

Työnantajien tietämys ja ennakkokäsitykset MS-tautia sairastavien työntekijöiden suhteen – osatyökykyinen työntekijä työyhteisössä. Haastatteluselvitys

Kuntoutussäätiö, Neuroliitto
Helsinki 17.11.2022



Tiivistelmä

- Osatyökykyiset tekevät töitä suhteessa työkykyynsä. Ms-tautia sairastavat ovat osatyökykyisiä yksilöllisesti ja voivat myös jatkaa tuetusti työsuhteessa pitkään. Tässä selvityksessä selvitettiin työntekijöiden tietoa ja ennakkokäsityksiä Ms- tautia sairastavien työntekijöiden suhteen.
- Haastatteluun osallistui 10 työntekijää eri puolilta Suomea. Selvitys toteutettiin puolistrukturoituna puhelinhaastatteluna. Työntekijöiden haastattelut toteutti Uniikkiura Oy. Koonnin toteutti Kuntoutussäätiö.
- Selvitys on osa Kuntoutussäätiön sosiaalisen osallisuuden edistämisen ja työssä syrjäytymisen ehkäisy –toimintaohjelmaa (STEA). Selvitys on toteutettu yhteistyössä Neuroliitto ry:n kanssa.
- Tulokset ohjaavat tuomaan järjestöiltä saatavaa tukitarjontaa enemmän työntekijöiden saataville. Sekä kannustaa työntekijöitä tuomaan esille työkyvyn tilannettaan mahdollisemman varhaisessa vaiheessa.

Twiiittaa tilaisuudesta ja merkitse twiittiin **@Kuntoutussaatio @neuroliitto @mteinikivi**

Uudelleentwiittaamme julkaisusi!



Teemat

1. Työnantajan **valmiudet työkyvyn tukemiseen?**
2. **Kokemukset MS-taudin osalta.**
3. **Millaisia työnmuokkauksen mahdollisuuksia työpaikalla on?**
4. **Miten työnantaja kokee työnmuokkaamisen (mahdolliset) tarpeet?**
5. **Kuinka muu työyhteisö suhtautuu, kun yhden työntekijän työtä muokataan?**
6. **Minkälaista tukea työnantaja kaipaisi osatyökykyisen ja/tai MS-tautia sairastavan työkyvyn tukemiseksi?**
Mistä tukea kaivataan? Miten potilasjärjestö voisi auttaa?
7. Onko työnantaja ollut mukana työllistämishankkeissa ja **minkälaiset hankkeet ovat parhaiten tukeneet työnantajia** ja miksi?



Taustatiedot

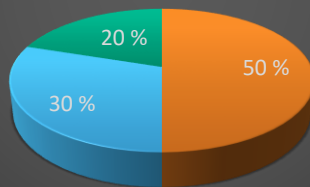
- Otantana työnantajia Pirkanmaalta, Varsinais-Suomesta, Uudeltamaalta. Neljä työntajista oli suurtyöntajaa, 3 heistä oli keskikokoista ja 3 pientyöntajaa.
- Julkinen ja yksityinen sektori, 3. sektoria ei haastateltu. Työntajien kokoluokka 1-300 henkilöä työsuhteessa: Metalliala, lääke- ja laboratoriolaitteiden toimittaja, hoivapalvelut, autokauppayhtiö, mainostoimisto, ruokaketju, terveydenhuoltoala, pienyrittäjiä.
- Vastaajista 3:lla oli kokemusta MS-tautia sairastavista, vastaajista 7:llä ei ollut kokemusta MS-tautia sairastavasta.
- Puolistrukturoitu puhelinhaastattelu. Työntajien kanssa sovittu ennalta sopiva ajankohta haastattelulle ja annettu tiedoksi haastattelun teemakysymykset. Valikoituminen MS-liiton ja Kuntoutussäätiön verkostojen kautta.



Tulokset, työnantajan valmiudet työkyvyn tukemiseen

Tietämys harjoittaa positiivista erityiskohtelua vammaisen ja/tai pitkäaikaissairaan kohdalla?

