

**Toimintakonsepti
osatyökykyisten työllistymiseksi**

OSATYÖKYKYISET TYÖSSÄ

Helsinki 2013

LUKIJALLE

Osatyökykyinen on henkilö, jolla on käytössään osa työkyvystään ja myös halu tämän kyvyn käyttämiseen. Mika Vuorela on käyttänyt tätä määritelmää osatyökykyisyydestä työ- ja elinkeinoministeriölle tekemässään selvityksessä, ja samaa määritelmää käytetään tässä raportissa.

On aika kääntää keskustelu menetetyn työkyvyn sijasta jäljellä olevaan työkykyyn. Kuinka pystytään varmistamaan, että osatyökykyiselle löydetään käytettävissä olevien palvelujen, tukien ja etuuksien joukosta juuri hänen työssä jatkamistaan tai työllistymistään parhaiten tukevat vaihtoehdot?

Tässä raportissa kuvataan toimintakonsepti, joka voi ohjata osatyökykyisen oikeaan aikaan oikean avun ja tuen piiriin. Keinoja on paljon ja niistä on osattava räätälöidä osatyökykyiselle tarkoituksenmukainen ja eheä kokonaisuus. Jonkun on toimittava räätälöijänä: konseptissa se on työkykykoordinaattori, joka yhdessä osatyökykyisen ja eri toimijoiden kanssa etsii hänelle parhaat mahdolliset ratkaisut.

Konsepti pilotoidaan, viedään käytäntöön ja testataan työpaikoilla ja TE-toimistoissa. Saadun palautteen avulla konseptia kehitetään edelleen ja muokataan entistä paremmaksi.

Raportin lopussa on katsaus OECD-maiden käytäntöihin, joilla osatyökykyisten asemaa pyritään parantamaan. Vertailu osoittaa, että yleisenä suuntauksena on siirtyminen malliin, jossa osatyökykyisen työhön osallistumista tuetaan aktiivisesti ja monipuolisin keinoin. Suomella on laaja keinovalikoima, mutta sen käyttöä on tehostettava ja eri toimijoiden roolia kirkastettava, jotta pysyisimme kansainvälisessä kärjessä.

Osatyökykyisten työssä jatkaminen tai työllistyminen on konkreettinen tapa pidentää työuria sekä nostaa työllisyysastetta ja tuottavuutta. Osatyökykyiselle itselleen työelämässä mukana oleminen merkitsee elämänlaadun parantumista, taloudellisen aseman kohentumista ja mahdollisuutta osallistua aktiivisesti yhteiskunnan toimintaan.

Lämmin kiitos kaikille konseptin kehittämiseen osallistuneille. Työ jatkuu.

Paula Risikko
Sosiaali- ja terveysministeri

KUVAILEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	23.8.2013
Tekijät	Toimeksiantaja
	Sosiaali- ja terveysministeriö
	HARE-numero ja toimitilimen asettamispäivä
	STM021:00/2012, 11.4.2012

Muiston nimi
Toimintakonsepti osatyökykyisten työllistymiseksi

Tiivistelmä

■ Osatyökykyisten työnteon edistämiseksi on olemassa suuri joukko keinoja, palveluita ja etuuksia. Tällä hetkellä valikoiman osat toimivat kuitenkin toisistaan erillisinä, ja osatyökykyisen voi olla hyvin vaikea hallita kokonaisuutta. Aina ei myöskään ole olemassa asiantuntevaa tahoja, joka kokoaisi räätälöidyn, oikea-aikaisen ja saumattoman palveluketjun osatyökykyiselle.

Tässä julkaisussa esitellään toimintakonsepti osatyökykyisen työllistymisen ja työssä jatkamisen tueksi.

- Konsepti koskee sekä työelämässä että työelämän ulkopuolelta työhön pyrkiviä osatyökykyisiä.
- Työnantaja tai työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) nimeää osatyökykyisen tueksi työkykykoordinaattorin.
- Koordinaattori suunnittelee ja räätälöi yhdessä osatyökykyisen kanssa eri keinoista juuri hänelle sopivan kokonaisuuden, jonka avulla hän pääsee mukaan työelämään tai pystyy jatkamaan työelämässä.
- Konseptin soveltuvuutta ja toimivuutta käytännössä testataan pilotoinnilla.

Jos vastuut koetaan epäselviksi, niin hyvät keinot eivät johda toivottuun tulokseen.

- Konseptissa määritellään ne toimijat, jotka ovat vastuussa edellä kuvatun prosessin käynnistämisestä, eteenpäin viemisestä ja onnistuneesta lopputuloksesta.

Prosessit ovat erilaisia työssä olevilla ja työhön hakeutuvilla, mutta tavoite on sama: mahdollisuus tehdä työtä.

Työkykykoordinaattori tarvitsee työnsä tueksi vahvaa asiantuntijaverkostoa sekä ajantasaista tietoa osatyökykyisyyteen liittyvistä palveluista, etuuksista, keinojen vaikuttavuudesta ja tutkimuksesta.

- Konseptin käyttöä varten luodaan verkkopalvelu, joka sisältää ajantasaiset tiedot kaikista keinoista ja niiden yhdistelmien käyttämisestä.

Asiasanat
osatyökykyiset, työllistyminen

Sosiaali- ja terveysministeriön
raportteja ja muistioita 2013:29

ISSN-L 2242-0037
ISSN 2242-0037 (verkkopublication)
ISBN 978-952-00-3625-6 (PDF)
URN:ISBN:978-952-00-3625-6
<http://urn.fi/> URN:ISBN:978-952-00-3625-6

Muut tiedot
www.stm.fi

Kokonaissivumäärä
38

Kieli
suomi

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	23.8.2013
Författare	Uppdragsgivare
	Social- och hälsovårdsministeriet
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet
	STM021:00/2012, 11.4.2012

Rapportens titel

Verksamhetskoncept för att stöda sysselsättningen bland de partiellt arbetsföra

Sammandrag

■ Det finns ett stort antal olika metoder, tjänster och förmåner för att främja sysselsättningen bland partiellt arbetsföra personer. För tillfället fungerar delarna i detta urval ändå skilt för sig, och för en partiellt arbetsföra kan det vara mycket svårt att hantera helheten. Alltid finns det inte heller någon sakkunnig som kunde skräddarsy en välfungerande kedja av tjänster som i rätt tid erbjuds för den partiellt arbetsföra.

Denna publikation presenterar ett verksamhetskoncept som ska stöda partiellt arbetsföra att få sysselsättning eller fortsätta i arbetslivet.

- Konceptet gäller både dem som är i arbetslivet och partiellt arbetsföra som befinner sig utanför arbetslivet.
- Arbetsgivaren eller arbets- och näringsbyrån utser en personlig samordnare för att stöda den partiellt arbetsföra personen.
- Den personliga samordnaren använder olika medel, tjänster och förmåner för att planera en individuellt anpassad helhet för den partiellt arbetsföra, så att personen kan komma med i arbetslivet eller fortsätta arbeta. Planeringen sker i samarbete med den partiellt arbetsföra.
- Konceptets lämplighet och funktionsduglighet testas i praktiken med ett pilotprojekt.

Om ansvarsfördelningen upplevs som oklar, ger inte ens bra medel önskat resultat

- Konceptet fastställer vilka parter som ansvarar för att den ovan nämnda processen startas och förs vidare och att ett lyckat slutresultat nås.

Processerna är olika för dem som redan är med i arbetslivet och för dem som söker arbete. Målet är ändå detsamma: att få en möjlighet att arbeta.

För att få stöd för sitt arbete behöver den personliga samordnaren ett starkt nätverk av sakkunniga samt uppdaterad information om tjänster, förmåner, de olika metodernas effektivitet och forskning i anslutning till partiell arbetsförmåga.

- En nätverksservice ska byggas upp för konceptet. Servicen kommer att innehålla aktuell information om alla metoder och hur man kan kombinera dem.

Nyckelord

partiellt arbetsföra, sysselsättning

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2013:29

ISSN-L 2242-0037
 ISSN 2242-0037 (online)
 ISBN 978-952-00-3625-6 (PDF)
 URN:ISBN:978-952-00-3625-6
 http://urn.fi/ URN:ISBN:978-952-00-3625-6

Övriga uppgifter

www.stm.fi/svenska

Sidoantal

38

Språk

svenska



SOCIAL- OCH
 HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

SISÄLLYS

Lukijalle	2
1 Johdanto	6
2 Toimintakonsepti	8
3 Toimintakonseptin keinovalikoima	10
3.1 Työpaikan keinot	11
3.2 Terveysthuolto ja sosiaalipalvelut	12
3.3 Kuntoutus	15
3.4 Koulutus	17
3.5 Työvoimapaalvelut	19
3.6 Sosiaaliturva	20
4. Työkykykoordinaattori keinojen räätälöijänä ja yhteensovittajana	22
5. Toimintakonseptin käyttöä tukeva verkkopalvelu, viestintä ja koulutus	23
6. Liitteet	24
Liite 1. Osatyökykyisten työhön osallistuminen – kansainvälinen vertailu	24
Liite 2. Hyviä esimerkkejä suomalaisesta työelämästä	28
Liite 3: Veeran ja Emmen tarina	36

1 JOHDANTO

Vaikka työntekijän työkyky heikkenisi, osa työkyvystä on usein vielä jäljellä. Oikeilla toimilla voidaan vahvistaa osittaista työkykyä ja tukea merkittävästi osatyökykyisen työelämässä selviytymistä.

Osatyökykyisten työllistymisen tiellä on esteitä, kuten ennakkoluuloja. Näitä ennakkoluuloja on niin työnantajilla kuin työtovereillakin. Myös sosiaaliturvamme rakentuu pitkälti ajattelulle, jossa ollaan joko työssä tai ei. Ikääntyvän yhteiskunnan haasteisiin ei kuitenkaan voida vastata toimintatavoilla, joissa pienikin työkyvyn alenema johtaa kokonaan pois työmarkkinoilta. Jokaisella on oikeus tehdä työtä ja osallistua yhteiskunnan toimintaan tasa-arvoisesti.

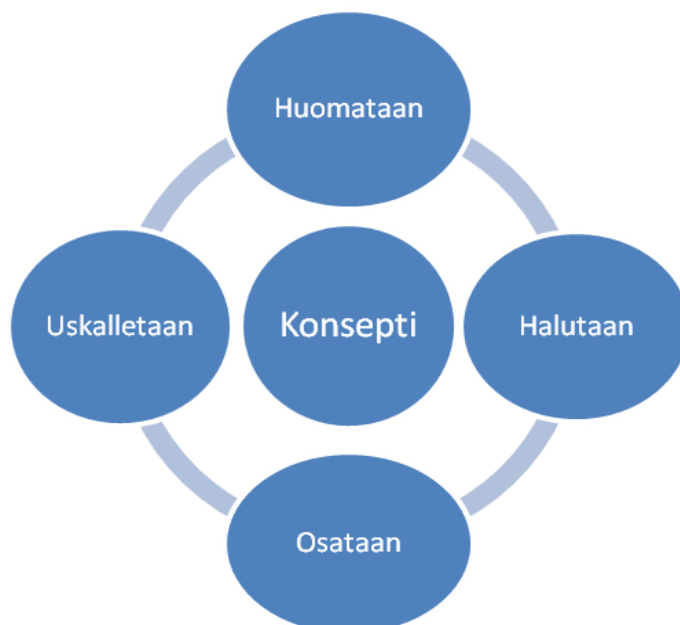
Työkyvyn ylläpidon turvaamisen ensimmäinen edellytys on, että *työkyvyn muutos huomataan ja arvioidaan ajoissa*. Usein muutos tulee hitaasti, ja se huomataan liian myöhään. Näin käy niin työssä oleville kuin työttömillekin – puhumattakaan eläkkeellä olevista.

Tutkimusten mukaan työkyvyttömyyseläkkeellä on kymmeniä tuhansia ihmisiä, jotka haluaisivat tehdä työtä (Gould, Raija ja Kaliva, Kasimir, Työkyvyttömyyseläke ja ansiotyö. Eläketurvakeskuksen raportteja 2010:5). Kriittinen kysymys on, *halutaanko osatyökykyisen työllistyvän?* Haluaako hän itse, haluaako työnantaja ja haluavatko työtoverit? Kyse on myös siitä, halutaanko yhteiskunnassa yleisesti, että osatyökykyisillä henkilöillä on yhdenveroiset oikeudet työntekoon.

Osatyökykyisten työllisyyden tukemiseksi on nivottava yhteen palveluita, jotka auttavat heitä toimimaan työmarkkinoilla. Varhainen vaikuttaminen on tehokkainta. Työntekijän työkyvyn menetys on menetys myös työnantajalle, työntekijälle ja koko yhteiskunnalle.

Olemassa olevien keinojen käyttäminen vaatii *osaamista*. On tunnettava keinot ja osattava yhdistellä niistä saumaton prosessi, joka tukee osatyökykyisen työssä jaksamista tai työllistymistä. Irrallisina tai väärään aikaan toteutetut toimet eivät tuota tulosta. Huomaaminen, haluaminen ja osaaminen vaativat *uskallusta* tarttua asiaan ja nähdä osatyökykyisten potentiaali tuottavassa työssä.

Tässä raportissa kuvataan konsepti, jonka tarkoituksena on varmistaa, että osatyökykyisellä on saumaton palvelujen ketju työssä jatkamisen tai työllistymisen tukena.



Raportissa kuvatus konseptin käytäntöön viemistä ja kehittämistä jatkaa Osatyökykyiset työssä -ohjelma, joka on käynnistetty sosiaali- ja terveysministeriössä kesällä 2013. Ohjelma perustuu Jyrki Kataisen hallitusohjelman linjaukseen, jonka mukaan työuria on pidennettävä ehkäisemällä työkyvyttömyyttä ja parantamalla osatyökykyisten työmahdollisuuksia.

Raportin tuottamisesta on vastannut asiantuntijatyöryhmä, jonka puheenjohtajana toimi sosiaali- ja terveysministeri Paula Risikko.

Muut asiantuntijaryhmän jäsenet:

Valtiotieteiden tohtori Markku Lehto

Professori Jorma Rantanen

Erikoistutkija Raija Gould, Eläketurvakeskus

Johtaja Jorma Mäkitalo, Työterveyslaitos

Professori Nina Nevala, Työterveyslaitos

Dosentti Helka Hytti, Kansaneläkelaitos

Kouluttaja ja työhönvalmentaja Emmi Hirvonen, Katja Noponen Oy

Johtaja Annika Tuovinen, Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto

Työterveyslääkäri Sirkka Parry, Terveystalo

Kuntoutusluotsi Kirsti Rajala, Atria Oy

HR-johtaja Sanna Hokkanen, Altia Oy

Johtaja Antti Kivelä, Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra

Johtajaylilääkäri Tapio Ropponen, Kuntien eläkevakuutus KEVA

Ylijohtaja Raimo Ikonen, sosiaali- ja terveysministeriö

Ylitarkastaja Ritva Partinen, sosiaali- ja terveysministeriö

Ylijohtaja Leo Suomaa, sosiaali- ja terveysministeriö

Ylijohtaja Outi Antila, sosiaali- ja terveysministeriö

Lääkintöneuvos Kristiina Mukala, sosiaali- ja terveysministeriö

Hallitusneuvos Päivi Kerminen, työ- ja elinkeinoministeriö

Asiantuntijaryhmän sihteerinä ja koordinaattorina toimi neuvotteleva virkamies Päivi Mattila-Wirola sosiaali- ja terveysministeriöstä. Raportin kirjoittamisessa avustivat tutkimusprofessori Pasi Moisio Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta, tutkija Peppi Saikku Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta sekä tiedottaja Anne Koskela sosiaali- ja terveysministeriöstä.

2 TOIMINTAKONSEPTTI

Oikeilla toimilla osatyökykyisyyden aiheuttamaa haittaa tai sen käytännön merkitystä voidaan lieventää tai poistaa se kokonaan. Jokainen tapaus on kuitenkin yksilöllinen. Toisinaan tilanne on selkeä, ja tarvitaan vain yksi korjaava toimi. Joissakin tapauksissa tarvitaan useita keinoja ja niiden taitavaa yhdistelyä. Eri keinojen yhdistely vaatii kokonaisuuden tuntemista, mutta myös tietoa siitä, missä järjestyksessä keinot on otettava käyttöön.

