

Työnantajayhteistyö – Toimivin tie täsmätyökykyisten työllistymisessä

Työkykykoordinaattorit ovat yhdessä työnantajien kanssa etsineet ja luoneet täsmätyökykyisille sopivia työpaikkoja ja auttaneet löytämään työlle tekijöitä. Tämä työ vaatii aikaa ja erityisosaamista. TE24-uudistuksessa on mahdollisuus kehittää edelleen uusia vaikuttavia toimintatapoja. Palveluja kannattaa jatkossakin kehittää yhteistyössä ja työnantajien tarpeista lähtien. TE-toimistoissa työskennelleet työkykykoordinaattorit ovat olleet tärkeä lenkki tässä yhteistyössä ja siitä lenkistä kannattaa pitää huolta myös TE24-uudistuksessa.



Kirjoittanut Uudenmaan TE-toimiston viestintä <

<https://tyotanakyvissa.fi/author/tomi-oravainente-toimisto-fi/>>



2.12.2024 < <https://tyotanakyvissa.fi/tyonantajayhteistyö-toimivin-tie-tasmatyökykyisten-työllistymisessä/>>



Kirjoittajat: Alue työkykykoordinaattorit, **Marja Hiissa, Tanja Kontiainen, Marjaana Pitkänen-Pääkkönen, Henna-Marita Salmensuu & Carita Virtanen**

TE24-uudistuksessa työllisyyden edistämisen kokonaisuuden yhteistyötä tarkastellaan usein ekosysteemin näkökulmasta ja termein. Työllisyydenhoidon ekosysteemi koostuu yhteyksistä työnantajiin, koulutuspalveluihin, elin- ja asuinympäristöön, sosiaaliturvaan ja terveydenhuoltopalveluihin.

Uudistuksessa on mahdollisuus kehittää uusia toimintatapoja, jotka tuottavat vaikuttavia ratkaisuja.

Täsmätyökykyisten työllistymisessä keskeistä on työnantajapalveluiden kehittäminen yhteistyössä työnantajien kanssa. Palveluja kannattaa kehittää yhteistyössä ja työnantajien tarpeista lähtien.

Vuonna 2023 päättyneen *Työkykyohjelman* yhtenä TEM:n (työ- ja elinkeinoministeriö) toimenpiteistä oli työkykykoordinaattoreiden lisääminen TE-toimistoihin.

Yleisenä onnistumisena Työkykyohjelman loppuraportissa mainittiin muun muassa työnantajien kiinnostuksen lisääntyminen osatyökykyisiä kohtaan.

Työkykykoordinaattoritoiminnalla saatiin onnistuneita työllistymisiä. Työkykyohjelman loppuraportin suosituksissa mainitaankin muun muassa työkykykoordinaattorin roolin huomioiminen TE-palvelu-uudistuksessa henkilöstösiirtoja mietittäessä.

Työkykyohjelman ulkoisen arvioinnin loppuraportin mukaan työkykykoordinaattoreiden toimenkuvasta olisi hyvä tehdä suositus järjestäjille. Näin turvattaisiin toiminnan jatkuvuus.

Työkykykoordinaattorien ja työnantajien yhteistyö

Työnantajat tarvitsevat usein konkreettista apua ja tukea täsmätyökykyisten työllistämisessä. Työnantajilla ei välttämättä ole tietoa yrityksille myönnettävistä tukimahdollisuuksista tai heillä ei ole aikaa niitä selvittää ja hakea.

Työnantajat kokevat, että erilaiset taloudelliset tuet, varsinkin työsuhteen alussa, ovat erittäin tärkeitä. Myös työpaikalle annettu tuki koetaan tärkeäksi, jotta työntekijän työsuhteen alku ja perehdytys saadaan mahdollisimman helpoksi.

Täsmätyökykyisen palkkaamisen tulisikin olla mahdollisimman helppoa, jotta työnantajat eivät turhautuisi byrokratian rattaissa.

Oikean tiedon lisääminen työsuhteisiin liittyvistä etuuksista onkin yksi keskeinen keino, jolla voidaan vaikuttaa täsmätyökykyisten työllistämisen kysyntään.

Työvoimahallinnossa toimivat työkykykoordinaattorit ovat jo pitkään tukeneet työnantajia rekrytoinneissa ja neuvoneet työn räätälöintiin liittyvissä asioissa. Palvelut ovat maksuttomia työnantajille.

