



**Työterveyslaitos**

Työn sisältö ja työolosuhteiden  
mukauttaminen avoimilla  
työmarkkinoilla toimivilla  
vammaisilla ja pitkäaikaissairailta

Nina Nevala  
Tiina Kalliomäki-Levanto  
Kirsi Jääskeläinen  
Maria Hirvonen  
Anneli Pekkarinen  
Jyrki Elo

Työterveyslaitos 2011

ISBN 978-952-261-065-2 (pdf)



## Esipuhe

Työ tarjoaa kaikille ihmisille mahdollisuuden rakentaa omaa hyvinvointiaan ja ehkäistä yhteiskunnasta syrjäytymistä. Jokaisella ihmisellä pitää olla tasa-arvoinen oikeus tehdä työtä ja nauttia oman työnsä tuloksista. Hyvä koulutus, nykyaikainen tekniikka, joustava työn organisointi ja työolosuhteiden yksilöllinen mukauttaminen mahdollistavat työelämään osallistumisen oman toimintakykynsä mukaisesti.

EU:n alueella on arviolta 36-48 miljoonaa vammaista henkilöä. Suurimpia vammaisryhmiä ovat liikunta-, näkö- ja kuulovammaiset sekä iän tai sairauden takia liikkumis- ja toimimisesteiset. OECD:n vuonna 2008 julkaistun raportin mukaan Suomessa vammaisten työllisyysaste on alhainen ja vammaisten on vaikea saada työtä sekä vaikea työstä pudottuaan palata takaisin työelämään.

Tutkimus antaa uutta tietoa työolosuhteiden mukauttamisen mahdollisuuksista avoimilla työmarkkinoilla. Työolosuhteiden mukauttamien on työntekijöiden käytössä olevien välineiden, palveluiden ja tilojen muuttamista sellaisiksi, että myös osatyökykyiset työntekijät voivat käyttää niitä tasa-arvoisesti omien kykyjensä mukaan. Tässä tutkimuksessa termejä mukauttaminen (accommodation) ja sopeuttaminen (adaptation) käytettiin synonyymeinä. Tutkimuksessa etsittiin niitä ratkaisuja, joita suomalaisilla työpaikoilla oli ennakkoluulottomasti toteutettu. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden pääsy työhön, työelämässä pysyminen ja tasa-arvoinen urakehitys edellyttävät nykyistä laajempaa tietopohjaa ja hyviä kokemuksia osatyökykyisistä työntekijöistä.

Lämpimät kiitokset kaikille tutkimukseen osallistuneille. Kiitos tutkimuksen johtoryhmälle aktiivisesta osallistumisesta ja asiantuntevasta tuesta tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Johtoryhmään kuuluivat toimitusjohtaja Marjatta Varanka VATESista, erityisasiantuntija Erkki Kempainen Terveiden ja hyvinvoinnin laitokselta, työllisyyspäällikkö Taru Tammi Näkövammaisten keskusliitosta, tutkija Anniina Lavikainen Kuuloliitosta, vammaispoliittinen suunnittelija Terttu Manelius Invalidiliitosta ja projektipäällikkö Marja Nevalainen Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiöstä. YTM Hanna Karojärvi teki projektista pro gradu tutkielman, kiitos innostuneesta yhteistyöstä. Projektin litterointipalvelut ostettiin Näkövammaisten keskusliitosta. Kiitämme Työsuojelurahastoa tutkimuksen taloudellisesta tuesta.



## Tiivistelmä

Tausta. Työolosuhteiden mukauttaminen helpottaa vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymistä ja työssä selviytymistä sekä lisää työntekijöiden välistä tasa-arvoa. Tavoite. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää avoimilla työmarkkinoilla työskentelevien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työn sisältöä ja työolosuhteissa toteutettuja mukauttavia ratkaisuja sekä niihin yhteydessä olevia tekijöitä. Lisäksi koottiin työolosuhteiden mukauttamisen hyviä käytäntöjä.