1. Kyllä 2. Ei 3. EOS

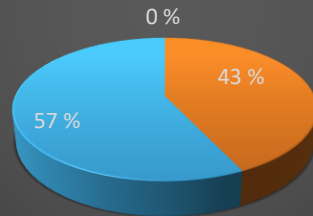


- Vastaajien ajatukset Ms-taudin vaikutuksista työkykyyn olivat sairauden alkuvaiheen puolesta samansuuntaisia. Vaikutusta suoriutumiseen nähtiin vasta myöhemmin sairauden edetessä. Useampi vastaajista mainitsi, että fyysiset työtehtävät ja liikuntarajoitteisuus voivat vaikuttaa heillä työskentelyyn työtehtävien luonteen vuoksi. Toisaalta koettiin, että sairastava tietää rajoitteensa ja silloin voi uudelleen järjestellä työtehtäviä.
- Työkykyyn uskottiin kuitenkin, vaikka sairaus on etenevä. Koska osalla vastaajista oli kokemuksta läheisen sairastamisesta, se helpotti työkykyyn uskomista. Alakohtaisesti oli näkemystä siitä, että kun työtehtäviä, joihin ei tarvitse fyysisyyttä voisi jatkaa pitkäänkin. Asia mihin vastaajat kiinnittivät huomiota, oli työturvallisuus kuten tasapaino, liikkuminen ja motoriikka suhteessa työstä selviytymiseen sekä taukojen huomiointi.
- Vastaajista 8/10 oli käytössä yhdenvertaisuussuunnitelma työpaikassaan. Vastaajista 8/10 käytti myös varhaisen tuen mallia työpaikassaan. Muita työkyvyn tukemiseen liittyviä ohjeistuksia oli käytössä lähes kaikilla 9/10. Vastaajista useampi oli pienyrittäjiä jolloin heillä ei ole lain mukaan velvollisuutta suunnitelmasta.
- Vastaajista 5/10 oli tietoisia yhdenvertaisuuslain mukaisesta oikeudesta harjoittaa positiivista erityiskohtelua vammaisen tai pitkäaikaissairaan kohdalla. Esimerkkinä nousi esille työnmuokkaus täsmätyökykyiselle ja säännöllisen työvuoron mahdollistaminen. Vastaajista kolme ei ollut tietoisia, mutta mainitsivat olevan niin joustavia kuin mahdollista. Ja kaksi ei osannut sanoa ovatko he työnantajana tietoisia, eikä lain tiedosta ole tarkkaa tietoa.

Tulokset jatkuu, kokemukset Ms-taudin osalta

Tiedonsaannin vaikutus MS-sairaudesta uutena työntekijä tai tuttuna työntekijänä

1. kyllä, vaikutusta tiedonsaannilla 2. ei vaikutusta tiedonsaannilla 3. EOS



- 3/10 Vastaajasta tunnisti MS-tautia sairastavan työnhakijan tai työntekijän työyhteisössä. Heistä kaikki saivat tiedon MS-taudin sairastamisesta työsuhteen aikana. Kukaan ei tunnistanut saaneensa tietoa rekrytointitilanteessa.
- Kun tiedetiin sairaudesta tieto käsiteltiin pääosin neutraalina, mutta yksi työnantajista koki myös tiedon negatiiviseksi sen aiheuttaman selvitystöiden puolesta.
- Kun tietoa ja kokemusta ei ollut ei uskottu, sairauden tietämisen aiheuttavan kuitenkin negatiivisia ajatuksia. Positiivisen ajattelua tuki tieto siitä, että saisi tietää sairaudesta ajoissa ja avoin suhtautumiskyky asiaan.
- Ms-tautia sairastavien työntekijöiden työnantajien kokemukset muodostuivat; sairaanhoidollisissa työtehtävissä, mekaanikkona, taloushallinnollisissa työtehtävissä. Osa vastaajista koki, että työtä voidaan muokata 100%, kun on ymmärrystä ja joutavuutta. Ms-tautia sairastavan tilanteen kautta työpaikassa opittiin lisää avoimuudesta.
- Kun kokemusta tai tietoa ei ollut sairastaminen nostatti neutraalin suhtautumisen puolesta osittain kysymyksiä ja toisaalta toteamuksia.

"kertooko työnhakija sairaudestaan ja sen tasosta. Millaisessa vaiheessa sairaus on, häiritseekö se jatkuvasti työstä selviytymistä, onko piilevä sairaus."

"vaikutukset työstä suoriutumiseen ja millaisia kustannuksia sairaus edellyttää työteon mahdollistamiseksi. Onko kallista."

