

Nina Nevala | Mirrka 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 tyypillisistä prosesseista.

Yksilölliset ja parhaat neuvot omaan tilanteeseesi saat aina omasta työterveyshuollosta, työ- ja elinkeino-toimistosta (TE-toimisto), Kelasta, terveyskeskuksesta, työeläkelaitoksesta, oppilaitoksesta tai omalta työkykykoordinaattoriltasi.



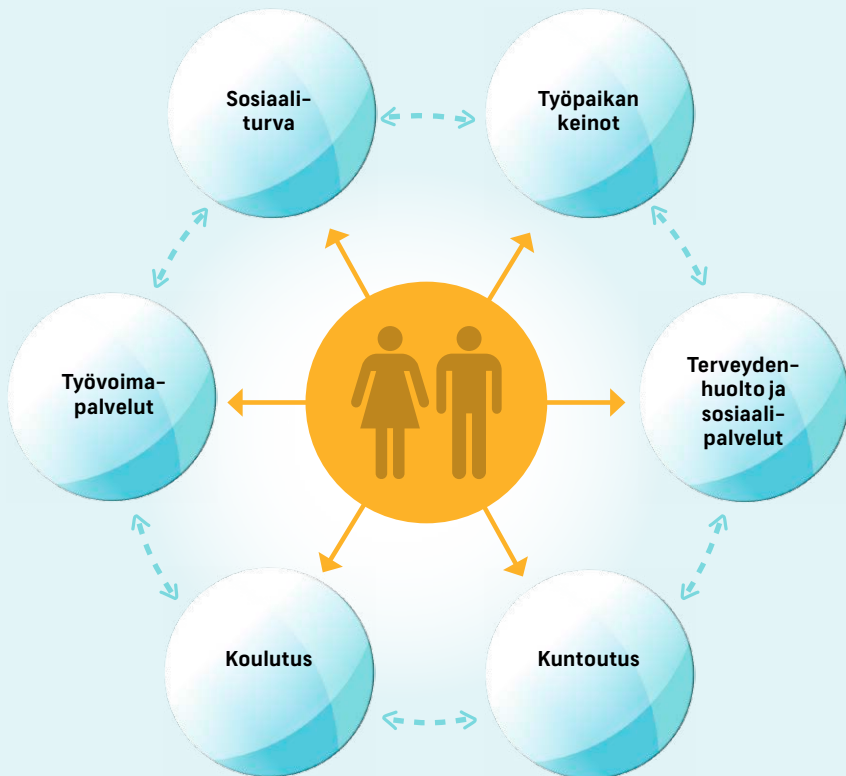
▶ *Tulevaisuuden työelämä on monimuotoinen ja arvostava.*

▶ *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 asiakkaan tarpeiden mukaisen palvelujen, keinojen ja etuuksien kokonaisuuden.



Työkykykoordinaattori

Kuka hän on?

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

Mitä hän tekee?

Työkykykoordinaattori antaa tietoja, neuvoo ja ohjaa asiakasta työllistymiseen ja työssä jatkamiseen liittyvissä asioissa. Hän auttaa asiakasta palvelujen, taloudellisten tukien ja etuuksien yhdistämisessä ja niiden hakemisessa.

Mistä hänet tavoittaa?

Työkykykoordinaattori voi työskennellä esimerkiksi TE-toimistoissa, työpaikan henkilöstöpalveluissa (HR), sosiaalipalveluissa, työterveyshuollossa tai oppilaitoksissa.

Millaista osaamista hänellä on?

Työkykykoordinaattori tuntee työpaikan, terveyden- ja sosiaalihuollon, kuntoutuksen, koulutuksen, työvoimahallinnon ja sosiaaliturvan palvelut, keinot ja etuudet. Hän tuntee myös esimerkiksi vakuutus- ja eläketurvan.

Kuka pääsee hänen asiakkaakseen?