Osatyökykyisten työllistymiseksi tai työssä jatkamiseksi on jo olemassa suuri määrä keinoja, mutta niitä käytetään hajanaisesti ja toisistaan irrallaan. Jotta keinoista voidaan valita oikea kokonaisuus, jolla on myös vaikuttavuutta, on määriteltävä prosessin keskeiset toimijat: kuka on vastuussa käytännön toteutuksesta ja kuka lopputuloksesta.

Toimintakonseptin keinovalikoima

Osatyökykyisen työllistymisen tai työssä jatkamisen edistämisen keinot voidaan jakaa kuuteen pääryhmään, jotka sisältävät kymmeniä ja taas kymmeniä mahdollisia räätälöityjä yhdistelmiä. Toimintakonseptin keinovalikoimassa ovat:

- Työpaikan keinot
- Terveystenhoito
- Kuntoutus
- Koulutus
- Työvoimapalvelut
- Sosiaaliturva

Työkykykoordinaattori laatii yksilöllisen suunnitelman

Ensimmäinen askel konseptin käyttöönotossa on nimetä osatyökykyiselle *työkykykoordinaattori* prosessin toteuttamiseksi. Työkykykoordinaattori hankkii yhdessä osatyökykyisen kanssa tarvittavan tiedon ja yhteistyötahot ja rakentaa eri keinoista henkilökohtaisen ja toimivan kokonaisuuden, johon osatyökykyinen on sitoutunut.

Työkykykoordinaattori laatii yksilöllisen suunnitelman, jonka tavoitteena on työssä jatkaminen, työhön palaaminen tai työllistyminen. Hän huolehtii siitä, että suunnitelma etenee vaihe vaiheelta. Hänen on osaltaan vaikutettava siihen, että osatyökykyisen motivaatio kestää myös mahdolliset takaiskut.

Vastuu on työnantajalla tai TE-toimistolla

Työssä olevilla *työnantaja* on vastuussa työkykykoordinaattorin nimeämisestä, työelämän ulkopuolella olevilla vastuussa on *TE-toimisto*. Työnantaja voi nimetä työkykykoordinaattorin työpaikan sisältä tai työterveyshuollosta. TE-toimisto nimeää työkykykoordinaattorin ensisijaisesti työttömille ja muille työnhakija-asiakkailleen.

Työssä olevien osalta työnantaja on prosessin omistaja ja näin ollen vastuussa osatyökykyisen työssä jatkamisen mahdollistamisesta. Työnantaja huolehtii työpaikan voimavaroja ja tarjolla olevaa asiantuntija-apua käyttäen siitä, että työhön osallistumisen sekä työkyvyn säilymisen edistämiseksi järjestetään suotuisat olosuhteet ja tehdään tarpeelliset toimenpiteet. Esimies on työnantajan edustaja ja vastuussa työntekijän päivittäisen työskentelyn johtamisesta, ohjauksesta ja valvonnasta. Esimies seuraa osatyökykyisen työssä selviytymistä ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin työn ja työolojen mukauttamiseksi tai tarvittavien palvelujen järjestämiseksi.

Työttömien ja työelämän ulkopuolella olevien TE-toimiston asiakkaaksi ilmoittautuneiden osatyökykyisten kohdalla TE-toimisto on prosessin omistaja ja vastuussa toimista ja palveluksista, joilla tuetaan ja edistetään osatyökykyisen työllistymistä. Prosessin toteuttaminen edellyttää usein tiivistä yhteistyötä TE-toimiston, kunnan ja Kelan välillä.

Työnantajan ja TE-toimiston vastuulla on huolehtia siitä, että luodaan ja kuvataan toimivat käytännöt osatyökykyisen työhön osallistumisen tueksi, varmistetaan toteuttamisedellytykset ja toimeenpano, seuranta, mukauttavat toimenpiteet sekä niiden jatkuva kehittäminen ja ylläpito. Työnantaja ja TE-toimisto huolehtivat myös siitä, että osatyökykyisen työssä selviytymistä tai työhön hakeutumista seurataan, mahdolliset ongelmat havaitaan ajoissa ja tarvittavat varhaisen tuen toimenpiteet käynnistetään.

Työnantaja tai TE -toimisto vastaavat viime kädessä siitä, että prosessi viedään loppuun onnistuneesti. Työnantaja tai TE-toimisto seuraa koordinaattorin työn tuloksellisuutta.

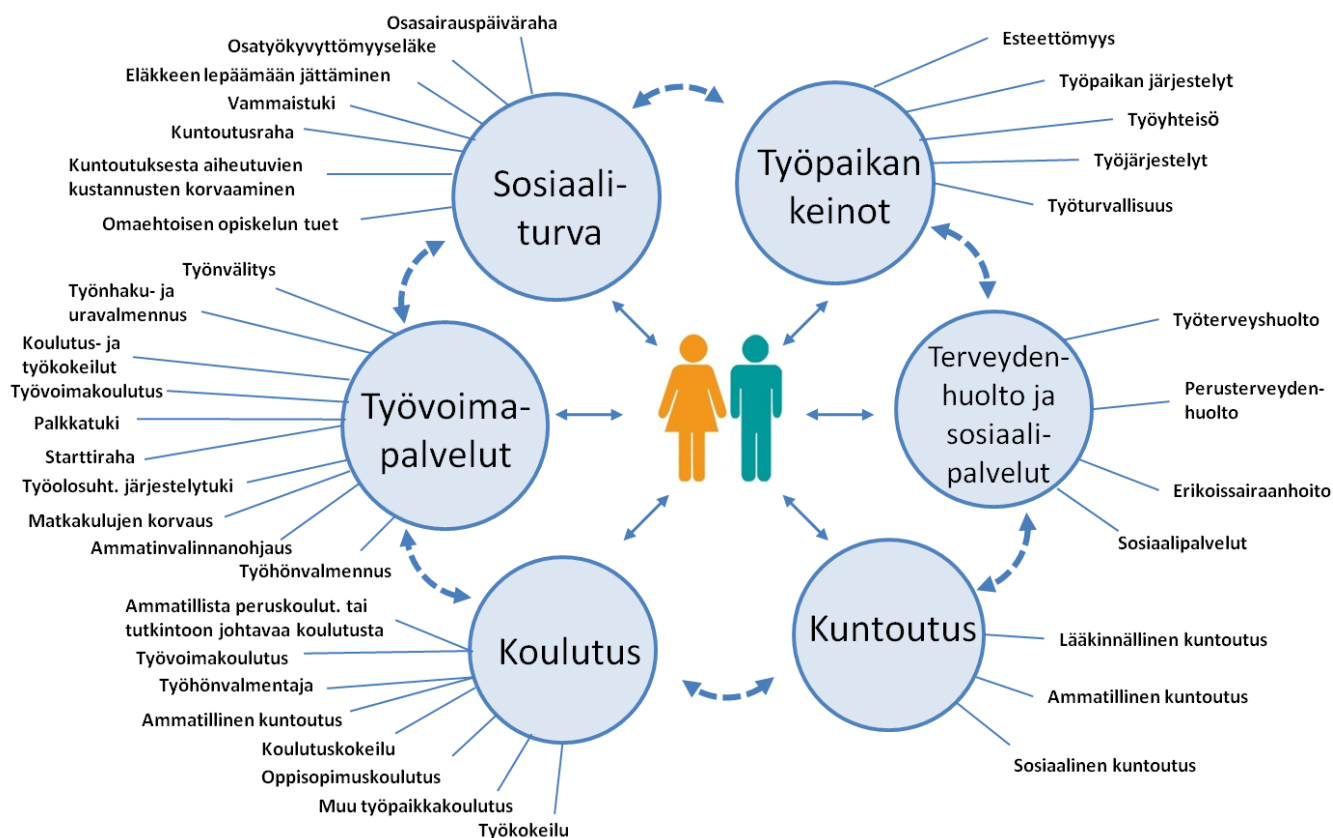
Kela käynnisti vuoden 2012 alussa Työkykyneuvonta-palvelun sairauspäivärahaa saaville asiakkaille, jotka tarvitsevat yksilöllistä tukea työhön paluuseen. Työkykykoordinaattorin tehtävä eroaa työkykyneuvojasta siten, että työkykykoordinaattori on osatyökykyisen tukihenkilö, joka pitkäjänteisesti seuraa hänen työhön sijoittumistaan, työssä selviytymistään ja työllistymistään sekä ohjaa ja tukee tarvittavien palvelujen ja tukien käyttöä. On tärkeää, että työkykykoordinaattorilla on toimiva yhteys Työkykyneuvontaan, jotta tieto sairauspäivistä ja ajankohtaisesta tilanteesta on molempien osapuolien tiedossa. Työkykyneuvonta on työkykykoordinaattorille myös tärkeä yhteistyökumppani Kelassa, kun selvitetään kuntoutusmahdollisuuksia tai sosiaaliturvaetuksia.

Toimintakonseptin pilotointi

Osatyökykyiset työssä -ohjelmassa konseptin soveltuvuutta ja toimivuutta testataan pilotoinnilla. Pilotoinnissa kokeillaan ja kehitetään työkykykoordinaattorin toimintamallia erilaisissa organisaatioissa, etsitään hyviä käytäntöjä ja levitetään niitä. Työkykykoordinaattoreille luodaan koulutuskokonaisuus, joka antaa tietoa, valmiuksia ja osaamista toimia osatyökykyisen tukena. Tavoitteena on myös tunnistaa eri keinojen ja palvelujen käyttöön ja yhdistämiseen liittyviä haasteita ja etsiä ratkaisuja niihin. Pilotoinnin kautta saadaan käyttäjälähtöistä tietoa ja ideoita verkkopalvelun rakentamiseen.

Pilotointi tuo tietoa sekä eri menetelmien soveltuvuudesta ja vaikuttavuudesta että eri toimijoiden roolista. Pilotoinnin tulosten perusteella konseptia kehitetään edelleen. Tarkoituksena on myös tunnistaa mahdollisia lainsäädännön muutostarpeita.

3 TOIMINTAKONSEPTIN KEINOVALIKOIMA



Vastuussa: Työnantaja tai TE-toimisto

Keinovalikoiman suunnittelijana: Työkykykoordinaattori

Ajantasaiset tiedot eri keinoista, palveluista ja etuuksista: Kaikille avoin verkkopalvelu

3.1 TYÖPAIKAN KEINOT

Tärkeimmät teot osatyökykyisen työssä jatkamiseksi tehdään työpaikalla.

Työsuojelu- ja työterveyshuoltolainsäädännön mukaan työnantajan on oltava selvillä työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvistä velvoitteista. Hyvän työpaikan periaatteita ovat muun muassa:

- Työympäristön ja muiden työolosuhteiden haittojen, vaarojen ja kuormitustekijöiden tunnistaminen, riskien arviointi, poistaminen tai minimointi sekä seuranta.
- Työntekijöiden informoiminen ja opastaminen terveys- ja turvallisuusvaarojen välttämiseksi ja ohjaus turvallisiin työskentelytapoihin sekä tarvittaessa asianmukaiseen suojautumiseen.
- Työntekijöiden kuormittumisen ja työssä selviytymisen seuranta ja tarvittaessa toimenpiteisiin ryhtyminen työn terveysvaarojen ja kuormittumisen hallitsemiseksi.

Osatyökykyisen työn ja työolosuhteiden kohdalla suojeluperiaatetta on perusteltua noudattaa erityisen huolellisesti. Työtä ja työoloja suunniteltaessa ja järjestettäessä on noudatettava työturvallisuuslain vaatimuksia ja otettava huomioon työntekijän fyysiset ja henkiset edellytykset tehdä työtä.

Työolosuhteita mukauttaessa noudatetaan työntekijöiden osallistumisperiaatetta. Tarvitavat toimenpiteet käsitellään yhteistoimintamenettelyssä, ja ne voivat olla osa henkilöstösuunnitelmaa. Toimenpiteiden käynnistämiseksi ratkaisevaa on osatyökykyisen oma osallistuminen mukautusprosessiin sekä työtovereiden ja esimiesten tuki.

Asetuksessa hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä luetellaan ne asiat, joista työpaikalla on huolehdittava, jotta osatyökykyinen voisi osallistua työelämään:

- Esteettömyys
- Työpaikan järjestelyt
- Työyhteisö
- Työjärjestelyt
- Työturvallisuus

Työpaikan esteettömyys

Osatyökykyisten mahdollisuudet tehdä työtä ja osallistua työelämään perustuvat yleiseen esteettömyyteen. Näin vähenee tarve yksilöllisiin räätälöinteihin. Esteettömyys liittyy rakennettuun ympäristöön, liikenteeseen, palveluihin, tuotteisiin, tietoteknologiaan, viestintään ja apuvälineisiin.

Työpaikan esteettömyyden arviointiin on olemassa yksinkertaisia tarkistuslistoja. Lain-säädäntö edellyttää, että asiakkailta ja tiloissa työskentelevillä liikuntaesteisillä on oltava tasarvoiset mahdollisuudet liikkua tiloissa. Samoin työmatkan ja työpaikalle pääsyn esteettömyys on edellytys työelämään osallistumiselle.

Työpaikan järjestelyt

Työnantaja on velvollinen tekemään työympäristössä kohtuullisia järjestelyjä, jotta työntekijällä olisi riittävät edellytykset työntekoon ja työkyvyn ylläpitoon sekä uralla etenemiseen. Kohtuullisten järjestelyjen tavoitteena on vähentää tai poistaa osatyökykyisen toimintarajoitteesta aiheutuvia haittoja. Järjestelyt ovat yksilöllisiä, ja ne on syytä suunnitella ja toteuttaa yhdessä työntekijän itsensä ja asiantuntijoiden kanssa.

Työyhteisö

Osatyökykyisen työhön osallistumisen mahdollisuudet riippuvat paljon siitä, miten työyhteisö häneen suhtautuu. Siksi osatyökykyisen työntekijän tarvitsemat järjestelyt on mahdollisimman pitkälle tehtävä siten, ettei muiden työntekijöiden työskentely häiriinny. Käytännössä useat ratkaisut tosiasiaissa helpottavat koko työyhteisön toimintaa.

Jos osatyökykyisen työhön osallistuminen edellyttää muilta avustamista ja huomioon ottamista esimerkiksi työpaikan erityistilanteissa, on tästä sovittava erikseen työyhteisössä.

Työjärjestelyt

Osatyökykyisyyden syystä riippuen työjärjestelyjä tai työn mukautusta voidaan tehdä monella eri tavalla. Tärkeintä on hyvän ergonomian mukaiset järjestelyt.

Työ on mahdollista mitoittaa siten, että siinä otetaan huomioon esimerkiksi sairaudesta tai vammasta johtuvat seikat. Työntekijä voidaan hänen suostumuksellaan siirtää myös kokonaan toiseen työhön, joka vastaa hänen työkykyään.

Työvälineitä voidaan mukauttaa sellaisiksi, että osatyökykyinen pystyy niitä hyvin käyttämään. Toisinaan tarvitaan myös työntekoa tukevia apuvälineitä, joiden hankintaan on myös saatavilla taloudellista tukea. Kela voi myöntää apuvälineitukea työhön osallistumisen mahdollistamiseksi. Tapaturma- ja eläkevakuutuslaitokset voivat tukea sekä työolojen mukautusta että apuvälineitä vakuutetulle.

Työturvallisuus ja työsuojelu

Työnantajan on pidettävä huolta osatyökykyisen työturvallisuudesta ja työsuojelusta. Useimmiten se toteutuu asianmukaisten työjärjestelyjen, -tilojen ja -välineiden avulla.

Joihinkin työkykyongelmiin liittyy lisääntynyt tapaturmariski. Tämä on otettava huomioon työpaikan työsuojelun toimintasuunnitelmassa. Ennakoimattomat tilanteet, kuten tulipalo tai muu hätätila työpaikalla, voivat vaarantaa osatyökykyisen hengen helpommin kuin muiden työntekijöiden. Siksi tämä on otettava erityisenä tekijän huomioon riskitekijöitä kartoitettaessa.

