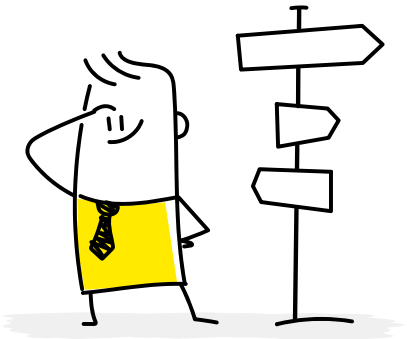
Outi Jokinen, Reetta Konttinen, Ulla Huhtalo

Hei työnantaja, TäsMä nyt oon!

TÄSMÄTYÖLLISTÄMISEN TIETOPAKETTI REKRYTOINNIN JA PALKKAAMISEN TUEKSI



LAB-ammattikorkeakoulu

Taitto: Ankara Design / Anna Aalto
Piirroskuvat: iStock.com/Anna Semenchenko ja Anna Aalto

ISBN 978-951-827-441-7 (PDF)
ISBN 978-951-827-442-4 (painettu)
Lahti, 2023

ASKELMAT
ASKEL ASKELEELTA OSALLISUUSPOLKU PÄIJÄT-HÄMEESSÄ
LAB University of Applied Sciences
DILA
DIAKONIALAITOS LAHTI
Harjula
Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto
Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

TÄSMÄTYÖLLISTÄMISEN TIETOPAKETTI REKRYTOINNIN JA PALKKAAMISEN TUEKSI

Sisällys

Aluksi	5
Kun kaikki TäsMää!	**6**
Yritysvastuu	8
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat	9
Mikä ihmeen täsmätyö?	10
Vinkkejä työhaastattelusta työelämään	**12**
Rekrytointi	12
Työnantajan tuet	14
Työyhteisön vastaanottavuus ja moninaisuus	16
Ennakkoluulot	18
Työelämäosallisuus	19
Työn aloitus, perehdytys ja työn muokkaaminen	22
Työn muokkaamisen keinoja	23
Työn oppiminen ja palaute	26
Lisätietoa	28
Lähteet	30

Kirjoittajat

Ulla Huhtalo, lehtori, sosiaaliala,
LAB-ammattikorkeakoulu

Outi Jokinen, TKI-asiantuntija, projektipäällikkö
LAB-ammattikorkeakoulu

Reetta Konttinen, lehtori, sosiaaliala,
LAB-ammattikorkeakoulu

Aluksi

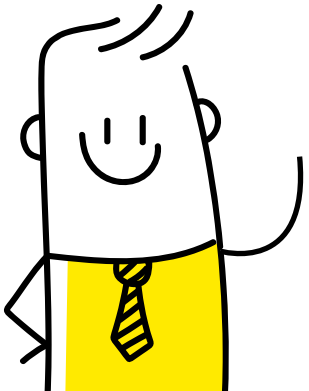
Tämä tietopaketti tarjoaa infoja ja vinkkejä organisaation moninaisuuden edistämiseen, monimuotoisemman työyhteisön rakentamiseen sekä täsmätyökykyisten rekrytoimiseen ja ohjaamiseen työpaikalla. Samalla infot ja vinkit tarjoavat tukea jokaisen työntekijän työsuhteen eri vaiheisiin, huomioiden työntekijöiden yksilöllisyyden.

Seuraavissa osioissa kerrotaan mm.

- moninaisuuden tuomista hyödyistä
- esteettömästä rekrytoinnista
- palkkaukseen saatavista tuista
- työn muokkaamisen keinoista
- työyhteisön vastaanottavuuden ja osallisuuden edistämisestä
- sosiaalisesta vastuullisuudesta

Tietopaketin lopussa on lisätietolinkkejä, joiden kautta aiheisiin pystyy tutustumaan syvemmin.

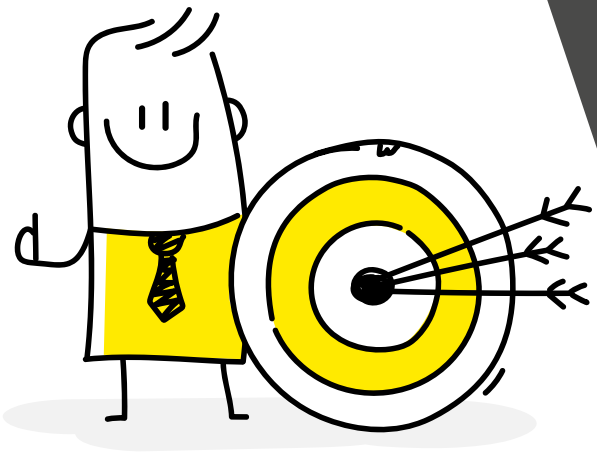
Tietopaketti on tuotettu osana ASKELMAT – Askel askeleelta osallisuuspolku Päijät-Hämeessä-hanketta. Hanketta toteuttavat aikana 5/2021–3/2023 yhteistyössä LAB-ammattikorkeakoulu, Lahden Diakonialaitos ja Harjulan Setlementti ry, Euroopan sosiaalirahaston rahoittamana sekä Lahden kaupungin avustuksella. Tavoitteena on tukea alle 30-vuotaita täsmätyökykyisiä kohti työelämää sekä lisätä tietoa työelämän moninaisuudesta ja täsmätyökykyisten työllistymiseen ja ohjaamiseen liittyvistä keskeisistä asioista.



Kun kaikki TäsMää!

TIESITKÖ, ETTÄ MONINAISUUDESTA ON TUTKITUSTI HYÖTYÄ TYÖYHTEISÖLLE?

