

Nina Nevala | Mirikka Vuorento

Keinot käyttöön

Ohjeita työkyvyn tueksi



Osatyökykyiset
työssä

Miten ja mistä osasairauspäivärahaa haetaan? Miten toimin, jos tarvitsen apuvälineitä työssäni? Tässä oppaassa on esimerkkejä keinoista, joilla voidaan tukea osatyökykyisten työssä jatkamista ja työllistymistä. Oppaassa annetaan käytännön vinkkejä siitä, miten erilaisia tukia ja etuuksia haetaan, kuka niitä hakee ja mistä. Ohjeet ovat esimerkkejä tyyppillisistä prosesseista.

Yksilölliset ja parhaat neuvot omaan tilanteeseesi saat työterveyshuollosta, työ- ja elinkeinotoimistosta (TE-toimisto), Kelasta, terveyskeskuksesta, työeläkelaitoksesta, oppilaitoksesta tai työkykykoordinaattorilta.



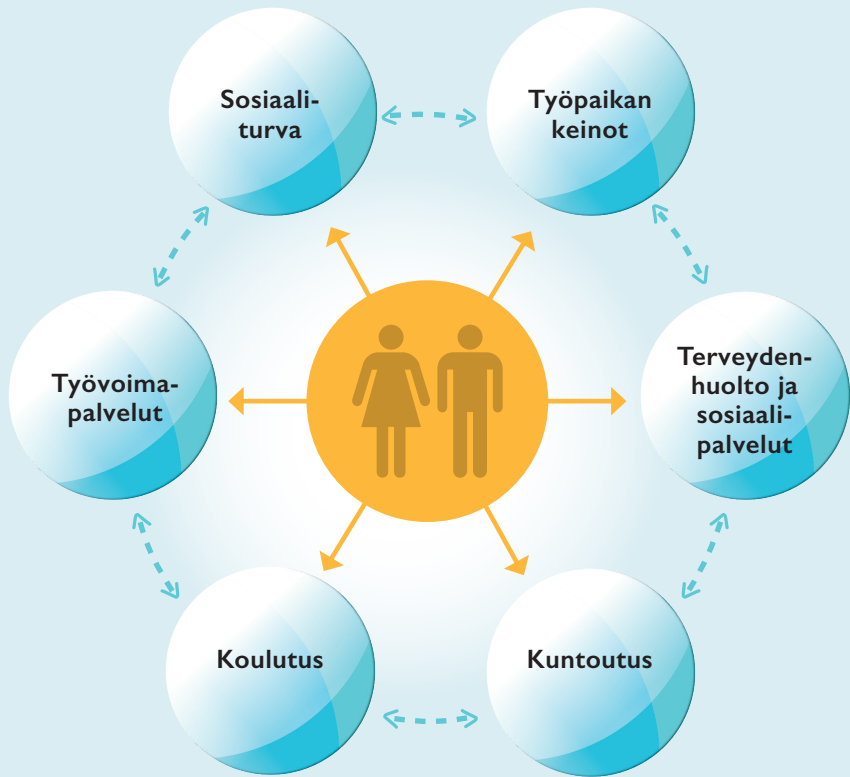
Tulevaisuuden työelämä on monimuotoinen ja arvostava.

Työ ja osaaminen kuuluvat kaikille.

Haluamme ja tarvitsemme kaikki ihmiset mukaan työelämään ja koko yhteiskunnan toimintaan.

Näemme ympärillämme vaihtoehtoja, mahdollisuuksia, onnistumisia, lahjakkuuksia ja osaamista.

Kerromme niistä eteenpäin – levitämme hyvää viestiä.



TE-toimisto tai työnantaja nimeää työkykykoordinaattorin, joka yhdessä osatyökykyisen kanssa räätälöi hänen tarpeidensa mukaisen palvelujen, keinojen ja etuuksien kokonaisuuden.



Työkykykoordinaattori

Kuka hän on?

Työkykykoordinaattori on työelämän, kuntoutuksen, palvelujärjestelmän ja asiakastyön ammattilainen. Työkykykoordinaattori selvittää osatyökykyisen tilannetta ja auttaa häntä tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja mahdollisuuksiaan sekä löytämään oman paikkansa työelämässä.