Osatyökykyiset saattavat joutua häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Heidän mahdollisuutensa poistua uhkaavasta asiakasväkivaltatilanteesta voi olla rajoittunutta. Tätä voidaan pitää erityisenä riskitekijänä, joka pitää myös ottaa huomioon riskikartoituksessa.

3.2 TERVEYDENHUOLTO JA SOSIAALIPALVELUT

Terveydenhuoltojärjestelmä osallistuu palveluillaan ja asiantuntemuksellaan osatyökykyisen palveluihin työterveyshuollon, perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon kautta.

Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on työntekijän terveyden, työ- ja toimintakyvyn sekä turvallisen ja terveellisen työympäristön kehittämisessä keskeisin toimija yhdessä työnantajan ja työntekijän kanssa.

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään työpaikoilleen työterveyshuoltopalvelut. Työterveyshuolto on velvollinen tarkkailemaan työntekijöiden terveyttä ja työkykyä sekä työolojen terveellisyyttä ja tekemään aloitteita ja antamaan neuvoja sekä ohjausta työhön liittyvien terveyshaittojen ehkäisyssä.

Työntekijän työkyvyttömyyden ehkäisy ja työssä jatkamisen tukeminen on työterveys-huollon ja työpaikan yhteistyöprosessi:

- Aloite
- Tilanneselvitys
- Työkyvyn arviointi
- Työterveyshuoltoneuvottelu
- Toimenpidesuunnitelma
- Ohjaus tarvittaessa muihin palveluihin
- Työhönpaluun tuki
- Seuranta

Prosessi voi päättyä jo ongelman tunnistamisen yhteydessä, jos ongelma ratkeaa helposti. Joissakin tapauksissa kaikkia prosessin osia ei tarvita tai joidenkin osien yli voidaan hypätä. Toisinaan prosessi joudutaan viemään kohta kohdalta loppuun saakka.

Aloitteen voi tehdä työntekijä itse esimiehelleen, työterveyshuoltoon tai hoitavalle lääkärilleen. Työterveyshuolto voi tehdä aloitteen työntekijälle tai esimies työntekijälle tai työterveyshuollolle.

Signaali työkykyongelmasta voi olla työsuoritusten heikkeneminen, työtehtävien laiminlyönti tai usein toistuva tai pitkittyvä sairauspoissaolo. Työpaikalla on hyvä sopia käytäntö sairauspoissaolojen hälytysrajoista, jolloin asia otetaan puheeksi.

Sairausvakuutuslaissa on myös säädetty tärkeitä aikarajoja: Työnantajan on ilmoitettava työterveyshuollolle työntekijän sairauspoissaolosta viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut 30 päivän ajan. Sairauspäivärahaa on haettava viimeistään 60 päivän kuluessa sairausloman alkamisesta. Sairauspäivärahan maksaminen 90 päivän sairausloman jälkeen edellyttää, että vakuutettu toimittaa Kelalle työterveyshuollon lausunnon jäljellä olevasta työkyvystä ja mahdollisuudesta jatkaa työssä.

Tilanneselvitys. Aloitteen pohjalta työterveyshuolto ottaa tilanteen selvittämiseksi yhteyttä työntekijään tai päinvastoin. Haastattelemalla selvitetään työntekijän oma arvio terveydentilastaan ja työkyvystään sekä motivaatio jatkaa työssä. Jos työntekijälle ei hiljattain ole tehty terveystarkastusta, työterveyshuolto tarkastaa terveydentilan.

Työterveyshuollon edustajat käyvät työpaikalla tutustumassa työhön ja työoloihin sekä laativat työpaikkaselvityksen. Tilanneselvityksen avulla kootaan mahdollisimman kattava tieto työntekijän työstä ja työolosuhteista, terveydentilasta, kuormitustekijöistä ja kuormittumisesta.

Työkyvyn arviointi. Työkyvyn arvioinnissa otetaan huomioon toisaalta työn vaatimukset ja sosiaalinen tilanne työpaikalla sekä toisaalta työntekijän fyysinen ja psyykinen toimintakyky, ammatillinen osaaminen ja motivaatio. Työ- ja toimintakykyä ja työn vaatimuksia suhteutetaan toisiinsa mahdollisen työkykyvajauksen toteamiseksi.

Mikään yksittäinen testi ei pysty täydellisesti kuvaamaan työkykyä, ja siksi työkyvyn arvioimiseksi on työterveyshuollon käyttöön kehitetty lukuisia standardisoituja menetelmiä, muun muassa työkykyindeksi ja psyykkisen työkyvyn mittari. Myös varhaisen työkyvyn aleneman toteamiseen ja arviointiin on kehitetty erilaisia menetelmiä.

Työterveyshuoltoneuvottelu (työkykyneuvottelu). Työterveyshuoltoneuvottelusta on säädetty laissa. Neuvotteluun osallistuvat työntekijän ohella työterveyshuolto ja esimies. Työntekijän suostumuksella neuvotteluun voi osallistua myös muita.

Neuvottelussa käsitellään työterveyshuollon työkykyarvio ja sovitaan työkyvyn säilyttämiseksi ja työssä jatkamiseksi tarvittavista toimista. Työntekijän terveys- ja elämäntilannetietoja ei voida käsitellä muutoin kuin jos asianomainen itse ottaa niitä esille. Neuvottelu päättyy sopimukseen toimista, jotka kirjataan ja allekirjoitetaan. Mahdollinen henkilökohtainen terveys- ja elintapaneuvonta tehdään työterveyshuollon ja työntekijän välisenä.

Toimenpidesuunnitelma. Työkykyarvioinnin ja -neuvottelun pohjalta tehdään työntekijälle toimenpidesuunnitelma työkyvyn edistämiseksi ja työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi.

Toimenpiteet ovat pääasiassa työkyvyttömyyttä ehkäiseviä ja työkykyä ylläpitäviä. Työntekijä saattaa myös tarvita uudelleen koulutusta tai toisiin tehtäviin kouluttamista. Työhön ja työpaikkaan kohdistuvat toimet voivat sisältää muun muassa työn osa-aikaistamisen, ergonomisia järjestelyjä, työtehtävien muutoksia tai toiseen työhön siirtymisen. Suunnitelma sisältää myös tehtyjen toimenpiteiden seurannan ja niiden vaikuttavuuden arvioinnin sekä tarvittaessa lisätoimenpiteet.

Ohjaus muihin palveluihin. Työpaikan välittömässä käytössä olevien palvelujen lisäksi saatetaan työkyvyn ja työllistettävyyden varmistamiseksi tarvita myös ulkopuolisia ja erikoistuneempia palveluita kuten erikoissairaanhoidoa, kuntoutusta, koulutusta, työkokeiluja ja etuuksien hakemista.

Näiden palvelujen piiriin ohjaa tilanteen mukaan joko työterveyshuolto tai työkyvytkoordinaattori. Työterveyshuollon tehtävänä on osaltaan edistää ulkoisiin palveluihin pääsyä, seurata niiden toimintaa sekä vaikutuksia ja näin valmistella myös työhön paluuta.

Työhönpaluun tuki ja työssä selviytymisen seuranta. Sairauden tai vamman aiheuttaman pitkän poissaolon aikana on tärkeää säilyttää kontakti työpaikan ja työntekijän välillä. Valmisteluiksi saattaa riittää vain tarvittava tiedotus ja keskustelut työyhteisössä, työyhteisöä koskevat sopeuttavat toimenpiteet ja töiden uudelleenjärjestelyt.

Tilanteesta riippuen työ voidaan työterveyshuollon tekemän terveystarkastuksen ja työkykyarvion mukaan aloittaa joko täydellä, kevennetyllä tai osa-aikaisella työpanoksella.

Työsuhteen katketessa työterveyshuollon täytyy ohjata henkilö perusterveydenhuollon palvelujen piiriin. On suositeltavaa, että työntekijöille järjestetään irtisanomisaikana terveystarkastus, jossa työkyky arvioidaan. Tässä yhteydessä voidaan sopia sekä terveystietojen siirtämisestä perusterveydenhuollolle että tarvittavista jatkotoimista perusterveydenhuollon piirissä.

Perusterveydenhuolto

Perusterveydenhuolto on tärkeä yhteistyökumppani työterveyshuollolle, sillä moni muun muassa pitkäaikaisraahan työntekijän hoito toteutetaan perusterveydenhuollossa. Työttömät ja muut työelämän ulkopuolella olevat osatyökykyiset kuuluvat perusterveydenhuollon piiriin. Etenkin pitkittynyt työttömyys heikentää usein sekä terveyttä että työkykyä. Varhainen puuttuminen ennakoivasti ja mahdollisimman pian työttömyyden alettua on tärkeää sekä terveyden, työkyvyn että työllistymisen kannalta.

Terveyspalvelujen merkitys työttömän työllistymisen tukena ja työttömän kokonaistilanteen hallinnassa on suuri. Työttömien työkyvyn arvioinnissa ei ole vielä vakiintuneita toimintatapoja, vaan arviointia tehdään vaihtelevin tavoin. Työkyvyn tukeminen ja edistäminen voi olla osa työllistymistä edistäviä toimenpiteitä esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa.

Myös mielenterveyspalvelujen saatavuus ja toimivuus on tärkeää, sillä mielenterveyden ongelmat ovat merkittävä osatyökykyisyyden tai työkyvyttömyyden syy.

TE-toimistolla on ensisijainen vastuu prosessista, jossa työttömän työnhakijan työkyky arvioidaan. TE-toimiston tehtävänä on tunnistaa ne työttömät työnhakijat, joiden työkyky on arvioitava, ja ohjata heidät terveystarkastukseen.

Terveystarkastuksen jälkeen TE-toimiston on päivitettävä asiakkaan työllistymissuunnitelma, tarjottava työ- ja elinkeinohallinnon palveluja ja kuntoutusta sekä ohjattava asiakas tarvittaessa kunnan sosiaali- ja terveystieteiden palveluihin ja Kelan tai työeläkelaitosten palveluihin.

Kunnan tehtävänä on toteuttaa työttömien terveystarkastukset, huolehtia sairaanhoidosta sekä tarjota tarvittaessa lääkinnällistä ja sosiaalista kuntoutusta. Terveystieteiden huoltolain mukaan kunnan on järjestettävä tarpeelliset terveystarkastukset alueensa asukkaille heidän terveytensä

ja hyvinvointinsa seuraamiseksi ja edistämiseksi. Terveysneuvonta ja terveystarkastukset on järjestettävä myös opiskelu- tai työterveyshuollon ulkopuolelle jääville nuorille ja työikäisille.

Arviolta noin puolessa kunnista on järjestetty systemaattista työttömien terveyden seurantaa. Työttömien terveystarkastuksia on kunnissa organisoitu monella tavoin, usein hyödyntäen työvoiman palvelukeskusten tai kunnallisten työllistymispalvelujen osaamista ja yhteistyötä.

Erikoissairaanhoito

Osatyökykyinen työntekijä tarvitsee usein myös erikoissairaanhoidon palveluja. Erikoissairaanhoidon, perusterveydenhuollon, työterveyshuollon ja työpaikan välinen vuorovaikutus on tärkeää työsuhteessa olevien osatyökykyisen työllistymiseksi tai työhönpaluun valmistelemiseksi.

Lääkinnällinen kuntoutus on suurimmaksi osaksi erikoissairaanhoidon kuntoutuspoliklinikkojen vastuulla. Osatyökykyisen kuntoutussuunnitelmien laatimiseksi tarvitaan kuntoutus selvitykset. Erikoissairaanhoidosta voidaan myöntää myös apuvälineitä työntöön tukemiseksi.

Sosiaalipalvelut

Eriyisesti työttömien ja työelämän ulkopuolella olevien kohdalla on otettava huomioon myös sosiaalipalvelut osatyökykyisten työkyvyn ja työllistymisen edistämiseksi.

Kunnan sosiaalitoimi on vastuussa muun muassa kuntouttavasta työtoiminnasta, vammaisten työllistymistä tukevasta toiminnasta ja vammaisten työtoiminnasta. Kunta voi järjestää myös aikuisten työpajatoimintaa. Nuorten työpajatoiminta on yksi keskeinen väline nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamisessa.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta velvoittaa TE-hallinnon, kunnan ja asiakkaan tekemään yhteistyössä aktivointisuunnitelman pitkään työttömänä olleelle työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavalle henkilölle. Aktivointisuunnitelma voi työvoimapalveluihin liittyvien toimenpiteiden lisäksi sisältää työllistymismahdollisuuksia parantavia sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja koulutuspalveluja. Tarvittaessa henkilölle tarjotaan kuntouttavaa työtoimintaa. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on parantaa henkilön elämänhallintaa ja toimintakykyä, jotta hän voisi työllistyä, hakeutua koulutukseen tai osallistua TE-hallinnon työllistymistä edistäviin palveluihin.

Työvoiman palvelukeskukset ovat TE-hallinnon, kunnan ja Kelan yhteisiä palvelupisteitä. Palveluun ohjautuvat yleensä ne pitkään työttömänä olleet henkilöt, jotka tarvitsevat hyvin monenlaisia palveluja työllistymisen edistämiseksi. Merkittävä osa heistä on osatyökykyisiä. Työvoiman palvelukeskuksissa on paljon pitkäaikaistyöttömien työkykyyn ja kuntoutuksen liittyvää osaamista, ja niissä tarjottavat sosiaalipalvelut liittyvät etenkin sosiaalityöhön ja kuntouttavaan työtoimintaan.

Myös päihdepalvelujen ja -kuntoutuksen saatavuus ja toimivuus on olennaista niin työssä olevien kuin työttömien ja työelämän ulkopuolella olevien osatyökykyisten työssä pysymisessä ja työllistymisessä.

3.3 KUNTOUTUS

Kuntoutuksen tarkoitus on tukea mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyn palauttamista, työhön osallistumista ja työhön paluuta.

Osatyökykyiset voivat saada lääkinnällistä, ammatillista ja sosiaalista kuntoutusta. Merkittävimmät kuntoutuksen järjestäjät ovat Kela ja sosiaali- ja terveydenhuolto sekä ammatillisessa kuntoutuksessa myös työeläkevakuuttajat ja TE-hallinto.

Lääkinnällinen kuntoutus

Lääkinnällisellä kuntoutuksella pyritään työ- tai toimintakyvyn palauttamiseen ja ylläpitoon jo ennen hoitotarpeen ilmenemistä tai hoitotapahtumien jälkeen. Lääkinnällinen kuntoutus liittyy siten kiinteästi muuhun terveydenhoitoon. Apuvälineillä voidaan esimerkiksi parantaa näkö-, kuulo- tai liikkumismahdollisuuksia.

Työssä olevien osatyökykyisten lääkinälliseen kuntoutukseen ohjaus on työterveyshuollon vastuulla, muiden osalta siitä vastaa perusterveydenhuolto. Lääkinnällistä kuntoutusta järjestävät myös kunnat ja Kela sekä työ- ja liikennetapaturmien korvaamisesta vastaavat yhtiöt.

Lääkinnälliseen kuntoutukseen kuuluvat kuntoutusneuvonta ja kuntoutusohjaus, potilaan toiminta- ja työkyvyn sekä kuntoutustarpeen arviointi. Kuntoutusneuvonta tähtää ensi sijassa asiakkaan omatoimisuuden parantamiseen antamalla hänelle käytännön ohjeita. Kuntoutusohjauksen avulla autetaan löytämään ratkaisuja tavanomaisiin elämäntilanteisiin esimerkiksi liikuntavammaisille tai aivohalvauspotilaille. Kuntoutustarveselvityksen tarkoituksena on arvioida erilaisin menetelmin vaihtoehtoisten kuntoutustoimien tarkoituksenmukaisuus.

Lääkinnällisen kuntoutuksen keinoja ovat toimintakyvyn parantamiseen ja ylläpitämiseen tähtäävät terapiat, apuvälinepalvelut, sopeutumisvalmennus sekä muut tarvittavat kuntoutumista edistävät toimenpiteet: fysioterapia, toimintaterapia, puheterapia, neuropsykologinen kuntoutus, psykoterapia ja muut näihin rinnastettavat toimintakykyä parantavat ja ylläpitävät terapiat ja toimenpiteet. Toimenpiteistä koostuvat kuntoutusjaksot voidaan toteuttaa avohoitona tai tarpeen vaatiessa laitoshoidossa.