Monimuotoisuuden ja tasa-arvon edistäminen työpaikalla lisää työmotivaatiota ja työntekijöiden viihtyvyyttä ja samalla voidaan vastata paremmin eri asiakkaiden ja sidosryhmien tarpeisiin. **Työyhteisön moninaisuuden hyötyjä (Hörkkö & Vilkki 2022) ovat muun muassa:**



TYÖHYVINVOINTI VAHVISTUU

- erilaisuuden tunnistaminen työyhteisöissä tukee työhyvinvointia
- osallisuuden kokemus vahvistuu

INNOVATIIVISUUDEN JA LUOVUUDEN LISÄÄNTYMINEN

- työyhteisössä syntyy monipuolisempia ideoita ja näkemyksiä
- saadaan uusia näkökulmia ja löydetään parempia ratkaisuja
- muutoskykyisempi organisaatio

OSAAMISPÄÄOMAN KASVAMINEN

- työntekijöillä on erilaista osaamista ja erilaisia vahvuuksia
- työntekijät voivat oppia toisiltaan

SUVAITSEVAISUUDEN, ERILAISUUDEN ARVOSTAMISEN JA YMMÄRRYKSEN LISÄÄNTYMINEN

- yhdenvertaisempi, sallivampi ja reilumpi kulttuuri
- avoimempi vuorovaikutus ja ilmapiiri työyhteisössä

TYÖVOIMAN JA OSAAMISEN

- parempi saatavuus
- laajempi joukko mahdollisia työntekijöitä
- työn organisointi helpottuu, kun työyhteisöön kuuluu erilaisissa elämäntilanteissa olevia työntekijöitä

ASIAKASPALVELUN PARANTUMINEN

- myös asiakaskunta on moninaista
- moninainen työyhteisö pystyy paremmin huomioimaan monimuotoisen asiakaskunnan tarpeet

POSITIIVINEN IMAGO

- kuluttajat haluavat panostaa eettisesti toimiviin yrityksiin
- moninaisuus kertoo yrityksen arvoista
- yrityksen markkina-arvo kasvaa
- tuo positiivista imagoa

Yritysvastuu

Yrityksen yhteiskuntavastuu (Corporate Social Responsibility, CSR) tarkoittaa sitä, että yhteiskunta- ja ympäristövastuullisen toiminnan liittämistä yrityksen päivittäiseen liiketoimintaan. Yhteiskuntavastuullinen yritys tarkastelee toimiaan laajemmin kuin vain toimimalla kaikki lakien ja määräysten vaatimalla tavalla. Eli ulottaa yrityksen vastuun pidemmälle kuin lait ja määräykset vaativat ja samalla varautumista tulevaisuuden kiristyviin lakeihin, normeihin ja asiakasvaatimuksiin. Näin ollen yritys samalla varautuu ja ennakoi tulevia yritystoiminnan riskejä. (Yrittäjät 2023b.)

Sosiaalisesti vastuullinen työnantaja houkuttelee työntekijöitä, asiakkaita sekä sijoittajia

Sosiaalisella vastuullisuudella tarkoitetaan vaikutuksia, joita yrityksen toiminnalla on ihmisten hyvinvointiin, osaamisen kehitykseen, ihmisoikeuksiin, yhteiskuntaan, kuluttajansuojaan ja tuotevastuuseen. Yrityksien sosiaalinen vastuullisuus voidaan nähdä myös työllisyyden edistäjänä esimerkiksi työllistämällä täsmätyökykyisiä.

Sosiaalisen vastuullisuuden tiedostava työnantaja

- huomioi työntekijän työhyvinvoinnin ja työn tasapainon
- edesauttaa työntekijöiden halua parantaa osaamistaan ja uskollisuus työnantajaa kohtaan kasvaa
- tuo työntekijälle itsevarmuutta, he kärsivät vähemmän stressistä ja ovat työhönsä tyytyväisempiä

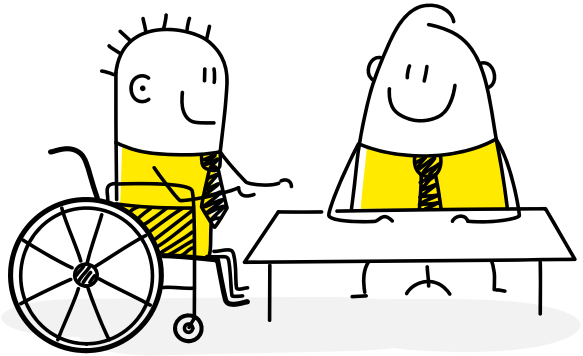
Aito vastuullinen toiminta näkyy vain viestimällä siitä rehellisesti. Kerro onnistumisista, mutta myös haasteista ja keskeneräisestä työstä.

Sosiaalisesta vastuullisuudesta viestiessä ja raportoitaessa kerrotaan

- työelämän käytännöistä
- ihmisoikeuksien toteutumisesta
- yrityksen vaikutuksesta yhteisöön
- vuorovaikutuksesta yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa
- tuotevastuusta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat välttämättömiä työpaikoilla, jotta työilmapiiri säilyy hyvänä. Työnantajan tulee edistää yhdenvertaisuutta ja kehittää työoloja ja toimintatapoja niin, että syrjimättömyys toteutuu. Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma. (Yrittäjät 2023a.)



Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista (palkkakartoitus)
- käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

POHDI

Miten suunnitelma toteutuu käytännön tasolla?

Mikä ihmeen täsmätyö?

Työkyky tarkoittaa henkilön toimintakyvyn ja ammattitaidon muodostamaa kokonaisuutta suhteessa työn vaatimuksiin. Henkilö on työkyinen silloin, kun hänen voimavaransa ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Työkyky vaihtelee läpi elämän ja eri elämänvaiheiden.

Yli puolella työikäisistä on vähintään yksi vamma tai pitkäaikaissairaus. Moni heistä käy työssä normaalisti, mutta osalla tilanne vaikuttaa työn tekemiseen ja tarvitaan esimerkiksi työn muokkausta. Silloin kun työn vaatimukset eivät kohtaa voimavarojen kanssa, puhutaan osatyökykyisyydestä.

Osatyökykyisyyden syyt ja kestot ovat yksilöllisiä, ja siksi osatyökykyiset ovat hyvin monimuotoinen ryhmä. Työn tekemisen rajoitukset voivat liittyä mm. fyysiseen toimintakykyyn (vamma tai sairaus), elämäntilanteeseen, jaksamiseen, puutteelliseen osaamiseen tai tietynlaisista tehtävistä suoriutumiseen. Kyse voi olla tilapäisestä elämänvaiheesta tai sitten pysyvästä ihmisen elämään kuuluvasta tekijästä.

