



Opas rekrytointiin

RATKAISUJA OSAAJAPULAAN TÄSMÄTYÖKYKYISTEN AVULLA



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Sisällys

- Täsmätyökykyistä voimaa Lapin yrityksille
- Kuka on täsmätyökykyinen?
- Ennakkoluulot estävät työllistymistä
- Täsmätyöntekijän palkkaamisessa ja työn muotoilussa on paljon hyötyjä
- Täsmätyökykyisen rekrytointipolku
 1. Rekrytoinnin suunnittelu ja työn muotoilu
 2. Työpaikan avaaminen hakijoille
 3. Erilaisten hakutapojen huomioiminen
 4. Haastateltavien valitseminen
 5. Haastattelun järjestäminen
 6. Työntekijän valitseminen
 7. Työn aloittaminen
 8. Työkykyjohtaminen
- Tukea täsmätyökykyisen palkkaamiseen
- Lisätietoja

**Paluu sisällysluetteloon
otsikoiden kautta.**

Täsmätyökykyisistä voimaa Lapin yrityksiin

Lapissa työvoimapula sekä kohtaanto-ongelma tuntuvat monen yrityksen arjessa. Sekä vakituisia että sesonkityöntekijöitä on haastava löytää, vaikka tekijöitä Lapissakin olisikin. Ilmiö ei koske vain Lappia, vaan sopivien osaajien löytäminen on viime vuosina muodostunut merkittävimmäksi kasvun esteeksi koko Suomessa. (Lapin luotsi 2023; STT 2023; Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

Osaajapulaan ei ole näköpiirissä helpotusta, joten työnantajan täytyy tehdä entistä enemmän töitä osaajien houkuttelemiseksi ja sitouttamiseksi. Yrityksiltä tarvitaan myös uusia keinoja ja avoimuutta osaajien löytämiseksi.

Osaajapulaan on kuitenkin olemassa myös ratkaisuja, joista täsmätyökykyisten (osatyökykyisten) rekrytointi on yksi. Esimerkiksi palvelu- ja matkailualoilla, joilla on pula osaajista, on myös paljon mahdollisuuksia täsmätyökykyisen työllistämiseksi.

Tämän työkirjan tarkoituksena on tarjota konkreettisia välineitä ja vinkkejä lappilaisille yrityksille täsmätyökykyisen rekrytoimiseen. Lisäksi se antaa eväitä työn muotoiluun, jota täsmätyökykyisen rekrytointi usein edellyttää. Oppaassa on kuvattu konkreettisesti askeleet, joilla työntekijän ja työtehtävän yhteensovittaminen onnistuu. Samalla siitä on apua rekrytointiin yleisemminkin.

Työkirja on osa Lapin ELY-keskuksen Hyvä työpaikka Lapissa -hanketta, jonka tavoitteena on mm. ratkoa yritysten kanssa Lapin alueen kohtaanto-ongelmaa. Työkirja on tehty yhteistyössä Lapin alueen yritysten kanssa. Yrittäjiä ja yritysten edustajia on haastateltu, jotta ymmärretään yritysten näkökulmaa työn muotoiluun ja täsmätyökykyisten rekrytointiin. Lisäksi yrittäjiä valmennettiin ja ohjattiin aiheesta. Oppaasta muodostui konkreettinen tietopaketti, jonka avulla yrittäjä voi ryhtyä rekrytointiin. Oppaan Lapin ELY-keskukselle on tuottanut työelämän muotoilutoimisto Workday Designers yhdessä työllisyysasiantuntija Pauli Leinosen kanssa.

Hyviä lukuhetkiä työkirjan parissa!

Kuka on täsmätyökykyinen?

Täsmätyökykyinen vai osatyökykyinen? Osatyökykyinen on terminä useimmille tutumpi, mutta täsmätyökykyinen sanana kuvaa ilmiötä oikeastiaan paremmin; henkilö voi antaa täyden työpanoksen työtehtävässä, jossa työ ja työkyky kohtaavat. Täsmätyökykyinen on siis täysipainoinen työntekijä, kunhan työrooli on sovitettu hänelle oikein.

Täsmätyökykyinen voi olla meistä kuka tahansa jossain vaiheessa elämää. Ihmisen työkyky voi vaihdella elämän varrella, sillä työkyky voi heikentyä väliaikaisesti tai pysyvämmiin.

Täsmätyökykyinen henkilö voikin olla esimerkiksi pitkäaikaissairas, vakavasta sairaudesta toipuva henkilö, elämäkriisin kokenut, kehitysvammainen, erityistä tukea tarvitseva, tai henkilö, jonka työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden vuoksi.