Kuntoutustutkimuksen avulla selvitetään potilaan kuntoutusmahdollisuuksia. Kuntoutustutkimus on kuntoutuslainsäädännön määrittelemä moniammatillinen kuntoutuksen edellytyksiä ja käytännön vaihtoehtoja koskeva selvitys, joka päättyy kuntoutujan kanssa yhdessä tehtyyn kuntoutusta koskevaan suunnitelmaan. Kuntoutustutkimuksella voidaan arvioida joko lääkinällisen tai ammatillisen kuntoutuksen tarvetta ja mahdollisuuksia.

Ammatillinen kuntoutus

Ammatillista kuntoutusta tarjoavat Kela, työeläkeyhtiöt ja TE-viranomaiset sekä työ- ja liikennetapaturmien korvaamisesta vastaavat laitokset. Työ- ja liikennetapaturmien korvaamisesta vastaavien laitosten myöntämä ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu henkilöille, joiden kuntoutustarve johtuu tapaturmasta, ammattitaudista tai liikennevahingosta.

Kelan ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu työssä käyvälle tai työelämään siirtyvälle henkilölle, jonka työkyky on jo heikentynyt tai jota uhkaa työkyvyttömyys lähivuosina. Kela vastaa myös nuorten tai heikosti työelämään kiinnittyneiden henkilöiden ammatillisesta kuntoutuksesta. Työeläkelaitosten myöntämä ammatillinen kuntoutus kohdistuu vakiintuneesti työelämässä oleviin henkilöihin. Alle 63-vuotiaalla työntekijällä ja yrittäjällä on oikeus työeläkelaitoksen ammatilliseen kuntoutukseen, kun työkyvyttömyys uhkaa lähimmän viiden vuoden kuluessa. Ammatillista kuntoutusta voi saada myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtynyt henkilö työhönpaluun tueksi.

TE-hallinto tarjoaa työvoimapalveluja ammatillisena kuntoutuksena silloin, kun henkilön vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä. Palvelujen tarjoaminen ammatillisena kuntoutuksena edellyttää, että asiakas esittää riittävän ajantasaisen lääkärinlausunnon tai muun lääketieteellisen selvityksen, josta vamman tai sairauden diagnoosi tulee esille.

Ammatilliseen kuntoutukseen sisältyvät muun muassa kuntoutustarveselvitys, osaamis- ja ammatitaitokartoitus, kuntoutustutkimus, työ- ja koulutuskokeilu, työhön valmennus, ammatillinen koulutus, apuvälineet, elinkeinotuki ja työolosuhteiden järjestelytuki. Käytettävät nimikkeet ja välineet vaihtelevat ammatillisen kuntoutuksen järjestäjän mukaan, mutta pääosin ne vastaavat sisällöllisesti toisiaan.

Kela järjestää ammatillisen kuntoutuksen lisäksi harkinnanvaraista kuntoutusta, johon kuuluvat muun muassa kuntoutuskurssit eri sairausryhmille, neuropsykologinen kuntoutus sekä ASLAK-kurssit, joiden tavoitteena on terveyden ja työkyvyn parantaminen. Lisäksi Kela järjestää työssä oleville ammatillisena kuntoutuksena TYK-kuntoutusta, jonka tavoitteena on auttaa henkilöä jatkamaan omassa tai sitä vastaavassa työssä.

Sosiaalinen kuntoutus

Sosiaalisen kuntoutuksen avulla pyritään elämänhallinnan parantamiseen siten, että arkipäivän asioiden hoitaminen ja vuorovaikutussuhteiden ylläpitäminen on mahdollista. Yhtenä keinona on sopeutumisvalmennus. Kuntouttava työtoiminta sisältää myös sosiaalisen kuntoutuksen piirteitä. Sosiaalisessa kuntoutuksessa käytetään sosiaalityön menetelmiä. Kohderyhminä ovat muun muassa päihde- ja mielenterveyspotilaat.

3.4 KOULUTUS

Osatyökykyinen saattaa tarvita koulutusta nykyisen ammattitaidon vahvistamiseksi, uusien työtehtävien oppimiseksi tai kokonaan uusiin työtehtäviin siirtymisen vuoksi. Myös työskentely sopeutetuissa työympäristöissä ja työpaikalle hankittujen apuvälineiden käyttö edellyttää usein koulutusta. Koulutusta voidaan järjestää osana kuntoutusta, myös raja perehdyttämisen, valmennuksen ja koulutuksen välillä on liukuva.

Osatyökykyisten koulutustarjontaan kuuluvat:

- Ammatillinen peruskoulutus tai tutkintoon johtava koulutus
- Työvoimakoulutus
- Työhönvalmentajapalvelu
- Ammatillinen kuntoutus
- Koulutuskokeilu
- Oppisopimuskoulutus
- Muu työpaikkakoulutus
- Työkokeilu

Ammatillista peruskoulutusta tai tutkintoon johtavaa koulutusta saatetaan tarvita työllistymisen tai työssä jatkamisen avuksi, ja Kela voi tukea sitä taloudellisesti. Koulutus on järjestettävä tavallisessa koulutusinstituutiossa eri koulutusasteilla joko nuoriso- tai aikuisopetuksen muodossa. Normaalin opintotuen lisäksi koulutettava saattaa tarvita erityistä koulutustukea. TE-toimistossa työnhakijana oleva voi saada koulutuksen ajalta työttömyysetuutta enintään 24 kuukauden ajan.

Työvoimakoulutus on suunnattu ensisijaisesti työttömille ja työttömyysuhan alla oleville henkilöille. Tietyin edellytyksin myös muut henkilöt, kuten työssä olevat ja työvoiman ulkopuolella olevat, voivat päästä koulutukseen. Pääsyaatimuksena on oppivelvollisuuden suorittaminen ja yleensä vähintään 20 vuoden ikä. Työvoimakoulutuksen pituus ja sisältö voivat vaihdella opiskelijan henkilökohtaisen koulutustarpeen mukaan.

Työhönvalmentajapalvelu on vammaiselle, pitkäaikaissairaalle tai muulle työllistymiseen tukea tarvitsevalle henkilölle hankittava palvelu, jossa työhönvalmentaja toimii työllistyjän, työnantajan ja työyhteisön tukihenkilönä. Työhönvalmentaja auttaa työnhakijaa etsimään sopivaa työtä ja opastaa sekä työnhakijaa että työnantajaa työsuhteen solmimiseen, koulutukseen, työtehtävien räätälöintiin ja työolosuhteiden sopeuttamiseen liittyvissä asioissa.

Ammatillinen kuntoutus voi koostua kokonaan tai osittain koulutuksesta. Ammatillista kuntoutusta järjestävät työvoimaviranomaiset, Kela ja työeläkelaitokset.

Koulutuskokeilu tarkoittaa tietystä koulutuksesta kiinnostuneen henkilön kokeilevaa opiskelua. Koulutuskokeilu voi sisältyä kuntoutussuunnitelmaan, ja sillä selvitetään opiskelemaan pyrkivän edellytyksiä suoriutua suunnitelluista opinnoista. Kokeilu kestää yleensä muutamasta päivästä muutamaa viikkoon.

Oppisopimuskoulutuksessa koulutettavat tekevät oppisopimustoimiston avustuksella määräaikaisen työsopimuksen. Koulutuksen tavoitteena on ammattiin kouluttaminen työpaikalla työpaikkaohjaajan opastuksella opiskeluohjelman mukaisesti. Perustutkintoon johtava oppisopimuskoulutus kestää yhdestä kolmeen vuoteen. Aiempi koulutus ja työkokemus voidaan soveltuvin osin laskea opiskelijan hyväksi.

Muuta työpaikkakoulutusta osatyökykyiselle voivat tarjota yritykset niiden velvoitteiden ja harkinnan mukaan. Työnantajalla on työsuojelulainsäädännön perusteella velvollisuus informoida ja kouluttaa työntekijää työssä esiintyvistä vaaratekijöistä, niiden ehkäisystä ja terveellisistä ja turvallisista työtavoista.

Työkokeilut ja työpaikalla tapahtuva työssä oppiminen ovat tavallaan koulutusta. Niitä järjestävät Kela, TE-toimistot ja työeläkelaitokset. Kokeilukausi kestää 1–6 kuukautta, ja se tapahtuu työpaikan ohjauksessa. Kokeilussa ei solmita työsopimusta, mutta tehdään työnantajan, opiskelijan ja kokeilun järjestäjän välinen kokeilusopimus. Kokeilun aikana työntekijää opastetaan työssä, arvioidaan selviytymistä ja työnantaja antaa kokeilusta loppuarvion. Työssäoppimisjärjestelyt liittyvät vaikeimmin vammaisten työpaikalla tapahtuvaan oppimiskokeiluun.

Koulutuksen tukijärjestelmät

Osatyökykyisen kouluttautumista voidaan tukea monella tavoin:

- Tuki koulutuksen apuvälineiden hankkimiseen
- Aikuiskoulutustuki
- Aikuiskoulutukseen liittyvät muut Kelan tuet
- Työvoimakoulutuksen tuet
- Kuntoutusraha

Koulutuksen apuvälineiden hankkiminen. Kela järjestää ammatillisena kuntoutuksena vaikeavammaiselle opiskelussa sairauden tai vamman vuoksi tarpeelliset kalliit ja vaativat apuvälineet. Vaikeavammaisen opiskelua voidaan tukea myös korvaamalla opiskelusta aiheutuvat matkakustannukset.

Aikuiskoulutustuki. Koulutusrahasto myöntää aikuiskoulutustukea omaehtoiseen koulutukseen osallistuvalla aikuisopiskelijalle, joka on työ- tai virkasuhteessa tai toimii yrittäjänä. Aikuiskoulutustuen saaminen edellyttää, että koulutettava on ollut vähintään 8 vuotta työelämässä työntekijänä tai yrittäjänä, nykyinen työsuhde tai päätoiminen yritystoiminta on kestänyt vähintään vuoden ja että koulutettava on työstään opintovapaalla eikä saa muuta tukea opintoihinsa.

Aikuiskoulutukseen liittyviä muita Kelan tukia ovat opintolaina, opintolainan korkovähennys, opintotuki, vuorotteluvapaakorvaus ja työttömyysetuus omaehtoiseen opiskeluun.

TE-toimistossa työnhakijana oleva voi saada koulutuksen ajalta työttömyysetuutta enintään 24 kuukauden ajan. Opiskelun tukemisesta on sovittava TE-toimiston kanssa ennen opintojen aloitusta. Oppisopimuskoulutukseen osallistuvan tuki kattaa teoriaopiskelukauden, jolloin voidaan saada päivärahaa, perheavustusta sekä matka- ja majoituskorvausta.

Työvoimakoulutukseen hakeutuvalle voidaan myöntää korvausta ennen koulutuksen alkamista aiheutuvista matka- ja muista kustannuksista. Koulutukseen osallistuvalla työnhakijalla maksetaan koulutuksen ajalta sitä työttömyysetuutta, johon hänellä on oikeus työttömänä.

Kuntoutukseen liittyvää koulutusta tuetaan kuntoutusrahan muodossa. Sekä Kela että työeläkevakuuttajat korvaavat myös muita opiskeluun liittyviä kuluja.

3.5 TYÖVOIMAPALVELUT

Työvoimapalvelut on tarkoitettu kaikille työnhakijoille – työssä oleville, työttömille ja työelämään tulossa oleville. Vuoden 2013 alusta voimaan tulleella lainsäädännön muutoksella myös kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevat voivat olla työttömiä työnhakijoita ilmoittauduttuaan työnhakijoiksi TE-toimistoon. Uusi määritelmä parantaa osatyökykyisten mahdollisuuksia saada työvoimapalveluja.

Työvoimapalveluja tarjotaan ammatillisena kuntoutuksena niille asiakkaille, joilla lääkärin toteama vamma tai sairaus vähentää mahdollisuuksia saada työtä, säilyttää työ tai edetä työssä. Tarvittaessa TE-toimisto ohjaa asiakkaan tarvittavien palvelujen piiriin ja tarjoaa omaa työmarkkinaosaamistaan kuntoutuksen järjestäjille.

TE-toimiston lisäksi työvoimapalveluja on saatavilla myös työvoiman palvelukeskuksissa, jotka ovat TE-hallinnon, kuntien ja Kelan yhteisiä palvelupisteitä. Ne palvelevat henkilöitä, joiden työllistyminen on eri syistä vaikeutunut.

Työvoimapalvelut osatyökykyisille:

- Työnvälitys
- Työnhaku- ja uravalmennus
- Koulutus- ja työkokeilu
- Työvoimakoulutus
- Palkkatuki
- Starttiraha
- Työolosuhteiden järjestelytuki
- Matkakulujen korvaus
- Ammatinvalinta- ja uraohjaus
- Työhönvalmennus

Työnvälitys. Työnhakijalle järjestetään haastattelu kahden viikon sisällä työnhaun alkamisesta. Tällöin laaditaan työllistymissuunnitelma.

Työnhaku- ja uravalmennusta käytetään asiakkaan tarpeen mukaan, muun muassa koulutukseen ohjaamisessa.

Työkokeilu toteutetaan aina työpaikalla, ja sen tarkoituksena on selvittää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja tai tukea paluuta työelämään. **Koulutuskokeilu** toteutetaan oppilaitoksessa. **Työvoimakoulutus** voi olla ammatillista koulutusta ja aikuisten perusopetusta.

Osatyökykyisen **palkkatukijakso** voi olla pidempi kuin muilla työttömillä, joissakin tapauksissa jopa pysyvä. Tuella kompensoidaan työnantajalle työntekijän alentuneesta tuottavuudesta johtuvia kustannuksia. Alentunut tuottavuus voi aiheutua esimerkiksi puutteellisesta työkokemuksesta, pitkittyneestä työttömyydestä, vammasta tai sairaudesta.

Starttirahaa voidaan myöntää yrittäjäksi ryhtyvälle henkilöasiakkaalle yritystoiminnan käynnistämisen- ja vakiinnuttamisvaiheessa enintään 18 kuukaudeksi. Starttirahan myöntämisen ehtona on, että henkilöllä on riittäviä valmiuksia aiottuun yritystoimintaan ja että yritystoiminta on luonteeltaan päätoimista ja sillä katsotaan olevan jatkuvan kannattavan toiminnan edellytykset.

Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää työsuhteessa olevan työväliseisiin, työmenetelmiin tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtävistä muutoksista, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi. Enimmäismäärä on 4 000 euroa tai toisen henkilön antama tuki 400 euroa kuukaudessa 18 kuukauden ajan.

TE-toimistossa asioinnista aiheutuvia *matkakustannuksia* voidaan korvata työttömälle henkilölle, joka sairautensa tai vammansa vuoksi tarvitsee kuljetuspalvelua voidakseen asioida TE-toimistossa ja henkilökohtainen asiointi on välttämätöntä palveluprosessin etenemisen kannalta.

Ammatinvalinta- ja uraohjausta käytetään asiakkaan tukemiseksi ammatinvalinnassa, ammatillisessa kehittämisessä, työelämään sijoittumisessa ja elinikäisessä oppimisessa.

Työhönvalmennus on valmennusta työhön sijoittumisessa ja työpaikalla annettavassa koulutuksessa.

3.6 SOSIAALITURVA

Sosiaaliturvaan sisältyy etuuksia, jotka tukevat työelämään osallistumista sekä osaamisen kehittämistä.

Monia sosiaaliturvaetuksia on mahdollista saada samanaikaisesti pienten työtulojen kanssa soviteltuna.

Osatyökykyisen sosiaaliturvaetudet:

- Osasairauspäiväraha
- Osatyökyvyttömyyseläke
- Työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättäminen
- Vammaistuki
- Kuntoutusraha ja nuoren kuntoutusraha
- Kuntoutuksesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen
- Omaehtoisen opiskelun tuet

Osasairauspäiväraha on puolet sairauspäivärahan määrästä, ja sitä voi saada enintään 72 arkipäivää. Työaika on 40–60 prosenttia kokoaikaisesta työstä. Järjestely voidaan toteuttaa vain työntekijän ja työnantajan yhteisellä sopimuksella.