Tällä hetkellä usea töissä oleva tai töitä hakeva ei täytä työpaikan vaatimuksia. Usein hakijoiden toivotaan olevan valmiiksi määriteltyyn työtehtävään sopivia sekä tiettyyn osaamistasoon yltäviä. Esimerkiksi joulukuun 2022 lopussa Suomessa oli yhteensä 260 400 työtöntä työnhakijaa ja 129 500 avointa työpaikkaa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Onko kyseessä työvoimapula vai kohtaanto-ongelma?

Jotta työnhakijat ja työpaikat saadaan kohtaamaan, sekä työnhakijat että työnantajat tarvitsevat tukea. Huomiota tulee kiinnittää myös työyhteisöjen vastaanottavuuteen ja moninaisuusosaamiseen. Yksi vastaus työvoiman saatavuuteen on työn täsmäyttäminen ja räätälöiminen yksilöllisesti. Työn täsmäyttämisessä on kyse siitä, että työntekijän toimintakykyprofiili sekä työn asettamat vaatimukset ja luomat mahdol-

lisuudet täsmäävät. Kun työtehtäviä uudelleen määritellään tekijöiden kykyjen mukaisesti, ovat tekijät täysin työkykyisiä kyseisessä tehtävässä.

Jokainen meistä voi jossain vaiheessa työuraansa tarvita ja hyötyä työn täsmäyttämisestä. Täsmätyö on siis kohdennettuja tai räätälöityjä työtehtäviä, jotka on suunniteltu tekijälleen. Yksilöllisesti räätälöidyissä työtehtävissä ihmisten osaaminen ja potentiaali pääsevät käyttöön.

"KENESTÄKÄÄN MEISTÄ EI OLE KAIKKIIN TÖIHIN, MUTTA KAIKISTA ON JOHONKIN TYÖHÖN."
AMEO 2021.

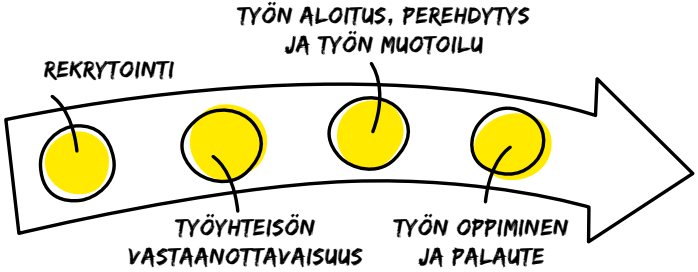


Vinkkejä työhaastattelusta työelämään

Rekrytointi

Tärkeintä on työtehtävän ja työnhakijan yhteensovittaminen. On hyvä pohtia, haetaanko valmiiksi määriteltyyn työtehtävään valmista työntekijää, vai voiko työtehtäviä muokata yhdessä hakijan kanssa. Tällöin keskiöön nousee työnhakijan mahdollisuuksien ja vahvuuksien näkeminen ja hyödyntäminen. On hyvä tiedostaa, että osaaminen ei ole pelkästään tutkinnoista tai ammattista kertyvää, vaan osaamista voi hankkia monin tavoin.

Jo työpaikkailmoituksessa kannattaa nostaa esiin, jos työn muokkaus tai osa-aikainen työ onnistuu sekä työaika ja työnkuvat joustavat. Samoin olisi tärkeää avata mitä osaaminen ja taito pitää sisällään juuri kyseisessä organisaatiossa. Näin ollen useammalla ilmoituksesta kiinnostuneella voisikin olla edellytyksiä, osaamista ja mahdollisuuksia hakea kyseiseen työhön.



Työhaastattelusta työelämään polun vaiheet, joihin tulee kiinnittää huomiota

Esteetön rekrytointi perustuu ajattelu- ja toimintatapoihin sekä päätöksiin, joiden avulla kaikkia hakijoita kohdellaan oikeudenmukaisesti ja huomioidaan ihmisten erilaisuus. Esteetön rekrytointi tarkoittaa sitä, että tulee huomioida esteettömyys rekrytoinnin eri vaiheissa, esimerkiksi työpaikkailmoituksen tekstin selkeys, saavutettavat hakukanavat ja kaikille sopiva haastattelupaikka.

VINKKI
Lue lisää ja tutustu esteetön rekrytointi sivustoon Lisätietoa-osion kohdalta.

ESTEETTÖMÄN REKRYTOINNIN TARKISTUSLISTA	Done
Työpaikallamme vallitsee suvaitseva asenneilmapiiri ja hyväksymme, että kaikki ovat erilaisia.	
Olemme keskustelleet työyhteisön kesken ja puntaroineet valmiuksiamme työskennellä erilaisten työntekijöiden kanssa.	
Olemme valmiita kohtaamaan ja ratkaisemaan tilanteet, jos erilaisuus työyhteisössä puhuttaa tai aiheuttaa hämmennystä.	
Tavoitteena on aina löytää parhaat mahdolliset työntekijät, riippumatta mm. ikä-, sukupuoli-, tai etnisestä taustasta	
Olemme kartoittaneet toimitilamme esteettömyyttä myös fyysisesti ja tiedämme, pystyykö esim. pyörätuolia käyttävä kulkemaan tiloissamme.	
Olemme valmiita kohtuullisiin mukautuksiin, joustoihin tai tehtävänkuvien muokkaukseen, jos työntekijän tilanne sitä edellyttää.	
Rekrytointikäytäntömme on prosessina helppo ja viestimme siitä selkeästi.	
Rekrytointi-ilmoitusta laadittaessa tunnistamme oleelliset ydintaidot, joita ko. työtehtävässä vaaditaan, ja mitkä taidot tai vaatimukset eivät ole oleellisia työssä pärjäämisen kannalta.	
Käytämme monimuotoisuuslauseketta* rekrytointi-ilmoituksissamme.	
Työskentelemme tavoitteellisesti, että työnantajakuvamme on positiivinen ja meidät tunnetaan reiluna työnantajana.	

