



YRITYS- JA TYÖNANTAJAPALVELUIDEN TYÖKYKYKOORDINAATTORI

#TYÖELÄMÄN MONIMUOTOISUUTTA EDISTÄMÄSSÄ

**Kainuun TE-toimiston yritys- ja
työnantajapalveluiden työkykykoordinaattori
Paula Huttunen**

**MIELIHYVIN DUUNISSA
13.3.2024**

3
KYSYMYSTÄ

FLINGA

Session name

Mielihyvin duunissa ☆
13.3.2024

Access code

FJ3R9HZ


Join link

<https://flinga.fi/s/FJ3R9HZ>



ALOITA VASTAUKSESI SEURAAVASTI

KYSYMYS 1.vastauksesi
KYSYMYS 2. vastauksesi
KYSYMYS 3. vastauksesi

Toisten antamista vastauksista voi myös tykätä 

1. KYSYMYS. Millaisena näet henkilöasiakkaiden työkykykoordinaattorin sekä yrityspalveluiden työkykykoordinaattorin työn merkityksen suhteessa omaan yritykseen, omaan organisaatioosi TAI sinulle itsellesi?

2. KYSYMYS. Tuliko esityksiemme aikana mieleesi kysymyksiä?

3. KYSYMYS. Mitä mahdollisesti sinulle jäi tästä tunnista mieleen, mitä viet mukana?

KAINUUN TE-TOIMISTON YRITYS- JA TYÖNANTAJAPALVELUIDEN TYÖKYKYKOORDINAATTORI

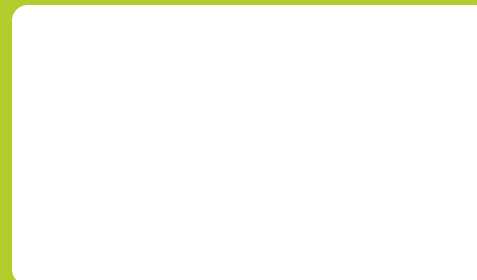
- **PAULA HUTTUNEN**, yritys- ja työnantajapalveluiden työkykykoordinaattori, 11.4.2023 lähtien - vuoden 2024 loppuun (TE24-uudistus)
- Tehtäväni sijoittuu yritys- ja työnantajapalveluihin. Toimistomme toinen työkykykoordinaattori (Tuija Hyttinen) vastaa henkilöasiakas puolen tehtävistä ja siihen liittyvistä verkostoyhteistyöstä.
- Työssäni kehitän alueellamme TE-täsmätyöpalvelua, joka on osa Kainuun TE-yritys- ja työnantajapalveluiden valikoimaa.
- Olen mukana yritysten yhteistyöverkostoissa, informoin tukimahdollisuuksista, TE-täsmätyöpalvelusta, fasilitoin ennakoivia työn muotoilun pajoja ja pidän työelämää koskettavia aiheita esillä.
 - esim. Työkykykoordinaattorin kynästä artikkelit Kainuun TE-toimiston LinkedIn profiilissa: 14.8.2023 Työkyvyn moninaisuus sekä 5.10.2023 Tulevaisuuden työelämän liittolaiset.
- Tehtävässäni myös kehitän työkaluja ja ohjeistusta TE-toimiston sisällä.
- Millaisin koulutuksellisten "silmälasiensa" kautta katson työelämää
 - Master of Health Care, Rehabilitation (YAMK), AmO, Pätevyys työskennellä työterveyshuollon asiantuntijana (sosiaaliala), Työn muotoilija (Ratko-menetelmä).





#Työelämän Monimuotoisuus Edistämässä

**TYÖKYKYOHJELMAN
JA
TOIMIJAHAHMOJEN
OPPEJA**



**TYÖELÄMÄN
MONIMUOTOISUUS
JA
TYÖKYVYN DIVERSITEETTI**

**YRITYSPALVELUIDEN
TYÖKYKY-
KOORDINAATTORI**



TYÖKYKYOHJELMAN JA TOIMIJAHAHMOJEN OPPEJA

TYÖKYKYOHJELMAN OPPEJA

[Työkykyohjelman TE-palvelujen uudelleenmuotoilu –hanke loppuraportti](#) , [Työkykyohjelman loppuraportti 2019-2023](#)

