

TIETOPAKETTI TYÖNTEKIJÄLLE

Sisällys

Työn mukautusratkaisut.....	1
Kohtuulliset mukautukset työssä.....	2
Työolosuhteiden mukautukset käytännössä	3
Työn / työtehtävien organisointi.....	3
Työajan mukautukset	4
Työympäristön mukautukset	4
Apuvälineet, käytönohjaus ja esteettömyys	5
Työmatkojen järjestyminen.....	6
Työn joustava ja toimiva organisointi.....	6
Työterveyshuolto työntekijän tukena.....	7
Ammatillinen kuntoutus.....	8
Työeläkekuntoutus.....	10
Yhdenvertaisena työssä	10

Työn mukautusratkaisut

Näkövammaiset henkilöt ovat työkykyisiä moniin ammatteihin ja työtehtäviin. Työkyky muodostuu aina yksilön, työn ja ympäristön välisestä yhteensopivuudesta. Näissä osa-alueissa ja niiden suhteissa tehtävät muutokset voivat sekä säilyttää että parantaa työkykyä. Työn ja työolosuhteiden mukauttaminen tarkoittaa erilaisia järjestelyjä työtehtävissä, työajassa ja työympäristössä.

Jos näkötilanteesi muuttuu tai työtilanteessasi tapahtuu muutoksia,
Näkövammaisten liiton Työelämäpalveluista saat tarvittaessa apua ja neuvoja.

Työhön liittyvien mukautusten, järjestelyjen ja työkykyä parantavien toimien taustalla on lainsäädäntö. Vammaisten työmahdollisuuksia edistävä tekijä lainsäädännön saralla on kesäkuussa 2016 Suomessa voimaan tullut YK:n vammaisten oikeuksien yleissopimus, joka kieltää vammaisten syrjinnän yhteiskunnassa.

Sopimus sisältää maininnan muun muassa vammaisten mahdollisuuksista työntekoon. Yleissopimuksen mukaisesti työntekoon liittyvien järjestelmien ylläpitäjä voidaan velvoittaa tekemään kohtuulliseksi katsottavia mukautuksia, jotta esimerkiksi näkövammaiset voivat käyttää kyseisiä järjestelmiä tasavertaisesti muiden kansalaisten kanssa.

Yhdenvertaisuuslain 15§:n mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti työskennellä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Kohtuulliset mukautukset työssä

Kohtuulliset mukautukset ovat eri asia kuin varsinaiset esteettömyystoimenpiteet, jotka ovat konkreettisessa tilanteessa kutakin henkilöä varten tehtäviä yksilöllisiä toimenpiteitä. Näkötilanteen lisäksi on olennaista tarkastella työikäisten näkövammaisten henkilöiden työnkuvaa, työtehtäviä sekä työympäristöä.

Hyvin pieni näöntarkkuuden alenema tai vähäinen näkökenttäpuutos voi tietyssä ammatissa tai työtehtävässä aiheuttaa työkyvyttömyyden, kun toisessa ammatissa se ei vaikuta työskentelyyn juuri lainkaan. Näön heikkeneminen lisää silti aina työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta.

Kun selvitetään kuormitustekijöitä työssä ja ratkaisuja niihin, on tärkeää tutkia toiminnallinen näkö sekä kartoittaa:

- yksilöllinen työtilanne työpaikalla
- työssä tarvittavat apuvälineet
- työpaikan esteettömyys ja käytettävien sähköisten ympäristöjen saavutettavuus.

Työolosuhteiden mukautukset käytännössä

Mukauttaminen tarkoittaa erilaisia järjestelyjä, jotta työn tekeminen on mahdollista ja mahdollisimman vähän kuormittavaa.

Työn / työtehtävien organisointi

Työtehtävät kartoitetaan ja niistä kootaan ammattitaitoon, kokemukseen ja työntekijän tai yrittäjän yksilölliseen tilanteeseen soveltuva kokonaistyönkuva.