(Lopponen & Hyväri 2023)

INFO

*Monimuotoisuuslausekkeella työpaikkailmoituksessa organisaatio voi ilmaista arvostavansa henkilöstönsä monimuotoisuutta, ja kannustavansa eri aliedustettuihin ryhmiin kuuluvia hakemaan avoinna olevaan työtehtävään.

Esimerkki monimuotoisuuslausekkeesta:
[Organisaation nimi] arvostaa yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössä. Toivoimme hakijoiksi eritaustaisia henkilöitä, kuten eri-ikäisiä, eri sukupuolta olevia ja eri kieli-, kulttuuri- tai vähemmistöryhmiin kuuluvia.

Työnantajan tuet

TE-toimistot tarjoavat työ- ja elinkeinopalveluja työnhakijoille, työnantajille, yrityksille ja yhteistyökumppaneille. Viimeisin ja ajantasaisin tieto löytyy TE-toimistosta, tämä koonti on tehty tammikuussa 2023.

PALKKATUKI

- Harkinnanvarainen palkkauskustannuksiin työnantajalle työttömän työnhakijan työllistymisen ja osaamisen kehittämisen edistämiseen myönnettävä tuki
- Tuki kattaa osan (enintään 30, 40 tai 50 %) täsmätyökykyisen palkkauskustannuksista
- Palkkatukea voidaan myöntää toistaiseksi voimassa olevaan ja määräaikaiseen työsuhteeseen sekä oppisopimuskoulutukseen
- Haetaan TE-palveluista ennen työsuhteen aloittamista

TYÖKOKEILU

- Työnantajalle maksuton tapa selvittää mahdollisen työntekijän osaamista, työkykyä, jaksamista ja tuen tarpeita
- Kesto samalla työnantajalla enintään 6 kk
- Sopimus tehdään TE-palveluiden kautta

TYÖKYKYKOORDINAATTORI

- Auttaa hahmottamaan osatyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen mahdollisuudet ja tehtävät, joihin osatyökykyiset soveltuvat osana työyhteisöä.
- Neuvoo myös jo olemassa olevan osatyökykyisen henkilökunnan työkykyasioissa.
- Informoi työnantajia osatyökykyisten työllistämiseen liittyvistä tukipalveluista, kuten palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki ja työhönvalmennuspalvelut.
- Työkykykoordinaattoreihin saa yhteyden TE-palveluiden kautta

TYÖOLOSUHTEIDEN JÄRJESTELYTUKI

- Tuki työnantajalle, mikäli työntekijän sairaus tai vamma vaikuttaa alentavasti työkykyyn työtehtävissä
- Tukea myönnetään harkinnan mukaan, jos työhön palkattavan tai työssä jo olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää
  – uusia työvälineitä tai kalusteita
  – muutostöitä työpaikalla
  – apua työtehtävissä toiselta työntekijältä
- Hakemus oman alueen TE-toimistoon

KUNTALISÄ

- Usean kunnan tarjoama harkinnanvarainen tuki työttömänä työnhakijana olevan henkilön palkkaamiseen
- Palkkatuki on ensisijainen tukimuoto, mutta voit saada kuntalisää palkkatuen lisäksi
- Haetaan työnhakijan kotikunnasta

TYÖHÖNVALMENTAJA

- Auttaa mm. sopivan työn löytämisessä, perehdytyksessä ja työn räätälöinnissä
- Täsmätyökykyinen saa työhönvalmentajan TE-palveluista



Työyhteisön vastaanottavuus ja moninaisuus

Keskusteluissa työelämän monimuotoisuudesta keskitytään usein sukupuoleen, ikään, kieleen tai etnisyyteen. Monimuotoisuutta työelämään tuovat hyvin erilaiset asiat. Moninaisuustekijöitä työyhteisössä voivat olla ihmisen näkyviä ja näkymättömiä ominaisuuksia ja piirteitä, jotka tekevät hänestä juuri omanlaisensa toimijan (Moisanen 2015; Karelia 2018) esimerkiksi sukupuoli, ikä, koulutus, terveydentila, vammaisuus, kulttuuri, uskonto sekä yksilölliset kyvyt ja vahvuudet.

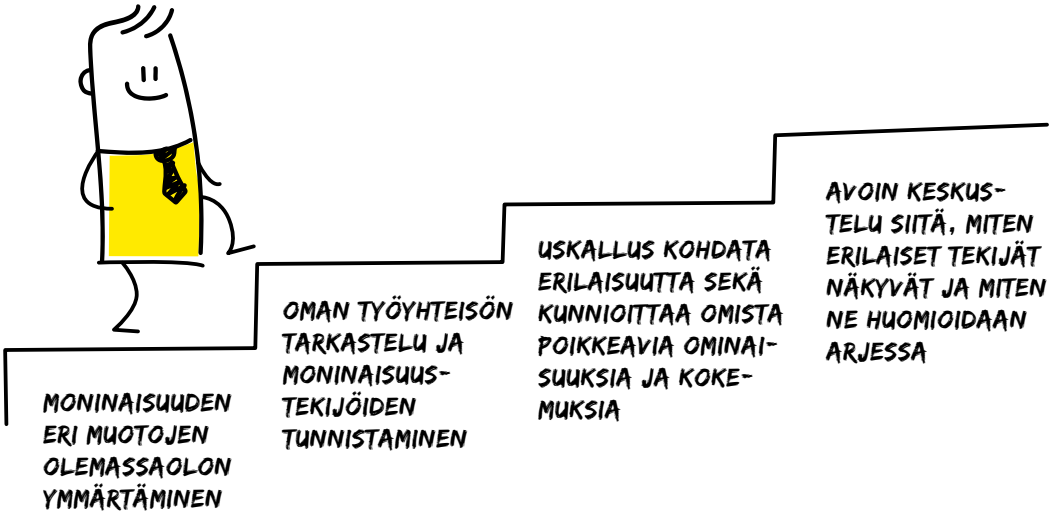
Työntekijöiden ja heidän eroavuuksiensa muodostaman kokonaisuuden lisäksi moninaisuutta tuovat myös työntekijöiden erilainen koulutustausta, työkokemus, taidot sekä tavat tehdä työtä (Härkönen & Visti 2005, 4–6). Monimuotoisuuden edistäminen tulisi olla osa yritysten strategiaa, näin organisaatiot voivat erottua edukseen monimuotoisuuden näkyvinä edistäjinä. Ja samalla houkutella yritykseen toivottua osaamista.