- Työkykykoordinaattorin tehtävänkuvaan suositellaan sisällytettäväksi muun muassa työkalujen ja ohjeistusten laatiminen työkykyteemaan ja osa-/täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyen.
- Työkykykoordinaattorien tehtävänkuvan painopisteen siirtyminen varsinaisesta asiakastyöstä enemmän kehittämis- ja konsultointityöhön ja koulutukseen.
- TE-palvelupiloteissa havaittiin, että TE-palveluissa tulee ymmärtää ja tuntea alueen työnantajien työvoiman ja tiedon tarve nykyistä paremmin sekä yhdistää tämä täsmätyökykyisten työllistämisen ja palvelujen räätälöintiin.
 - Tavoitteeksi on jatkossa rohkeasti asetettava se, että osatyökykyisten työvoimapotentiaali nähdään yrityksissä strategisena valintana ja aidosti yhtenä rekrytointihaasteiden ratkaisuna. Tämän tueksi työnantajille tulee tarjota rekrytoinnin ja työkykyjohtamisen kypsyyttä tukevia ratkaisuja ennakoivasti ja aktiivisesti.
- Pilotit osoittivat, että työnantajien rekrytointikynnystä on mahdollista alentaa, mikäli:
 - palveluja tarjotaan ja kehitetään työnantajien tarpeista lähtien ja
 - työnantajille tarjotaan riittävän yksilöityä tukea sekä konkreettisia ratkaisuja työllistämiseen



MIELENTERVEYDEN TOIMIJAHAHMOT

- Useat toimijahahmot voisivat hyötyä työpaikkatason toimenpiteistä, kuten mentoroinnista ja työtehtävien räätälöinnistä.
- Toimenpiteiden yksilölähtöisyyden sijaan kuntoutuksen tutkimus on nostanut esille tarpeen työpaikkalähtöisyyteen ja arjen kokonaisuuden tarkasteluun.
- Toimijahahmot peräänkuuluttavat mielenterveyden irrottamista vahvasta medikaalisesta ja yksilöpsykologisesta viitekehyksestä ja yksilöiden palauttamista sosiaalisiin olosuhteisiin.

Lähde: Lehmuskoski, K., Mattila-Holappa, P., Juvonen-Posti, P., & Väänänen, A. (2022). Mielenterveyden toimijahahmot: Laadullinen tutkimus nuorista työntekijöistä kuntasektorilla. *Kuntoutus*, 45(4), 6–19.

[Mielenterveyden toimijahahmot](#)

**TYÖELÄMÄN
MONIMUOTOISUUS
JA
TYÖKYVYN
DIVERSITEETTI**

#Työelämän Monimuotoisuutta Edistämässä

Monimuotoisuus

Henkilöstön monimuotoisuudella tai diversiteetillä tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, etnisen tai kansallisen taustan, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, terveydentilan, työkyvyn, neurodiversiteetin, koulutustaustan, arvojen ja persoonallisuuden osalta.

Inklusiivisuus

Inklusiivisuudella tarkoitetaan yhdenvertaista ja syrjimätöntä sekä kaikkia osallistavaa ja mukaan ottavaa toimintatapaa. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa.

Lähde: [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa, Työterveyslaitos](#)

"Monimuotoisuutta on saada kutsu juhliin, inklusiivista on tulla kutsutuksi tanssiin" - [Vernā Myers](#).

MONIMUOTOINEN TYÖELÄMÄ

- Työkäisen väestön määrän pienentyminen kannustaa kehittämään työelämää niin, että mahdollisimman moni työkäinen voisi siihen osallistua.
 - Työelämän monimuotoisuudella eli diversiteetillä viitataan ryhmän koostumukseen (keskinäinen erilaisuus)
 - Ryhmän jäsenet poikkeavat toisistaan esimerkiksi sukupuolen, iän, terveydentilan, koulutustaustan, seksuaalisen suuntautumisen, yhteiskuntaluokan, vamman, uskonnon, kansalaisuuden ja kielitaustan mukaan
- ➔ Henkilöstön monimuotoisuus itsessään ei kuitenkaan vielä tuota hyötyjä. Monimuotoisuutta on johdettava niin, että sen hyödyt saadaan valjastettua käyttöön.

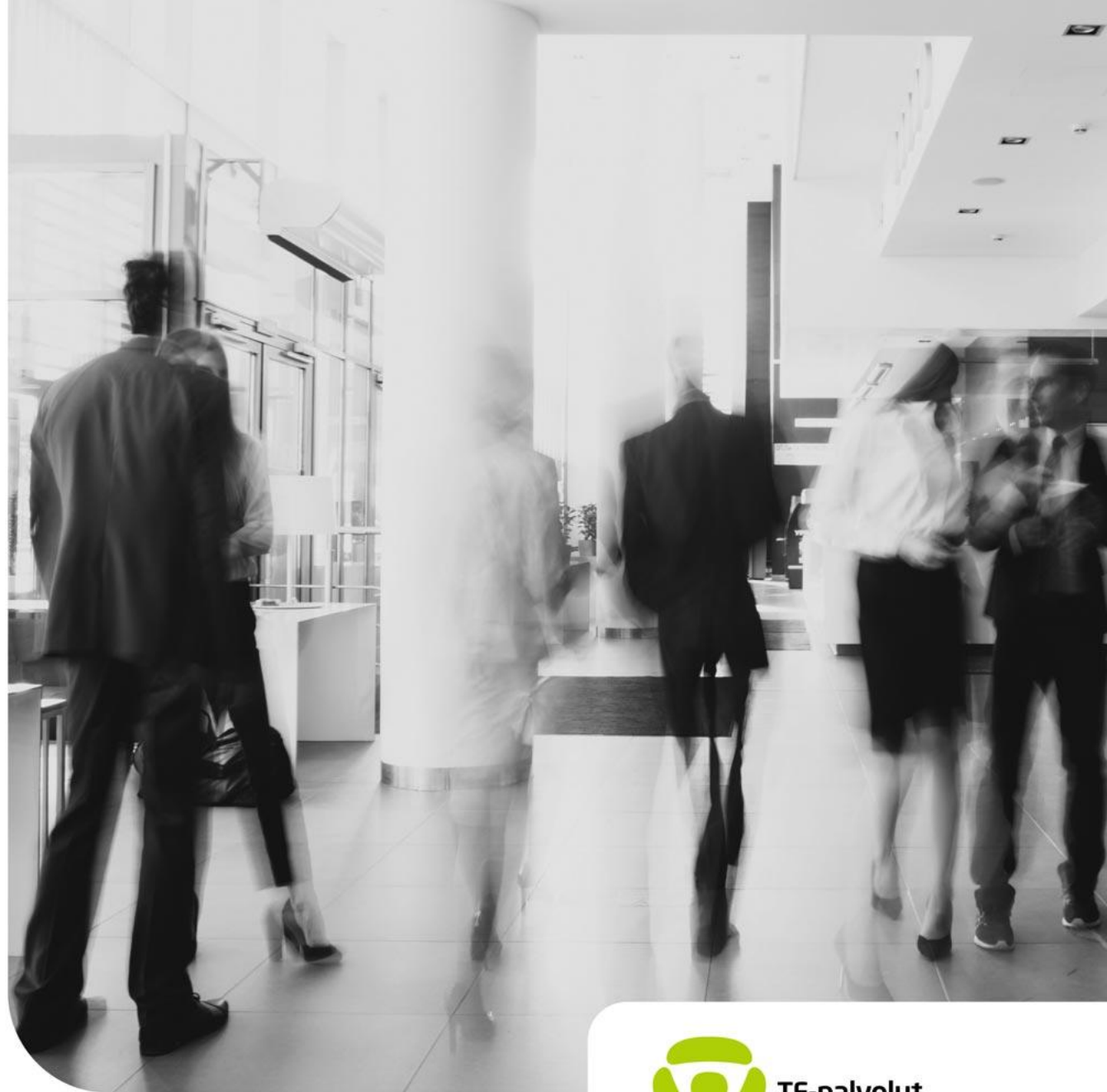
Hyvää lisätietoa mm.:

[Kehitä monimuotoisuustoimintaa uuden maksuttoman työkalun avulla! \(monimuotoisuusarviointi.fi\)](#)

[Monimuotoinen työelämä, Työterveyslaitos](#)

[Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantutijaorganisaatiossa, Työterveyslaitos](#)

[Työnantajan monimuotoisuusopas, TEM](#)



TE-palvelut
tjänster | services

Paula Huttunen, yritys- ja työnantajapalveluiden työkykykoordinaattori

MONIMUOTOISUUDEN HYÖDYT

"The most innovative company must also be the most diverse"



Rekrytoinnin tehostaminen: Monimuotoinen toimintakulttuuri on kilpailuetu, joka auttaa löytämään ja pitämään parhaat osaajat ja ennaltaehkäisemään työvoimapulaa.



Työnantajamaineen rakennus: Maine perustuu tekoihin ja monimuotoinen toimintakulttuuri on yksi konkreettinen tapa toteuttaa yritys vastuuta, vastata työntekijöiden ja asiakkaiden tarpeisiin ja odotuksiin sekä varmistaa toiminnan vastuullisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.



Myynnin kasvattaminen: Huomioimalla kuluttajien erilaiset tarpeet voit laajentaa asiakaspohjaa, palvella olemassa olevia asiakkaita entistä paremmin ja kasvattaa asiakastytyväisyyttä ja brändi uskollisuutta. Asiakkaat arvostavat vastuullisia työnantajia, jotka työllistävät myös täsmäosaajia



Tuottavuuden lisääminen: Monimuotoiset työntekijäryhmät ja henkilöstön koko potentiaalin hyödyntäminen kasvattaa yrityksen henkistä pääomaa ja työttytyväisyyttä, vahvistaa henkilöstön sitoutumista yritykseen, tehostaa palvelu- ja tuotekehitystä ja avaa väylän uusille markkinoille.

- Vielä muutama vuosi sitten käytettiin yleisesti termiä ”vajaakuntoinen”.
- Nykyisin on vielä myös käytössä ”osatyökykyinen” termi. Termin käyttö on toki perusteltua, koska termi on kytköksissä muun muassa Suomen sosiaaliturvaan ja – etuuksiin.
- Työllistymisen ja työuran jatkamisen mahdollisuuksia tarkasteltaessa osatyökykyinen termi on kuitenkin ongelmallinen, voidaan pohtia:
 - Mitä osatyökykyisyys kertoo työnantajalle työntekijästä tai työnhakijasta?
- **Täsmäosaaja** termin taustalla on kokonaisvaltainen työkyökäsitys:
 - Työkyvyn määrittelyssä painottuvat henkilön osaaminen, tiedot, taidot, asenteet, ei ainoastaan terveydentila (vian, vammat, sairaudet)
 - Työkyvyn edistäminen (voimavarat, tekijät, olosuhteet)
 - Työkyky liitetään muuttuvaan työhön ja työpaikan toimintaan, työyhteisöön

Lisälukemista: [Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä.](#)

TYÖKYVYN DIVERSITEETTI

Kuva, mukailleen: Vates ja Kiipula: webinaari täsmätyökyvystä.
Kari-Pekka Martimo, Ilmarinen, johtaja, työkyökyriskien ennakointi ja tutkimus,
esitys. <https://www.kiipula.fi/blogi-tasmatyokyky-kasitteilla-on-merkitysta/>



”Vajaakuntoinen”

”Lasi on puolityhjä”



”Osatyökykyinen”

”Lasi on puoliksi täysi”



”Täsmätyökyky”

TÄSMÄTYÖKYKYINEN >
TÄSMÄOSAAJA

”Kykyä suorittaa täysimääräisesti tietty työtehtävä”



TYÖKYVYN DIVERISITETTI - ARVIOINTIA SEKÄ EDISTÄMISTÄ-

- **Työkyvyn arvioinnin** kehyksessä työkyky tulkitaan ensi sijassa yksilölliseksi, ihmisen terveyteen ja toimintakykyyn liittyväksi ominaisuudeksi, jota voidaan parhaiten arvioida kliinisin lääketieteellisin (taudinmääritys) keinoin
- Työkyvyn arviointi liittyy myös vahvasti Suomen sosiaaliturvaan, jolloin arvioidaan sitä, onko henkilö oikeutettu johonkin etuuteen tai palveluun
- **Työkyvyn edistämisen** kehyksessä ollaan kiinnostuneita tekijöistä tai olosuhteista, joihin vaikuttamalla henkilön työssä selviytymistä voidaan parantaa
- Työkyvyn edistämisen toimintaotteeseen kuuluu, että tällöin samanaikaisesti kohennetaan yksilön voimavaroja, toisaalta vaikutetaan hänen työhönsä sekä toimintamahdollisuuksiinsa työssä ja työ- ja elinympäristössä
- Työkyvyn edistämisen kehys on ikään kuin antanut tilaa myös sille, että me olemme ruvenneet keskustelemaan siitä, että käytössämme on useita toisistaan poikkeavia työkyvyn viitekehyksiä/malleja



YRITYS- JA TYÖNANTAJAPALVELUIDEN TYÖKYKY- KOORDINAATTORI

TYÖNANTAJA- JA YRITYSPALVELUIDEN TYÖKYKYKOORDINAATTORIN TYÖNKUVASTA

TE yritys- ja työnantajapalveluiden
työkykykoordinaattori

YKSILÖLÄHTÖINEN LÄHESTYMISTAPA

TYÖNTEKIJÄ /
TYÖNHAKIJA

TYÖTEHTÄVÄ

TYÖYHTEISÖ



TYÖPAIKKA-, TYÖYHTEISÖ- JA TYÖTEHTÄVÄLÄHTÖINEN
LÄHESTYMISTAPA

TYÖYHTEISÖ

TYÖTEHTÄVÄ

TYÖNTEKIJÄ /
TYÖNHAKIJA



Molempia lähestymistapoja tarvitaan,
lähestymistapojen painotuksien erot
on kuitenkin hyvä tiedostaa.

Paula Huttunen, yritys- ja työnantajapalveluiden työkykykoordinaattori

- **Yksilölähtöinen lähestymistapa** kytkeytyy henkilöasiakkaan yksilölliseen palvelutarpeeseen eli työkokeilu, palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki liittyvät **henkilön palvelutarpeeseen** eivät yrityksen palvelutarpeeseen (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista).
- **Työpaikka-, työyhteisö- ja työtehtävälähtöisessä lähestymistavassa yritys- ja työnantajapalveluiden työkykykoordinaattorin** rooli on monipuolinen ja sitä kehitetään valtakunnallisesti eri alueilla huomioiden alueiden/työntajien tarpeet > alueelliset erot, TE24, KOTO24-uudistukset. Lisäksi muu yhteistyö ja työn rajapinnat TE yritys- ja työnantajapalveluiden asiantuntijoiden kanssa sekä toki työnhakija/henkilöasiakas asiantuntijoiden kanssa.
- Yritys- ja työnantajapalveluiden työkykykoordinaattoreiden työssä korostuvat **yrittäjien, yritysten ja työnantajien tarpeet**, jolloin työssä keskeistä muun muassa:
 - **Tietouden lisääminen työntajien suuntaan:** työelämän/työkyvyn monimuotoisuus, täsmäosaajat, rekrytointikäytänteet, alueen/työntajien veto- ja pitovoima.
 - **Ennakoivan työn muotoilun palvelun** (Ratko-menetelmä) **tarjoaminen:** työkykyjohtamisen tuki/kehittäminen, valmennukset/tietoiskut työyhteisöille, piilotyöpaikkojen kartoitus.
 - **Yleinen ohjaus ja neuvonta huomioiden yrityksessä olemassa oleva henkilöstö sekä mahdollisesti rekrytoitava uusi henkilö:** työn muokkauksen keinot ("hienosäätö), kuntoutuspalvelut, palvelu- ja tukimuodot (ns. yksilölähtöinen lähestymistapa).

KAINUUN TE-TÄSMÄTYÖPALVELU OSANA YRITYS- JA TYÖNANTAJAPALVELUITA



**TE-
TÄSMÄTYÖ-
PALVELU**
on suunnattu
yrittäjille,
yrityksille,
työpaikoille ja
niiden
työyhteisöille



YRITTÄJÄT, YRITYKSET, TYÖPAIKAT JA NIIDEN TYÖYHTEISÖT

Tunnistetaan palvelutarve ja käytetään kartoittavia kysymyksiä:

- Millainen on yrityksen henkilöstötarve tällä hetkellä, entä tulevaisuudessa?
- Mitä osaamista tarvitaan tulevaisuudessa?
- Millaisissa työtehtävissä tällä hetkellä työskennellään?
- Miten eläköitymisiin on varauduttu?
- Miten rekrytoinnin ovat onnistuneet?
- Millaisia ajatuksia monimuotoinen työyhteisö, täsmäosaajat työpaikalla herättävät?
- Kuinka paljon tehtävistä on muotoiltavissa?

ENNAKOIVA
TÄSMÄTYÖN
MUOTOILU

TYÖYHTEISÖN
OSALLISUUS

TYÖKYKY-
KOORDINAAT-
TORIN TUKI

TIETOA
JA
NEUVONTAA

TÄSMÄ-
OSAAJAN
REKRYTOINTI-
POLKU

YRITYKSESSÄ JO OLEVA TYÖNTEKIJÄ (täsmäosaaja)

Tunnistetaan, otetaan puheeksi:

- Onko työpaikalla tehty kaikki mahdollinen
 - voiko työtä sittenkin muotoilla,
 - muut mahdolliset taloudelliset tuet työnantajille
 - muu palvelutarve
- Huomioidaan työterveyshuollon tarjoamat palvelut sekä mahdollisuus työeläkekuntoutukseen

UUSI REKRYTOITAVA TÄSMÄOSAAJA

Henkilöasiakkaan prosessissa huomioitava:

- Työllistyvyyslähtöinen käsitys työkyvystä
- Työkyvyn arvioinnin sekä edistämisen näkökulma
- Terveystilaa, osaamista, motivaatiota on voitu jo arvioida muiden palveluiden kautta (työkokeilu, palkkatuki, työeläkekuntoutus)
- On jo muodostettu kuva mihin täsmätyöhön asiakas voi siirtyä > täsmäosaajan rekrytointipolku ja täsmäytys

ENNAKOIVA TYÖN MUOTOILU (Ratko)

- Ratko on **työyhteisöä** osallistava menetelmä (kehitetty Vamlas 2012-2016)
- Ratko-menetelmässä työtä tarkastellaan ja muotoillaan kolmessa vaiheessa (työpajoissa)
- Vaiheiden aikana rakentuu työpaikalle myös uusi työtehtävä/"aihio", joka jää työpaikan käyttöön erilaisiin ratkaisuihin, kuten esimerkiksi:
 - korvaavan työn mallintaminen, työn olennaistaminen, perehdytyksen kehittäminen, organisaation monimuotoisuuden johtamiseen ja kehittämiseen.....
- Ratko voidaan nähdä **ennakoivana työn muotoiluna**:
 - Koska menetelmän hyödyntäminen ei ole sidoksissa yksittäisen henkilön tilanteeseen.
 - Lähestymistapa on työpaikka-, työyhteisö- ja työtehtävälähtöinen.
 - Ratko tarjoaa keinoja tarjoaa keinoja työn analysoimiseen, jaotteluun ja muotoiluun.
 - Ratko menetelmän vaiheiden aikana pysähdytään tarkastelemaan perustehtävää ja työtä, ei yksittäisen henkilön tilannetta ja tätä kautta muokkauksen tarpeita.

RATKON HYÖDYT	
Rahaa säästävät toimenpiteet: <ul style="list-style-type: none">▪ Rekrytointikustannukset▪ Sairauspoissaolot▪ Työhön paluun nopeutuminen	Aikaa säästävät toimenpiteet: <ul style="list-style-type: none">▪ Työn päällekkäisyyden vähentyminen▪ Perustehtävään keskittyminen mahdollistuu▪ Perehdytyksen laatu paranee
Kilpailuetua parantavat toimenpiteet: <ul style="list-style-type: none">▪ Yritys- ja yhteiskuntavastuu näkyvämmäksi▪ Monimuotoisuuden tuomat hyödyt mm. työnantajamaineelle, rekrytointiin, tuottavuuteen, luovuuteen	Mielihyvää tuottavat toimenpiteet: <ul style="list-style-type: none">▪ Yritysvastuu▪ Oman työn näkyvyys▪ Työyhteisön osallisuus oman työ kehittämiseen▪ Työhyvinvointi ja työssä jaksamisen näkökulmat

Lisää ratkosta: [Sopivat tehtävät - Esteetön rekrytointi \(esteetonrekrytointi.fi\)](http://esteetonrekrytointi.fi)

TYÖN MUOKKAUS - HIENOSÄÄTÖÄ TARPEEN MUKAAN

- Työn muokkauksella tarkoitetaan niitä työpaikan toimia, joilla työ, työprosessi ja työympäristö saadaan vastaamaan työntekijöiden työkykyä.
- Työn muokkaus toteutetaan tunnistamalla ne työn piirteet, jotka aiheuttavat työntekijässä kuormittuneisuutta. Yksittäisen työntekijän työn muokkauksen lisäksi työpaikalla voidaan tarvita epäkohtien korjaamista laajemmin.
- Työn muokkauksen velvoittavuus kirjattu useisiin lakeihin (esim. [yhdenvertaisuuslaki](#), [työturvallisuuslaki](#))
- Työn muokkauksen ratkaisut ovat moninaisia, kuten:
 - Teknologia sekä työssä tai työmatkalla tarvittavat apuvälineet
 - Työaikajärjestelyt
 - Työn organisointi
 - Työympäristön muokkaus
 - Avun saaminen työtehtäviin



TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTON TODISTUS OSATYÖKYKYISYYDESTÄ

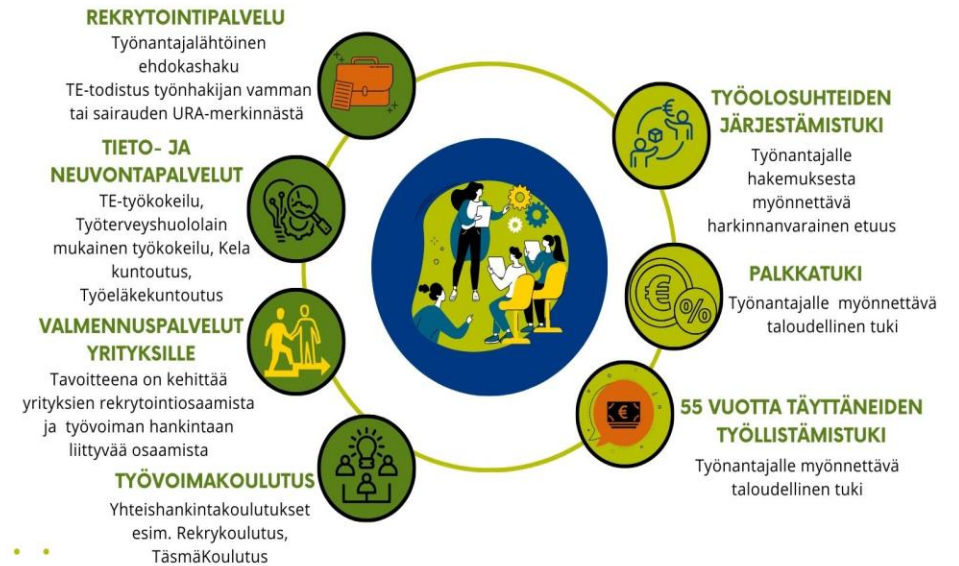
Lisäksi tietoa: [Työmarkkinatori](#)

MUISTUTUS

- **Keva:** Työkyvyttömyyseläkemaksu on osa Kevan jäsenyhteisöjen ja valtiotyönantajien palkkaperusteista eläkemaksuprosenttia. **Suuren ja keskisuuren työnantajan** (palkkasummat välillä 2 251 500 - yli 36 024 000 euroa) työkyvyttömyysriskiin ja -eläkemaksuun **eivät vaikuta**
 - TEM:n URA-järjestelmään rekisteröidyt vajaakuntoiset ja työllistämistuella palkatut eli tässä tarkoitetaan **palkkatukea** sekä myös **55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea** (Lähde: Keva).
- **Yksityisalojen työeläkevakuutus ja maksuluokkamalli (koskien suurtyönantajia):** Työnantajan kahden vuoden takainen palkkasumma määrittelee, kuka on suurtyönantaja. Vuonna 2024 yritys on suurtyönantaja, jos työntekijöiden palkkasumma ylitti 2 251 500 euroa vuonna 2022.
 - **Osatyökykyinen työntekijä** ei lähtökohtaisesti vaikuta työnantajan maksuluokkaan (TyEL). Osatyökykyinen eli henkilöä, jolla on **työ- ja elinkeinotoimiston todistus osatyökykyisyydestä**. Tällaisen osatyökykyisen työntekijän siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle ei vaikuta maksuluokkaan, jos tämä tapahtuu ensimmäisen viiden kalenterivuoden aikana, joina hän on työnantajan palveluksessa. Tätä myöhemmin myönnetty työkyvyttömyyseläke sen sijaan vaikuttaa maksuluokkaan.
 - Maksuluokkamallin muutos (2024 alusta) myötä suurtyönantajan maksuluokkaan vaikuttavien työkyvyttömyyseläkkeiden joukosta poistetaan sellaiset työkyvyttömyystapaukset, joissa työntekijä on palkattu aidosti uutena työntekijänä **vähintään 55-vuotiaana** (Lähde mm.: [TELA](#), [Varma](#), [Elo](#))



PALVELUT SEKÄ TALOUDELLISET TUET YRITYKSILLE, TYÖNANTAJILLE JA YRITTÄJILLE



Todistus osatyökykyisyydestä hyödyttää sekä työnhakijaa että työnantajaa.

Paula Huttunen, Kainuun TE-toimisto yritys- ja työnantajapalveluiden työkykykoordinaattori

TYÖKYKYKOORDINAATTORIN TYÖN ERILAISIA RAJAPINTOJA:

- Yhteishankintakoulutukset (koulutuksen yhteishankinta) ovat harkinnanvaraisia ja maksullisia:
 - RekryKoulutus: työnantajan palvelukseen tulevat
 - TäsmäKoulutus: palveluksessa olevat
 - MuutosKoulutus: irtisanotut työntekijät
 - Työpaikkasuomi ja työpaikkaruotsi koulutukset
- Valmennuspalvelut yrityksille, maksuton ja käytännönläheinen:
 - IMAGO
- Muutosturva ja laajennettu muutosturva 55 vuotta täyttäneille

Lisää: [TE-palvelut yrityksille ja työntäjille](#), [Työmarkkinatori](#), [Yhteishankintakoulutus](#), [IMAGO](#), [Muutosturva](#), [Työpaikkasuomi palvelualusta](#), [Työpaikkaruotsi palvelualusta](#)

JA VIELÄ LISÄMATERIAALIA:

- Työkyvyn digiopas julkaistaan vuoden 2024 aikana (loppukevät): [Työkyvyn digiopas | Digi- ja väestötietovirasto \(dvv.fi\)](https://www.dvv.fi/fi/tyokyvyn-digiopas)
- Mielenterveyden työkalupakki työpaikoille ja työterveyshuollose: [Mielenterveyden työkalupakki \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/)
- Työterveyslaitos, Työelämätieto: [Työelämätieto | www.tyoelamatieto.fi](https://www.tyoelamatieto.fi)
- Mielenterveyden toimijahahmot (nuoret), Työelämätieto: [Mielenterveyden toimijahahmot | Työelämätieto | www.tyoelamatieto.fi](https://www.tyoelamatieto.fi)
- Työmarkkinatori: [Vamman tai sairauden vaikutus työkykyyn \(osatyökykyisyys\) - Ura ja työsuhte - Työmarkkinatori \(tyomarkkinatori.fi\)](https://www.tyomarkkinatori.fi)
- FIBS, sivu ja työkalut: [Työkalut - FIBS \(fibsry.fi\)](https://www.fibsry.fi)
- Työturvallisuuskeskus, monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo: [Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https://www.ttk.fi/)

**"Ajatellaan työkyky työpaikoilla
uusiksi sekä tarkastellaan yhdessä työtä ja
työtehtäviä uudella tavalla."**



KIITOS

Paula Huttunen
Kainuun TE-toimisto,
yritys- ja työnantajapalveluiden
työkykykoordinaattori,
TE-täsmätyöpalvelu