Osatyökyvyttömyyseläke voidaan työeläkejärjestelmässä myöntää silloin, kun työkyky on alentunut vähintään 40 prosentilla. Eläke myönnetään joko toistaiseksi jatkuvana tai määräaikaisena (osa)kuntoutustukena. Kummankin etuuden määrä on puolet täydestä eläkkeestä. Korvauksesta voidaan hakea ennakkopäätös, joten hakijan ei tarvitse ensin epätietoisena jäädä osa-aikaiseen työhön. Ennakkopäätöksen jälkeenkin on 9 kuukautta aikaa tehdä ratkaisu, siirtykö osaetuudelle. Jos henkilö jää työttömäksi, etuus vähennetään työttömyyskorvauksesta.

Kansaneläkkeessä työtulot eivät vähennä eläkettä, jos ne jäävät alle laissa tarkemmin säädetyn rajan. Jos tämä raja ylittyy, eläkkeen maksu keskeytetään, ja *eläke jää lepäämään* vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi. Työkyvyttömyyseläkkeen lepäämisen ajalta henkilö voi saada vammaistukea edellyttäen, että hän on ennen eläkkeen lepäämään jättämistä ollut eläkkeensaajan hoitotuen saajana. Työkyvyttömyyseläkkeen maksaminen aloitetaan ilman työkyvyn uutta arviointia eläkkeen saajan ilmoitettua tulojen päätymisestä tai vähenemisestä alle ansaintarajan. Myös työeläkejärjestelmässä on lepäämäänjättämismahdollisuus.

Vammaistukea maksetaan vammaiselle, joka ei ole eläkkeellä ja jolle aiheutuu sairaudesta tai vammasta huomattavaa haittaa ja erityiskustannuksia. Kansaneläkelaitoksen maksama vammaistuki on porrastettu kolmeen tasoon.

Henkilöllä on oikeus **Kelan kuntoutusrahaan**, jos kuntoutusta annetaan terveydenhuoltolain, työterveyshuoltolain, vammaispalvelulain, lastensuojelulain tai kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksia koskevan lain perusteella. Työssä olevan kuntoutusraha on pääsääntöisesti yhtä suuri kuin sairauspäiväraha. Eläkkeen ja opintotuen saajalle kuntoutusrahaa maksetaan eläkkeen määrä 10 prosentilla korotettuna. Ammatillisen kuntoutuksen ajalta kuntoutusrahaa maksetaan 75 prosenttia tuloista ilman sairauspäivärahan tuloporrastusta.

Työeläkejärjestelmän kuntoutusrahaa maksetaan, jos kuntoutusta annetaan työeläkelakien perusteella. Määrä on henkilön täyden työkyvyttömyyseläkkeen suuruinen 33 prosentilla korotettuna. Kuntoutusraha voi myös olla osittainen. Osakuntoutusraha on puolet täyden kuntoutusrahan määrästä. Kuntoutuksen ajalta maksetaan työkyvyttömyyseläkkeen saajalle eläkkeen lisäksi 33 prosentin kuntoutuskorotus.

Kela maksaa **nuoren kuntoutusrahaa** ammatillisen kuntoutuksen varmistamiseksi ja työllistymisen edistämiseksi 16–19-vuotiaalle nuorelle. Oikeus nuoren kuntoutusrahaan on sellaisella nuorella, jonka työkyky ja ansiomahdollisuudet valita ammatti ja työ ovat sairauden tai vamman takia olennaisesti heikentyneet ja joka tarvitsee tehostetuttua työkyvyn arviointia ja kuntoutusta.

Ammatillisesta kuntoutuksesta aiheutuvien **kustannusten korvaamisessa** on useita vaihtoehtoja. Korvaus koskee muun muassa työ- ja koulutuskokeiluja, työhön valmennusta, työhön tähtäävää koulutusta, apuvälineitä ja matkakustannuksia. Työeläkejärjestelmä maksaa toimeentulokorvauksen lisäksi muut työeläkekuntoutuksesta aiheutuvat tarpeelliset kulut kuten koulumaksut, opintovälineet ja matkat. Lisäksi Kela voi korvata muitakin kuntoutuksesta aiheutuvia kustannuksia harkinnanvaraisen määrärahan turvin. Tällaisia ovat muun muassa kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskurssit, kuntoutustarveselvitykset ja neuropsykologinen kuntoutus.

Omaehtoisen opiskelun tukimuotoja ovat lisäksi aikuiskoulutustuki, työttömyyden aikainen tuki ja opintotuki. Näitä on kuvattu koulutuskokonaisuudessa.

4. TYÖKYKYKOORDINAATTORI KEINOJEN RÄÄTÄLÖIJÄNÄ JA YHTEENSOVITTAJANA

Osatyökykyisyys on aina yksilöllistä ja sidoksissa osatyökykyisyyden syyhyn, työhön ja sen vaatimuksiin sekä työmarkkinoihin.

Luvussa 3 esitetyn keinovalikoiman hyödyntäminen vaatii erikoistuneen asiantuntijan, työkykykoordinaattorin, joka yhdessä osatyökykyisen ja eri yhteistyötahojen kanssa laatii toimivan ratkaisun.

Työnantajan tai TE-toimiston nimeämä työkykykoordinaattori suunnittelee ja rakentaa yhdessä osatyökykyisen kanssa saumattoman, räätälöidyn ja toimivan kokonaisuuden tarjolla olevista palveluista, etuuksista ja muista toimista. Työkykykoordinaattori on yhteydessä palveluja, etuuksia ja muita toimia tarjoavien tahojen kanssa ja varmistaa, että kokonaisuus toteutuu käytännössä. Koordinaattorin kanssa toimiminen vahvistaa osatyökykyisen motivaatiota ja sitoutumista prosessin toteuttamiseen. Joillekin asiakkaille riittävät työpaikan keinot tai tieto oikeuksista eri sosiaaliturvaetuksiin. Joillekin voidaan joutua etsimään ja sovittamaan keinoja kaikista osakokonaisuuksista.

Työssä olevien osatyökykyisten osalta vastuu prosessista on työnantajalla ja häntä edustavalla esimiehellä. Esimiehiä on tarvittaessa valmennettava siten, että heillä on aikaa ja kykyä johtaa työkyvyn ja työn sovittamisprosesseja. Työkykykoordinaattori huolehtii prosessin jatkuvuudesta ja varmistaa myös sen, että työ sujuu suunnitellulla tavalla.

Työhön hakeutuvien osatyökykyisten osalta on ratkaistava samat kysymykset kuin työssä olevilla: miten osatyökykyisyys havaitaan, miten motivoinnista huolehditaan, kuinka tarjota oikeat palvelut ja huolehtia työllistymismahdollisuuksista. Työelämän ulkopuolella olevilta osatyökykyisiltä puuttuu yhteys työnantajaan ja työterveyshuolto. Tämän vuoksi keinojen valikoiminen ja yhdistäminen on erilainen kuin työssä olevilla.

Jos osatyökykyinen on ilmoittautunut työnhakijaksi, TE-toimistolla on velvollisuus nimetä hänelle työkykykoordinaattori. Pitkään työttömänä olleiden kohdalla työvoiman palvelukeskus voi olla keskeinen toimija.

TE-toimiston velvollisuus nimetä työkykykoordinaattori etsimään ja räätälöimään keinovalikoima korjaa monia vastuunjaon epäselvyydestä ja järjestelmän monimutkaisuudesta aiheutuvia ongelmia.

Työkykykoordinaattorin tehtäviin kuuluu myös yhteyksien rakentaminen työelämään siten, että työkykyä parantavat toimet ovat oikeassa suhteessa työelämän vaatimuksiin.

5. TOIMINTAKONSEPTIN KÄYTTÖÄ TUKEVA VERKKOPALVELU, VIESTINTÄ JA KOULUTUS

Tietoa osatyökykyisten työllistymistä edistävästä keinoista ei tällä hetkellä ole keskitetysti saatavilla. Tarjolla ei myöskään ole tukea keinojen ja toimenpiteiden yhdistelylle. Tarvitaankin kaikille avoin ja ajantasainen tietopankki eli **verkkopalvelu**, joka sisältää tiedot eri keinoista ja niiden yhdistelmien käyttökelpoisuudesta erilaisissa tilanteissa.

Viime vuosina osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi tehdyt päätökset ja sosiaaliturvaan tehdyt työhön kannustavat muutokset ovat johtaneet verraten vähäisiin käytännön muutoksiin.

Tehtävistä toimista ei välttämättä edes tiedetä. Osasyynä on se, että osatyökykyisten tukitoimet muodostavat hyvin monimutkaisen kokonaisuuden. Tehokas ja pitkäkestoinen **viestintä** lisää tietoisuutta osatyökykyisille kuuluvista palveluista ja tuista sekä työllistymismahdollisuuksista.

Konseptiajattelun levittäminen on otettava osaksi työterveyshuollon **koulutusta**. Samoin työsuojelutehtävissä olevat viranomaiset ja luottamushenkilöt on perehdytettävä osatyökykyisyyden sisältämiin mahdollisuuksiin ja vaatimuksiin.

Työmarkkinoilla tarvitaan yhä enemmän soveltajia, jotka osaavat yhdistää koulutuksen, kuntoutuksen ja terveydenhuollon toimenpiteitä toisiinsa ja motivoida ikääntyneitäkin työntekijöitä jatkamaan työelämässä. Työmarkkinajärjestöillä on omaa koulutusta, jossa voidaan myös perehdyttää jäsenistöä työkyvyn edistämisen ja työkykyjohtamisen lisäksi osatyökykyisyyteen liittyviin kysymyksiin.

Konseptia voivat tehdä tunnetuksi ja levittää eri viranomaistahot – kuten kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon toimijat – sekä kolmas sektori, jolla on merkittävä rooli työelämän ulkopuolella olevien osatyökykyisten aseman parantamisessa.

6. LIITTEET

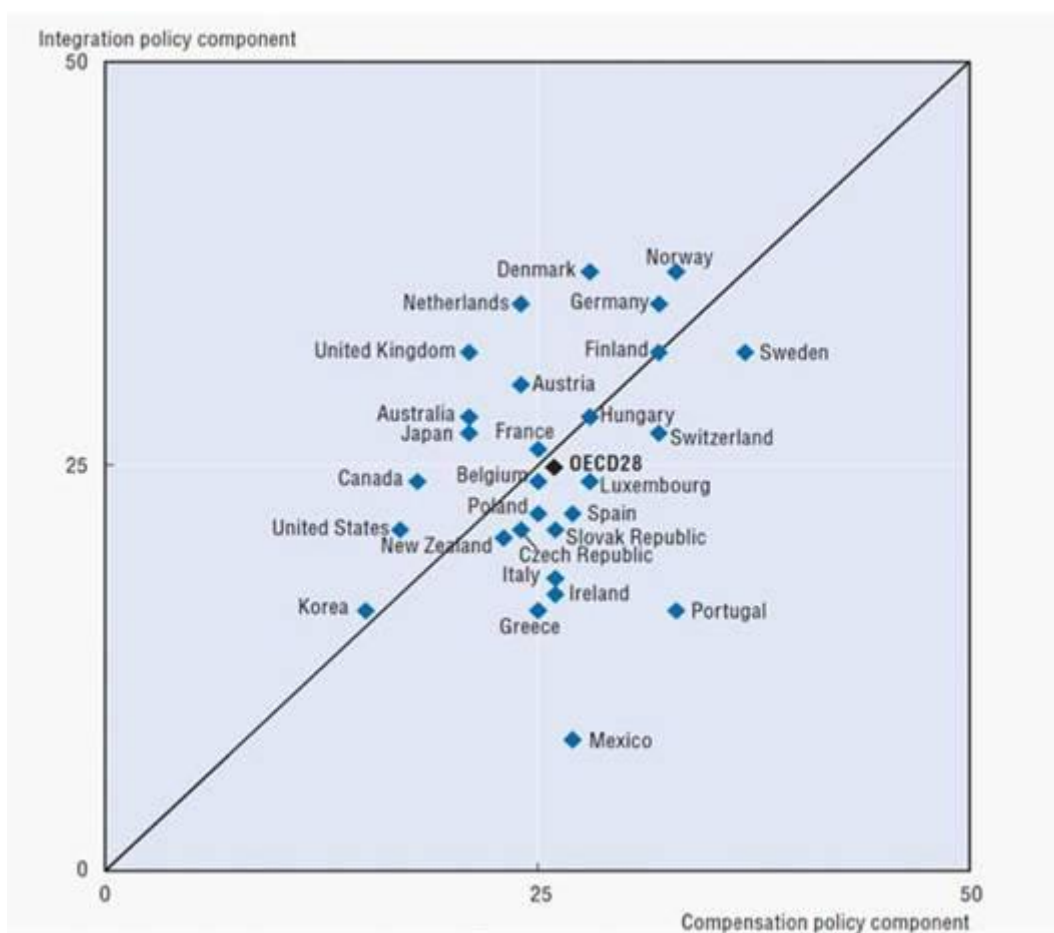
LIITE 1. OSATYÖKYKYISTEN TYÖHÖN OSALLISTUMINEN – KANSAINVÄLINEN VERTAILU

Osatyökykyisten työhön osallistuminen on ajankohtainen kysymys sekä Suomessa että muissa OECD-maissa. OECD on käynnistänyt asiaa koskevan laajan tutkimus- ja kartoitusohjelman, jossa järjestelmiä ja käytäntöjä on arvioitu monipuolisesti.

Seuraavaksi esitetyt havainnot ja ehdotukset perustuvat OECD:n maakatsausten yhteen-
vetoihin ja erityisesti kuuden maan eli Alankomaiden, Australian, Englannin, Norjan, Ruotsin
ja Tanskan järjestelmien ja käytäntöjen tarkasteluun.

OECD-maat

OECD-maat suuntautuvat kahtaalle riippuen siitä, kumpi politiikka on vahvemmin esillä: työhön integrointi vai vajaakuntoisuuden ja sairauden kompensointipolitiikka. Molempia painotuksia tarvitaan ja käytetään, tosin eriasteisesti kaikissa maissa.



Kuvio 1. OECD-maiden suuntautuminen työkyvyttömyyden ja vajaakuntoisuuden integroivaan (työllistävään) ja kompensoivaan (sosiaaliturvaan) suuntautuvaan politiikkaan. (Lähde: Sick-ness, disability and work: Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries. OECD 2010).

OECD ryhmittelee maat kolmeksi klusteriksi, joiden sisällä on paljon maakohtaista vaihtelua. Kehitystrendit viittaavat kuitenkin siihen, että OECD-maissa politiikat lähestyvät toisiaan, ja niissä pyritään sekä ennakoimaan uhkaava työkykyvajausta että hallitsemaan mahdollisimman varhain jo syntyneet haitat sekä huolehtimaan aktiivisesti työkyvyn säilymisestä ja edistämistä sekä työhön paluusta.

Pohjoisen Euroopan malli (esimerkiksi Tanska, Suomi, Hollanti, Norja, Ruotsi), jonka tyyppisiä piirteitä ovat suhteellisen runsas, universaali ja matalan kynnyksen kompensatio sairauden ja työkyvyttömyyden kohdatessa. Työllistämiseen ja työelämään integrointiin on käytössä monipuolisia instrumentteja, ja malli on varsinkin viime vuosina suuntautunut vahvasti ammatilliseen kuntoutukseen.

Liberaali vajaakuntoisuuspolitiikka (esimerkiksi Australia, Englanti, Kanada, USA) korostaa yksilön omaa vastuuta työllistymisestään. Mallissa on matalammat etuustasot ja korkeammat myöntökynnykset etuuskien saamiseksi kuin pohjoismaisessa mallissa. Työkyvyn arviointi (ja työn vastaanotto) mihin tahansa tarjolla olevaan työhön on tuen ehtona. Integrointi työhön on kohtalaisen aktiivista, mutta ammatillinen kuntoutus vähäisempää.

Korporativistinen malli (keskisen ja eteläisen Euroopan maat), jonka työllistämistuet – muun muassa vajaakuntoisten työhön sijoittamista tukevat kompensatiot – ovat kohtalaisen hyvät, samoin ammatillinen kuntoutus, mutta sairauden ja työkyvyttömyyden aiheuttamia menetyksiä kompensoidaan vähemmän. Järjestelmä nojaa työmarkkinajärjestöjen ylläpitämään sosiaaliturvajärjestelmään (korporativismi). Järjestelmä kattaa hyvin niin sanotun järjestyneen sektorin, mutta heikommin järjestäytymättömän pienyritys- ja omaa työtä tekevien kentän. Tämän ryhmän sisällä on merkittävää maakohtaista vaihtelua.