Täsmätyökykyiset eivät ole yhtenäinen joukko, joten osaaminenkin vaihtelee työntekijän mukaan. Tärkeää on tunnistaa, mitä osaamista tehtävään vaaditaan ja toisaalta tunnistaa ihmisen potentiaali ja osaaminen työkyvystä huolimatta.

Täsmätyökykyinen pystyy työskentelemään ja antamaan täyden panoksensa työtehtäviin, jos tehtäviä tai työaikoja mukautetaan yksilöllisesti, eli muotoillaan työtä.

Ennakkoluulot estävät työllistymistä

Ennakkoluulot ja mielikuvat täsmätyökykyisistä vaikuttavat työllistämiseen. Esimerkiksi yleinen ennakkoluulo täsmätyökykyisistä on, että heihin liitetään usein jokin vamma ja uskomus, että täsmätyökykyinen pystyy tekemään vain ns. helppoja töitä. Täsmätyökykyiset ovat kuitenkin paljon moninaisempi joukko.

Yritysten kanssa käytyjen keskusteluiden perusteella huolta aiheuttaa työn luonne, jossa työtä tehdään itsenäisesti, perehdyttämiseen menevä aika, työyhteisön kuormittuminen, taloudellinen puoli, työn fyysisyys tai muu työn erityispiirre (kuten sosiaalisuus), työn sesonkimaisuus sekä työnantajan ja täsmätyöntekijän tarpeiden kohtaaminen. Yrityskeskusteluissa heräsikin monenlaisia kysymyksiä: *Miten toimin, jos henkilön työkyky alenee? Miten muu työyhteisö suhtautuu? Osaanko puhua työkyvystä? Mitä, jos täsmätyökykyisen rinnalle pitää palkata toinen henkilö? Mitä jos työt kasaantuvat muiden työntekijöiden niskaan?*

Osa yrittäjistä miettii täsmätyökykyisen rekrytointia vasta, kun avoimiin paikkoihin ei yksinkertaisesti tule yhtään hakemusta. Tällä oppaalla halutaan kannustaa täsmätyökykyisen rekrytointiin, jotta he eivät olisi viimeinen oljenkorsi vaan työtehtäviä olisi lähtökohtaisesti mietitty siten, että työllistämässä voi huomioida laajemman hakijajoukon — ja sitä kautta saada kaivattuja hakijoita avoimiin paikkoihin!

Täsmätyökykyisisten joukossa olisi iso potentiaali ratkomaan myös Lapin yritysten osaajapulaa. Täsmätyökykyisen rekrytointi onkin ennen kaikkea mahdollisuus tehostaa työn tuottavuutta, purkaa yritysten työkuormaa ja samalla tarjota merkityksellistä työtä sitä haluavalle. **Osa haastatteluissa mukana olleista yrittäjistä myös koki, että rekrytointi on molemminpuolinen, uusi mahdollisuus sekä työnantajalle että työntekijälle.**

Täsmätyöntekijän palkkaamisesta ja työn muotoilusta on paljon hyötyjä

Potentiaalinen hakijajoukko laajenee ja sopivan työntekijän löytäminen helpottuu, kun yritys oppii muotoilemaan työtä siten, että työtä pystyy tekemään aiempaa moninaisemmilla taustoilla. Yrityksen sisäistäessä työn muotoilun menetelmän, saa se täysin uudenlaisen lähtökohdan tarkastella niin täsmätyökykyisten kuin muiden henkilöiden rekrytointia, perehdyttämistä, henkilöstön kehittämistä ja lähijohtamista (Hietala ym. 2015).

Tutkimuksista (McKinsey 2015 & 2018) tiedetään, että työyhteisöt, joissa arvostetaan erilaisuutta ja huomioidaan ihmisten yksilölliset vahvuudet, ovat tuottavampia ja hyvinvoivempia. Avoin keskustelu työkyvystä koko työyhteisön kanssa tukee kaikkien työntekijöiden hyvinvointia. Ihmisten erilaisuus puolestaan auttaa tekemään parempia päätöksiä, tukee innovatiivisuutta ja lisää ymmärrystä myös erilaisista asiakkaista (Deloitte 2013).

Työn muotoilu on taito, joka hyödyttää koko työyhteisöä; se auttaa tekemään muutoksia kenen tahansa työntekijän kohdalla, jonka työkyky muuttuu, ja sillä voidaan tukea työn imun löytymistä työssä. Työkalut ovat hyödyllisiä myös työntekijän palatessa töihin esimerkiksi sairauslomalta ja työtä muotoilemalla voidaan mahdollisesti jopa lyhentää sairausloman kestoa.