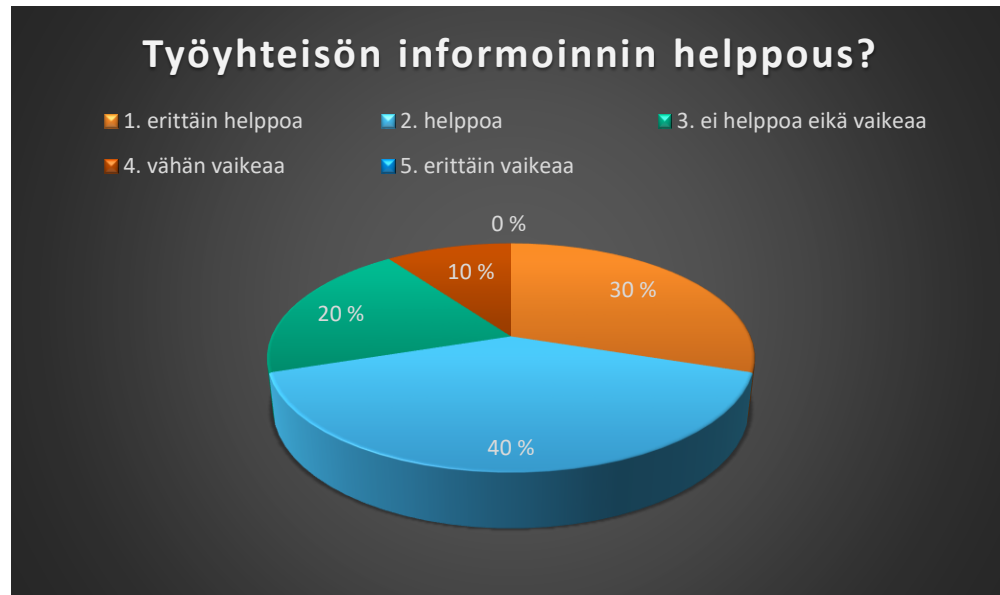
"tällaiset tekijät eivät vaikuta rekrytointiin, koska kun on rajoite voi työn suunnitella sen mukaisesti."

Tulokset jatkuu, millaisia työnmuokkauksen mahdollisuuksia työpaikalla on?



- Vastaajista 8/10 oli työpaikkakooltaan työsuojeluvaltuutetun kokoinen organisaatio. Vastaajista 7/10 oli valinnut luottamusmiehen. Vastaajista 3/10 mainitsi HR-osastolla nimetyn työkykykoordinaattorin tai työntekijän uudelleensijoituksesta vastaava ammatillaisen tukiverkoston. Vastaajista 8/10 oli käytössä työterveyshuolto ja siellä nimetty yhteyshenkilö. Vastaajista 8/10 mainitsi eläkevakuutusyhtiön tukiverkostossa olevaksi. Vastaajista 6/10 toi esille TE-toimiston yhteyshenkilön tai heidän palvelunsa.
- Myös muita asioita todettiin kuuluvaksi tukiverkoston, asioita toi esille 7/10 vastaajasta. Tahoja, joita nostettiin esille, olivat Kela, työpaikan toimitusjohtaja, palvelujohtaja ja HR-päällikkö. Työkykymestarikoulutus, vastuu työhyvinvoinnista.
- Eläkevakuutusyhtiön tuki, HR:n työkykykoordinaattorin tai muun ammatillaisen tuen saanti koettiin kuitenkin epävarmana tukiverkostona useamman vastaajan puolesta tai asiasta ei oltu varmoja miten ne palvelevat työyhteisössä. Työterveyshuollon tuki oikeanlaisena koettiin osaksi toimimattomaksi saavutettavuudeltaan.
- Kaikki kymmenen vastaajaa kokivat, että heillä on tietoa työnmuokkauksen mahdollisuuksista. Tarkemmin kysyttäessä mitä työnmuokkauksen mahdollisuuksia työpaikalla on, tunnistettiin parhaiten mahdollisuudet työajan suhteen. Myös työnorganisointi, työympäristö ja avun saanti huomioitiin korkeaksi. Teknologia ja apuvälineet sekä työmatka tunnistettiin vähiten mahdolliseksi muokata. Myös muita huomioita nostettiin esille mahdollisuuksissa.
- Vastaajista 5/10 koki, että työkykyä tukevat keinot tulee aina sopia virallisesti työterveysneuvottelun kautta. Vastaajista 7/10 näki myös, että työkykyä tukevat keinot voidaan sopia kahdenvälisesti.