Pohjoismaiden mallit ja niiden vertailu

Kaikissa Pohjoismaissa trendi suuntautuu voimakkaampaan aktivointiin ja integrointiin, työhön osallistumismahdollisuuksien lisäämiseen ja monipuolistamiseen, joustaviin työllistämistä ja sosiaaliturvaratkaisuihin sekä työllistymismahdollisuuksien vahvistamiseen kuntoutuksella ja koulutuksella.

Norjassa osatyökykyisen työelämään integroimispolitiikka, hallintorakenteet, käytännön toteutus ja toimintaprosessit on uudistettu myös radikaalia hallinto-organisaatiouudistusta myöten. Työhallinto ja sosiaalishallinto yhdistettiin ja uudelleenorganisoitiin sekä keskuksellisen, välipoortaan hallinnon että paikallishallinnon tasoilla.

Tehdyt arvioinnit osoittavat reformien johtaneen työhön integroinnin nousuun yhdeksi tärkeimmistä tavoitteista niin sanotun inkluusiivisen yhteiskunnan tavoitteenasettelussa. Toiminnan koordinointi ja eri tahojen yhteistoiminta ovat kaikilla tasoilla vahvistuneet. Käytännössä sekä työnantajalle että työntekijälle kanavoituva ohjaus, tuki, kannusteet ja velvoitteet ovat selkeytyneet.

Sosiaaliturvan porrastus tapahtuu vajaatyökykyisyyden asteen mukaan tihein (5 %) astevälein. Samanaikaisesti avoimelle sektorille suuntautuvan työllistämistavoitteen kanssa suoja-työtä ja julkisin varoin tuettua kuntoutusta ja koulutusta korostetaan. Varhainen henkilökohtainen tuki on toiminnan keskeisimpiä elementtejä. Myös työterveyshuolto on integroitu toimintaan kiinteästi mukaan.

Ruotsissa pääpaino on ollut avoimelle sektorille työllistymisen tukemisessa käytössä olevien työvoimapolitiittisten toimenpiteiden avulla eli osa-aikatyön, tuetun työllistämisen ja sosiaaliturvan (osa-aikasairauspäivärahan ja osa-aikaeläkkeen sekä kuntoutustoimenpiteiden) yhteentoimivuuden parantamisessa, samalla kun suojatyömahdollisuuksia on ylläpidetty jonkin verran suppeammassa määrin.

Sosiaaliturva porrastuu Norjan mallia harvemmin (25 %) astevälein. Pitkän määrä-ajan sisällä (4 vuotta) järjestetään palkkatuella tuettua työtä avoimilla markkinoilla ja suojatyötä valtion Samhäll-yhtiössä. Kuntoutuksen ja koulutuksen käyttöä työhön integroitumisen tukena korostetaan. Henkilökohtainen tukihenkilö on käytössä sekä työvoimaviranomaisilla, kunta-sektorilla että yksityisissä yrityksissä. Työterveyshuollon tuki on todettu heikoksi, ja sitä halutaan järjestelmänlaajuisesti kehittää.

Tanskan malli on saanut viime vuosina runsaasti huomiota, koska sen avulla on osatyö-kykyisten työllistymisastetta kyetty merkittävästi nostamaan. Keskiössä on työhön osallistumisen maksimointi helpottamalla työvoiman rotaatiota ja luomalla kannustimia (ja myös velvoitetta) työllistymiseen siten, että toimeentuloturva on rajattu vain täyteen työkyvyttömyyteen, kun taas osatyökykyisen työllistymiskynnystä on useilla mekanismeilla madallettu ja tuettua työllistämistä tehostettu. Työkokemuksen hankkimista työuran alkuvaiheessa tuetaan julkisin varoin. Työvoima- ja sosiaalipalvelujen organisaatio on uudistettu, kunnallistettu ja integroitu.

Tehdyissä arvioinneissa on todettu hyvä työllistymistavoitteiden toteutuminen, mutta ongelmana on erityisesti Tanskan työterveyshuoltojärjestelmän kehittymättömyys ja muun terveydenhuollon työelämäasiantuntemuksen puute, joita molempia tarvittaisiin terveysongelmaisten onnistuneen integraation tukena.

Suomessa on periaatteessa käytettävissä muihin maihin nähden lähes vertailukelpoinen keinovalikoima, mutta keinojen käytön monipuolisuudessa ja erityisesti eri keinoja käyttävien toimijoiden koordinoinnissa on kehittämisen tarvetta.

Suomen vahvuudet ja heikkoudet

Suomen osatyökykyisten integrointipolitiikalla on selvästi tunnistettavia vahvuuksia:

- Laaja ja kasvava kansallinen konsensus työhön osallistumisen edistämisestä ja työhön integroitumisen yksilökohtaisista ja kansallisista hyödyistä.
- Työmarkkinaosapuolten kasvava kiinnostus työurien pidentämiseen ja osatyökykyisten työhön integrointiin.
- Hyvin organisoituneet ja hyvin toimivat erillisjärjestelmät, työvoimapalvelut, sosiaaliturva, kuntoutus, koulutus ja terveydenhuolto.
- Hyvin organisoitunut työsuojelutoiminta.
- Kansainvälisesti arvioiden erittäin kehittynyt ja kattava työterveyshuolto sekä sen erityisvahvuutena työkykyosaaminen, joka on kansainvälisessä vertailussa kärjessä.

Vahvuuksien täysipainoinen hyödyntäminen integraatiopolitiikan kehittämisessä edellyttää myös keskeisimpien ongelmien ja haasteiden tunnistamista:

- Perinteisesti jyrkkä kaksijakoisuus täyden työkyvyn (täysipainoisen työhön osallistumisen) ja täyden työkyvyttömyyden (työelämän ulkopuolelle jäämisen) välillä ilman asteittaisia porrastuksia.
- Myönteisestä kehityksestä huolimatta edelleen esiintyvä työnantajien ja yritysten tietoisuuden ja osaamisen kehittämistarve osatyökykyisyyteen liittyvissä asioissa.
- Osa-aika- ja osatyökykyisyysratkaisujen käyttö työhön osallistumisen joustavoittajana.
- Lukuisten toimijoiden roolijaon selkeyttämisen tarve, yhteistyö ja toimenpiteiden koordinointi asiakaslähtöisesti, tavoitteena menestyksenkäs ja kestävä työllistyminen.
- Työkykyprosessien omistajuuden epäselvyys ja määrittelemättömyys.

- Osatyökykyisen käytännön arkipäivän tuen ja ohjauksen pirstaleisuus ilman henkilökohtaista tukea ja ohjausta (muissa maissa on laajassa käytössä niin sanottu coach-malli).
- Pienten työpaikkojen, omaa työtään tekevien ja työelämän ulkopuolella olevien osatyökykyisten integroinnin ja tuen järjestämisen haasteet, omistajuus, tavoittaminen, palvelujen organisointi, työn tarjonta ja työssä olemisen tuki.
- Työterveyshuollon merkittävän työkykypotentiaalin täysipainoinen ja laaja-alainen hyödyntäminen.

Suomen uusi suunta

Vaikka Suomen keinovalikoimat ovatkin kansainvälisesti vertailukelpoiset, meillä työhön osallistumisaste koko työikäisessä väestössä ja myös osatyökykyisten kohdalla on alhaisempi kuin useimmissa vertailumaissa ja etenkin Pohjoismaissa. Integroitipolitiikkamme on siten ollut vähemmän tuloksellista.

Suomen vajaakuntoisuuspolitiikassa on perinteisesti keskitytty vammaispolitiikkaan ja toisaalta sosiaalietuuksien aiheuttamien kustannusten hallintaan sekä kestävyysvajeen uhkan torjuntaan muun muassa työurien pidentämisstrategioin. Samoin Suomen politiikka on ollut paljolti dikotomista: ihminen on joko täysin työkykyinen tai täysin työkyvytön.

Sinänsä arvokkaan kompensoivan politiikan ja toisaalta sosiaalikulujen kasvun rajoittamistavoitteiden rinnalla vähemmälle on jäänyt kansainvälisesti huomattavasti korostuneempi näkökulma osatyökykyisen oikeudesta osallistua työhön tasa-arvo- ja perusoikeusnäkökulmasta tarkasteltuna. Tämä on esimerkiksi EU:ssa ja anglosaksisessa maailmassa ensisijainen, näkyvä ja läpilyövä periaate.

Kaksijakoisesta politiikasta ollaan meilläkin siirtymässä osittaista työkykyä huomioivaan ja hyödyntävään politiikkaan tukemalla monipuolisin keinoin osatyökykyisen työhön osallistumista.

Yksityisen sektorin, varsinkin pienten yritysten aktiivisuus on silmiinpistävän vähäistä.

Nämä ovat yleisiä kansallisia piirteitä, joiden kehittäminen ajan tasalle on edellytys laajalaisemman osatyökykyisten työllistymispolitiikan toetutumiselle käytännössä. Tämä vaatii tehostettua palvelu-, informaatio- ja aktivointitoimintaa, joka on ensisijaisesti julkisen vallan vastuulla, mutta jota voidaan toteuttaa yhteistyössä kansalaisjärjestöjen ja työelämän eri osapuolten kanssa.

Suomessa on siirrytty asteittain aktivoivampaan politiikkaan muun muassa sairauspoissaolo- ja työkyvyttömyyseläkekäytäntöjä uudistamalla. Käytettävissä oleva keinovalikoima osatyökykyisen työllistymisen ja työhön paluun edistämiseksi on suhteellisen monipuolinen, mutta sen käyttöä voitaisiin (kuten Ruotsissakin) tehostaa. Asia on kansallisesti tärkeä, sillä osatyökykyisyyteen liittyvien työelämäpalvelujen tarve on jo tällä hetkellä suuri ja niiden merkitys tulee huomattavasti kasvamaan tulevaisuudessa.

Jorma Rantanen
Professori

LIITE 2. HYVIÄ ESIMERKKEJÄ SUOMALAISESTA TYÖELÄMÄSTÄ

Useat suuret tai keskisuuret yritykset ovat onnistuneesti sisällyttäneet strategioihinsa työkyvyn ylläpidon ja edistämisen, työkyvyttömyyden ehkäisyn sekä osatyökykyisen työnteon tukemisen ja toteuttaneet strategiat käytännön ohjelmina. Tulokset näistä hankkeista ovat olleet myönteisiä niin työkyvyn ylläpidon ja työurien pidentämisen kuin yritysten toiminnankin kannalta.

Esittelemme neljä yritysesimerkkiä, jotka on laadittu yhteistyössä yritysten henkilöstöjohton tai työterveyshuollon kanssa ja jotka julkaistaan yritysten suostumuksella.

LASSILA & TIKANOJA: SIRIUS – TYÖKYKYJOHTAMISEN OHJELMA

Lassila & Tikanoja on neljässä maassa (Suomi, Ruotsi, Latvia ja Venäjä) yli 9 000 henkeä työllistävä ympäristö-, kiinteistö- ja teollisuuspalveluita tarjoava yritys. Alan työt ovat liikkuvia, fyysisesti ja ergonomisesti vaativia ja niihin sisältyy tapaturmariskejä sekä käsiteltävistä materiaaleista, käytetyistä aineista ja työympäristöstä tulevia kemiallisia ja biologisia altisteita.

Lassila & Tikanoja aloitti vuonna 2005 systemaattisen työkyvyn ylläpitämiseen ja työkyvyttömyyden ehkäisyyn tähtäävän ohjelman, josta sittemmin on muodostunut yhtiölle strategisesti tärkeä työkykyjohtamisen ohjelma Sirius.

Ohjelma käyttää työkykyjohtamista ja uusia aktiivisia keinoja työkyvyn ylläpitoon ja pitkityneen työkyvyttömyyden torjuntaan. Ohjelma kattaa työhyvinvoinnin laaja-alaisesti: lakisääteisen työterveyshuollon palvelut tiiviissä yhteistyössä toimipisteiden ja työterveyshuollon kanssa, työsuojelun, työturvallisuuden ja työympäristöjen kehittämisen, sairaanhoitopalvelut, sairauskassan, työkykypalvelut ja -interventiot, elintapaohjauksen sekä tarvittaessa uudelleensijoituspalvelut työkykyä vastaaviin työtehtäviin.

Ohjelman periaatteita ovat:

- Työkykyongelmien varhainen havaitseminen.
- Ongelmien esilleotto esimiehen ja alaisen välillä varhaisen välittämisen mallin mukaisesti sekä työkykyriskien viiveetön ja tehokas hoito tai muut toimenpiteet, joilla työkykyä voidaan tukea.
- Työkykyriskien ennaltaehkäiseminen.
- Jatkossa myös eri-ikäisten huomioiminen osana työkyvyn ylläpitoa ja johtamista.

Ohjelmaa toteutetaan tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon sekä eläke- ja tapaturmavakuutusyhtiöiden kanssa.

Ohjelman vaikutukset

Ohjelman sekä työterveydellistä että taloudellista vaikuttavuutta on mitattu, ja tulokset ovat olleet myönteisiä:

- Sairauspoissaolot ovat vähentyneet 7,5 prosentista 5,4 prosenttiin.
- Lähes 90 työntekijää on uudelleensijoitettu työkykyään vastaaviin tehtäviin, ja lähes 800 henkilöä seurataan aktiivisesti.
- Työkyvyttömyys- ja tapaturmaeläkekustannukset on saatu hallintaan, ja työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokka on tasolla 3.
- Keskimääräinen eläkkeelle jäämisen ikä on kohonnut kolmella ja puolella vuodella (59,4 vuodesta 62,9 vuoteen), ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään kaksi vuotta myöhemmin kuin vuonna 2007.
- Työtapaturmien määrä on pudonnut 55 prosenttia.

Yritys pitää työkykyä ja työterveyttä investointina, joka on tuottanut yritykselle usean miljoonan euron säästöt, parantanut työilmapiiriä ja vahvistanut yrityksen taloudellista kilpailukykyä sekä kilpailuasemaa työvoimasta.

Menestystekijät

Ohjelman onnistumisen ovat vaikuttaneet

- Työkykytoiminnan sisällyttäminen konsernistrategiaan ja johdon vahva sitoutuminen, työkyvystä vastaavan johtotason henkilön nimeäminen sekä ohjelman riittävä resursointi.
- Panostukset työkykyyn ja työterveyteen nähdään investointeina, jotka ovat osoittautuneet kannattaviksi paitsi työkyvyn ja työterveyden ylläpidon kannalta myös yritystaloudellisesti.
- Ennaltaehkäisyyn ja varhaisen puuttumisen strategia, jossa esimiehen rooli korostuu.
- Toimenpiteet on räätälöity yksilöllisesti käyttämällä monipuolista keinovalikoimaa: terveyden ja työkyvyn edistämistä, työkykyyn vaikuttavien sairauksien tehokasta ja viiveetöntä hoitoa, jota tuetaan sairauskassan avulla, lääkinnällistä kuntoutusta, tarvittavaa työtehtävien muokkaamista, uudelleen koulutusta ja opiskelua, jossa hyödynnetään vakuutusyhtiökuntoutuksen mahdollisuuksia.
- Tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa ja työterveyshuollon uudelleenorientointi työkyky- ja ehkäisy painotteiseksi.
- Yhteistyö myös eläkelaitoksen ja tapaturmavakuutusyhtiön kanssa.
- Työntekijöiden vapaaehtoinen osallistuminen henkilöstökerhojen järjestämiin liikunta-, virkistymis- ja kulttuuripalveluihin.