Työn muotoilua voidaan hyödyntää paitsi rekrytoinneissa, myös työkyvyn kysymyksissä, kuten työssä jaksamisen ja työhön paluun ratkaisuihin, kohtaanto-ongelmissa, opiskelijoiden työssäoppimisjaksoilla, oppisopimuskoulutuksessa ja työnkierrossa. Työn muotoilun avulla saadaan näkyväksi, mitä kaikkea työntekijöiden työhön kuuluu. Tämä lisää ymmärrystä muiden työstä ja arvostusta omaa ja muiden työtä kohtaan.

Täsmätyökykyisen rekrytointipolku

1. Rekrytoinnin suunnittelu ja työn muotoilu



2. Työpaikan avaaminen hakijoille



3. Erilaisten hakutapojen huomioiminen



4. Haastateltavien valitseminen



5. Haastattelun järjestäminen



6. Työntekijän valitseminen



7. Työn aloitus



8. Työkyvyn johtaminen



1. Rekrytoinnin suunnittelu ja työn muotoilu

Hakijoiden rekrytointi alkaa tarpeen kartoittamisella ja työn muotoilulla. Työn muotoilu tarkoittaa muutosta työn organisoinnissa. Työtä voidaan muotoilla yritys- ja työntekijälähtöisesti. Ensisijaisesti työtä muotoillaan yrityslähtöisesti. Kun työvoiman tarve on selkeä ja tehtävä on muotoiltu, yritys rekrytoi tehtävään täsmätyökykyisen, jolla on tehtävään vaadittavaa osaamista.

Tavallisin ja yrityksille tutuin työn muotoilun tapa on lisätä tai vähentää työntekijän rooliin kuuluvia työtehtäviä. Myös yksittäisten työtehtävien vaativuustasoa voidaan nostaa tai laskea. Työn muotoilun tapoja ovat myös mm. työn mukauttaminen ja työn tuunaaminen.

- Mukauttaminen tarkoittaa muutosta työtehtävissä tai työympäristössä silloin, kun jokin sairaus, vamma tai muu häiriö haittaa työssä selviytymistä. Se voi tarkoittaa vaikkapa apuvälinettä, lisävalaistusta tai työajan muutosta.
- Tuunaamisen tarkoituksena on lisätä työn imua. Silloin tehtäviä muokataan tekijänsä yksilöllisten taitojen, osaamisen ja mieltymysten mukaan.

Parhaisiin tuloksiin päästään, kun työyhteisö on konkreettisesti mukana työtehtävien muotoilussa, he saavat vaikuttaa ja heitä kuunnellaan. On huomattu, että muotoilun myötä oman työn ja toisten työn arvostus lisääntyy. Lisäksi rekrytointi ja uuden työntekijän perehdytys helpottuu, kun työtehtävä on muotoiltu yhdessä, ja kaikki tietävät, millaisia tehtäviä uusi työntekijä tulee tekemään.

Työn muotoilu perustuu työn analyysiin

Työn analysointi on tietoa siitä, mistä osista työ muodostuu. Työn analysointi on edellytys työn muotoilulle.

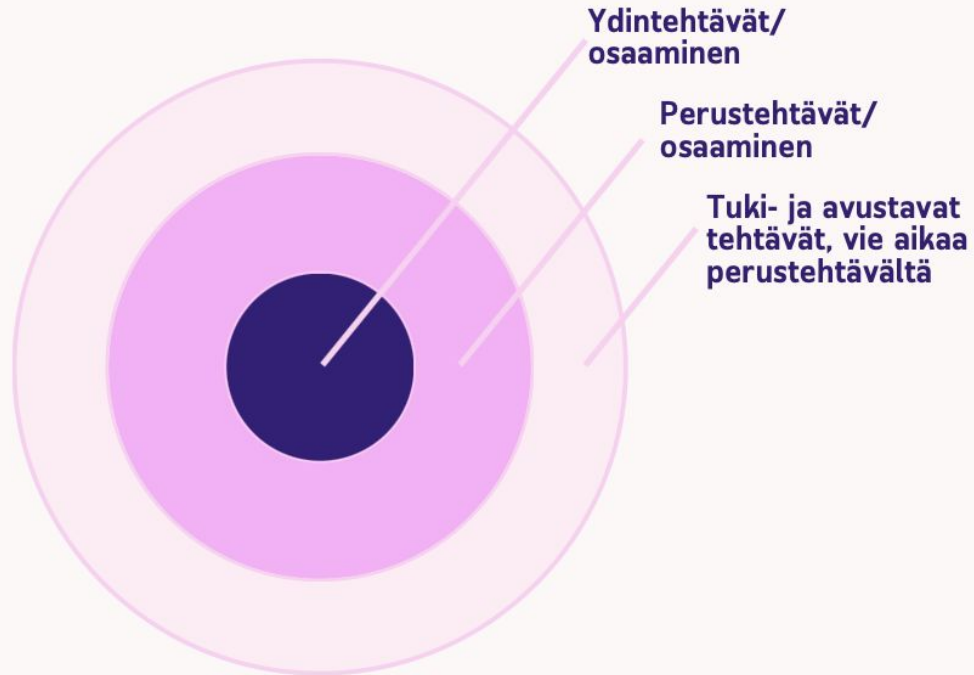
Työn analyysia voidaan tehdä seuraavilla tavoilla:

1. Ammattitaitovaatimusten mukaan
 - a. Mitkä ovat työn ydinasiat ja/tai ammattitaitoa /asiantuntemusta vaativat tehtävät?
 - b. Mitä työ vaatii eli mitkä ovat perustehtävät/-osaaminen?
 - c. Tuki- ja avustavat tehtävät - mikä vie aikaa perustehtävältä?
2. Työn vaativuuden, paikan ja/tai raskauden mukaan
 - d. Aloitustehtävät / perustehtävät / vaativat tehtävät
 - e. Etä- ja lähityötehtävät
 - f. Kevyet, keskiraskaat, raskaat ja/tai henkisesti raskaat tehtävät.



Voit aloittaa esimerkiksi analysoimalla työtehtävän ydin-, perus- ja avustavat tehtävät (esimerkki seuraavalla sivulla).

Työn analyysi ammattitaitovaatimusten mukaan



- Keskellä ovat työn ydinasiat ja/tai ammattitaitoa ja asiantuntemusta vaativat tehtävät.
- Mitä kauempana keskustaa tehtävä on, sen kauempana se on työssä vaadittavasta ydinosamisesta.

Työn muotoilun yksilö-, työtehtävä- ja työyhteisölähtöiset ratkaisut

Työtehtäviä voidaan muotoilla kolmen eri peruseriaatteen avulla. Näin toimimalla työtehtäviin voi hakea aiempaa moninaisemmilla taustoilla ja sopivan osaajan löytäminen helpottuu. Työtä voidaan muotoilla työpaikalla työntekijän työkyvyn muuttuessa tai jo ennakkoon, ilman työntekijää. Näin voidaan tunnistaa, millaisille työtehtäville yrityksessä on tarvetta tulevaisuudessa.

1. Henkilö tuo täsmäosaamista organisaatioon, tiimiin ja työtehtäviin. Työtehtävä voi olla osa-aikaisen ja kokoaikaisen väliltä, työnantajan tarpeesta riippuen.

Esimerkkejä täsmäosaamisesta: lumien luonti, kuorman purku kaupassa ja tuotteiden hyllytys, osa-aikaiset toimistoassistentin tehtävät, kielenkääntäjän tehtävät.

2. Työnantajan määrittelemästä perustehtävästä otetaan osa pois, ja jäljelle jäävään osaan työntekijällä on täysi osaaminen ja työkyky. Työnantaja voi hakea tähän rahallisia tukia, esim. palkkatukea ja työolosuhteiden järjestelytukea. Joissain kunnissa on vielä lisäksi rekrytoinnin kannustimeksi kuntalisät.

Esimerkkejä: kaupassa työntekijä tekee kaikkia muita työtehtäviä, mutta kassatyöskentely on rajattu pois; koulutusassistentti, joka ei tee fyysisiä työtehtäviä, kuten käy kaupassa; hotellin respatyöntekijä, joka saa istua seisomisen sijaan.

3. Työpaikan useammasta tehtävästä muotoillaan uusi työtehtävä työnantajan tarpeisiin. Tähän tehtävään haetaan henkilöä, jolla on tarvittavaa osaamista ja työkykyä. Tarvittaessa muotoiltua työtehtävää voidaan tuunata vielä yksilöllisemmin. Uuteen työtehtävään voidaan rekrytoida muitakin kandidaatteja tai sitä voidaan hyödyntää työssä jaksamisen tai työhön palaamisen työkykyratkaisuissa.

Esimerkiksi: myymälän palveluavustaja, saliterassisiistijä, hoiva-avustaja.

Rekrytointiprosessin aloittaminen

Rekrytinnissa kaikki alkaa yrityksen työvoiman tarpeesta eli haettavan työn määrittelemisestä.

Määrittele ja analysoi tehtävä:

- **Mitä eri asioita työtehtävään kuuluu? Mitkä ovat työn eri vaiheet? Mitkä sen tavoitteet ovat?**
- **Mitä välttämättömiä taitoja ja osaamista tehtävässä onnistumiseen vaaditaan?**
Jos tehtävä edellyttää tiettyä työkokemusta, koulutusta tai henkilökohtaista ominaisuutta, mieti tarkkaan, miksi nämä ovat edellytyksiä työn tekemiselle. Kiinnitä huomiota myös omaan käsitykseeni “hyvästä tyypistä”, jotta hakijalta edellyttämäsi ominaisuudet perustuvat työn todellisiin vaatimuksiin.