Esimerkiksi perinnöllistä verkkokalvorappeumaa sairastava sairaanhoitaja siirtyy hoitotehtävistä vastaamaan potilaiden kotiutuksista.

Työajan mukautukset

Työntekijä tai yrittäjä voi siirtyä osa-aikaiseen työhön, ja työnkuva järjestetään sen mukaiseksi. Osatyökyvyttömyyseläkettä voidaan hakea korvaamaan osa-aikaisuudesta johtuvaa palkan alenemaa.

Esimerkiksi toimistosihteerin työnkuvasta jäävät pois erityistä numerotarkkuutta vaativat työtehtävät ja vaihtuvissa ympäristöissä tapahtuvat tilaisuuksien järjestämiset. Hän jatkaa osa-aikaisessa työssä muutoin entisissä tehtävissä.

Työympäristön mukautukset

Näkövammaisen henkilön työympäristön kannalta avainsanoja ovat säädettävyys ja muunneltavuus. Työympäristö on usein toimiva silloin, kun valaistusta, pöytätasoa ja työpisteiden kalusteita voi yksilöllisesti ja tilanteen mukaan säätää ja muuttaa.

Esimerkiksi asiantuntijatehtävissä työskentelevän häikäisystä kärsivän heikkonäköisen työntekijän työhuoneeseen toteutettiin säädettävä, epäsuora valaistus. Valkoiset pöytäpinnat korvattiin puupintaisilla ja valkoiset seinät maalattiin pehmeämmällä sävyllä. Lisäksi ikkunoihin asennettiin sälekaihtimet ja tietokoneeseen näytönvarsi, jonka avulla näytön voi siirtää sopivalle etäisyydelle.

Työympäristössä olennaista on se, ettei näkövammaiselle työntekijälle tai yrittäjälle esimerkiksi näkökenttäpuutosten vuoksi syntyisi vaaratilanteita eikä hän joutuisi jatkuvasti olemaan varuillaan mahdollisten eteen tulevien esteiden, puoliavoimien ovien tai hämärien käytävien vuoksi. Omassa työpisteessä on tärkeää voida luottaa siihen, että tavarat pysyvät omilla paikoillaan. Turhilta jännitteiltä ja ikäviltäkin tilanteilta välttään, kun lähimmät työkaverit tietävät näkövammaisen työkaverinsa näkötilanteen ja osaavat huomioida sen.

Joskus lähimpien työkavereiden kesken kannattaa järjestää keskustelu, jossa näkövammaisen työntekijä voi itse kertoa omasta näkötilanteestaan.

Työelämäpalvelujen työntekijä voi osallistua keskusteluun ja suunnitella sen yhdessä näkövammaisen työntekijän kanssa.

Apuvälineet, käytönohjaus ja esteettömyys

Näkö- ja työtilanteen kannalta toimivimmat apuvälineratkaisut löytyvät yksilöllisessä apuvälinekartoituksessa. Kartoituksen perusteella tehdyn suosituksen perusteella Kela myöntää työn ja opiskelun kannalta välttämättömät, teknisesti vaativat ja kalliit apuvälineet ammatillisena kuntoutuksena.

Olennaista työn sujuvuuden kannalta on työntekijän osaaminen apuvälineitä hyödynnettäessä. Kela myöntää apuvälineitä myöntäessään myös käytönohjausta. Sitä kannattaa hakea aina, kun käyttöön otetaan uusi ohjelma tai työtavat muuttuvat niin, että apuvälineiden yhteensopivuudessa voi tulla muutoksia.

Monissa perinteisesti näkövammaisille soveltuvissa työtehtävissä on siirrytty käyttämään epätarkoituksenmukaisia tietoteknisiä ratkaisuja, jotka muuttavat työteon kohtuuttoman vaivalloiseksi. Toisaalta työnteon digitalisoituminen tuo näkövammaisille uusia työmahdollisuuksia, mikäli työympäristöjen ja järjestelmien toteutuksessa huomioidaan esteettömyys ja helppokäyttöisyys.