Samalla työkykykoordinaattorit ovat edistäneet monimuotisen työelämän kehittymistä ja mahdollistaneet monelle jo työssä olevalle työn säilyttämisen tilanteessa, jossa hänen työkykynsä on alentunut.

Työkykykoordinaattorien työn merkitys on ja on ollut siinä, että työnantajilla ja erityisesti pienyrittäjillä on ollut mahdollisuus käyttää heidän palvelujaan silloin, kun he niitä tarvitsevat. Yrittäjä on voinut keskittyä oman bisneksensä tekemiseen luottaen siihen, että hänellä on tiedossa täsmäapua täsmätyökykyisten rekrytointiin ja saatavilla tietoa täsmätyökykyisten rekrytointiin liittyvistä taloudellisista eduista.

Työkykykoordinaattorit ovat etsineet ja luoneet yhdessä työnantajien kanssa täsmätyökykyisille sopivia työpaikkoja ja auttaneet löytämään työlle tekijöitä. Tähän työhön keskittyminen on edistänyt täsmätyökykyisten työhön pääsyä ja työssä pysymistä sekä auttanut työnantajia saamaan

motivoituneita ja osaavaa työvoimaa oman tuottavuutensa kasvattamiseen.

Työkykykoordinaattorin tehtävän tavoitteisiin kuuluu myös koko työyhteisön tukeminen ja huomion kiinnittäminen täsmätyökykyisen työssä pysymiseen.

Työyhteisö tarvitsee tietoa erityisjärjestelyistä ja/tai mukautuksista, jotta täsmätyökykyisen työllistyminen saadaan sujumaan mahdollisimman joustavasti.

Tuki työnantajalle

Työnantajille täsmätyökykyisen palkkaamiseen tarkoitettuja taloudellisia tukia ovat palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki.

Palkkatuetun työn tarkoituksena on edistää työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Työolosuhteiden järjestelytuki on tarkoitettu ensisijaisesti vammasta tai sairaudesta johtuvan haitan poistamiseksi tai haitan vähentämiseksi räätälöimällä tehtäviä. Tähän keinovalikoimaan voi kuulua myös toisen työntekijän antama apu. Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan käyttää myös työsuhteessa olevan henkilön työn säilyttämisen tukemiseksi.

Vähän tiedetty ja käytetty mahdollisuus on henkilöasiakkaan toimittama todistus suurtyönantajalle. Kun täsmätyökykyinen työnhakija on työllistymässä suurtyönantajan palvelukseen ja hän toimittaa työnantajalle todistuksen

osatyökykyisyydestään, työntekijän mahdolliseen työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen liittyvät riskit pienenevät työnantajan osalta.

Työkykykoordinaattorit luovat kontakteja yrityksiin tavoitteellisesti muun muassa markkinoimalla työnmuotoilun keinoja esimerkiksi *Ratko-menetelmää*.

Työhönvalmentaja tarjoaa henkilökohtaista tukea esimerkiksi työsuhteen alussa. Hän tukee työntekijää, työnantajaa ja työyhteisöä kaikissa työhön liittyvissä kysymyksissä sekä opastaa vaikkapa palkkatuen hakemisessa.

Työhönvalmentajan tuella työsuhde räätälöidään sellaiseksi, että työntekijän kyvyt kohtaavat työnantajan tarpeet.



Kuvassa vasemmalta: **Carita Virtanen** (Varsinais-Suomi, Satakunta, Pirkanmaa), **Marjaana Pitkänen-Pääkkönen** (Pohjois-Savo, Etelä-Savo, Pohjois-Karjala), **Marja Hiissa** (Pohjois-Pohjanmaa, Kainuu ja Lappi) **Henna-Marita Salmensuu** (Uusimaa, Häme, Kaakkois-Suomi) ja **Tanja Kontiainen** (Etelä-Pohjanmaa, Pohjanmaa, Keski-Suomi).

Tietoisuuden lisääminen täsmätyökykyisyydestä

Työkykykoordinaattoreilla on tärkeä rooli tietoisuuden lisäämisessä täsmätyökykyisyydestä. Täsmätyökykyisten työllistymiseen vaikuttavat edelleen oleellisesti yhteiskunnan, työnantajien ja ihmisten asenteet.