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

Miten hän ohjaa asiakastaan?

Työkykykoordinaattori ja asiakas keskustelevat asiakkaan nykyisestä tilanteesta ja tulevaisuuden työelämätoiveista. He pohtivat yhdessä työllistymisen tai omassa työssä jatkamisen vaihtoehtoja.

Mitä hyötyä hänen palveluistaan on?

Työkykykoordinaattori auttaa asiakasta löytämään reittejä työuralla eteenpäin. He etsivät yhdessä ratkaisuja, joiden avulla asiakas voi jatkaa omassa 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 yritys, järjestö, kunta tai valtio.

Miten työkokeiluprosessi etenee?

1. Työkokeilun järjestäjä tai työkykykoordinaattori ottaa yhteyttä työnantajaan. Hän kertoo työkokeilusta, sen hyödyistä ja siitä, miten työkokeilu etenee.
2. Työkokeilija ja työkokeilun järjestäjä käyvät tutustumassa työpaikkaan ja sopivat työkokeilun aloittamisesta.
3. Työnantaja ja työkokeilun järjestäjä laativat yhdessä kirjallisen työkokeilusopimuksen. Työkokeilun kesto vaihtelee työntekijän tilanteen mukaan, mutta se voi olla enintään 12 kuukautta ja samalla työnantajalla enintään kuusi kuukautta.
4. Työkokeilun järjestäjä vastaa työkokeilijan vakuutuksista. Työnantaja vastaa terveellisistä ja turvallisista työolosuhteista. Työkokeilussa oleva henkilö ei ole työsuhteessa työkokeilupaikan tarjoajaan.
5. Työkokeilija ja työnantaja sopivat työyhteisön informoinnista. Työkokeilijan luvalla työnantaja saa kertoa työkokeilun syystä. Työnantaja voi sanoa, että henkilön terveydentilan takia työssä tehdään järjestelyjä esimerkiksi työaikaan tai työympäristöön.
6. Työkokeilu alkaa. Alkupalaverissa sovitaan tavoitteet, tehtävät, työjärjestelyt ja seuranta työnantajan, työkokeilijan ja järjestäjän kesken. Työkokeilun ajan saa pääsääntöisesti samaa etuutta kuin työttömänä, mutta työkokeilun järjestäjä voi korvata matkakustannuksia tai työkokeilija voi saada kulukorvausta.
7. Esimies perehdyttää työkokeilijan.
8. Työtehtäviä otetaan haltuun vähitellen. Tarvittaessa voidaan käyttää työkykykoordinaattorin tai työvalmentajan palveluja. Työaikaa voidaan lisätä vähitellen 4 tunnista 8 tuntiin esimerkiksi kahden viikon välein tunti kerrallaan. Myös työtehtäviä voidaan ottaa haltuun vähitellen tai työympäristössä voidaan tehdä muutoksia.
9. Tilanne arvioidaan ja mahdollinen jatko suunnitellaan työkokeilun puolivälissä.
10. Työkokeilun päättyy. Työnantaja, työkokeilija ja työkokeilun järjestäjä tekevät yhdessä arvioinnin.
11. Työnantaja lähettää työkokeilusta kirjallisen arvioinnin työkokeilun järjestäjälle.