Aineisto ja menetelmät. Tutkimus oli kuvaileva poikkileikkaustutkimus. Tutkimukseen osallistui 205 Kelan 16 vuotta täyttäneen vammaistukea saavaa henkilöä (naisia 74 %, miehiä 26 %), jotka olivat työssä avoimilla työmarkkinoilla. Osallistujilla oli liikunta-, näkö- tai kuulovamma tai kommunikaatiohäiriö. Tutkimus toteutettiin Digium Enterprise internetpohjaisella tutkimus- ja tiedonkeruuhjelmalla. Tapauskuvauksiin osallistui 8 vapaaehtoista henkilöä ja heidän työyhteisönsä jäseniä.

Tulokset. Liikunta- ja näkövammaiset sekä kommunikaatiohäiriöitä omaavat työntekijät työskentelivät useimmiten julkisella sektorilla ja kuulovammaiset yksityisellä sektorilla. Valtaosa (81 %) oli vakituksessa työsuhteessa ja vajaa puolet työskenteli osa-aikaisesti. Vammaiset ja pitkäaikaissairaajat työntekijät olivat innostuneempia ( $p < 0,0001$ ) työstään kuin suomalaiset palkansaajat keskimäärin. Puolet vastanneista sanoivat, että heidän työtilansa eivät olleet työn sujuvuuden kannalta toimivat ja käytännölliset. Vammaiset työntekijät käyttivät työssään tietokonetta enemmän kuin suomalaiset työntekijät keskimäärin. Alle kolmannes (27 %) vastanneista tunsivat erittäin hyvin tai hyvin tietokoneen käyttöä helpottavat apuvälineet ja tietokoneohjelmat.

Työpaikoilla oli eniten toteutettu mukautuksia työaikoihin, työhön ja itseen liittyviin vaikutusmahdollisuuksiin sekä työpisteen mitoittamiseen ja toimivuuteen. Eri vammaryhmistä näkövammaisille oli tehty eniten mukautuksia työpisteeseen. Ne työntekijät, joille oli tehty riittävästi työolosuhteiden mukauttamisratkaisuja, kokivat työkykynsä muita paremmaksi ( $p = 0,0036$ ). Työntekijöillä oli parempi mahdollisuus sosiaaliseen tukeen, tasapuoliseen kohteluun, työn hallintaan ja kehittymiseen sekä osallistumiseen työssä niillä työpaikoilla, joilla oli tehty riittävästi työolosuhteiden mukauttamisratkaisuja. Työntekijät, joille oli tehty riittävästi mukauttamisratkaisuja, kokivat yhteistyön työnantajan, työterveyshuollon ja kuntoutuksen kesken toimivan muita paremmin ( $p = 0,0016$ ).

Alle puolet (47 %) vastaajista ilmoitti, että työterveyshuolto oli työpaikkaselvityksen yhteydessä tutustunut heidän työhönsä ja työpisteeseensä. Työterveyshuollon antamat suositukset koskivat useimmin työpisteen mitoittamista. Työterveyshuolto oli käyttänyt harvoin asiantuntijoita apunaan vammaisten työntekijöiden työolosuhteiden kehittämisessä. Vajaa kolmannes (29 %) vastanneista ilmoitti, että heidän työnantajansa oli kustantanut työoloissa tehtyjä mukauttamisratkaisuja. Työvoimahallinnon myöntämää työolosuhteiden järjestelytukea oli saanut 6 % ja palkkatukea 7 % vastaajien työnantajista.

Pohdinta. Työolosuhteiden mukauttaminen ja joustava työn organisointi mahdollistavat työskentelyn avoimilla työmarkkinoilla huolimatta toimintakyvyn rajoitteista. Työterveyshuollon valmiuksia vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työkyvyn tukemiseksi pitää parantaa ja työterveyshuollon asiantuntijoiden käyttöä lisätä. Työpaikoilla hyviksi todettuja mukauttamisratkaisuja voidaan hyödyntää myös laajemmin osatyökykyisten ja ikääntyvien henkilöiden työurien pidentämisessä.

## Abstract

Work content and accommodating working conditions of persons with a disability or a long-standing health problem in the open labour market

**Background.** Accommodating working conditions facilitates the employment and work continuity of persons with a disability or a long-standing health problem and increases the equality between workers.