POHDI

Havainnoi omaa työyhteisöäsi – mitä moninaisuustekijöitä tunnistat? Tunnistamisen ja keskustelun kautta voidaan edetä siihen, että moninaisuutta opitaan hyödyntämään voimavarana ja siitä tulee organisaation kilpailuetu.

VINKKI!

Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointitestin (Fibs, 2021) linkki löytyy infopaketin Lisätietoa-kohdasta.



Moninaisuus voi olla etu tai haitta. Ratkaisevaa on, kuinka moninaisuuteen suhtaudutaan ja kuinka sitä hyödynnetään organisaation toiminnassa. Moninaisuuden hyödyntäminen voimavarana vaatii seuraavia vaiheita.

Ennakkoluulot

Ihminen on luonnostaan ennakkoluuloinen. Ennakkoluulot ja stereotyyppiset käsitykset saattavat kohdistua mm. ikään, sukupuoleen, vakaumukseen, vammaan, eri kulttuureihin, koulutustaustaan tai osaamiseen. Ennakkoluulot mielletään usein negatiivisiksi ja siksi niistä puhumista saatetaan vierastaa. Yksilö, joka tiedostaa omat ennakkoluulonsa, voi omalta osaltaan edistää ennakkoluulottomampaa työyhteisöä. (Etna-verkosto 2023).

Työyhteisössä ennakkoluuloja voi vähentää koulutuksella tai esim. anonyymia rekrytointia kokeilemalla. Kokemuksia monimuotoisuudesta voi saada palkkaamalla erilaisen taustan omaavan henkilön kesätyöhön tai harjoittelijaksi. Jo muutaman kuukauden työjakson aikana työyhteisön ennakkoluulot voivat vähentyä merkittävästi ja moninaisuus nähdään lisäarvoa tuottavana asiana.

POHDI

Millaisia oletuksia, käsityksiä ja odotuksia sinun työyhteisössäsi on liittyen työtehtävienne hoitamiseen, tyyliin hoivatyö sopii paremmin naisille? Monimuotoisuus ja ennakkoluulot ovat iso osa työelämän arkea myös tulevaisuudessa. Tietämättömyydestä johtuviin ennakkoluuloihin paras lääke on tiedon lisääminen. Tutustuminen ja syvällisemmät kontaktit erinäköisiin, eri tavalla pukeutuviin/käyttäytyviin, eri kielisiin, jne. ihmisiin saattavat keikauttaa aikaisemmat ennakkoluulot päälaelleen. (Etna-verkosto 2023).



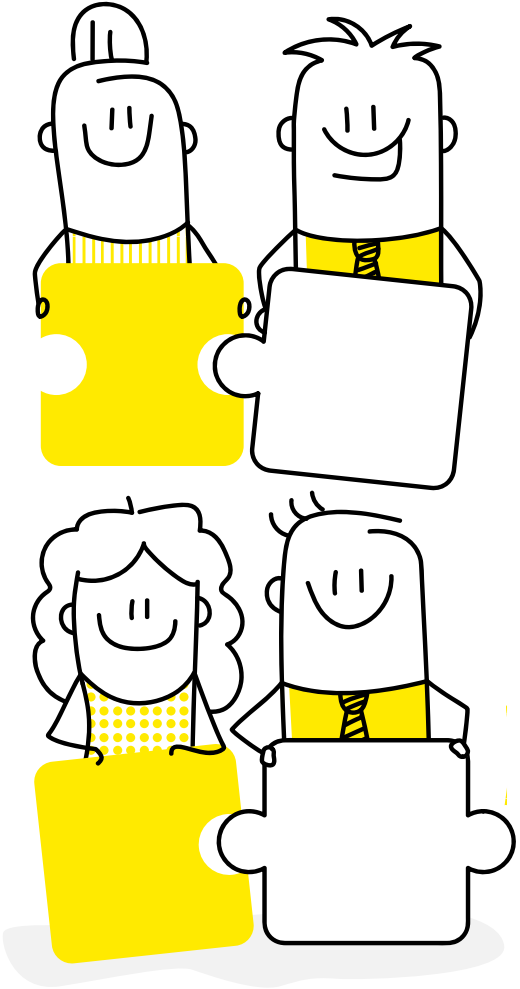
Työnantajan huolet osatyökykyisen palkkaamisessa (Leinonen 2022)

Työelämäosallisuus

Työelämässä osallisuus on jotain, joka koskee meitä kaikkia. Se on kuulumista ja kuulluksi tulemista ja se rakentuu vuorovaikutuksessa työnantajan ja työntekijän kesken, koko työyhteisön myötävaikutuksella (Paikka auki, 2019). Kyseessä on työntekijän kokemus siitä, että hän on yhdenvertaisessa asemassa suhteessa muihin työntekijöihin.

Osallisuusväittämät

Seuraavalla sivulla olevat väittämät pureutuvat osallisuuden kokemuksiin nimenomaan työpaikalla ja työyhteisössä. Niiden avulla voidaan tutkia, kuinka työelämäosallisuus toteutuu työyhteisössäsi. Väittämät pohjautuvat Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kehittämään osallisuusindikaattoriin, joka perustuu THL:n tekemään tutkimustyöhön osallisuuden eri osa-alueista. (Paikka auki, 2019.)



TEHTÄVÄ

VAIHE 1. Anna uuden työntekijän tai työntekijöiden vastata alla oleviin osallisuusväittämiin
Asteikko 1 (ei lainkaan) – 4 (todella hyvin).