Mitä hän tekee?

Työkykykoordinaattori antaa tietoja, neuvoo ja ohjaa osatyökykyistä työllistymiseen ja työssä jatkamiseen liittyvissä asioissa, esimerkiksi taloudellisten tukien ja etuuksien yhdistelemisessä. Hän huomioi osatyökykyisen omat tavoitteet ja ajatukset. Yhdessä he löytävät parhaan ratkaisun osatyökykyisen tilanteeseen.

Mistä hänet tavoittaa?

Työkykykoordinaattori voi työskennellä esimerkiksi TE-toimistossa, työpaikan henkilöstöhallinnossa (HR), työterveyshuollossa, kunnan sosiaalipalveluissa tai oppilaitoksessa.

Millaista osaamista hänellä on?

Työkykykoordinaattori tuntee työpaikan, terveyden- ja sosiaali- huollon, kuntoutuksen, koulutuksen, työvoimahallinnon ja sosiaali- turvan palvelut, keinot ja etuudet.

Kuka pääsee hänen asiakkaakseen?

Työkykykoordinaattorit palvelevat sekä työelämään pyrkiviä että työelämässä olevia, tukea tarvitsevia osatyökykyisiä.

Miten hän ohjaa asiakastaan?

Työkykykoordinaattori keskustelee osatyökykyisen kanssa hänen tilanteestaan ja tulevaisuuden työelämätoiveistaan. He pohtivat yhdessä työllistymisen tai nykyisessä työssä jatkamisen vaihtoehtoja.

Mitä hyötyä hänen palveluistaan on?

Työkykykoordinaattori auttaa osatyökykyistä löytämään reittejä työ- uralla eteenpäin. He etsivät yhdessä ratkaisuja, joiden avulla osatyö- kykyinen voi jatkaa nykyisessä työssään tai siirtyä uuteen työhön tai opintoihin.



Työkokeilu

■ Työkokeilulla selvitetään, soveltuuko henkilö tiettyyn työhön tai ammattiin tai onko jokin koulutus hänelle sopiva. Tällainen tilanne voi tulla esimerkiksi pitkän sairauden jälkeen tai jos arvioidaan, että henkilön työkyky heikentyy lähitulevaisuudessa.

■ Työkokeilua järjestävät TE-toimistot, Kela, työeläkelaitokset, tapaturma- ja liikennevakuuttajat ja työterveyshuollot. Työkokeilupaikan voi tarjota esimerkiksi yritys, järjestö, kunta tai valtio.

Miten työkokeiluprosessi etenee?

1. Työkokeilun järjestäjä tai työkykykoordinaattori ottaa yhteyttä mahdolliseen työkokeilupaikkaan. Hän kertoo työkokeilusta, sen hyödyistä ja siitä, miten työkokeilu etenee.
2. Työkokeiluun osallistuva ja työkokeilun järjestäjä käyvät tutustumassa työkokeilupaikkaan ja sopivat työkokeilun aloittamisesta.
3. Työkokeilupaikan, työkokeilun järjestäjän ja työkokeiluun osallistuvan välillä tehdään kirjallinen työkokeilusopimus, jossa sovitaan mm. työkokeilun kestosta, tavoitteista ja työtehtävistä. Työkokeilun kesto ja työkokeilusta maksettava korvaus määräytyvät työkokeiluun osallistuvan tilanteen ja työkokeilun järjestäjän mukaan.