Muista, että osaajien markkinoilla ei kannata esittää kohtuuttomia vaatimuksia vaan lähestyä asiaa päinvastoin minimivaatimusten kautta. Tavoitteena on saada mahdollisimman moni henkilö kiinnostumaan ja hakemaan!

Työntekijän soveltuvuuden arviointia helpottamaan on hyvä miettiä, mitä esimerkiksi sosiaalisuus tarkoittaa työtehtävässä, jos sitä edellytetään. Näin työtehtävän määrittämiseen jää mahdollisimman vähän tulkinnanvaraa.

2. Työpaikan avaaminen hakijoille

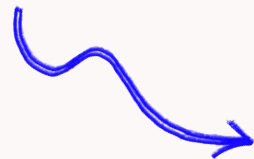
Työpaikkailmoituksen laatiminen

Rekrytoinnin huolellinen suunnittelu helpottaa rekrytoinnin seuraavaa vaihetta eli työpaikkailmoituksen tekemistä. Tämä on yksi rekrytoinnin tärkeimmistä vaiheista, jossa voidaan merkittävästi vaikuttaa siihen, millaisia hakijoita tehtävään hakee ja koetaanko työpaikka kiinnostavaksi.

Täsmätyöntekijälle on tärkeää, että hän pystyy ilmoituksen perusteella arvioimaan, onko hänellä kiinnostusta ja vaadittavaa osaamista työtehtävään ja onko tehtävä sellainen, jossa hänen työkykynsä on jo otettu tai voidaan ottaa huomioon.

Ilmoituksen on hyvä kuvata mahdollisimman tarkasti, mitä tehtävä pitää sisällään ja mitä esimerkiksi vaaditut kriteerit tarkoittavat käytännössä.

Pyri taklaamaan jo ilmoituksessa kaikki hakemisen esteet, joita hakijalla saattaa olla. Jos työ vaatii esimerkiksi majoittumista, kerro jo hakemuksessa miten asian ratkaisisit. Jos työtä voi tehdä osa-aikaisesti tai yrittäjänä, sekin on hyvä mainita jo ilmoituksessa. Jos työtä voi tehdä osa-aikaisesti tai etänä, kerro siitäkin. Kannusta hakijoita kyselemään lisätietoja.



Työpaikan avaaminen hakijoille

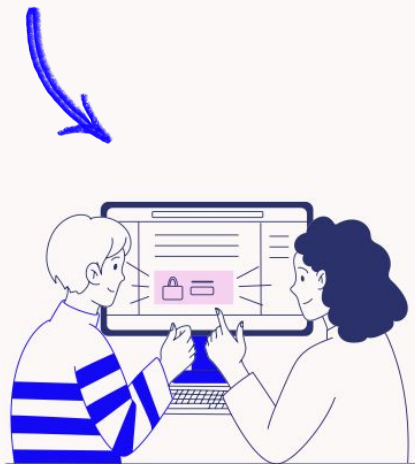
Ilmoittelusta myymiseen

Rekrytointi on viime vuosina mullistunut perustavalla tavalla. Ei enää riitä, että julkaisee ilmoituksen, vaan omaa yritystä ja avointa työtehtävää kannattaa ajatella tuotteena, joka pitää myydä potentiaalisille hakijoille ja saada viidakkorumpu laulamaan.

Mitä laaja-alaisemmin olet verkostoitunut ja tunnet ihmisiä erilaisissa piireissä, sitä helpompaa sinun on todennäköisesti löytää uusia ja erilaisia hakijoita.

- Pohdi, miten voit hyödyntää omia verkostojasi rekrytoinnissa. Miten saisit nykyiset työntekijäsi houkuttelemaan uusia työntekijöitä teille töihin?
- Verkostoidu ja hakeudu erilaisiin tapahtumiin, vammais- ja maahanmuuttajajärjestöihin, työllisyyspalveluihin, oppilaitoksiin ja harrastuspiireihin.

Ole aktiivinen sosiaalisessa mediassa ja hyödynnä Instagramia, Facebookia ja LinkedIniä tai TikTokia. Muista myös työnhakusivustot, omat nettisivut, lehti-ilmoitukset, ilmaisjaketut ja vaikka televisio- ja radiomainokset.



3. Erilaisten hakutapojen huomioiminen

Muodollinen hakuprosessi on hyvä tapa varmistua siitä, että kaikkia hakijoita kohdellaan tasavertaisesti ja että yritys varmistuu siitä, että se saa juuri sitä osaamista, mitä on hakemassa.