Tunnen, että päivittäinen työni on merkityksellistä.	1	2	3	4
Saan myönteistä palautetta työstäni.	1	2	3	4
Kuulun työyhteisöön tai itselleni tärkeään työryhmään.	1	2	3	4
Olen työssäni tarpeellinen muille ihmisille.	1	2	3	4
Pystyn vaikuttamaan oman työpäiväni kulkuun.	1	2	3	4
Tunnen, että työlläni on tarkoitus.	1	2	3	4
Pystyn työssäni tavoittelemaan minulle tärkeitä asioita.	1	2	3	4
Saan työhöni apua silloin, kun sitä (todella) tarvitsen.	1	2	3	4
Koen, että työpaikalla minuun luotetaan.	1	2	3	4
Pystyn vaikuttamaan joihinkin työympäristöni asioihin.	1	2	3	4



Vaihe 2. Pohdi miten edellä kuvattuja väittämiä voi edistää työpaikalla?
Mitkä tekijät edistävät sitä, että työntekijät voi kokea kuuluvansa työyhteisöön?

Työn aloitus, perehdytys ja työn muokkaaminen

Kun uusi työntekijä aloittaa, onko perehdytyksen alettava heti vai voisiko työn aloitukseen varata hetken aikaa? Työntekijälle voi antaa hetken aikaa tutustua työtehtäviin, työyhteisöön ja vaikkapa kahvikupin löytämiseen. Ole avoin kysymällä työntekijän toiveista, odotuksista ja tarpeista sekä kertomalla odotuksista.

Mihin tulee erityisesti kiinnittää huomiota

- perehdytysprosessin tai -ohjelman tarkasteluun ja kehittämiseen
- perehdytykseen on hyvä varata aikaa
- ohjeiden selkeyteen
- yksilöllisyyden huomioimiseen
- tuen antaminen työtehtävien tekoon
- yhteisen ymmärryksen luominen työnantajan ja työntekijän välille
- perehdyttäjän, rinnalla kulkijan tai mentorin nimeäminen
- työtehtävien määrittely ja muotoilu työ- ja toimintakyvyn mukaisiksi

Täsmätyökykyisen työntekijän työllistämisessä on hyvä muistaa yksilöllisyys kohtaamisessa ja kaikessa toiminnassa myös työhöntulovaiheen jälkeen. On kaikkien etu, että työpaikalla on sellainen muutosmyönteinen työkulttuuri ja ilmapiiri, joka sallii jatkuvasti erilaisten vaihtoehtojen ja käytäntöjen etsimisen ja hyödyntämisen.

Tämä edellyttää sitä, että kaikilla työntekijöillä on riittävästi tietoa täsmätyökykyisyydesta ja koko työyhteisö ymmärtää täsmätyökykyisen ohjaamisen peruselementit. Tällöin kaikkien on helpompi ymmärtää yksilöllisesti tehtyjä mukautuksia liittyen jonkin työyhteisön jäsenen työtehtäviin tai -aikaan, ja näin koko työyhteisön kyky joustaa ja tehdä kompromisseja kasvaa.

"OLE YMMÄRTÄVÄINEN JA KÄRSIVÄLLINEN - ANNA MINULLE HETKI AIKAA TUTUSTUA JA TOTUTTAUTUA UUTEEN TILANTEESEEN."

"MENE PEREHDYTYKSESSÄ RUOHONJUURITASOLLE. ÄLÄ OLETA, ETTÄ TIEDÄN MITÄÄN UUDESTA TYÖSTÄNI JA TYÖPAIKASTANI - KERRO KAIKKI."

"OLE YMMÄRTÄVÄINEN JA JOUSTAVA. TOIVON SINULTA ESIHENKILÖNÄ "SUMPLIMISEN TAITOA" JA "KEVEÄÄ" ASENNETTA MAHDOLLISIA ERITYIS-TARPEITANI JA ERITYISIÄ TILANTEITA KOHTAAN."

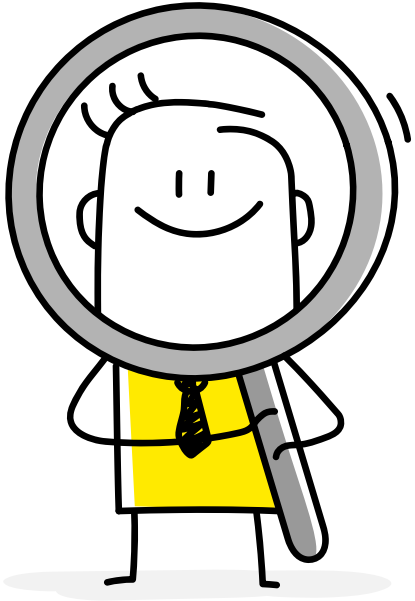
Täsmätyökykyisten nuorten toiveita työ-elämään liittyen.



Työn muokkaamisen keinoja

Työn muokkaus tai räätälöinti tarkoittaa työn sovittamista työ- ja toimintakykyä vastaavaksi. Työn räätälöinnin keinoja ovat mm. työaika- ja työjärjestelyt, työympäristön muutokset, apuvälineet ja teknologiaratkaisut, toisen henkilön antama apu sekä työn henkisen rasittavuuden hallinta. Työn muokkauksessa tai uuden työnkuvan rakentamisessa voit käyttää apuna työnkuvauslomaketta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2021), johon löytyy linkki infopaketin Lisätietoa kohdasta. Lomaketta voi käyttää apuna myös työpaikkailmoituksen laatimisessa.

Työn räätälöinnin ratkaisut voivat olla hyvinkin teknisiä, mutta tarve räätälöinnille voi kohdistua myös työn henkisen rasittavuuden hallintaan. Työn kuormittavuutta voidaan säädellä vahvistamalla voimavaroja, tarkistamalla tavoitteet ja ratkaisemalla vaikeat asiat. Loppujen lopuksi työn räätälöinti voi olla mitä vain, kunhan työt sujuvat! Kun sekä laajemmin organisaatiossa että työpaikalla on osaamista ja tahtoa etsiä erilaisia vaihtoehtoja, käytäntöjä ja ratkaisuja, avautuu samalla myös näköala osa- ja täsmätyökykyisen työvoiman tuomille mahdollisuuksille ja niiden hyödyntämiselle.