4. Työkokeilun järjestäjä vastaa työkokeiluun osallistuvan vakuutuksista. Työkokeilupaikan työnantaja vastaa terveellisistä ja turvallisista työolosuhteista. Työkokeiluun osallistuva henkilö ei pääsääntöisesti ole työsuhteessa työkokeilupaikan tarjoajaan.
5. Työkokeiluun osallistuva henkilö ja työkokeilupaikan esimies sopivat työyhteisön informoinnista. Työkokeiluun osallistuvan luvalla esimies saa kertoa työkokeilun syystä. Esimies voi sanoa, että henkilön terveydentilan takia työssä tehdään järjestelyjä esimerkiksi työaikaan tai työympäristöön.
6. Työkokeilu alkaa. Alkupalaverissa käydään läpi tavoitteet, työtehtävät, työjärjestelyt ja seuranta työkokeilupaikan, työkokeiluun osallistuvan ja työkokeilun järjestäjän kesken.
7. Työkokeilupaikan esimies perehdyttää työkokeiluun osallistuvan. Työtehtävien opettelu tapahtuu vähitellen. Tarvittaessa voidaan käyttää työkykykoordinaattorin tai työvalmentajan palveluja. Työaikaa voidaan lisätä vähitellen esimerkiksi 4 tunnista 8 tuntiin kahden viikon välein tunti kerrallaan. Myös työympäristössä voidaan tehdä muutoksia.
8. Työkokeilun puolivälissä arvioidaan tilanne ja suunnitellaan työkokeilun mahdollinen jatko.
9. Työkokeilu päättyy. Työkokeilupaikan esimies, työkokeiluun osallistuva ja työkokeilun järjestäjä arvioivat yhdessä työkokeilujakson.



Palkkatuki

■ Palkkatuki on tarkoitettu työttömän työnhakijan työllistymiseksi. Sitä myönnetään työnantajalle palkkakustannuksiin silloin, kun palkattavalla henkilöllä on vaikeuksia työllistyä. Työllistymistä voivat vaikeuttaa esimerkiksi vamma tai sairaus. Palkkatuen tarkoituksena on, että työnhakija voi kartuttaa ammatillista osaamistaan ja näin edistää työllistymistään avoimille työmarkkinoille.

Miten palkkatukea haetaan?

1. TE-toimiston asiantuntija ja työnhakija sopivat palkkatuen käytön mahdollisuudesta samalla, kun työnhakijalle laaditaan työllistymissuunnitelma.
2. Työntekijä hakee avointa työpaikkaa tai ottaa yhteyttä häntä kiinnostavaan työnantajaan itsenäisesti tai työkykykoordinaattorin avustuksella. Jos työntekijällä on Duuni- tai Sanssi-kortti, se kertoo työnantajalle, että työntekijä on oikeutettu palkkatukeen. Korttia ei kuitenkaan ole pakko olla. Työnantaja voi myös avoimesta työpaikasta ilmoittaessaan kertoa TE-toimistolle, voisiko hän palkata erityistä tukea tarvitsevan henkilön.

3. TE-toimiston asiantuntija tai työkykykoordinaattori miettivät yhdessä työnhakijan kanssa, onko tarvetta yhdistää palkkatukea muihin TE-palveluihin, esimerkiksi työhönvalmentajan palveluihin.
4. Työnhakija ja työnantaja tapaavat ja sopivat työsuhteesta. Palkkatukea voi hakea toistaiseksi voimassa oleviin ja määräaikaisiin työsuhteisiin, myös osa-aikatyöhön. Työnantaja maksaa työntekijälleen työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työehtosopimuksen puuttuessa palkan täytyy olla työlle tavanomainen ja kohtuullinen.
5. Työnantaja hakee palkkatukea sähköisesti TE-palveluiden Yrityksen ja työnantajan oma asiointi -palvelussa, missä voi myös seurata hakemuksen käsittelyn etenemistä.
6. TE-toimistossa tarkistetaan palkkatuen myöntämisehdot ja tehdään päätös palkkatuen maksamisesta. Palkkatuen määrä ja sen kesto lasketaan TE-toimistossa jokaisen kohdalla erikseen.
7. Työsuhde voi alkaa, kun palkkatuesta on tullut myönteinen päätös.
8. Työnantaja hakee palkkatuen maksatusta jälkikäteen ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksesta sähköisesti Yrityksen ja työnantajan oma asiointi -palvelussa. Ensimmäiseen maksatushakemukseen liitetään kopio työ sopimuksesta.
9. Jos palkkatuelle haetaan jatkoa, sitä on haettava ennen tukijakson päättymistä. Työsuhteeseen ei saa tulla keskeytyksiä palkkatukijaksojen välillä.



Työolosuhteiden mukauttaminen

■ Työolosuhteiden mukauttaminen tarkoittaa, että työnantaja ja työntekijä sopivat työaikojen järjestelyistä, työtehtävien räätälöinnistä tai työympäristön esteettömyyteen, työn apuvälineisiin tai toisen antamaan apuun liittyvistä ratkaisuista. Työnantaja on vastuussa kaikkien työntekijöiden terveellisistä ja turvallisista työolosuhteista.