Palkkatuki

■ Palkkatuki on tuki, joka 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 työkyvykoordinaattorin avustuksella. Jos työntekijällä on Duuni- tai Sanssi-kortti, se kertoo, että työntekijä on oikeutettu palkkatukeen. Korttia ei kuitenkaan ole pakko olla. Työnantaja voi myös avoimesta työpaikasta ilmoittaessaan kertoa, voisiko hän palkata henkilön, joka saattaa tarvita tukea työsuhteen alussa.
3. TE-toimiston asiantuntija tai työkyvykoordinaattori 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. Palkkatuki on veronalaista tuloa.
5. Työnantaja hakee palkkatukea sähköisesti TE-hallinnon Yrityksen ja työnantajan oma asiointi -palvelussa, missä voi myös seurata hakemuksen käsittelyn etenemistä.
6. TE-toimisto tarkistaa palkkatuen myöntämisedot ja tekee päätöksen palkkatuen maksamisesta. Palkkatuen määrä ja sen kesto lasketaan TE-toimistossa jokaisen kohdalla erikseen.
7. Kun myöntävä päätös palkkatuesta on tullut, työsuhde voi alkaa.
8. Työnantaja hakee palkkatuen maksatusta jälkikäteen ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksesta (KEHA-keskus) omalta maksatusalueeltaan sähköisesti Yrityksen ja työnantajan oma asiointi -palvelussa. Ensimmäiseen maksatushakemukseen liitetään kopio työsuopimuksesta.
9. Jos palkkatuelle haetaan jatkoa, sitä on haettava ennen tukijakson päättymistä, sillä työsuhteeseen ei saa tulla keskeytyksiä palkkatukijaksojen välillä.



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 mukautuksen.
6. Työntekijä, työnantaja ja työterveyshuolto arvioivat joko itsenäisesti tai yhteisissä tapauksissa, 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 Ura-järjestelmään.



Työolosuhteiden mukauttaminen

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

Miten työolosuhteita mukautetaan?

1. Työntekijä, työnantaja tai työterveyshuolto havaitsee, että työolosuhteita on mukautettava, jotta työntekijä voi mahdollisimman hyvin työskennellä terveydellisistä rajoitteista huolimatta. Mukautustarve voidaan havaita työtilanteessa, työterveysneuvottelussa, työterveyshuollossa tai muualla terveydenhuollossa, osasairauspäivärahalle siirryttäessä tai sairauslomalta työhön palatessa.
2. Työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto suunnittelevat yhdessä henkilön työkykyä vastaavan ratkaisun. Suunnittelussa he voivat hyödyntää tietopankkeja ja ratkaisukuvauksia.
3. Työnantaja voi tarvittaessa hakea ratkaisuun ulkopuolista rahoitusta esim. työolosuhteiden järjestelytukea. Työntekijä voi anoa henkilökohtaista apuvälinettä terveyskeskuksesta, keskussairaalasta tai Kelasta.
4. Työnantaja toteuttaa ratkaisun. Työntekijä kokeilee, miten työolosuhteiden mukauttaminen vaikuttaa hänen työhönsä ja työssä jaksamiseensa. Työntekijä, työnantaja ja työterveyshuolto arvioivat ratkaisua ja tarkentavat sitä.
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, työnantaja henkilöstöhallinnon rekistereihin ja TE-toimisto asiakkaan tietoihin Ura-järjestelmään.



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, ettei osa-aikainen työskentely vaaranna työntekijän terveyttä tai toipumista 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. Työnantaja, työntekijä ja työterveyslääkäri taapaavat 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.
3. Työterveyslääkäri laatii B-lausunnon osasairauspäivärahahakemuksen tekemistä varten Kelaan. Työnantaja tekee Kelalle oman ilmoituksen työntekijän kanssa sovitusta lyhennetystä työajasta ja osasairauspäivärahakaudella maksettavasta palkasta. Osa-sairauspäivärahaa voidaan maksaa 12–120 arkipäivältä. Täyttä sairauspäiväpäivärahaa voidaan maksaa enimmillään 300 arkipäivältä. Osasairauspäivärahapäivät eivät vähennä täysien sairauspäivärahapäivien määrää.
4. Oikeus osasairauspäivärahaan syntyy, kun työntekijä on sairastumispäivän jälkeen vähintään 9 arkipäivää täydellä sairauslomalla. Työnantaja maksaa työehtosopimuksesta riippuen hänelle tältä ajalta normaalia palkkaa.
5. Kun työntekijä aloittaa osa-aikaisen työn, hän saa 40–60 % palkastaan sen mukaan, miten he sopivat työnantajan kanssa työajasta. Kela maksaa osasairauspäivärahaa 50 % normaalista sairauspäivärahasta. Eli jos työntekijä tekee tavanomaisen 37 tunnin sijasta 20 tunnin työviikko (= 54 % normaalista työajasta), maksaa Kela hänelle 50 % tavanomaisesta sairauspäivärahasta.
6. Työntekijä voi laskea Kelan sivuilla olevalla laskurilla, miten osasairausloma vaikuttaa hänen tulotasoonsa www.kela.fi/osasairauspaivaraaha



Osatyökyvyttömyyseläke

■ Osatyökyvyttömyyseläke on tarkoitettu henkilölle, jonka työkyky on heikentynyt sairauden vuoksi mutta joka selviää kevyemmästä tai osa-aikaisesta työstä. Työntekijä voi hakea osatyökyvyttömyyseläkettä ollessaan joko kokoaikatyössä tai työttömänä. ■ Työntekijä voi siirtyä osatyökyvyttömyyseläkkeelle suoraan työstä eli sen myöntäminen ei edellytä sairauspoissaoloa. Osatyökyvyttömyyseläkkeen myöntäminen edellyttää kuitenkin, että hakijan ansiotasoa 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 tietyin ajan kuluksena, hänelle voidaan myöntää **määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke eli osakuntoutustuki**. Sitä voidaan myöntää myös työhön palaamisen tukemiseksi.

Miten osatyökyvyttömyyseläkettä haetaan?

1. Työntekijä ottaa yhteyttä työterveyslääkariin tai hoitavaan lääkäriin, joka kirjoittaa hakemuksen liitteeksi B-lausunnon.

2. Työntekijä hakee osatyökyvyttömyyseläkettä oman työeläkelaitoksensa kautta. Kelan eläkkeisiin ei kuulu osatyökyvyttömyyseläkettä. Henkilö voi hakea ensin työeläkelaitokselta osatyökyvyttömyyseläkkeen ennakkopäätöstä. Se tarkoittaa, että myönteisen päätöksen saatuaan henkilö voi miettiä 9 kuukautta, haluaako hän siirtyä osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja sopia työnantajan kanssa tarkemmista työjärjestelyistä.

3. Hakemusta varten tarvitaan terveydentilaa selvittävän B-lausunnon ohella tietoja muun muassa omaan 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. Ratkaisua tehtäessä otetaan aina huomioon henkilön kokonaistilanne. Ratkaisua on tekemässä muun muassa asiantuntijalääkäri, joka arvioi henkilön jäljellä olevan työ- ja toimintakyvyn B-lausunnon ja muiden tietojen perusteella. Ratkaisuun vaikuttavat työn vaatimukset, työssä suoriutumisen sekä mahdollisuus toipua työkykyiseksi. Samalla selvitetään, onko henkilöllä mahdollisuus ammatilliseen kuntoutukseen.

5. Myönteisen päätöksen jälkeen henkilö voi jatkaa työntekoa niin, että hänen ansionsa ovat enintään 60 % työkyvyttömyyttä edeltäneestä vakiintuneesta ansiotasosta.

ta. Tällöin työntekijä ja työnantaja sopivat yhdessä osa-aikatyön järjestelyistä. Henkilö voi myös ilmoittautua TE-toimistoon työttömäksi työnhakijaksi (osa-aikainen työ) tai hän voi lopettaa työnteen kokonaan.

6. Ennakkopäätöksen saatuaan osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea on haettava maksuun lomakkeella Ilmoitus osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymisestä. Tämän jälkeen henkilö saa varsinaisen maksamista koskevan eläkepäätöksen.

7. Jos henkilö saa kielteisen päätöksen, hän voi hakea päätökseen muutosta valittamalla päätöksestä kirjallisesti työeläkeasioiden muutoksenhakulautakuntaan 30 päivän kuluessa siitä, kun hän on saanut päätöksen.



Työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättäminen

■ Henkilö voi tehdä työtä satunnaisesti tai pidempiaikaisesti myös ollessaan työkyvyttömyyseläkkeellä. Tämä ei johda eläkkeen menettämiseen. ■ Työkyvyttömyyseläkkeellä ollessa 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, työntekijä voi pyytää eläkkeensä tarkistamista osatyökyvyttömyyseläkkeeksi (ansiotason muutos on pysyvämpi) tai jättää eläkkeen lepäämään, jolloin ansaintaraja ei ole lainkaan. Myös osatyökyvyttömyyseläkkeen voi jättää lepäämään.

Miten työkyvyttömyyseläke jätetään lepäämään?

1. Työantaja ja työntekijä sopivat työn aloittamisesta. Henkilö 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, eläke jää lepäämään sen kuukauden alusta jona työskentely alkaa. Työkyvyttömyyseläkkeen maksaminen keskeytyy ja työkyvyttömyyseläke jätetään lepäämään, jos eläkkeensaaja on ansiotyössä ja hänen työansionsa ylittävät eläkepäätoksella ilmoitetun ansaintarajan. Työeläkelaitoksissa noudatetaan sitä ansaintarajaa, joka on eläkkeensaajalle suurempi – joko 40 % vakiintuneesta ansiotasosta tai työhön paluun edistämislain mukainen vähimmäis-ansaintaraja 743,84 euroa /kk (2016).
4. Työntekijä tarkistaa, miten työnteko vaikuttaa verotukseen ja hänen saamiinsa tukiin (esim. asumistuki).
5. Työstä karttuu eläkettä 1,5 % vuosiansioista.
6. Työntekijän on pidettävä eläkettä lepäämässä yhtäjaksoisesti vähintään kolme kuukautta tai enintään kaksi vuotta joko toistaiseksi tai määräajaksi. Eläkkeen voi jättää lepäämään useamman kerran, kunhan välissä on taukoa vähintään yksi kuukausi.
7. Jos henkilö 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 ansiorajojen, työkyvyttömyyseläkkeen maksaminen aloitetaan uudelleen työntekijän ilmoituksesta.



Katse tulevaisuuteen

– Osatyökykyiset työssä vuonna 2020

■ 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 kykenevät näkemään jokaisen ihmisen vahvuudet, he suhtautuvat myönteisesti työn mukautukseen ja työnkuvia mietitään tarpeen mukaan uudella tavalla.

Osatyökykyisillä on enemmän mahdollisuuksia työntekoon. Osa-aikatyön tekemisestä on tullut yleisem-

pää. Osa-aikatyö kannattaa, koska palkan ja sosiaaliturvan yhteensovittaminen on joustavaa. Vammaisryittäjien asema on parantunut.

Osatyökykyiset saavat laadukkaita palveluja. Apuna on työkykykoordinaattoreita, jotka työskentelevät monilla sektoreilla ja monissa organisaatioissa. Heidän palveluitaan on kenen tahansa helppo saada. Myös yhä useampi ammattilainen on tietoinen työkykyyn liittyvistä asioista. He toimivat asiakaslähtöisesti ja heidän työotteensa on ennaltaehkäisevä.

Osatyökykyisyys otetaan huomioon myös kouluissa ja oppilaitoksissa. Erilaiset oppijat huomioidaan opetusta järjestettäessä. Opiskelu on

esteetöntä ja siihen saa tarvittaessa tukea. Osatyökykyyn liittyvät asiat otetaan osaksi opetusta ja koulutusta niin, että tieto työkyvystä välittyy yhä useammalle.

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

Jokainen tekee töitä omien voimavarojensa mukaan, sellaista työtä ja sellaisia työaikoja, jotka sopivat juuri hänen tilanteeseensa.

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