Tulokset jatkuu, työyhteisön suhtautumisesta työnmuokkaukseen



- Vastaajat olivat kokeneet työyhteisön suhtautuneen pääsääntöisesti positiivisesti ja neutraalisti työn muokkauksiin. Esille nousi perustelun tarve työyhteisölle. Osa vastaajista tunnisti, että välillä on selvitettävä useamman kerran eriarvoinen kohtelu. Ja, että harvoin on koko työyhteisö paikalla kuulemassa. Työyhteisöissä oli käytössä myös kannustava kulttuuri kertoa itse työntekijänä tilanteesta. Myös monimuotoinen työyhteisön ylläpitäminen koettiin tukevan asiasta kertomista ja sen arkisuutta.
- Vastaajien mielestä työnantaja voi edistää muutostarpeista kertomista seuraavilla tavoilla:
 - Kehityskeskustelut ja suorat kysymykset, kuten miten työntekijä voi?
 - Ajatus heräsi siitä, että voisi kannustaa asiakokonaisuuden pohtimista suullisesti henkilöstöinfossa esim. x/krt vuodessa. Suunnitelmien tarkastusta millaisia ohjeistuksia on. Raportit eivät tavoita työyhteisössä välttämättä.
 - Työhuoneen avoimet ovet, läsnäolo keskusteluissa, luottamuksellisuus.
 - Asian mieltäminen vaaratekijöiden ennakointina, turhan tapaturman ennaltaehkäisy
- Työnmuokkaus käsitteenä koettiin olevan työyhteisölle tuttua.

Tulokset jatkuu, miten työnantaja kokee työnmuokkaamisen (mahdolliset) tarpeet?

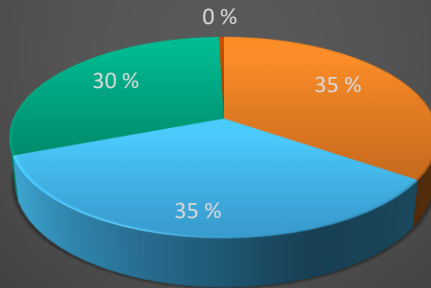


- Vastaajista 7/10 tunnisti, että työpaikassa on työtehtäviä, joiden fyysisen kuormituksen vähentäminen on vaikeaa. Vastaajista 6/10 arvioi, että liikkumisen vähentäminen työtehtävissä on vaikeaa. Vastaajista 6/10 huomioi, että työn kognitiivisen kuormituksen vähentäminen on vaikeaa.
- Erittäin kuormittavaksi kokenut toi esille, että työn muokkaaminen tuottaa lisää päänsivaa. Ei ollenkaan kuormittavuutta kokenut vastasi, että työn muokkaaminen koetaan vain osana prosessia. Lisäksi toinen ei ollenkaan kuormittavuutta kokenut ei ollut keskustellut aiheesta työpaikassa. Vähän kuormittavuutta kokeneet mainitsivat, että edellyttää enemmän tarkkailua muuttuuko osatyökykyisyys työkyvyttömyydeksi. Vähän kuormittavuutta lisäsi myös, jos muokkautarve tulee yllättäen tai on tehtävä nopeasti ilman suunnitelmaa. Vähän kuormittavuutta nostatti myös se, että tasapuolisuus on varmistettava ja kaikki muutokset pitää puhua avoimesti läpi työyhteisössä.
- Useampi mainitsi, että tärkeys tuelle kasvaa, kun tieto saavuttaa työnantajana. Osaltaan oltiin huolissaan miten ohueksi rooli voi jäädä, jos ei saa tietää ajoissa. Jos tuen tarve liittyy henkiseen hyvinvointiin, silloin työnantajan roolin tärkeys on voimakkaampi.