Erityisesti selainpohjaiset järjestelmät voidaan rakentaa lähtökohtaisesti saavutettaviksi, minkä lisäksi käyttäjä voi itse mukauttaa ne omaan näkötilanteeseensa sopiviksi helpommin kuin perinteiset tietokoneelle asennettavat ohjelmistot.

Työmatkojen järjestäminen

Kunnan tulee järjestää työmatkoille kohtuulliset kuljetuspalvelut, mikäli työmatkojen kulkeminen julkisilla liikennevälineillä ilman kohtuuttomia vaikeuksia ei onnistu. Mikäli työmatka on erityisen kuormittava, voidaan myös sopia etätyöstä.

Työn joustava ja toimiva organisointi

Työn toimivan organisoinnin kannalta on olennaista, että henkilön toimintakyky ja ammattitaito vastaavat toisiaan. Ammattitaidon ylläpitämisellä ja sen päivittämisellä on suuri vaikutus työkykyyn ja kuormittumisen minimointiin. Kela ja työeläkelaitokset kustantavat ammatillisena kuntoutuksena täydentävää ja uudelleen koulutusta, mikä auttaa jatkamaan ja jaksamaan työssä.

Työsuhteisilla ja yrittäjillä on mahdollisuus henkilökohtaisen avustajan käyttöön työssä vammaispalvelulain mukaisena palveluna. Henkilökohtaisen avustajan käyttö voi parhaimmillaan vähentää huomattavasti työn kuormitusta. Esimerkiksi työssä, johon kuuluu työmatkoja sekä liikkumista vieraissa ympäristöissä ja runsaasti sosiaalisia tilanteita, henkilökohtaisen avustajan käyttö auttaa keskittymään itse työhön sen sijaan, että joutuisi keskittymään ympäristön hahmottamiseen.

Näkövammaisten henkilöiden työssä jaksamisen kannalta on olennaista, että työn ongelmien oikeat syyt tunnistetaan, jonka jälkeen käynnistetään tarvittavat toimet, esimerkiksi apuvälinekartoitus. Kelan ja työeläkelaitosten ammatillinen kuntoutus auttaa työntekijöitä, yrittäjiä, työttömiä työnhakijoita ja opiskelijoita järjestämällä ammatillisia kuntoutusselvityksiä, työkokeiluja, täydentävää ja uudelleenkoulutusta sekä elinkeinotukea yrittäjille.

Työterveyshuolto työntekijän tukena

Työterveyshuoltolain 12§ 5. momentin mukaan työterveyshuoltoon kuuluu vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja työkyvyn edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen. Toimivat ja saavutettavat työterveyshuollon palvelut ovat työssä jatkamisen ja työhyvinvoinnin kannalta olennainen tekijä.

Työn ja työympäristöjen mukauttamisratkaisut ovat yksilöllisiä, ja on tärkeää, että niiden suunnittelua ohjaa näkövammaisen henkilö itse. Työntekijän tai yrittäjän

tietoisuus mukauttamisratkaisuista sekä niistä kertominen esimerkiksi työkykyneuvottelussa mahdollistaa niiden hyödyntämisen työpaikalla.

Työterveysneuvottelu on tärkeä osa työkykyä tukevaa prosessia, ja usein sen kautta päästään suunnittelemaan näkövammaisen työntekijän sujuvaa työskentelyä. Näkövammaisten liiton Työelämäpalvelujen työntekijä voi osallistua neuvotteluun näkövammaisuuden erityisratkaisujen asiantuntijana ja ohjata käytännön toteutuksessa.

Hän toimii koordinaattorina, joka huolehtii siitä, että sekä näkövammaisella työntekijällä että työnantajalla ja työterveyshuollolla on tiedossaan kaikki mahdollisiin mukautusratkaisuihin ja ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteisiin tarvittava tieto taloudelliset tukimuodot mukaan lukien.