Työnantajat tarvitsevat oikeanlaista tietoa ennakkoluulojen hälventämiseksi, mutta myös yhteiskunnan asenteenmuutos on tarpeen. Paras tapa asenteiden kohentamisessa on hyvien tarinoiden jakaminen.

Työkykykoordinaattoreita toimii sekä henkilöasiakas- että yritys- ja työntajapalveluissa. Yritysyhteistyössä toimivien työkykykoordinaattoreiden työssä korostuvat yrittäjien, yrityksien ja työnantajien tarpeet. Tuolloin työssä keskeistä on muun muassa tietoisuuden lisääminen ajankohtaisista työelämäaiheista, ennakoivan työn muotoilun palvelun tarjoaminen ja yleinen ohjaus sekä neuvonta.

Työkykykoordinaattori neuvoo työnantajaa myös jo olemassa olevan henkilökunnan työkykyasioissa.

Työkykykoordinaattorin työ voi keskittyä pelkästään työllistymiseen ja yritysten palvelemiseen, sillä ajatuksella, että jokainen yritys tarvitsee yhtä paljon apua täsmätyökykyisten työllistämiseen kuin täsmätyökykyinen asiakas työllistymiseensä.

Työnantajat voisivat hyödyntää enemmän kokemusasiantuntijoita rekrytoinnin tai palkattavan työntekijän tukena. Kokemusasiantuntija voi toimia muun muassa

yhteiskehittäjänä palveluiden suunnittelussa, kehittämisessä, toteuttamisessa ja arvioinnissa sekä esimerkiksi vertais-, koulutus-, tiedotus-, vaikuttamis- ja strategiatyössä.

Työterveyshuollon rooli

Työterveyshuollolla on merkittävä rooli osatyökykyisten työntekijöiden tukemisessa ja uuden työn löytymisessä.

Työterveyshuolto tukee työntekijöitä työssä jaksamisessa ja jatkamisessa. Sen tehtävänä on järjestää kolmikantaneuvotteluja työnantajan ja työntekijän kanssa. Lisäksi työterveyshuolto selvittelee ja ohjaa työntekijää lääkinnälliseen ja ammatilliseen kuntoutukseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Yhteistyön olisi hyvä alkaa jo ennen kuin päädytään irtisanomisiin. Työkykykoordinaattorin rooli on avainasemassa edistämässä työterveyshuollon ja työllisyydenhoidon yhteistä näkemystä työntekijän työkyvystä, jotta palveluihin pääsy nopeutuu.

Työkykyä tulisi arvioida laaja-alaisesti, eikä vain huomioida sairauden aiheuttamaa työkyvyttömyyttä. Siksi on tärkeää, että työterveyshuolto on työntekijän ja työnantajan tukena kartoittamassa työntekijän kokonaistilannetta, jotta huomio kiinnittyy myös työolosuhteisiin, työntekijän osaamiseen, taitoihin sekä henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen.

Työkykyjohtamisella on yhteiskunnallinen merkitys työurien pidentämisessä ja työttömyyden ehkäisyssä.

Yhteistyöllä on suuri merkitys työkyvyn varhaisessa tunnistamisessa ja tukemisessa. Työterveyshuollon nopealla reagoinnilla voidaan työntekijän tilanteeseen puuttua oikea-aikaisesti. Työterveyshuolto tekee tiivistä yhteistyötä työnantajan ja työntekijän kanssa, kun työsuhde on vielä voimassa.

Työterveyshuolto arvioi työntekijän terveydentilaa ja toimintakykyä sekä tekee suosituksia työn muokkaamisesta ja kuntoutuksesta. Mitä paremmin työterveyshuolto on ajan tasalla työ- ja toimintakykyä ohjaavasta lainsäädännöstä sekä kuntoutuksen palvelujärjestelmästä, sitä nopeammin työntekijä ohjautuu hänelle oikeisiin palveluihin.

Hyvin toimivalla työterveyshuollolla voidaan myös ehkäistä työntekijän työttömäksi jäämistä osatyökykyisyyden vuoksi. Se edellyttää lainsäädäntöosaamista ja ohjausosaamista osatyökykyisten työntekijöiden etuuksissa.

Työkykyjohtaminen on merkittävässä asemassa hyvinvoivaa henkilökuntaa johdettaessa. Työkykyjohtamisella on yhteiskunnallinen merkitys työurien pidentämisessä ja työttömyyden ehkäisyssä.

Ennaltaehkäisevä ja kuntouttava toiminta tukee työntekijöiden jaksamista ja ehkäisee pitkiä poissaoloja sekä työkyvyttömyyden syntymisen.

Osatyökykyisten työntekijöiden palvelupolkujen löytyminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa on tärkeää, jotta työntekijän jäljellä oleva työkyky huomioiden työntekijälle löytyisi uusi sopiva työ. Työterveyshuolto auttaa ja tukee työntekijöitä myös muutostilanteissa.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle työterveyshuolto myös irtisanomistilanteissa, mikäli työntekijä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Järjestämisvelvollisuus jatkuu irtisanotulle kuusi kuukautta työntekovelvollisuuden päättymisestä, jos palveluksessa on yli 30 työntekijää ja työsuhde on kestänyt yli viisi vuotta.

Työkykykoordinaattorin asiakkuuteen voi ohjautua myös työterveyshuollon kautta. Tällöin työkykykoordinaattori voi auttaa uuden työn löytymisessä tekemällä yhteistyötä myös työterveyshuollon kanssa.

Työkykykoordinaattorin tehtävänä on rakentaa yhteistyöverkostoja ja toimia verkoston jäsenten välillä sanansaattajana, jotta yhteinen käsitys työntekijän työkyvystä saadaan ja palvelutarve pystytään nopeasti kartoittamaan.

Työkykykoordinaattorin tehtävään kuuluu myös työkyky- sekä kuntoutuslainsäädännön osaamisen ylläpitäminen. Tätä tarvitaan työterveyshuollossa, jotta asiakas saadaan ohjattua oikea-aikaisesti oikeisiin palveluihin.

Työkyvyn tuen siirtolomakkeet

Työterveyshuoltojen käyttöön on kehitetty työkyvyn tuen siirtolomakkeet: Ammatillinen osaaminen ja työterveyshuollon yhteenveto työkyvyn toimista. Lomakkeiden avulla voi kuvata työttömäksi jäävän henkilön osaamista sekä työ- ja toimintakykyä ilman, että välittää terveystietoja terveydenhuollon ulkopuolelle, kuten työllisyyspalveluihin.

Työssä pysymisen tukeminen IPS-toimintamallin avulla

IPS-Sijoita ja valmenna! -toimintamallilla edistetään muun muassa mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työmarkkinoille pääsyä ja paluuta sekä työssä pysymistä.

Malli on myös toimiva henkilöille, joilla on haasteita työkyvyssä ja jotka hyötyvät henkilökohtaisemmasta työhönvalmennuspalvelusta.

IPS-toimintamallissa on ajatuksena, että työntekijä kuntoutuu työpaikalla: *”Ajatuksena on, että työ kuntouttaa ja tukee yhteiskunnassa toimijuutta.”*

Tämä on myös tutkimuksissa osoitettu tehokkaammaksi tavaksi kuin perinteiset kuntoutusmuodot, joissa kuntoudutaan ennen työtä.

Työpaikan löytyessä IPS-työhönvalmentaja tukee niin työntekijää, kuin työnantajaa. Työhönvalmentaja auttaa työnantajaa esimerkiksi löytämään sopivan, osaavan ja

motivoituneen työntekijän työtehtävään. Myös IPS-työhönvalmentaja voi tukea työnantajaa etuusasioissa.

Työhönvalmentaja tukee töiden suunnittelussa ja perehdytyksessä, auttaa työn muokkauksessa ja tukee työyhteisöä ja on työhön palaajan apuna niin kauan, kunnes työ sujuu.

IPS-työhönvalmennusmalli on kustannustehokas kansantaloudellisesti ja ainoa malli, joka tukee työssä pysymistä. Työnantajat ovat avainasemassa: “Ilman työnantajia ei ole työntekijöitä!”

Suomessa tarvitaan kaikkien työntekijöiden työkyky käyttöön ja on hyvä muistaa, että jokaisesta on johonkin työhön. Kaikki työt eivät kuitenkaan sovellu jokaiselle ja siksi on tärkeää löytää mahdollisimman nopeasti sopiva työ työntekijälle.