Miten työolosuhteita mukautetaan?

1. Työntekijä, työnantaja tai työterveyshuolto havaitsee, että työolosuhteita on tarve mukauttaa, jotta työntekijä voi mahdollisimman hyvin työskennellä terveydellisistä rajoitteista huolimatta. Mukautustarve voidaan havaita esimerkiksi työtilanteessa, työterveysneuvottelussa, osasairauspäivärahalle siirryttäessä tai sairauslomalta työhön palatessa.
2. Työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto suunnittelevat yhdessä henkilön työkykyä vastaavat ratkaisut. Suunnittelussa he voivat hyödyntää aiheeseen liittyviä tietopankkeja, ratkaisukuvauksia ja oman potilasjärjestön neuvontapalveluita.

3. Työnantaja voi tarvittaessa hakea ratkaisuun ulkopuolista rahoitusta, esimerkiksi työolosuhteiden järjestelytukea (ks. seuraava aukeama). Työntekijä voi anoa henkilökohtaista apuvälinettä terveyskeskuksesta, keskussairaalasta tai Kelasta. Lisäksi työtapaturma-, työeläke- ja liikennevakuutusjärjestelmistä voi hakea apuvälineitä osana ammatillista kuntoutusta.
4. Työnantaja toteuttaa ratkaisun. Työntekijä kokeilee, miten työolosuhteiden mukauttaminen vaikuttaa hänen työhönsä ja työssä jaksamiseensa. Työntekijä, työnantaja ja työterveyshuolto arvioivat ratkaisua ja tarkentavat sitä tarvittaessa.
5. Työntekijä, työnantaja ja työterveyshuolto arvioivat joko itsenäisesti tai yhteisissä tapaamisissa, vastaako työntekijän työjärjestely tai mukautustilanne työntekijän tarpeita ja millainen hyöty mukautuksista on.
6. Työterveyshuolto kirjaa tehdyt mukautukset työntekijän tietoihin ja työnantaja henkilöstöhallinnon rekistereihin.



Työolosuhteiden järjestelytuki

■ Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työolosuhteiden järjestelytukea työnantajalle, jos työhön palkattavan tai työssä olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää työvälineiden hankkimista tai työpaikan olosuhteisiin tehtäviä muutoksia. Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää myös toisen henkilön antamaan apuun.

■ Yrittäjä ei voi hakea itselleen työolosuhteiden järjestelytukea, mutta hän voi hakea elinkeinotukea omasta työeläkelaitoksestaan esimerkiksi työtä helpottavien työvälineiden tai koneiden hankintaan.

Miten työolosuhteiden järjestelytukea haetaan?

1. Työnantaja, työntekijä, työterveyshuolto tai TE-toimiston asiantuntija havaitsee, että osatyökykyisen henkilön sairaus tai vamma edellyttää mukautuksia, joihin työnantaja voi hakea tukea.
2. Työterveyslääkäri tekee B-lausunnon, josta selviää työntekijän vamman tai sairauden aiheuttama työkyvyn alenema, mukautustoimenpiteen tarve ja mahdolliset hyödyt.
3. Työnantaja laatii hakemuksen työolosuhteiden järjestelytuesta yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työnantaja tai työterveyshuolto lähettää hakemuksen ja B-lausunnon oman alueen TE-toimistoon.

4. TE-toimisto käsittelee hakemuksen ja lähettää päätöksen työnantajalle. Tuki on enintään 4000 € työpaikan muutostöihin tai 400 €/kk (20 t/20 €) korkeintaan 1,5 vuoden ajan toisen työntekijän antamaan apuun työssä.
5. Työnantaja toteuttaa työolosuhteiden mukautukset.
6. Työntekijä, työnantaja ja työterveyshuolto arvioivat joko itsenäisesti tai yhteisissä tapaamisissa, vastaako työntekijän työjärjestely tai mukautustilanne työntekijän tarpeita ja millainen hyöty mukautuksista on.
7. Työterveyshuolto kirjaa tehdyt mukautukset ja saadun työolosuhteiden järjestelytuen työntekijän tietoihin. Työnantaja kirjaa tehdyt mukautukset ja saadun tuen henkilöstöhallinnon rekistereihin. TE-toimisto kirjaa tiedot asiakkaan tietoihin.