Hakijat voivat osoittaa osaamisensa ja motivaationsa monin eri tavoin, minkä vuoksi on hyvä tarjota erilaisia hakumahdollisuuksia. Esimerkiksi jos työ ei edellytä kirjallisia taitoja, ota vastaan myös kuvia, videoita ja vaikkapa työnäytteitä. Myös suoraan paikan päälle saapuminen on hyvä keino esittäytyä ja kertoa omista osaamisista.

Voit pohtia myös anonyymia rekrytointia, minkä myötä hakijamäärä voi kasvaa entisestään. Anonyymien rekrytoinnin ensi vaiheessa hakemuksesta jäävät pois esimerkiksi nimi ja sukupuoli. Näin kaikilla hakijoilla on tasavertaiset mahdollisuudet edetä rekrytoinnissa ilman, että tippuisi pois rekrytointiprosessista työn kannalta epäolennaisen asian takia.



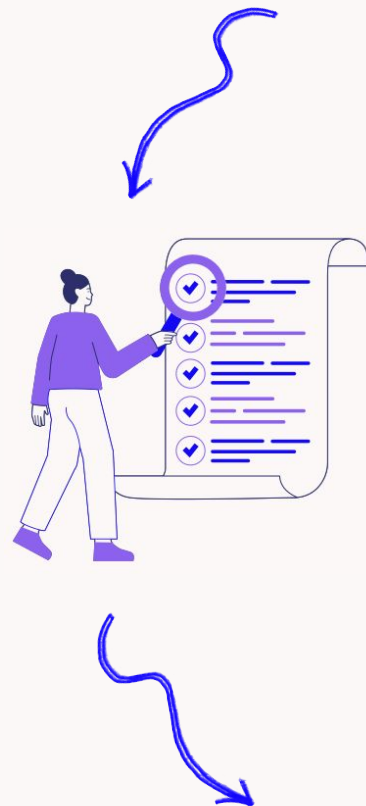
4. Haastateltavien valitseminen

Haastateltavia valitessa on hyvä kiinnittää huomiota siihen, ettei karsi potentiaalisia hakijoita pois turhilla kriteereillä. On hyvä tietenkin muistaa myös, että Suomen laki velvoittaa työnantajan toimimaan reilusti rekrytoinnissa eikä työnantaja saa syrjiä työnhakijaa terveydellisistä tai muista työssä selviytymiseen liittymättömistä syistä.

Tiedostamattomat ennako-oletuksemme voivat vaikuttaa siihen, millä perusteella arvioimme henkilön pätevyyttä tehtävään, ja keitä valitsemme haastateltaviksi. On inhimillistä muodostaa käsitys hyvästä tyyppistä, joka vastaa usein meidän itsemme kaltaista henkilöä, mutta oman ennakkoluulon pohjalta ei kannata rajata hyviä hakijoita pois vaan pyrkiä pitämään mieli avoimena. Olisi hyvä antaa mahdollisimman monelle mahdollisuus päästä haastatteluun, jotta osaaja ei jää palkkaamatta oman ennako-oletuksen vuoksi.

Oletuksia voi tehdä esimerkiksi iän, sukupuolen, etnisyyden, vammaisuuden tai terveydentilan perusteella. Ennako-oletus on esimerkiksi se, kun koetaan yhteyttä ihmisiin, joilla on samanlainen tausta kuin itsellä, mikä voi vaikuttaa usein henkilön palkkaamiseen. Kun tulee tietoiseksi omista ajatusvinoumista, ne voidaan asettaa sivuun valintaa tehdessä. Jokainen työpaikkaa hakeva ansaitsee oikeudenmukaista kohtelua osakseen.

Hyödynnä valintaa tehdessäsi etukäteen tehtyä ja päätettyä valintakriteeristöä, ja valitse henkilöt haastatteluun pelkästään niiden mukaan.



5. Haastattelun järjestäminen

Työhaastattelun pitäminen voi jännittää, kun rekrytointia toteuttaa uudella tavalla ja haastatteluun voi tulla monenlaisia, erilaisia hakijoita.

Haastattelulle on hyvä järjestää riittävästi aikaa ja luoda rauhallinen tilaisuus, jossa hakijaa pääsee kuulemaan ilman häiriötekijöitä ja kiirettä. Myös avoimen ilmapiirin luominen keskustelulle on arvokasta ja helpottaa molempien osapuolten keskustelun käymistä.

Haastattelussa tärkeintä on arvioida työnhakijan osaamista sekä soveltuvuutta työtehtävään ja onkin tärkeää keskittyä vain työhön olennaisesti liittyviin asioihin. Hakijalle on tärkeää antaa mahdollisuus punnita itse omaa soveltuvuuttaan työhön ja se onnistuu parhaiten, kun työtehtävät ja vaaditut osaamiset kuvataan selkeästi.