**Objective.** The objective of this study was to determine what accommodating solutions and related factors have been introduced into the work content and working conditions of persons with a disability or a long-standing health problem in the open labour market. In addition, data were collected on good accommodating practices for working conditions.

**Material and methods.** The study was a descriptive cross-sectional study. A total of 205 persons 16 years of age or older (74% female, 26% male) who received support for a disability from The Social Insurance Institution of Finland and worked in the open labour market took part in the study. The participants had a musculoskeletal, visual, or hearing disorder or a communication problem. The research was carried out using the internet-based research and information gathering system of Digium Enterprise. Eight volunteers and people from their work milieu participated in the descriptive case study.

**Results.** The persons with musculoskeletal or visual dysfunction and those with a communication problem worked primarily in the public sector, while those with a hearing problem were employed in the private sector. Most (81%) of the participants held permanent positions and less than half worked part-time. The workers with a disability or a long-standing health problem were more enthusiastic about their work ( $p < 0.0001$ ) than Finnish wage-earners in general. Half of the respondents said that their working spaces were not functional or practical with respect to the dispatch of their job. On average, the disabled workers used a computer at work more than other Finnish employees. Fewer than one third (27%) of the respondents were especially familiar or familiar with aids and computer programs that made the use of a computer easier. Most of the implemented work accommodations dealt with worktime, possibilities to affect the work or self, and the measurements and functionality of the workstation. Of the different disability groups, the workers with visual dysfunctions had had more accommodations made in their workstations. The workers for whom sufficient accommodations had been made in their working conditions felt that their work ability was better than the others ( $p = 0.0036$ ). They also had a better opportunity for social support, equal treatment, work management and development, and participation in the work done at their workplaces. These workers also felt that the cooperation between their employer, occupational health professionals, and rehabilitation professionals functioned better ( $p = 0.0016$ ). Fewer than half (47%) of the respondents reported that the occupational health care unit familiarised itself with the worker's work and workstation in conjunction with a workplace survey. The recommendations given by occupational health care unit primarily concerned the measurements of the workstation. The occupational health care unit had seldom used the services of an expert in the development of the disabled person's working conditions. Fewer than one third (29%) of the respondents reported that their employer had paid for the accommodations made in their working conditions. The labour administration provided funds for setting up the working conditions of 6% of the respondents, and 7% of the employers had received wage support.

**Discussion.** Accommodating working conditions and flexible work organisation makes it possible to work in the open labour market regardless of a limited work ability. The preparedness of occupational health care to support persons with a disability or a long-standing health problem should be improved, and occupational health professionals should be more readily used. The accommodations found to benefit workplaces can be used more broadly for partially disabled persons, as well as to lengthen the career of older workers.



## Sisältö

Esipuhe .....	2
Tiivistelmä.....	3
Abstract.....	4
Sisältö.....	5
1. Tausta .....	6
1.1 Vammaiset ja työ.....	6
1.2 Työolosuhteiden mukauttamiseen liittyvää lainsäädäntöä.....	7
1.3 Työolosuhteiden mukauttaminen .....	9
2. Tutkimuksen tavoitteet .....	11
3. Aineisto ja menetelmät .....	12
3.1. Aineisto .....	12
3.2. Menetelmät .....	19
4. Tulokset .....	23
4.1. Työnantaja, toimiala ja työsuhde .....	23
4.2. Kuormitustekijät työssä ja työmatkalla .....	29
4.2.1. Työmatkan kulkeminen .....	29
4.2.2. Fyysiset kuormitustekijät ja tapaturmavaarat työssä .....	30
4.2.3. Tietotekniikan käyttö.....	32
4.2.4. Psykososiaaliset tekijät ja jaksaminen.....	38
4.3. Työolosuhteiden mukauttamisratkaisut .....	42
4.3.1. Mukauttamisratkaisujen kohde .....	42
4.3.2. Mukauttamisratkaisujen yhteys psykososiaalisiin tekijöihin .....	44
4.3.3. Mukauttamisratkaisujen taustalla olevia tekijöitä .....	46
4.3.4. Mukauttamisratkaisujen rahoitus .....	48
4.3.5. Työterveyshuollon tuki vammaisille ja pitkäaikaissairaille.....	50
4.4. Ihmisiä työssään.....	53
4.4.1 Fysioterapeutti .....	53
4.4.2 Lääkäri .....	54
4.4.3 Palvelusihteeri.....	56
5. Pohdinta.....	58
5.1. Menetelmien pohdinta .....	58
5.2. Tulosten pohdinta .....	59
6. Johtopäätökset .....	65
Lähteet .....	67
Liitteet.....	71