Tulokset jatkuu

Tukimuotoja osatyökyisten suhteen, joita työnantajat toivovat

1. Tietoa työnantajan velvollisuuksista 2. Tietoa käytännön ratkaisuksista
3. Taloudellista tukea 4. Jotain muuta



Minkälaista tukea työnantaja kaipaisi osatyökykyisen ja/tai MS-tautia sairastavan työkyvyn tukemiseksi? **Mistä** tukea kaivataan? **Miten potilasjärjestö voisi auttaa?**

- Lisää konkreettista tietoa siitä mitä pitäisi huomioida, ja mitä työntekijän voi olettaa kertovan.
- Mahdollisuuden etsiä ja saada tukea potilasjärjestöjen työelämäasiantuntijoilta tunnisti vastaajista vain 2/10.
- Suurin osa ei ollut tietoinen tuen saamisesta potilasjärjestöltä. Vain 1 vastanneista oli käyttänyt mahdollisuutta hyödyksi ja käyttänyt palveluita säännöllisesti todeten ne hyväksi. Toinen oli tietoinen mutta ei ollut toistaiseksi hyödyntänyt. Oppilaitosyhteistyö tukimuotona miellettiin osin vastaavankaltaiseksi.

Onko työnantaja ollut mukana työllistämishankkeissa ja **minkälaiset hankkeet ovat parhaiten tukeneet työnantajia** ja miksi?

- Taloudelliseen tukeen liittyen tunnistettiin parhaiten palkkatukituki. Jos osatyökykyinen on selkeästi kohderyhmä nimettävissä on tuet helpommin haettavissa. Muuten toivotaan tietoa työntekijän jäljellä olevasta toimintakyvystä suhteessa työhön.

Viittaus Tanskan tutkimukseen

- Skeleroosiyhdistyksen ja VIVEn [Työelämä multippeliskleroosin kanssa](#), työntekijöiden ja työnantajien haastattelu (2020)
- Osana tutkimusta tarkasteltiin kuinka työnantajat suhtautuvat multippeliskleroosia sairastavaan työntekijään.
- Multippeliskleroosia sairastavan työelämän toimiminen edellyttää tiivistä yhteistyötä työntekijän ja työnantajan välillä. Molempien osapuolten hyvästä tahdosta huolimatta yhteistyötä haastaa taudin ennakoimattomuus, työnantajien tietämättömyys ja vaikea keskustelu tulevaisuudesta.
- Mikäli työntekijää halutaan tukea parhaalla mahdollisella tavalla, tarvitaan MS-taudin tuntemusta. Joidenkin työntekijöiden mielestä on taakka antaa työnantajalleen tietoa multippeliskleroosista, tukivaihtoehtoista ja työoloista, ja työnantajat näkevät tämän tiedon hankkimisen itse suurena tehtävänä. Lisäksi työnantaja ei tarvitse vain yleistä tietoa multippeliskleroosista, vaan myös tietoa työntekijänsä erityistilanteesta.
- Tutkimus perustuu 10 multippeliskleroosipotilaan ja 10 työnantajan haastatteluihin, joilla on ollut yksi tai useampi MS-tautia sairastava työntekijä.

Viittaus Neuroliiton muihin tutkimuksiin

- Opinnäytetyö [MS-tauti ja yhdenvertaisuus työelämässä](#) (2022) toteutettiin osana tradenomin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon johtamisen ja liiketoimintaosaamisen koulutusta.
- Kyselyyn vastasi 648/2273 Neuroliiton 18-55 vuotiaasta jäsenestä.
- Sairaudestaan esihenkilölleen tai työnantajalleen oli kertonut noin 74% vastaajista, sekä työkavereille tai yhteistyökumppaneille noin 63% vastaajista. Vastaajista 14% ei ollut kertonut töissä sairaudestaan.
- Työtä hakeneista 269 vastaajasta 12% oli kertonut työhakemuksessaan sairastavansa MS-tautia. Työtä hakeneista 76% oli päässyt työhaastatteluun. Haastattelussa sairaudestaan oli kertonut noin 231 vastaajaa. Heistä 71% oli päässyt hakuprosessissa eteenpäin. Vain 9% koki jääneensä valitsematta MS-taudin vuoksi.
- Vastaajista 46 eli 8 % toi esille työnantajan kieltäytyneen kohtuullisista mukautuksista.
- Vain kolmannes vastaajista tiesi työnantajan yhdenvertaisuussuunnitelmasta.