Haastattelua varten on hyvä ottaa huomioon myös tilan esteettömyys ja saavutettavuus, sillä hakija voi olla esimerkiksi pyörätuolilla liikkuva tai heikkonäköinen. Haastattelun voi järjestää joko yksilö- tai ryhmähaastatteluna. **Voitte lähteä myös esimerkiksi kävelylle tai keskustella videopuhelun välityksellä — mikä onkin hakijalle mieluisin vaihtoehto!**

Yksityiselämään tai diagnooseihin liittyvät kysymykset tulee jättää välistä. Mikäli henkilöllä on esimerkiksi vamma, voit kysyä, miten se vaikuttaa henkilön työsuoriutumiseen tai miten häntä voisi tukea työtä muotoilemalla. Suoraan kysyminen jo ensi tapaamisessa helpottaa mahdollista tulevaa yhteistyötä ja luo pohjaa avoimelle keskusteluyhteydelle.



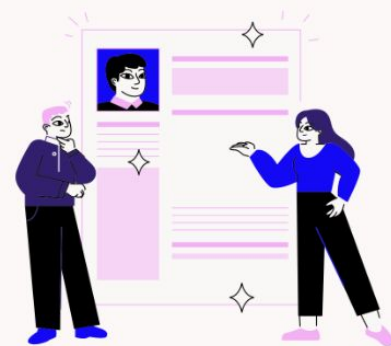
6. Työntekijän valitseminen

Kun teet lopullista päätöstä työntekijän valinnasta, on tärkeää tulla jälleen tietoisiksi omista ennako-oletuksista. Teetkö valinnan puhtaasti valintakriteereiden perusteella? Jokaisesta hakijasta jää tietty mielikuva ja tunne ja onkin hyvä miettiä, mitkä tekijät hakijassa vaikuttavat siihen, kenet haluat valita. Jos hakija on tuttu tai sukulainen, mieti myös, vaikuttaako tämä rekrytointipäätökseen.

Voit hyödyntää myös positiivista erityiskohtelua (liitteissä opas). Aliedustetuista ryhmistä rekrytoiminen sekä edistää yhdenvertaisuuden toteutumista että tuo yritykselle uusia, erilaisia näkökulmia ja kokemuksia, jotka tutkitusti lisäävät tehokkuutta ja uusia innovaatioita.

Tässä vaiheessa työnantaja saattaa vielä miettiä, osaako mukauttaa työtä täsmätyökykyiselle. Hakija on kuitenkin oman työn tekemisensä paras tuntija, eikä sinun tarvitse osata kaikkea. Tärkeintä on halu muotoilla työtä hakijan tarpeita vastaavaksi.

Vaikka työn uudelleen organisoinnissa on tehtävää ja oppimista, avautuu lopulta työn tekemiselle paljon uusia mahdollisuuksia niin tekijälle kuin koko yritykselle. Yritys voi hakea tukea toisen työntekijän antamaan apuun, kuten esimerkiksi työntekijän ohjaamiseen, sekä työpaikan esteettömyysjärjestelyihin.



7. Työn aloittaminen



Hienoa — olet palkannut täsmätyökykyisen! Tässä vielä asioita, mitä on hyvä muistaa ennen yhteisen työskentelyn aloittamista.

- Kerro hyvissä ajoin koko työyhteisölle valinnasta, milloin työntekijä aloittaa ja mitä työtä hän tulee tekemään.
- Kysy tulevalta työntekijältä vielä, tarvitseeko hän joitain mukautuksia työssä tai työympäristöön liittyvissä asioissa.
- Tee tarvittavat mukautukset työpaikalla tai työtehtävissä. Valmista muu työyhteisö siihen, että he tietävät tarvittaessa, millaisista mukautuksista työntekijän kanssa on sovittu. Voitte sopia jo ennakoon esimerkiksi uusista palaverikäytännöistä tai tilajärjestelyistä, jotta uudella työntekijällä olisi tervetullut olo.
- Muista, että uuden työntekijän terveyteen liittyvien asioiden kertominen ei ole sinun tehtäväsi.
- Tutustuta mahdollisimman pian työntekijä muihin kollegoihin. Silloin hän itse voi tarkemmin kertoa itsestään muille. Rohkaise työntekijää kertomaan myös työhön vaikuttavista terveysasioista työyhteisölle. Avoimuus yleensä lisää luottamusta ja ymmärrystä työyhteisön sisällä.
- Uuden työntekijän perehdytys sujuu hyvin ja jakautuu tasaisemmin kaikille työntekijöille, kun työyhteisö on ollut mukana työn muotoilussa ja rekrytointiprosessissa.

8. Työkykyjohtaminen

Työnantajana saatat olla huolissasi työntekijöittesi työkyvystä ja sen heikkenemisestä. Miten huolehdit siitä, että työ ei kuormita liikaa? Miten tunnistat muutokset työkyvyssä? Osaatko ohjata ja ymmärtää? Nämä ovat tärkeitä kysymyksiä, sillä vastuullinen työnantaja kantaakin vastuuta työntekijöiden hyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtiminen on toki myös työnantajan lakisääteinen velvollisuus.

Kaikki työntekijät tarvitsevat työkyvystä huolehtimista. Hyvä työkykyjohtaminen on osa jokaista arkipäivää ja painottuu parhaimmillaan ennakoiviin toimenpiteisiin. On aina työnantajan, työntekijän ja koko työyhteisön etu, että työkykyyn vaikuttavat asiat tunnistetaan työn arjessa ja niihin pyritään vaikuttamaan jo ennen kuin fyysisiä tai psyykkisiä oireita ilmaantuu.

Ennakoiva tuki edellyttää ennen kaikkea luottamuksellisen ilmapiirin rakentamista sekä aitoa kiinnostusta työntekijöiden hyvinvointia kohtaan. Luottamus, palautteen antaminen ja hyvä, avoin, keskusteluyhteys mahdollistavat sen, että työntekijä voi ottaa puheeksi, jos jokin asia vaikuttaa työssä suoriutumiseen. Säännölliset kehityskeskustelut ovat hyvä hetki ottaa puheeksi myös työkykyasiat, mutta kerran pari vuodessa käytävät keskustelut eivät korvaa arkista kanssakäymistä.

Kuten kaikkien työntekijöiden kanssa, myös täsmätyökykyisen kanssa hommat hoituvat, kun asioista on sovittu selvästi jo ennakkoon ja työtehtävien vaativuus tai työmäärä on alun alkaenkin sovitettu yhteen.



Tukea täsmätyökykyisen palkkaamiseen

Tilanne 8/2023

TE-toimistosta haettavat tuet:

- Palkkatuki (50 tai 70%) työntekijälle maksettavasta bruttopalkkakustannuksista.
Kesto: 5-24 kuukautta. Palkkatuen määrä: 1260-2020 €/kuukaudessa
- Työolosuhteiden järjestelytuki toisen työntekijän ohjaamiseen ja työpaikan esteettömyysratkaisuihin (4000€-7200€)
- Työkokeilu (max. 6 kuukautta) ei työsopimussuhde, ei vaadi työnantajan ottamaa vakuutusta.
- Työhönvalmennus työntekijälle, työnantajalle sekä työyhteisölle.

Ammatillisten oppilaitosten kanssa:

- Oppisopimus (voi hakea palkkatukea oppisopimuskoulutuksen ajalle)
- Koulutussopimus ammattioppilaitosten kanssa (maksuton työnantajalle)

Omasta kunnasta haettavat:

- Työllistämisen kuntalisät palkkatuen lisäksi (summa vaihtelee kunnittain noin 300€-800€/kk).

Työntekijä itse hakee työssään tarvittavat henkilökohtaiset välineet tai avun:

Palvelut:

- Henkilökohtainen avustaja
- Kuljetuspalvelu
- Tulkkauspalvelu

Välineet, esimerkiksi:

- Tietokoneen käytön apuvälineet kuten puhesyntetisaattori tai erikoisnäytöt, tietokoneohjelmat kuten ruudunluku- tai suurennusohjelmat sekä kuulemista hälyisissä ympäristöissä helpottavat laitteet.

Lisätietoja ja lähteet

Lisätietoa esteettömästä rekrytoinnista: <http://esteetonrekryointi.fi/>

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ohjeet positiiviseen erityiskohteluun: <https://syrjinta.fi/positiivinen-erityiskohtelu>

STT Info, 2023. Osaajapula pahenee entisestään - Suomen osaajapula on osa globaalia trendiä. 27.3.2023.
<https://www.sttinfo.fi/tiedote/osaajapula-pahenee-entisestaan-suomen-osaajapula-on-osa-globaalia-trendia?publisherId=4060&releasId=69970476>

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023. Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2023.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164967/TEM_2023_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lapin luotsi, 2023. Lapin alueelliset kehitysnäkymät.
<https://lapinluotsi.fi/wp-content/uploads/2023/05/lapin-alueelliset-kehitysnakymat-kevat-2023.pdf>

Lisätietoja ja lähteet

Hietala, Sippola, Riipinen, Lampinen & Nevalainen, 2015. Kaikille sopiva työ ja työyhteisö.

<https://vamlas.fi/wp-content/uploads/2017/09/kaikille-sopiva-tyo.pdf>

McKinsey, 2015. Why diversity matters.

www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters

McKinsey, 2018. Delivering through diversity.

www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity

Deloitte, 2013. Is that inclusion in my soup?

www.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/human-capital/deloitte-au-hc-diversity-inclusion-soup-0513.pdf

Yhteistyössä mukana



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