TYÖAIKAJÄRJESTELYT

- liukuva työaika
- työn rytmittäminen
- tauottaminen
- etätyön mahdollisuus
- osa-aikainen työ

TYÖJÄRJESTELYT

- työtehtävien rajaus tai muokkaus
- työprosessien tarkennus
- työntekijöiden välisistä työnjaoista sopiminen

TYÖYMPÄRISTÖN MUUTOKSET

- esteettömyys
- työpisteiden, työtilojen ja työvälineiden muutokset

APUVÄLINEET & TEKNOLOGIARATKAISUT

- tietokoneen käyttöä helpottavat erikoisohjelmat
- käyttöliittymän muutokset
- saneleminen näppäimistöllä kirjoittamisen sijaan
- vastamelukuulokkeet
- työkorkeuden säätö

TOISEN HENKILÖN ANTAMA APU

- työkaverin antama apu
- henkilökohtainen avustaja
- tulkkipalvelu

Työn oppiminen ja palaute

Kun uusi työntekijä on saanut riittävän ja yksilöllisiin tarpeisiin vastaavan perehdytyksen, alkaa varsinainen työn oppiminen. Tässä vaiheessa on tärkeää, ettei työntekijä jää yksin työn oppimisen haasteiden kanssa, vaan hänellä on joku työyhteisön jäsen, joka on läsnä, saatavilla ja antaa tarvittaessa tukea ja kannustusta.

Keinoja tukea työn oppimista

- työyhteisöstä nimetä uudelle työntekijälle mentori, joka on tukena myös perehdytyksen jälkeen
- uudelle työntekijälle järjestää säännöllisiä ja ennalta sovittuja palautekeskusteluja? (Esimerkiksi työnaloituskeskustelu, jossa sovitaan tehtävistä ja tavoitteista -> palautekeskustelu, jossa seurataan tavoitteiden toteutumista ja sovitaan uusista tavoitteista jne.)
- turvallinen ja luottamuksellinen työilmapiiri, jossa kaikenlaisille kysymyksille ja oppimisenpaikoille on tilaa
- palautteen antaminen ja saaminen palautetta - vain sillä tavoin työntekijä voi tietää täyttääkö työnantajan odotukset ja toimiiko niiden mukaisesti, ja näin kehittyä työntekijänä.

Täsmätyökykyisten nuorten toiveita työelämän liittyen

"HALUAN TIETÄÄ MITÄ MINULTA ODOTETAAN - KERRO ODOTUKSISTASI."

"ERITYISTARPEISTANI HUOLIMATTA OLEN HYVÄ TYÖNTEKIJÄ. ARVOSTA OSAAMISTANI JA YMMÄRRÄ, ETTÄ HALUAN TODELLA KEHITTYÄ TYÖSSÄNI. ANNA PALAUTETTA."



ESIMERKKI

Kierrätyskeskus Patinan toiminnan tarkoitus on edistää pitkäaikaistyöttömien työmarkkinoille kiinnittymistä. Tavoitteen saavuttamiseksi järjestetään erilaisia työllistymiseen tähtääviä tai työllistymistä tukevia palveluita, kuten työkokeilu- ja palkkatukipaikkoja sekä kuntouttavaa työtoimintaa.

Kaikessa toiminnassa määritellään yksilöllisesti jakson tavoitteet ja toteutus sekä huomioidaan asiakkaan kokonaistilanne. Otetaan huomioon asiakkaan tämänhetkinen tilanne, koulutus, suunnitelmat ja toiveet siitä, mitkä tehtävät kiinnostavat. Työtehtävät määritellään ja muotoillaan jokaisen työ- ja toimintakyvyn mukaisiksi. Työhön tarjotaan yksilöllinen perehdytys, työtehtävien räätälöinti sekä tuki työtehtävistä suoriutumiseen.

Uusia valmennettavia tulee tiheällä aikavälillä ja tämä vaatii työyhteisöltä hyvää vastaanottokykyä, avoimuutta ja joustavuutta.

”Meillä on äärimmäisen kunnioittava ilmapiiri. Tiedämme, että jokaisella on haasteita, mutta me olemme täällä yksilöinä yhdessä. Meillä moninaisuus on normaalia, oli se sitten mitä tahansa.”

Marjut Kinnunen, yksikönpäällikkö
Kierrätyskeskus Patina, Harjulan setlementti ry

Lisätietoa

Esteetön rekrytointi:
http://esteetonrekrytointi.fi/
(Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö sr, Vamlas 2022)

Iisisti töihin -opas osatyökykyisen henkilön työllistämiseen työtä muokkaamalla:
thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/iisisti-toihin-opas
(Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022)

Keinoja työn mukauttamiseen työnantajalle:
tyomarkkinatori.fi/tyonantajat-ja-yrittajat/tyoyhteiso/hyvinvoiva-tyoyhteiso/keinoja-tyon-mukauttamiseen-tyonantajalle
(Työmarkkinatori 2022)

Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa?:
https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinnissa
(Työterveyslaitos 2023)

Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle:
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163976/TEM_oppaat_2022_1_04042022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
(Työ- ja elinkeinoministeriö 2022)

Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointitesti:
https://monimuotoisuusarviointi.fi-r.seravo.com/itsearviointityokalu/
(Fibs 2021)

Osatyökykyisen työntekijän työnkuvauslomake:
https://thl.fi/documents/10531/6137406/THL_tyonkuvauslomake_A4_saavutettava.pdf/90e00e25-118c-c7c6-17b0-95d5d65e348c?t=1649658778359
(Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021)

Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuus:
https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyonantajan-velvollisuudet/tasa-arvosuunnitelma-ja-yhdenvertaisuus/
(Yrittäjät 2023)

Työkaluja moninaisuuden kehittämiseen:
https://vanha.karelia.fi/fi/moni-toimii/
(Karelia ammattikorkeakoulu 2018)

Työnantajat - Kela etuudet ja korvauksia työnantajalle:
kela.fi/tyonantajat
(Kansaneläkelaitos 2023)

Työkyvyn kartoittaminen:
tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/ura-ja-tyosuhde/tyokyvyn-kartoittaminen
(Työmarkkinatori 2023)

Vamman tai sairauden vaikutus työkykyyn (osatyökykyisyys):
tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/ura-ja-tyosuhde/vamman-tai-sairauden-vaikutus-tyokykyyn-osatyokykyisyys
(Työmarkkinatori 2023)

Vastuullisuustietoa yrityksille:
http://vastuullisuusraportti.fi/
(Vastuullisuusraportti.fi)