Ammatillinen kuntoutus

Ammatillinen kuntoutus riippuu yksilöllisestä tarpeesta. Henkilön ei itse tarvitse tietää, mitä kuntoutusta hakee, mutta hänen tulee tuoda sen tarve esiin hoitavalle lääkärille tai työterveyshuollossa.

Kela voi järjestää ammatillisen kuntoutus selvityksen, jonka jälkeen käynnistyvät töiden järjestelyt tai työolosuhteiden mukautukset. Järjestelyissä voi olla tarpeen työkokeilu, joka työntekijöillä tai yrittäjillä järjestetään ensisijaisesti työeläkelaitoksen ammatillisena kuntoutuksena. Koulutuskokeilun avulla voi tutustua eri koulutusmahdollisuuksiin.

Kun suunnitelma täydentävästä koulutuksesta tai uudelleen koulutuksesta on syntynyt, koulutuksen kustannukset ja koulutuksen aikaisen toimeentulon maksaa tavallisesti työeläkelaitos (työelämässä vakiintuneesti olevat) kuntoutusrahana. Jos työkyky on alentunut niin, että on jätävä sairauslomalle, on henkilöllä oikeus sairauspäivärahaan, ja työssä olevilla oikeus sairausloman alussa palkkaan.

Jos työkyky ei ole kuntoutustoimenpiteistä huolimatta sairauspäivärahakauden jälkeen (300 pv eli käytännössä yksi vuosi) palannut, on mahdollisuus hakea ammatillisen kuntoutuksen ja kuntoutussuunnitelman laatimisen ajalle kuntoutustukea.

Mikäli henkilö on tullut työkyvyttömäksi vakiintuneeseen ammattiinsa eikä työkykyä voida palauttaa ammatillisen kuntoutuksen toimilla, on sairauspäivärahoikeuden jälkeen mahdollisuus hakea työkyvyttömyyseläkettä.

Osa-aikaisessa työssä mahdollisuutena ovat osasairauspäiväraha ja/tai osatyökyvyttömyyseläke. Osatyökyvyttömyyseläke voi mahdollistaa työssä jatkamisen siinä tapauksessa, että työkyky on selkeästi alentunut, mutta sairauslomalle jääminen ei ole tarpeen. Ratkaisuun voidaan päästä työtehtävien muutoksilla ja työajan puolittamisella. Palkan alenemaa kompensoimaan on mahdollista hakea osatyökyvyttömyyseläkettä.

Työeläkekuntoutus

Työeläkekuntoutus on ammatillista, yksilöllistä ja tarkoituksenmukaista.

Kuntoutustarpeen arvioinnissa ja suunnitelmassa otetaan huomioon mm. hakijan ikä, koulutus, työkokemus, muu osaaminen, terveydentilanne ja sen ennuste.

Keskeisiä työeläkekuntoutuksen toimenpiteitä ovat:

- neuvonta ja ohjaus
- työkokeilu omalla työpaikalla tai muussa työssä
- työhönvalmennus
- ammattitaidon täydentäminen tai ammattiin johtava koulutus.

Työelämästä tulevalle kuntoutujalle maksetaan kuntoutuksen ajalta kuntoutusrahaa, jonka määrä on henkilön laskennallinen työkyvyttömyyseläke korotettuna 33 prosentilla. Toimeentulo voidaan turvata myös osakuntoutusrahana, kuntoutuskorotuksena kuntoutustukeen tai harkinnanvaraisena kuntoutusavustuksena. Kuntoutustuella oleva saa kuntoutuksen ajalta tukeensa 33 prosentin korotuksen.

Yhdenvertaisena työssä

Vammaisuus ja terveydentila on mainittu sekä perustuslaissa että yhdenvertaisuuslaissa kiellettyinä perusteina asettaa ihmisiä eriarvoiseen asemaan. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa niin viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä kuin työnantajia edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan.