

Miten yrityksiä voidaan valmentaa työllistämään osatyökykyisiä?

2.6.2022 Kuntoutuspäivät

Marja Heikkilä, tutkija, hankekehittäjä Kuntoutussäätiö

Kumppaniyritysten lähtökohtia

- Työpaikan arvot, vastuullisuus, monimuotoisuus
- Työkyvyn tuen menetelmien kehittäminen
- Työvoiman kysyntänäkökulmaa korostava työote
- Toiminnan tavoitteiden selkeä määritteleminen
- Konkreettinen kuvaus käytännön toiminnan toteutusperiaatteista: mitä niiden soveltaminen tarkoittaa käytännössä
- Taloudellisesti kannattava rekrytointi
- Taloudelliset kannustimet

Monimuotoinen työyhteisö

- Monimuotoisen työyhteisön lähtökohta on työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu
- Monimuotoisuuden hyödyntäminen edellyttää erilaisuuden ymmärtämistä, hyväksymistä ja arvostusta
- Monimuotoisessa työntekijärakenteessa erilaiset vahvuudet vahvistavat toisiaan
- Monimuotoisuus on voimavara; osatyökykyisen työntekijän palkkaaminen tuottaa positiivisia kerrannaisvaikutuksia paitsi osatyökykyiselle henkilölle, myös työyhteisölle ja koko yhteiskunnalle
- Osatyökykyisen työntekijän palkkaamisessa tavoitteena on taloudellisesti kannattava toiminta; osatyökykyisiä työntekijöitä voi, saa ja pitääkin hyödyntää tuottavasti

Yksityinen palvelusektori osatyökykyisten työllistäjänä

- Yli puolet työnantajista arvioi, että erityisjärjestelyt ovat ongelmallisia ja työkyvyttömyyden riski on suurempi
- Epäily selviytymisestä työssä
- Pätevyyden arvioiminen ongelmallista
- Työnantajan saama neuvonta ja tuki riittämätöntä

Toisaalta:

- Vajaa puolet vastaajista ei pitänyt näitä merkittävinä tekijöinä
- Myönteisyys oli suurempi niiden työnantajien keskuudessa, joilla oli kokemusta tähän ryhmään kuuluneiden henkilöiden työllistämisestä
- Vastuullisuutta omissa arvoissaan korostavat yritykset työllistävät useammin osatyökykyisiä

Ala-Kauhaluoma M, Härkäpää K (2006) Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312 Työministeriö Helsinki.

Osatyökykyisen työvoiman kysyntään vaikuttaa positiivisesti:

- Työnantajien tiedonsaanti osatyökyisten rekrytoinnista ¹
- Realistinen tieto työnhakijoiden osaamisesta, tuottavuudesta ja rajoitteista ¹
- Palkkaukseen saatavat tuet / tuottavuuden aleneman kompensointi ¹
- Työtehtävien muokkaus sopiviksi, niin ettei osatyökyisyydestä ole haittaa ¹
- Yrityksen rekrytointikäytäntöjen kehittäminen osatyökykyiset huomioiviksi ¹
- Työnvälitys- ja matching-palvelut (työtehtävän ja työntekijän yhteensovittaminen) ¹

- Työnantajat, jotka ovat palkanneet vammaisen tai osatyökykyisen työntekijän, ovat yleensä olleet ratkaisuunsa tyytyväisiä ja suhtautuvat vastaisuudessaakin rekrytointiin myönteisesti ¹
- Suuret yritykset suhtautuvat myönteisemmin vajaakuntoisten tai vammaisten henkilöiden rekrytoimiseen kuin pienet yritykset ¹
- Yli 70 % työnantajista suhtautuu periaatteellisella tasolla myönteisesti osatyökykyisten rekrytointiin²

¹ Ala-Kauhaluoma M, Kesä M, Lehikoinen T, Pitkänen S, Ylikojola P (2017) Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017.

² Varanka M, Lindberg J (2011) Yrityspäätäjien käsityksiä vammaisten henkilöiden työllistämisestä Varanka & Lindberg 2011 Vates säätiö.

Inclusive job design -menetelmä

- **Inclusive Job Design** metodilla tarkoitetaan työnantajalähtöistä tapaa muokata ja luoda uusia työtehtäviä
- Tavoitteena luoda työpaikkoja osatyökyisille ja vammaisille henkilöille, joista osalla voi olla myös matala koulutus
- Järjestellään uudelleen työprosesseja ja jaetaan tehtäviä -> syntyy uusia tehtävänkuvia -> inklusiivinen työpaikka
- Yritykselle taloudellisesti kannattavaa ja samalla vastuullista toimintaa
- Kehitetty alunperin Maastrichtin yliopistossa ja sittemmin työtä jatkettu Disworks –järjestössä (www.disworks.eu)

Työn muokkaus (Inclusive job design –menetelmä)