Osasairauspäiväraha

- Työntekijä voi palata sairauslomalta työhön ensin osa-aikaisesti osasairauspäivärahan turvin. Kela tukee osa-aikaista työskentelyä maksamalla työntekijälle osasairauspäivärahaa.
- Osa-aikainen työhönpaluu on vapaaehtoinen järjestely, johon tarvitaan sekä työntekijän että työnantajan suostumus. Työterveyslääkäri varmistaa, että työntekijän terveys ei vaarannu osa-aikaisen työhönpaluun takia.

Miten osasairauspäivärahaa haetaan?

1. Työnantaja, työntekijä, työterveyshuolto tai jokin muu asianosainen (esim. hoitava lääkäri) tekee aloitteen osasairauslomasta. Työterveyslääkäri varmistaa, ettei osa-aikainen työskentely vaaranna työntekijän terveyttä ja toipumista.
2. Oikeus osasairauspäivärahaan syntyy, kun työntekijä on sairastumispäivän jälkeen yhtäjaksoisesti vähintään 9 arkipäivää täydellä sairauslomalla. Työnantaja maksaa työehtosopimuksesta riippuen hänelle tältä ajalta normaalia palkkaa.

3. Työnantaja, työntekijä ja työterveyslääkäri tapaavat ja selvittävät osasairausloman mahdollisuuden. He keskustelevat työn ja sairausloman suhteesta (40/60 %, 50/50 %, 60/40 %) ja tarvittavista työjärjestelyistä osasairausloman aikana. Työterveyshuolto ja työnantaja voivat neuvotella asiasta myös puhelimitse.
4. Työterveyslääkäri laatii B-lausunnon osasairauspäiväraha hakemuksen tekemistä varten Kelaan. Työnantaja tekee Kelalle oman ilmoituksen työntekijän kanssa sovitusta lyhennetystä työajasta ja osasairauspäiväraha kaudella maksettavasta palkasta. Osasairauspäivärahaa voidaan maksaa 12–120 arkipäivältä. Osasairauspäivärahapäivät eivät vähennä täysien sairauspäivärahapäivien määrää.
5. Kun työntekijä aloittaa osa-aikaisen työn, hän saa 40–60 % palkastaan sen mukaan, miten he ovat sopineet työnantajan kanssa työajasta. Kela maksaa osasairauspäivärahaa 50 % normaalista sairauspäivärahasta. Eli jos työntekijä tekee tavanomaisen 37 tunnin sijasta 20 tunnin työviikkoa (= 54 % normaalista työajasta), maksaa Kela hänelle 50 % tavanomaisesta sairauspäivärahasta.
6. Työntekijä voi laskea Kelan sivuilla olevalla laskurilla, miten osasairausloma vaikuttaa hänen tulotasoonsa: <http://www.kela.fi/osasairauspaivaraaha>



Osatyökyvyttömyyseläke

■ Osatyökyvyttömyyseläke on tarkoitettu henkilölle, jonka työkyky on heikentynyt sairauden vuoksi, mutta joka selviää kevyemmästä tai osa-aikaisesta työstä. Osatyökyvyttömyyseläkettä voi hakea ollessaan joko kokoaikatyössä tai työttömänä. ■ Työntekijä voi siirtyä osatyökyvyttömyyseläkkeelle suoraan työstä eli sen myöntäminen ei edellytä sairauspoissaoloa. Osatyökyvyttömyyseläkkeen myöntäminen edellyttää kuitenkin, että hakijan ansiotaso laskee siten, että ansioita voi olla enintään 60 % vakiintuneesta ansiotasosta. ■ Myös täysi työkyvyttömyyseläke voidaan muuttaa osatyökyvyttömyyseläkkeeksi, jos työntekijä ansaitsee 40–60 % vakiintuneista keskiansioista ja ansiotason muutoksen arvioidaan kestävän vähintään vuoden. ■ Jos työeläkelaitos katsoo, että henkilön sairauden odotetaan paranevan tietyn ajan kuluttua, hänelle voidaan myöntää **määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke eli osakuntoutustuki**. Sitä voidaan myöntää myös työhön palaamisen tukemiseksi. Kansaneläkettä ei voida myöntää osatyökyvyttömyyseläkkeenä.