Neuroliiton aikaisemmat tutkimukset

- [Pitkäaikaissairaus, työelämä ja kuntoutus](#). MS-tautiin sairastuneen nuoren aikuisen ja työntajan näkökulma (2013).
- Haastatelluista MS-tautia sairastavista useammalla oli positiivisia kokemuksia avoimesta sairauden kertomisesta työyhteisön jäsenille. Avoimuus oli helpottanut heidän omaa jaksamistaan työpaikalla. Kuitenkaan kaikilla haastatelluista ei ollut sellaista työyhteisöä, jossa he olisivat voineet tai halunneet turvallisesti kertoa sairaudesta, eivätkä he myöskään halunneet ottaa riskiä, että kertoisivat sairaudestaan työyhteisössä.
- Esimiehet korostivat haastatteluissaan työyhteisön tuen tärkeyttä ja suhtautumista MS-tautia sairastavaan henkilöön työpaikalla kuten kehen tahansa työntekijään. Yleisesti esimieshaastatteluista välittyi halu pitää sairastunut työntekijä mukana työyhteisössä samankaltaisena työntekijänä kuin muutkin.
- Esimiehet nostivat esiin myös, kuinka alaisen oma sairauden hyväksyminen vaikuttaa asian käsittelyyn esimiehen kanssa tai työpaikalla yleisemmin. Haastatelluista esimiehistä kaikki olivat halukkaita tukemaan MS-tautia sairastavaa alaistaan työssä.
- Tuen keinona olivat yleisimmin työnkuvan tai työtehtävien muutokset, apuvälineet, poikkeavat järjestelyt tai muu vankempi esimiestuki. Mahdollisuudet tehdä sairastuneen henkilön työnkuvaan muutoksia eivät olleet kaikissa ammattiryhmissä tai organisaatioissa helppoja, jolloin esimies sovittelee työtä koko työyhteisön tasolla.

Yhteenveto

- Kokemukset ja ennakkokäsitykset ovat samankaltaisia kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Yhtäläisyyksiä on myös kansainvälisesti.
- Tulokset ohjaavat tuomaan järjestöiltä saatavaa tukitarjotinta enemmän työntajien saataville. Potilasjärjestöjen työelämäammattilaisten palvelut koetaan vähän tunnetuiksi, palveluiden pariin ei osata löytää.
- Varhaisen vaiheen tietämys työkykyyn liittyvästä osatyökykyisyydestä mahdollistaa työntajien tuen oikea-aikaisesti. Potilasjärjestön on mahdollista kehittää ratkaisuja miten sairastunut voisi kertoa työntajalle sairaudesta ja miten työntaja voisi olla vastaanottokykyisempi ottamaan tiedon vastaan sairastumisesta.
- Työpaikan kannalta työn muokkaus voi vähentää työntekijöiden sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksia. Työntajista osa tunnistaa, että

“Nämä ovat tavallaan itsestään selvyiksiä. Tehdä joustoja ja pyrkiä ratkaisemaan. On halvempaa ottaa 70% työpanos kuin sairasloma”
- Työllistymistä parantavat hankeyhteistyöt olivat tuttuja kaikille vastanneista. Niiden konkreettisuutta ja käytäntöön tulevaa tukea arvostettiin. Hankkeisiin osallistuminen oltiin koettu myös parantavan työntajamainetta.
- Työntajakysely oli otannaltaan pieni, joten yleistystä työntajan asenteista ja myönteistä suhtautumista voi kyseenalaistaa. Mutta otanta antoi positiivisen kannusteen osatyökykyisten työpanoksen tärkeydestä ja loi tulevaisuususkkoa, että monimuotoinen työyhteisö koetaan voimavarana, ja työnmuokkauksen mahdollisuuksia voidaan etsiä. Työntajan tukiverkostolla on merkitystä työn muokkaamisen onnistumisessa.

Seuraa Kuntoutussäätiön toimintaa sosiaalisessa mediassa!

Kuntoutussäätiö

Twitter [@Kuntoutussaatio](https://twitter.com/Kuntoutussaatio)

Facebook [Kuntoutussäätiö](https://www.facebook.com/Kuntoutussäätiö)

Instagram [Kuntoutussaatio](https://www.instagram.com/Kuntoutussaatio)

Kuntoutussäätiön Yhteisömedia

Twitter [@yhteisomedia_fi](https://twitter.com/@yhteisomedia_fi)

Instagram [yhteisomedia](https://www.instagram.com/yhteisomedia)





Kuntoutussäätiö