- Rakennetaan uusia työtehtäviä tutkimalla nykyisiä työprosesseja ja järjestelemällä niitä uudelleen
- Tavoitteena luoda uusi työnkuva osatyökykyiselle tai vammaiselle henkilölle. Tehtävä soveltuu potentiaalisesti usealle henkilölle
- Arvioidaan taloudellinen kannattavuus
- Tehtävän ja työnhakijan yhteensovittaminen (työantajalle esitellään useampia hakijoita)
- Tehtävien monistaminen

Lähtökohtia työn muokkaukseen

- Tekemättömät tehtävät ja kerääntyvät tehtävät sekä ylityöt
- Tehtävät, joihin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota
- Työntekijöiden koulutus- ja kokemustasoa alemmat tehtävät
- Väliaikaisten/vuokratyöntekijöiden tekemät työtehtävät
- Tehtäviä, joita voitaisiin tarjota kenelle tahansa, mutta ei tehdä nyt
- Työ missä ylimääräiset tekijät olisivat hyödyksi/eduksi
- Tehtävät, joista henkilöstö olisi tyytyväisiä, jos joku muu ottaisi hoitaakseen, koska se parantaisi heidän työtään/työpanostaan

✓ **Mikä olisi hyöty, voitto osastolle ja yritykselle?**

✓ **Vaikutus työhyvinvointiin, työpaineeseen?**

✓ **Erityiset vaatimukset tehtävässä: turvallisuus, koulutustaso, turvallisuuskysymykset?**

Muita keinoja työn muokkaukseen



Iisisti töihin –hankkeen työkaluja

1. Yritysyhteistyön malli
2. Työn muokkauksen konsepti:, työn muokkauksen työpajat, [Työnkuvauslomake](#)
3. Kooste: Taloudellinen tuki työnantajalle
4. Arviointityökalu(Excel) työllistymisen tukien vaikutus palkkauskustannuksiin
5. Työyhteisön vastaanottovalmennus
6. [Iisisti töihin opas](#)

Osatyökykyisen työntekijän rekrytointiprosessi



Taloudellisia tukia työnantajalle

[Iisisti töihin opas](#)

Työkokeilu

Palkkatuki

Työolosuhteiden järjestelytuki

Todistus osatyökykyiselle työnhakijalle

[Työllistymistukilaskuri \(xlsx 72 kt\)](#)

Keskeiset opit työllistymisen poluilta

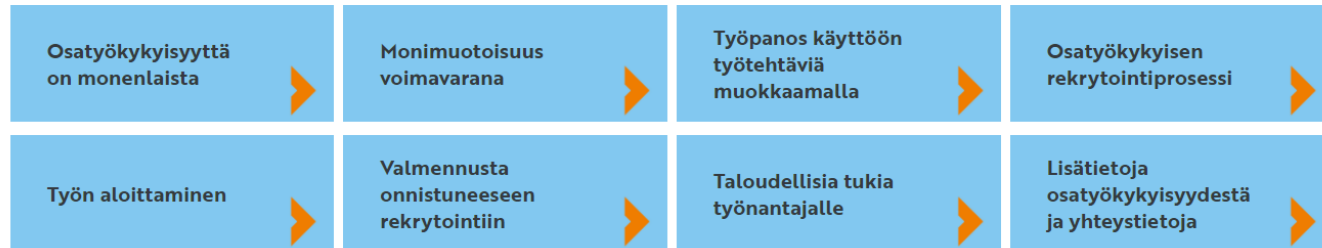
- Johdon ja esimiesten lisäksi työyhteisön sitouttaminen/tukeminen
- Työyhteisövalmennus henkilöstön/työpaikan monimuotoisuudesta
- Työpaikkaohjaus/työpaikkakummius esille
- Muokatun työtehtävän uudelleen tarkastelu, ja lisämuokkaaminen tarvittaessa
- Osatyökykyinen – täsmätyökykyinen, mielikuvan avaaminen
- Työnimikkeen muodostus tärkeää yritykselle
- Työnkuvauslomakkeen työstäminen yhteistyössä, työpaikkailmoitusten kehittämismahdollisuudet: tämä työtehtävä on muokattavissa, soveltuu osa-työkykyiselle
- Keskustelu ja juttuhetket, palautetta ja kannustusta kannattaa antaa alusta alkaen



IISISTI TÖIHIN-OPAS

Iisisti töihin – opas osatyökykyisen työllistämiseen työtä muokkaamalla

Tässä oppaassa perehdytään erityisesti osatyökykyisten henkilöiden sujuvaan rekrytointiin ja työvoimapotentialin hyödyntämiseen. Osatyökykyinen henkilö ei ole menettänyt koko työkykyään, vaan hänen kykynsä tehdä töitä riippuu työstä ja sen vaatimuksista. Työnteko onnistuu, kun työtehtävä ja työkyky ovat tasapainossa. Opas on suunnattu erityisesti työnantajille ja työyhteisöjen kehittäjille sekä rekrytoinnille.



Kiitos