Miten osatyökyvyttömyyseläkettä haetaan?

1. Henkilö ottaa yhteyttä työterveyslääkäriin tai hoitavaan lääkäriin, joka kirjoittaa hakemuksen liitteeksi B-lausunnon.

2. Henkilö hakee osatyökyvyttömyyseläkettä oman työeläkelaitoksensa kautta. Hän voi hakea ensin työeläkelaitokselta osatyökyvyttömyyseläkkeen ennakkopäätöstä. Se tarkoittaa, että myönteisen päätöksen jälkeen on yhdeksän kuukautta aikaa miettiä osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä sekä sopia työnantajan kanssa tarkemmista työjärjestelyistä.
3. Hakemusta varten tarvitaan terveydentilaa selvittävän B-lausunnon ohella tietoja muun muassa työhön liittyvistä asioista. Lisäksi hakemukseen voi liittää työnantajan lausunnon siitä, miten henkilö on selviytynyt työstä ja miten osa-aikainen työ voidaan käytännössä järjestää.
4. Työeläkelaitos tekee ratkaisun osatyökyvyttömyyseläkkeestä. Siinä otetaan aina huomioon henkilön kokonaistilanne ja ennen ratkaisua selvitetään, onko työntekijällä mahdollisuus ammatilliseen kuntoutukseen. Ratkaisua on tekemässä muun muassa asiantuntijalääkäri, joka arvioi henkilön jäljellä olevan työ- ja toimintakyvyn B-lausunnon ja muiden tietojen perusteella. Ratkaisuun vaikuttavat työn vaatimukset sekä henkilön työssä suoriutuminen ja mahdollisuus toipua työkykyiseksi.
5. Myönteisen päätöksen jälkeen henkilö voi jatkaa työntekoa niin, että hänen ansionsa ovat enintään 60 % työkyvyttömyyttä edeltäneestä vakiintuneesta ansiotasosta. Tällöin työntekijä ja työnantaja sopivat yhdessä osa-aikatyön järjestelyistä. Henkilö voi myös ilmoittautua TE-toimistoon työttömäksi työnhakijaksi (osa-aikainen työ) tai hän voi lopettaa työnteon kokonaan. Jos henkilö on hakenut ennakkopäätöstä, hän hakee osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea maksuun lomakkeella Ilmoitus osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymisestä.



Työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättäminen

■ Myös työkyvyttömyyseläkkeellä voi tehdä työtä satunnaisesti tai pidempiaikaisesti. Työkyvyttömyyseläkkeellä ollessaan henkilö voi käydä työssä ja ansaita enintään 40 % vakiintuneesta keskiansiosta, mutta aina vähintään 743,84 euroa (vuoden 2016 taso) kuukaudessa ilman, että se vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeen maksuun. Jos tämä ansaintaraja ylittyy, työnantaja voi pyytää eläkkeensä tarkistamista osatyökyvyttömyyseläkkeeksi (ansiotason muutos on pysyvämpi) tai jättää eläkkeen lepäämään. Myös osatyökyvyttömyyseläkkeen voi jättää lepäämään, jolloin ansaintaraja on enintään 60 % vakiintuneesta ansiotasosta tai 743 €/kk.

Miten työkyvyttömyyseläke jätetään lepäämään?

1. Työntaja ja työntekijä sopivat työn aloittamisesta. Työntekijä voi aloittaa työn vaikka heti työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen jälkeen.
2. Työntekijä ilmoittaa eläkelaitokselle etukäteen, jos hän haluaa jättää eläkkeensä lepäämään. Asiasta on hyvä ilmoittaa ajoissa, jotta hänen ei tarvitse maksaa takaisin liikaa maksettuja eläkkeitä. Ilmoituksen liitteenä voi olla työsopimus tai palkkakuitti.