Yritys korostaa työkyvyn ylläpitämisen ja edistämisen mahdollisuuksia myös tulevaisuuden strategisessa kehittämistyössä ja painottaa seuraavia kehittämiskohteita:

- Yrityksille tulisi saada lisää mahdollisuuksia vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn – yhteiskunnan tuki entistä voimakkaammin työuria pidentävään kuntoutukseen.
- Osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia on parannettava: jokaiselle on tarjottava mahdollisuus tehdä työtä oman terveytensä ja voimavarojensa mukaan; raja työelämän ja eläkkeellä olon välillä on tehtävä joustavammaksi.
- Luottamuksellinen työkyvystä puhuminen sekä osallistavan ja aktiivisen työterveyshuollon mallit on saatava osaksi jokapäiväistä toimintaa työpaikoille.

Yhteyshenkilö: Työterveyslääkäri Sirkka Parry, Terveystalo

ISS PALVELUT: HYVISSÄ VOIMISSA -OHJELMA

ISS Palvelut on 53 maassa toimiva henkilöstövaltainen kansainvälinen suuryritys, joka tuottaa erilaisia kiinteistö- ja toimitilapalveluita ja työllistää Suomessa noin 12 000 työntekijää. Monimuotoisia palveluja tuottavan yrityksen työt ovat osittain liikkuvia, kuormittavia ja niissä voi esiintyä tapaturmavaaraa. Tietyissä työtehtävissä voi altistua kemiallisille ja biologisille tekijöille sekä pölylle.

Ohjelman periaatteet ja tavoitteet

ISS aloitti määrätietoisien työelämän kehittämistyönsä vuonna 2008 ja lanseerasi Hyvissä voimissa -ohjelman työkyvyn ylläpitämiseksi ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Johtavina periaatteina ja tavoitteina ovat työterveys- ja turvallisuusriskien ennakointi, työhyvinvoinnin lisääminen ja työurien pidentäminen. Yhdenvertainen kohtelu kaikille työyhteisön jäsenille työkykytilanteesta riippumatta on myös tärkeä periaate.

Ohjelman toteutus ja menetelmät

Tavoitteisiin pyritään työkykyjohtamista kehittämällä, hyvällä työhön perehdytyksellä, työkykyongelmia mahdollisimman varhain tunnistamalla, laajennettua työterveyshuoltopalvelua käyttämällä, kuntouttamalla sekä työympäristöä ja työoloja muokkaamalla.

Toimintaa johtamaan ja kehittämään on perustettu kahdeksan hengen työkykytiimi, jonka vastuulla ovat työturvallisuus-, työterveyshuolto- ja työkykyasiat. Tiimin jäseniä ovat työhyvinvointipäällikkö, työterveyspäällikkö, konsernin työsuojelupäällikkö, operatiivinen työsuojelupäällikkö, HR-asiantuntija, työhönvalmentaja, työkykyassistentti sekä HR-assistentti. Tiimi johtaa työterveys-, turvallisuus- sekä työkykytoimintoja ja kouluttaa johtoa ja organisaatiota työkykyasioissa. Työkykyjohtamisen apuna on muun muassa tietojärjestelmä, joka hälyttää sairauspoissaolojen määrästä ja kehottaa toimenpiteisiin.

Käytössä on monipuolinen keinovalikoima: työterveyshuollon terveystarkastukset ja työkykyä ylläpitävät toimet ja työkykyneuvottelut, koulutus, työpaikka- ja ammatillinen kuntoutus sekä työkokeilut, työhönpaluun tuki, työn muokkaaminen ja työtehtävien vaihto sekä ongelmakohtaiset hankkeet, kuten TULES- hanke. Työhönvalmentaja on tärkeä resurssi osatyökykyisen käytännön ratkaisujen ohjauksessa, tarvittavassa yhteydenpidossa ja toimeenpanossa.

Joustavat ja turvalliset siirtymiset kuntoutuksen ja työn välillä varmistetaan yrityksen sisäisen työkykyrahaston avulla, joka mahdollistaa taloudellisen tuen työsuhteen jatkamiselle ja työhönpaluulle.

Ohjelman tulokset ja vaikutukset

Ohjelmalla on ollut paljon konkreettisia vaikutuksia:

- Työhyvinvointimittarin tulokset ovat parantuneet.
- Suurin osa esimiehistä on koulutettu työkykyjohtamiseen.
- On saatu vahva näyttö osatyökykyisen menestymisestä hyvin työelämässä, jos toimitaan oikein.
- Asenneilmasto on kehittynyt merkittävästi kaikilla tasoilla.
- 70 prosenttia kuntoutustuella olleista työntekijöistä on palannut työhön.
- Keskimääräinen eläkeikä on noussut 60 vuodesta 62,6 vuoteen.
- Työkyvyttömyyseläkemenot ovat vähentyneet 54 prosenttia.
- Johtamisjärjestelmiä on kehitetty ja järjestetty johtamiskoulutusta.
- Yritys on laajentanut liiketoimintojaan uusille alueille, jotka mahdollistavat osatyökykyisten palkkaamisen useammantyyppisiin tehtäviin.

Menestystekijät

- Määrätietoinen pitkäjänteinen työ, työkykyasioiden johtamisen organisointi ja ohjelman omistajuuden sijoittaminen konsernitason moniammatilliseen tiimiin.
- Monipuolisten keinojen ja palvelujen käyttö, tehokas koulutus ja asennekehitystyö.
- Työkykyrahasto on ollut turvaamassa joustavat ja turvalliset siirtymiset työsuhteessa.

Yhteyshenkilö: Henkilöstöjohtaja Sirpa Huuskonen, ISS HR-palvelut

BERNER OY: SENIORIOHJELMA: ARVOSTUSTA IKÄÄNTYVILLE – TYÖMAHDOLLISUUKSIA JO ELÄKKEELLÄ OLEVILLE

Berner Oy on vuonna 1883 perustettu Suomessa tuotantoa harjoittava monialainen perheyriutus, jolla on myynti- ja markkinointiyhtiöt myös Virossa ja Ruotsissa. Berner harjoittaa agentuuritoimintaa, urheiluvälineiden, kuluttajatuotteiden, terveys-, hygienia- ja sairaalatarvikkeiden ja -välineiden sekä kasvinsuojelutuotteiden ja puutarha-alan tuotteiden valmistusta ja kauppaa.

Bernerillä on kolme omaa tuotantolaitosta ja oma logistiikkakeskus, oma tuotekehitys, kuusi myyntiosastoa sekä Hallintopalvelut-osasto. Vuonna 2011 konsernin henkilöstömäärä oli 531.

Ohjelman tausta ja periaatteet

Hyvä huolenpito henkilöstöstä on perheyriutuksen kulttuuriin nojaavissa arvoissa ja strategiassa ilmaistu periaate, jota toteutetaan hyvällä ja oikeudenmukaisella johtamisella, panostamalla henkilöstön hyvinvointiin, työterveyteen ja työkykyyn yleensä ja erityisesti yli 55-vuotiaitten työkykyyn ja työssä jaksamiseen.

Berner panostaa ikäjohtamiseen eli eri-ikäisten yhteistyön ja vuorovaikutuksen vahvistamiseen johtamisen avulla. Yhtenä ikäjohtamisen kohteena on seniorijohtaminen, jonka tarkoituksena on lisätä esimiesten positiivista suhtautumista ikääntymiseen, varmistaa hiljaisen tiedon siirtyminen sekä osoittaa arvostusta ikääntyvien kokemusta, osaamista ja sitoutumista kohtaan. Yhtiö järjestää koko esimiesportaalle ikäjohtamisen koulutusta.

Kaikki uudet esimiehet kutsutaan sisäiseen esimiesvalmennukseen, jossa käydään läpi yrityksen henkilöstökäytännöt mukaan lukien ikäjohtaminen ja senioriohjelma. Esimiesiltapäiville kutsutaan ulkopuolisia asiantuntijoita alustamaan.

Ohjelman sisältö

Berner on käynnistänyt vuonna 2009 johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhdessä laatiman Senioriohjelman, johon pääsevät mukaan 55 vuotta täyttäneet henkilöt.

Senioriohjelma on suunnattu 55-vuotiaiden ja sitä vanhempien työntekijöiden hyvinvointiin ja työkykyyn laaja-alaisesti.

Ohjelman sisältö:

- Seniorin ja hänen esimiehensä yhdessä kehityskeskustelussa laatima työurasuunnitelma, joka sisältää arvioinnin työtehtävien, työaikajärjestelyjen ja työolosuhteiden muutosten tarpeesta.
- Yli 58-vuotiaat seniorit kutsutaan vuosittain niin sanottuun ikääntyneen terveys-tarkastukseen työterveyshuoltoon. Siihen osallistuminen on vapaaehtoista. Terveystarkastuksessa työfysioterapeutti laatii henkilölle yksilöllisen, hänen tarpeitaan vastaavan työkykyohjelman. Henkilö itse dokumentoi ohjelman toteuttamista liikuntapäiväkirjaan.
- Kun työntekijä on toteuttanut hänelle laadittua työkykyohjelmaa vähintään puoli vuotta, on hänellä mahdollisuus seniorivapaisiin (5 päivää vuodessa 58–60-vuotiaille ja 8 päivää yli 61-vuotiaille). Seniorivapaita ei voi liittää vuosilomiin, ja niitä voi pitää korkeintaan 3 päivää kerrallaan. Seniorivapaat on aina sovittava esimiehen kanssa, ja esimiehellä on oikeus nähdä liikuntapäiväkirja.
- Työterveyshuolto seuraa toiminta- ja työkykyä vuosittain.
- Liikuntaa yritys tukee 400,00 €/kalenterivuosi. Käytössä on sähköinen liikuntaseteli, SporttiPassi.
- Vanhuuseläkkeelle siirtyvällä on mahdollisuus ilmoittautua sijais- tai kausitehtäviä tarjoavaan työvoimapankkiin.
- Ikäjohtamiseen liittyvä koulutus: Työyhteisötaidot ovat erityisen koulutuksen kohteena. Henkilöstöjohtaja toteuttaa koulutuksen kaikkiin yksiköihin kohdistuvan valmennuskierroksen muodossa. Ikäjohtaminen nähdään ”hyvänä berneriläisenä johtajuutena”, joka ottaa huomioon eri-ikäisten ihmisten tarpeet. Johtajuuteen tarvitaan kaikkia: esimiehiä, alaisia ja työyhteisön jäseniä. Henkilöstöjohto uskoo, että hyvät työyhteisötaidot ovat merkittävä osa yrityksen osaamista ja niitä käyttäen myös eri-ikäiset ihmiset työyhteisöissä tekevät hyvää ja tuottavaa työtä yhdessä.
- Tarvittaessa organisoidaan työterveyshuollon kanssa yhteistyössä kuntoutusta.

Ohjelman organisointi

Ohjelmaa johdetaan henkilöstöpalveluista. Yrityksen HR-toimintaa ohjaa HR-Kehitys- ja suunnitteluryhmä, jossa on ylimmän johdon edustus, liiketoimintajohtoa ja HR. Lisäksi käytetään tukena työterveyshuollon ja eläkevakuutusyhtiön asiantuntemusta.

Bernerillä toimii myös ylimmän johdon, henkilöstöedustajien (luottamushenkilöt, työsuojeluvaltuutetut ja henkilöstöedustuslain perusteella valitut henkilöstön edustajien) sekä HR:n yhteistyöryhmä. Ikäjohtamisen toimintamalli mukaan lukien senioriohjelma käsiteltiin tässä ryhmässä, ennen kuin se käynnistettiin.

HR:n toimintasuunnitelma raportoidaan säännönmukaisesti työsuojelutoimikunnalle, ja työsuojeluvaltuutettu kuuluu johdon ja henkilöstön yhteistyöryhmään.

Ohjelman resursointi

Investoinnit ja panostukset muodostuvat asiantuntijoiden, seniorivapaiden ja seniori-iltojen kustannuksista. Esimiesten ohjelmaan käyttämä aika kuuluu esimiesten perustehtävään, samoin HR:n sijoittama työpanos, eikä kysymys niinkään ole erillisestä työstä. Tarvittaessa on toteutettu pieniä työympäristön sopeutukseen tähtääviä muutoksia.

Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen on tukenut ohjelmaa asiantuntija-avulla ja osallistumalla asiantuntijoiden kustannuksiin.

Ohjelman vaikutukset

Lyhyen toiminta-ajan vuoksi kaikki vaikutukset eivät vielä ole todennettavissa, mutta muutamia myönteisiä tuloksia voi jo kirjata:

- Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä on noussut 63,6 vuoteen vuonna 2011.
- Eläkevakuutuksen maksuluokka on noussut luokasta 2 luokkaan 1.
- Työkyvyttömyyseläkkeitä oli vuonna 2010 kolme, vuonna 2012 ei yhtään.
- Saadun palautteen mukaan (henkilöstöedustajien kokous) työtyytyväisyys on hyvä ja ikääntyneiden kohdalla parantunut.
- Liikunta-aktiivisuus on kasvanut: Vuonna 2011 SporttiPassin oli ottanut käyttöön noin 40 prosenttia, seuraavana vuonna 65 prosenttia henkilöstöstä.
- Ohjelma on vaikuttanut myönteisesti yrityskuvaan, joka perinteisesti ollut hyvä, ja Senioriohjelman saaman STM:n ja Sitran Työelämäpalkinnon uskotaan vahvistavan sitä.

Ohjelman menestystekijät

Ohjelman onnistumiseen ovat vaikuttaneet

- Perheyrittäjäkulttuuriin perustuvat yrityksen arvot.
- Työhyvinvoinnin sisällyttäminen yrityksen strategiaan.
- Ylimmän johdon sitoutuminen ja tuki.
- Riittävä johdon ja henkilöstön panostus.
- Henkilöstöjohdon ja henkilöstöpalvelujen aktiivisuus.

Yhteyshenkilö: Henkilöstöpäällikkö Heli Rissanen, Berner Oy Henkilöstöpalvelut

STX FINLAND: TYÖKYVYN KOKONAISHALLINTA

STX Finland Oy koostuu nykymuodossaan Turun ja Rauman telakoista. Lisäksi yritysryppäeseen kuuluu tytäryhtiöinä tai osaomisteisina yrityksiä Helsingissä toimiva telakka ja Piikkiön hyttitehdas sekä muutamia suunnittelutoimistoja. Henkilömäärä näissä yrityksissä on yhteensä noin 2 700.

Ohjelman tausta ja periaatteet

Turun telakoilla on osatyökykyiset huomioitu jo 1970-luvulla, jolloin telakoilla toimi uudelleensijoitustyöryhmä. Toiminta todettiin yksilöille ja yhteisölle tarpeelliseksi ja tarkoituksenmukaiseksi.

Toiminta on jatkunut, ja 2000-luvun alun lakimuutos ammatillisen kuntoutuksen muuttamisesta yksilön oikeudeksi on lisännyt toimintaa osatyökykyisten hyväksi. Yrityksen sisäinen kulttuuri on myös muuttunut jatkuvasti osatyökykyisten jäljellä olevaa työkykyä enemmän arvostavammaksi.

Toiminnan sisältö ja menetelmät

Nykyinen toiminta muodostuu osaprosesseista ja niiden liittymisestä toisiinsa. Kokonaistyökyvyn hallinta korostuu, ja se käsitellään kolmena prosessina: ennaltaehkäisevänä, korjaavana ja myöhäiskorjaavana toimintana.

Ennaltaehkäisevä eli riskiperäinen toiminta. Ennaltaehkäisevää työtä on tehty tiiviisti yhteistyössä työsuojelun kanssa, ja tapaturmien torjuntaan ja ennaltaehkäisyyn on panostettu paljon. Työterveyteen liittyvät riskit ja niiden torjunta on otettu riskien arviointiin mukaan. Riskien tunnistamisen jälkeen on toiminta työterveyssektorilla ohjautunut muun muassa yksilö- ja ryhmäohjauksiin.

Ennaltaehkäiseväksi työksi työkyvyn kannalta lasketaan myös pelisääntöjen terävöittäminen ja asenneilmapiirin muuttaminen poissaoloihin puuttumisessa. Teeman nimi on STX:ssä *Esimies välittää*, joka lanseerattiin vuonna 2008. Lisäksi telakoilla on laajaa liikunta-painotteista työhyvinvointitoimintaa.