Lähteet

AMEO. 2021. Ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkosto. Olemme täsmätyön puolestapuhujia!
Viitattu 21.12.2022.
Saatavissa https://ameo.fi/vaikuttaminen/kannanotot/

Etna-verkosto. Etninen tasa-arvo työelämässä. Tunnista ennakkoluulosi. Viitattu 30.1.2023.
Saatavissa http://www.etna.kaapeli.fi/ennakkoluulot.htm

Fibs. 2021. Monimuotoisuusarviointi. Itsearviointityökalu. Viitattu 21.12.2022.
Saatavissa https://monimuotoisuusarviointi.fi-r.seravo.com/itsearviointityokalu/

Härkönen, L-K & Visti, A. 2005. Mosaiikki. Erilaisuus vahvuudeksi. Tasa-arvo- ja moninaisuustyön ABC. Tykes-raportteja 42, Helsinki.
Viitattu 3.1.2023.
Saatavissa https://docplayer.fi/289580-Tasa-arvo-ja-moninaisuustyon-abc.html

Hörkkö, N. & Vilkki, E. 2022. Täsmätyökykyiset työelämään: digitaaliset julkaisut työnantajille. Viitattu 21.12.2022.
Saatavissa https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022112423894

Kansaneläkelaitos. 2023. Työnantajat. Viitattu 30.1.2023.
Saatavissa https://www.kela.fi/tyonantajat

Karelia ammattikorkeakoulu. 2018. Moni toimii – työkaluja moninaisuuden kehittämiseen. Viitattu 3.1.2023.
Saatavissa https://vanha.karelia.fi/fi/moni-toimii/

LAB-ammattikorkeakoulu. 2022. ASKELMAT – Askel askeleelta osallisuuspolku Päijät-Hämeessä. Viitattu 30.1.2023.
Saatavissa https://lab.fi/fi/projekti/askelma

Leinonen, P. 2022. Työnantajan huolet osatyökykyisen palkkaamisessa. Esitys Miksi työnantaja ei palkkaa osatyökykyistä? -webinaarissa 24.8.2022

Lopponen, K. & Hyväri, K. 2023. Esteettömän rekrytoinnin tarkistuslista. Hämeen TE-toimisto.
Saatavana tekijöiltä.

Moisanen, K. 2015. Osaamisen johtamisen ja moninaisuusjohtamisen kautta kohti moninaisuusosaamisen johtamista. Teoksessa Punta-Saastamoinen, M-L. (toim.) Moninaisuusosaamisen johtaminen – voimavara työyhteisöjen kehittämisessä. Kajaanin Ammattikorkeakoulun julkaisuja. 4-10. Viitattu 3.1.2023.
Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/100357/maijaliisa_puntasaastamoinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paikka auki. 2019. Osallisuus. Viitattu 30.1.2023.
Saatavissa https://www.paikka-auki.fi/osallisuus/

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Osatyökykyisyys. Viitattu 5.1.2023.
Saatavissa https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Osatyökykyisen työntekijän työnkuvauslomake. Viitattu 21.12.2022.
Saatavissa https://thl.fi/documents/10531/6137406/THL_tyonkuvauslomake_A4_saavutettava.pdf/90e00e25-118c-c7c6-17b0-95d5d65e348c?t=1649658778359

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022. Iisisti töihin – opas. Viitattu 21.12.2022.
Saatavissa https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/iisisti-toihin-opas

Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti. 2022. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun Yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.1.2023.
Saatavissa https://oppimateriaalit.jamk.fi/tyohonkytkeytyvakuntoutus/

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle. Julkaisu.
Viitattu 30.1.2023.
Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163976/TEM_oppaat_2022_1_04042022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. Työllisyyskatsaus, joulukuu 2022. Viitattu 30.1.2023.
Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164575/TKAT_Joulu_2022.pdf

Työmarkkinatori. 2022. KEHA-keskus. Viitattu.
Saatavissa https://tyomarkkinatori.fi/

Työterveyslaitos. 2021. Työkyky. Viitattu 5.1.2023.
Saatavissa https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky

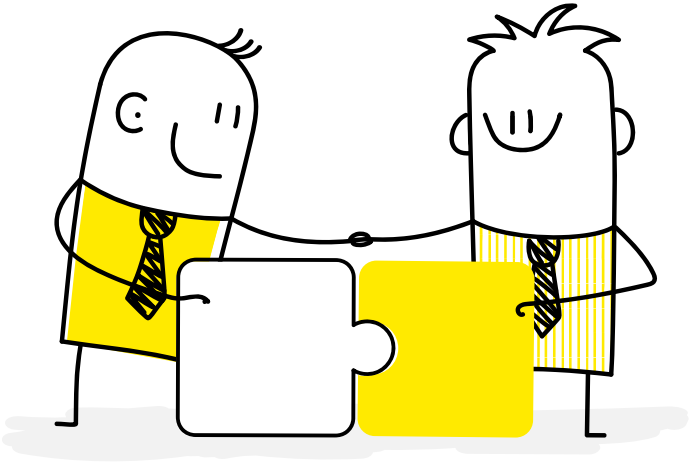
Työterveyslaitos. 2023. Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa? Viitattu 3.2.2023.
Saatavissa https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinnissa

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö sr, VAMLAS. 2022. Esteetön rekrytointi. Viitattu 29.12.2022.
Saatavissa http://esteetonrekrytointi.fi/

Vastuullisuusraportti.fi. 2019. Vastuullisuustietoa yrityksille. Viitattu 3.2.2023.
Saatavissa http://vastuullisuusraportti.fi/

Yrittäjät. 2023a. Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuus. Viitattu 30.1.2023.
Saatavissa https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyonantajan-velvollisuudet/tasa-arvosuunnitelma-ja-yhdenvertaisuus/

Yrittäjät. 2023b. Yritysvastuu. Viitattu 3.2.2023.
Saatavissa https://www.yrittajat.fi/tietopankki/liiketoiminta/yritysvastuu/



LAB-ammattikorkeakoulu
ISBN 978-951-827-441-7 (PDF)
ISBN 978-951-827-442-4 (painettu)