekkääseen työhön (ESR, päätoteuttaja Silta-Valmennusyhdistys), 2018 - 2021

Vesku - verkkovalmennuksella ja tuetulla työkokeilulla kohti koulutusta ja työtä (ESR, päätoteuttaja Silta-Valmennusyhdistys), 2020 - 2022

Julkaisuja

Tukea omasta työstä viestimiseen:

Viestinnän TYÖKIRJA työhönvalmentajille

- Miten kuvaan työni tarjoaman hyödyn tai ratkaisun työnantajalle tai asiakkaalle?
- Miten kerron työni merkityksellisyyden sitä rahoittavalle taholle, entä omalle työyhteisölleni tai toiminnasta päättävälle taholle?



Viestinnän työkirja tarjoaa harjoituksia ja vinkkejä ohjaus- ja valmennustyötä tekeville ammattilaisille. Työkirja koostuu pienistä teoriaosuuksista, joihin liittyy käytännön harjoitus. Näin oppaan vinkkejä pääsee hyödyntämään suoraan omaan työhön. Kirjaa voi työstää yksin tai työkavereiden kanssa. Kirjan hinta on 10 euroa (+ postikulut painon mukaan).

Työkirjan sisällön työstämisen tueksi voi tilata koulutuskokonaisuuden Vates-säätiöstä. Jos kiinnostuit viestinnän koulutuksesta, ota yhteyttä: anne.korhonen@vates.fi

Tilaa työkirja osoitteesta: <https://www.vates.fi/vates/julkaisut/kirjat/kirjatilauslomake>



CP-VAMMA ja työ

Esitteeseen on koottu tietoa työn mukautuksen keinoista, joilla voidaan tukea työhön pääsyä ja työssä pysymistä. Jokaiselta työpaikalta löytyy kehitettävää niin työoloissa kuin työn tekemisessä, ja jo pienikin mukautus voi edistää työssä jaksamista. CP-liiton kanssa tuotetussa esitteessä on myös uratarinoita.

Esite työhönvalmennuksesta

Vates-säätiön esitteeseen työhönvalmennuspalvelusta on koottu tietoa työnantajille siitä, miten palvelua voi hyödyntää esimerkiksi uuden henkilön rekrytoinnissa sekä mistä palvelua voi saada. Esitteessä on kerrottu myös työhönvalmennuksen rinnalla useimmiten käytetyt tukimuodot. Takakannessa on paikka omalle käyntikortille.

Tutustu esitteisiin: <https://www.vates.fi/vates/julkaisut/esitteet>



Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut

Järjestöt, säätiöt, työpajat, sosiaaliset yritykset ja hankkeet, jotka on perustettu edistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä, ovat keskeisiä välityömarkkinoimijoita. Tässä julkaisussa kentän toimijat tekevät näkyväksi sen, mitä välityömarkkinat käytännössä ovat ja miten toimijat tukevat esimerkiksi työllistymistä.

Julkaisu on tehty Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmässä. Se on osa SOSTE ry:n julkaisusarjaa.



Tutustu: <https://www.soste.fi/valityoamarkkinat-ja-tarvelahtoiset-tyollisyyspalvelut/>

Tilausohje:

Edellä olevia Vatesin julkaisuja voi tilata painettuina. Tilaukset ovat maksuttomia, paitsi Viestinnän työkirja. Esitteitä voi tilata max 10 kpl. Tilaukset: meeri.riihela@vates.fi tai p. 044 773 5708.