3. Jos henkilö saa työstä ansaintarajaa enemmän, työkyvyttömyyseläke jää lepäämään sen kuukauden alusta, jona työskentely alkaa. Eläkelaitoksissa noudatetaan sitä ansaintarajaa, joka on eläkkeensaajalle suurempi – joko 40 % tai 60 % vakiintuneesta ansiotasosta tai lain mukainen vähimmäisansaintaraja 743,84 €/kk.
4. Työntekijä tarkistaa, miten työnteko vaikuttaa verotukseen ja hänen saamiinsa tukiin.
5. Työeläkettä karttuu 1,5 % niistä eläkkeen perusteena olevista vuosiansioista, jotka eläkkeensaaja ansaitsee työkyvyttömyyseläkkeen ollessa lepäämässä.
6. Työntekijän on pidettävä eläkettä lepäämässä yhtäjaksoisesti vähintään kolme kuukautta. Enimmäisaika on kaksi vuotta. Eläke voi olla lepäämässä toistaiseksi tai määräajan. Eläkkeen voi jättää lepäämään useamman kerran, kunhan välissä on taukoa vähintään yksi kuukausi.
7. Jos työntekijä ei pyydä eläkettään takaisin maksuun kahden vuoden lepäämässä olon jälkeen, eläke lakkautetaan lepäämään jättämisen alkamisesta lukien.
8. Jos työntekijä toteaa, että työssä käynti ei onnistu tai hänen työansionsa vähenevät alle ansaintarajojen, työkyvyttömyyseläkkeen maksaminen aloitetaan uudelleen työntekijän ilmoituksesta.



Katse tulevaisuuteen

■ Vuonna 2020 työnantajat arvostavat monimuotoista työyhteisöä. He ovat sitoutuneita työkykyjohtamiseen ja pystyvät yhdessä esimerkiksi työkykykoordinaattoreiden, HR-ammattilaisten ja työterveyshuollon kanssa tukemaan osatyökykyisten työssä jatkamista ja työhön pääsyä.

Työnantajalle on kannattavaa palkata osatyökykyinen työnhakija, myös pienissä yrityksissä. Työnantajat näkevät jokaisen ihmisen vahvuudet, he suhtautuvat myönteisesti työolosuhteiden mukauttamiseen ja työnkuvia mietitään tarpeen mukaan uudella tavalla.

Osatyökykyisillä on enemmän mahdollisuuksia työntekoon. Osa-aikatyön tekemisestä on tullut yleisempää. Osa-aikatyö kannattaa, koska palkan ja sosiaaliturvan yhteensovittaminen on joustavaa. Myös vammaisten yrittäjien asema on parantunut.

Osatyökykyiset saavat laadukkaita palveluja. Apuna on työkykykoordinaattoreita, jotka työskentelevät eri sektoreilla ja erilaisissa organisaatioissa. Heidän palveluitaan on kenen tahansa helppo saada.

– Osatyökykyiset työssä vuonna 2020

Myös yhä useammat työelämän toimijat ja palvelujärjestelmässä työskentelevät ammattilaiset ovat tietoisia työkykyyn liittyvistä asioista. He toimivat asiakaslähtöisesti ja heidän työotteensa on ratkaisuja hakeva.

Osatyökykyisyys otetaan huomioon myös kouluissa ja oppilaitoksissa. Opetuksessa huomioidaan erilaiset oppijat. Opiskelu on esteetöntä ja siihen saa tarvittaessa tukea.

Vuonna 2020 käsite osatyökykyinen on tarpeeton. Suomalainen työelämä on tasa-arvoinen, esteetön ja monimuotoinen. Jokaisella työhön haluavalla on mahdollisuus tehdä työtä myös silloin, kun hänellä on työntekoon vaikuttava vamma tai sairaus.

Jokainen tekee työtä omien voimavarojensa mukaan, sellaista työtä ja sellaisia työaikoja, jotka sopivat juuri hänelle.

Työ on sekä oikeus että velvollisuus. Tämän muutoksen teimme me kaikki!

Opas on tuotettu sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyiset työssä -ohjelmassa.
Sosiaali- ja terveysministeriö 2015

ISBN 978-952-00-3688-1 (pdf)

ISBN 978-952-00-3685-0 (nid.)