Korjaava eli sairausperusteinen toiminta. Korjaavaan toimintaan on integroidussa työterveyshuollossa muodostunut sairaanhoitotoiminnan lisäksi myös muualla annettua sairaanhoitoa valvova, koordinoiva ja ohjaava toiminta. Työterveyshuollon rooliksi on hyvin sopinut sairaudenhoitoprosessin ohjaava rooli, jolla varmistetaan, että hoitoprosessin eri vaiheet eli tutkimukset, hoito ja kuntoutus toteutuvat saumattomasti ja tuottavat optimaalisen hoitotuloksen ja toimintakyvyn.

Atk-ohjelma Sirius on tuonut tehokkuutta ja varmuutta sairausperusteiseen toimintaan. Järjestelmä poimii päivittäin sairauspoissaolojen joukosta diagnoosiperusteisesti merkittävät työkykyriskit. Järjestelmä takaa, että kyetään keskittymään juuri tällä hetkellä avun tarpeessa oleviin henkilöihin. Sirius-ohjelma on ollut yrityksessä käytössä vuodesta 2009.

Myöhäiskorjaava toiminta. Myöhäiskorjaavaa toimintaa tarvitaan, kun ennaltaehkäisevässä ja korjaavassa työssä ei ole täydellisesti onnistuttu eli työkyky on jäänyt alemmalle tasolle kuin lähtötilanteessa. Silloin toimitaan yhdessä työnantajan kanssa madaltaen työn vaatimuksia.

Telakalla on omaksuttu korvaavan työn käyttö sekä tapaturmien että esimerkiksi TULE-sairauksien yhteydessä. Pidempikestoissa sopeuttamistilanteissa käytetään aktiivisesti eläkevakuutusyhtiön tukemaa työkokeilua. Osastojen välisissä siirroissa on kustannuksien jakamisesta sovittu sisäisellä menettelyllä. Telakoilla on käytetty myös runsaasti oppisopimuskoulutusta osatyökykyisten uudelleen suuntautumisen tukena.

Parhaimmillaan osatyökykyisen leiman saaneen henkilön työkyky on uudessa työtehtävässä niin täydellinen, ettei hänen tai työyhteisön tarvitse enää kiinnittää asiaan erityishuomiota. Myös uusia työtehtäviä on kyetty räätälöimään osatyökykyisen tarpeet huomioon ottaen. Tästä esimerkkinä on tuotannon työntekijän osaamisen hyödyntäminen alihankinnan koordinaatio-tehtävissä.

Toiminnat lomautusten aikana. Telakkateollisuudessa ajoittain esiintyvät vajaakuormatilanteet on otettu työkyvyn hallinnassa monin tavoin huomioon. Strategisena valinta on ollut, että kaikki yllä kuvatut toiminnot ovat myös lomautettujen käytössä. Erillisiä lomautettujen terveystarkastuksia järjestetään keskittymällä nimenomaan lomautuksesta aiheutuvien työkykyhaittojen torjuntaan.

Vajaakuormatilanteet ovat toisaalta joskus myös myötävaikuttaneet osatyökykyisten uudelleen suuntautumiseen eli lomautusaikana on hankittu uutta osaamista, jonka turvin työssä jatkaminen on taas ollut mahdollista. Irtisanomisten yhteydessä erityistä työterveyshuollon kuntoutussuunnittelua ja tukea on tarjottu ja toteutettu osatyökykyisille systemaattisesti, jotta heidän paluunsa työelämään tulisi mahdolliseksi.

Toiminnan resurssit. Toiminnan edellytykset on luotu käyttäen olemassa olevia resursseja. HR ohjeistaa ja kouluttaa, varsinaisen työn tekee työterveyshuolto yhdessä esimieskunnan kanssa. Asenneilmapiiri ja asianosaisten henkilöiden oma osuus on tietysti merkittävien. Välttämättömänä lisäresurssina on viimeisen kymmenen vuoden aikana ollut kuntoutussuunnittelija, jonka tehtävänä on luoda ammatillisia kuntoutus- ja koulutussuunnitelmia.

Toiminnan vaikutukset

Tulokset ovat olleet hyvin palkitsevia. Työhön palauttavia prosesseja on vuosien aikana käyty läpi satoja ja oppisopimuskoulutusjaksoja kymmeniä. Prosessissa mukana olleet tahot saavat palkintona tyydytyksen hyvin tehdystä työstä. Osatyökyiset itse ovat voineet jatkaa sellaisessa työssä, jota he toimintakykynsä vuoksi pystyvät tekemään.

Myös seurannan tunnusluvut ovat olleet erinomaisia. Sairauspoissaolo-osuus on laskenut seuranta-aikana vuosina 2008–2011 seitsemästä neljään prosenttiin. Telakoiden tekemättömän työn kustannukset, joihin lasketaan poissaolojen lisäksi tapaturma- ja eläkevakuutusmaksut sekä työterveyshuollon kustannukset, ovat alentuneet seuranta-aikana yhteensä miljoonia euroja. Henkilötyövuotta kohden kustannus on alentunut noin 4 500 eurosta 1 500 euroon eli 67 prosenttia.

Onnistumiseen vaikuttaneet tekijät

- Myönteinen yrityskulttuuri sekä ylimmän toimivan johdon linjaukset ja tuki.
- Suhdanneherkällä toimialalla on tärkeää varmistaa toimintojen pitkäjänteisyys ja jatkuvuus.
- Henkilöstöjohdon tuki, ohjeistus, koulutustoiminta ja suunnittelijaresurssi.
- Työterveyshuollon aktiivinen panostus ja osaaminen sekä yhteistyö työpaikan esimiesten ja työntekijöiden kanssa.
- Työkyvyn hallinta yrityksissä vaatii paljon työtä organisaatioiden eri tasoilla, joten yhteistyön on oltava saumatonta yrityksen sisällä ja lähipiirissä.
Tärkeimpänä tulevaisuuden tavoitteena on jäljellä olevan työkyvyn arvostamisen ja hyödyntämisen laajempi sisäistäminen yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan tasolla.

Yhteyshenkilö: Johtava työterveyslääkäri Heikki Kaukavuori, STX Finland

LIITE 3: VEERAN JA EMMIN TARINA

Vertais esimerkki on monelle tärkeä kannustuksen lähde. Kaksi osatyökykyistä nuorta naista kertoo oman tarinansa työelämään sijoittumisesta, työllistymiseen vaikuttaneista tekijöistä ja myös koetuista esteistä sekä niiden voittamisesta.

Sitkeästi eteenpäin esteistä huolimatta

Olen Veera, 22-vuotias nuori nainen Kuopiosta. Pian syntymäni jälkeen minulla todettiin oikean puolen hemiplegia, ja myöhemmin diagnosoitiin laaja-alainen oppimisen vaikeus sekä epilepsia.

Hemiplegia rajoittaa eniten oikean käteni toimintaa ja aiheuttaa monia käytännön ongelmia. Minulle on tehty korjausleikkaus oikeaan käteeni ja jalkaani. Oikean puolen raajojeni spastisuutta on hoidettu ja hoidetaan edelleen Botoxilla. Fysioterapia aloitettiin KYS:ssä ollessani kahden kuukauden ikäinen. Saan Kelan kustantamana terapiaa edelleen kaksi kertaa viikossa. Vammastani huolimatta voin liikkua itsenäisesti.

Olen käynyt peruskouluni mukautetun opetussuunnitelman mukaisesti. Peruskoulusta päästyäni kävin Pohjois-Savon Ammattiopistossa vuoden mittaisen ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavan ja kuntouttavan koulutuksen. Kela eväsi minulta kuntoutusrahan tältä ajalta, koska Kelan mielestä en tulisi koskaan työllistymään vammaani takia.

Olin aina haaveillut työstä päiväkodissa lasten parissa. Isoäitini kautta sain vinkin Keskuspuiston ammattiopiston järjestämästä sosiaali- ja terveystieteiden avustajakoulutuksesta Helsingissä. Kelan mielipidettä uhmaten ja omien vanhempieni kauhuksi hain koulutukseen ja tulin valituksi. Koulutus kesti kolme lukuvuotta, ja tältä ajalta Kela maksoi kuntoutusrahan. Nämä kolme opiskeluvuotta vieraalla paikkakunnalla olivat erittäin hyvää itsenäistymisen ja elämänhallinnan oppimisen aikaa. Opiskelu meni kaiken kaikkiaan hyvin, ja opettajat tukivat ja kannustivat.

Koulutuksen jälkeen opettajat antoivat vinkin eläkkeen hakemisesta toimeentulon takaukseksi. Onneksi fysioterapeutini osasi varoittaa, että tällöin minulta saatettaisiin evätä fysioterapia, jota kuitenkin tarvitsisin jatkuvasti toimintakykyäni ylläpitämiseksi.

Ilmeisesti Kelan ajatus on, että eläkeläinen ei tarvitse kuntoutusta. Olen aina halunnut tehdä töitä ja uskonut työllistyväni, ja siksi en hakenut eläkettä, vaan lähdin hakemaan työtä esimerkiksi palkkatuetun työn toivossa.

Helsingistä tultuani olen tehnyt puolen vuoden mittaisia työkokeiluja eri päiväkodeissa avustajan tehtävissä ja saanut työstäni hyvää palautetta. Työpaikoillani ei ole tehty takiani erityisjärjestelyjä, mutta työtehtäväni on suunniteltu ottamalla huomioon oikean käteni huono toiminta. Nyt toivon pääseväni oppisopimuskoulutukseen ja haluaisin valmistua lastenhoajaajaksi ja näin saada ammattitutkinnon.

Päivääkään en ole ollut työttömänä. Opiskelun jälkeen muutin omaan asuntoon Kuopion keskustaan ja saan 2–4 tuntia viikossa Kuopion kaupungin kustantamaa avustajapalvelua.

Elämässäni minua on aina kannustettu eteenpäin. Opin hitaammin, mutta opin kuitenkin. Erityisesti minua ovat tukeneet omat vanhempani, ala-asteen opettaja, lääkäri, oma fysioterapeutini ja opettajani Helsingissä. Koen kuitenkin, että kaikki eivät usko kykyihini, ja monet työllistymiseen ja opiskeluun liittyvät asiat ovat niin monimuotoisia ja vaikeita, että ilman monen tahon apua olisi mahdotonta niistä selvittää yksin. Työvoimatoimistonkin henkilökunnassa on hyvin monenlaisia ihmisiä: toiset kannustavat ja auttavat, mutta esimerkiksi ammatinvalintapsykologi ilmaisi mielipiteensä kommentilla ”miten luulet pärjääväsi”.

Vuosien aikana kertyneiden kokemusteni perusteella näen kuntoutusta ja muuta osatyökykyisen sosiaaliturvaa koskevan päätöksenteon logiikassa ja joustavuudessa kehittämistarvetta, varsinkin KELA:ssa. Mekaanisen eläkeratkaisun sijasta pitäisi ensisijaisena vaihtoehtona tarjota yksilökohtaiseen koulutus-, kuntoutus- ja urasuunnitelmaan perustuvia pitkäjänteisiä palveluja, joiden tavoitteena olisi mahdollisimman täysipainoinen osallistuminen sekä työelämään että yhteiskuntaan. Itsenäistä elämistä pitäisi tukea kaikin mahdollisin keinoin.

Kaikesta huolimatta olen tyytyväinen elämääni, koska voin asua itsenäisesti ja käydä töissä. Harrastan laulamista ja maalaamista ja haaveilen pysyvistä työpaikasta.

Veera Sipilä, Kuopio

Osatyökykyisenä työmarkkinoilla

Olen osatyökykyinen liikuntavammani vuoksi. Loukkaannuin 17-vuotiaana, minkä vuoksi liikun pyörätuolilla. Minulla on ollut onni saada tehdä työtä ja opiskella liikuntavammastani huolimatta.

Ensimmäinen vaihe heti alussa oli toiveammatin hylkääminen ja suuntaaminen uudelle toimintakyvyllä soveltuvalle alalle. Se ei kuitenkaan aina ole ollut täysin ongelmaton ja on vaatinut ajoittain hyvinkin paljon kamppailua – etenkin uskoa omaan työkykyyn. Viimeiset kuusi vuotta olen työskennellyt Katja Noponen Oy:ssä ammatillisen kuntoutuksen parissa uravalmentajana ja kouluttajana. Ennen nykyistä tehtävääni työskentelin ohjaajana kehitysvammaisten asuntolassa.

Mitä työn saaminen on vaatinut minulta? Ehdottomia vaatimuksia on ollut sisukkuus, vahva itseluottamus ammattitaitooni sekä kyyni sietää vammattomien henkilöiden ennakkoluuloja koko ajan ja hyvin erilaisissa tilanteissa. Esimerkkinä voi kertoa opintoihin sisältyvän viimeisen työharjoittelupaikan hakemisen, jonka kautta päädyin Katja Noponen Oy:n palvelukseen. Hain työharjoittelupaikkaa 50 eri paikasta, ja ennen hakua kävin valtaosassa paikoista katsomassa rakennuksen esteettömyyden, jotta pystyin hakutilanteessa olemaan varma siitä, että tilat ovat esteettömät. Haku edellytti minulta myös tehtäväkentän rajaamista jo ennen hakua ja työskentelyn alussa työnkuvan tarkempaa selvittelyä, jotta pystyin vakuuttamaan työn soveltuvuudesta toimintakyvylleni. Oman varmuuteni kautta pystyin myös osoittamaan työnantajalle suoriutuvani tehtävistäni rajoitteistani huolimatta.

Koen, että työllistymiseni on vaatinut hyvin yksityiskohtaista urasuunnittelua. Minun on pitänyt koulutusalan suunnittelun lisäksi koko opintojen ajan tietoisesti rakentaa verkostoa ja osaamista suuntaan, jossa osatyökykyisyys ei muodostu työn tekemisen esteeksi.

Kaikkien työpaikkojeni saaminen on toteuttanut samaa kaavaa. Jokaisessa paikassa olen aloittanut työskentelyni harjoittelijana, minkä jälkeen olen saanut jatkaa työtä opintojen aikana osa-aikaisesti tai opintojen päätyttyä määräaikaisessa työsuhteessa. Työharjoittelussa olen varmasti joutunut todistamaan useita kertoja työkykyisyyteeni, jotta työnantajan ja työyhteisön ennakkoluulot on kumottu.

Työllistymisen edellytyksenä kohdallani on ollut myös oma rohkeuteni ja vahvuuteni taistella omatoimisuuden puolesta ja valmius keksiä keinoja suoriutua työstä samalla tavalla kuin vammaton työkaverini.

Olen nykyiselle ja entisille työnantajilleni erityisen kiitollinen siitä, että he ovat antaneet minulle mahdollisuuden tehdä työtä ja näyttää käytännössä osaamiseni. Minulle on myös tärkeää, että vammani huomioidaan niiltä osin kuin se on välttämätöntä, mutta samanaikaisesti haluan minua kohdeltavan tasa-arvoisesti suhteessa kollegoihin.

Minulle työn tekeminen edellyttää esteetöntä työympäristöä. Nykyisessä työssäni esteettömyysvaatimus on vaatinut jonkin verran järjestelyjä ja muun muassa työskentelykohteiden rajaamista niille alueille, joissa työtilat ovat jo valmiiksi esteettömiä ja joihin kulkeminen ilman ulkopuolista apua on mahdollista. Kuitenkin mielestäni tärkein vaatimus työnantajalle ja työyhteisölle on kyky kohdata ja sietää erilaisuutta.

Koen kuitenkin tällä hetkellä työtilanteeni loistavaksi, koska en tunne millään tavoin olevani osatyökykyinen omaan työhöni Katja Noponen Oy:ssä. Tulevaisuutta ajatellessa mieleeni herää varmasti paljon samoja pelkoja kun kenen tahansa muunkin mielessä tällä hetkellä. Eli epävarmuus työn jatkumisesta ja pelko terveydentilan heikkenemisestä.

Osatyökykyisenä työllistyminen ei ole helppoa, mutta en pidä sitä myöskään mahdottomana. Työn saaminen vaatii osatyökykyiseltä realistista minäkuvaa, sisukkuutta ja rohkeutta kohdata epävarmuutta sekä taitoa puhua avoimesti työkyvystä. Työn saaminen vaatii myös uskallusta keksiä uusia toimintakyvylle paremmin sopivia toimintamalleja ja -tapoja.

Emmi Hirvonen, kouluttaja ja elämäntaloustalouden konsultti, Katja Noponen Oy, Espoo