## 1. Tausta

### 1.1 Vammaiset ja työ

Vammaiset ovat Suomessa harvemmin töissä kuin muualla Euroopassa (OECD 2008). Holmin (2007) mukaan Suomessa on noin 70 000 täysin työkykyistä vammaista henkilöä, joista vain 60%:lla on työpaikka. Työttömyys on vammaisten joukossa selvästi muuta väestöä yleisempää (Holm ja Hopponen 2007, Hietala ja Lavikainen 2010, OECD 2008). Vuonna 2002 kaikista 25–64 –vuotiaista suomalaisista työvoimaan kuului noin 80 %, vammaisista ja pitkäaikaissairaista 20 % (Savtschenko 2006). Esimerkiksi kuulovammaisten työttömyysaste oli vuosina 1995-2002 noin 30-40 % (Linnakangas 2006). Yhteiskunnalliset sopimukset, yhteisön arvot ja asenteet, työelämän normit, kuljetuspalvelut ja arkkitehtuuri vaikuttavat vammaisen henkilön mahdollisuuksiin osallistua työelämään (Järvikoski 1994). Vammaiset kohtaavat edelleen myös ennakkoluuloja ja kielteistä suhtautumista yhteiskunnan, terveydenhuollon ja kanssaihmisten taholta (Auslander ja Goldin 1999, Stachura ja Garven 2003, Ekholm 2009, Sosiaali- ja terveysministeriö 2008). Työolosuhteiden mukauttamisesta on vähän tutkimustietoa ja mukauttamisen korvauskäytännöt ovat Suomessa monimutkaiset (Hietala ja Lavikainen 2010, OECD 2008, Varanka 2008, Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, Savtschenko 2006, Nevala-Puranen ym. 2004).

Euroopan eri maiden hallitusohjelmissa on kiinnitetty huomiota vammaisten työllistymisen tukemiseen. Vammaisen henkilön pääsy ammattitaitoaan vastaavaan työhön avoimille työmarkkinoille osoittaa todellista integroitumista yhteiskuntaan (Savtschenko 2006). Väestön ikärakenne muuttuu ja työllisten määrä vähenee, joten vammaiset ovat myös tärkeä työvoimaresurssi tulevaisuuden työmarkkinoilla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, Hietala ja Lavikainen 2010, OECD 2008, Linnakangas ym. 2006).



## 1.2 Työolosuhteiden mukauttamiseen liittyvää lainsäädäntöä

Liikkumis- ja toimimisesteisten henkilöiden täysivaltaistuminen ja tasavertaisuus muiden kanssa edellyttää työolosuhteiden mukauttamista (Kemppainen 2008). Lainsäädäntö kieltää syrjinnän ja epätasa-arvoisen kohtelun ja edellyttää mm. työympäristön suunnittelua ja sopeuttamista (perustuslaki, rikoslaki, yhdenvertaisuuslaki, työturvallisuuslaki).

Työturvallisuuslain (2002/738) 12 pykälässä säädetään työympäristön suunnittelusta ja todetaan että työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä taikka työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä suunnitellessa on tarvittaessa otettava huomioon vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä edellyttää *erityisiä toimenpiteitä*.

Yhdenvertaisuuslakia (2004/21) on sovellettava, kun on kyse työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista. Lain 5 pykälässä säädetään vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamisesta ja todetaan, että yhdenvertaisuuden edistämiseksi on työn teettäjän tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kohtuullisuus on tapauskohtaisesti arvioitava:

*"Arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta" (Yhdenvertaisuuslaki.2004/21).*

Työterveyshuoltolain (2001/1383) (12§) mukaan työterveyshuoltoon kuuluu vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen. Osa-työkykyisen henkilön kannalta erittäin merkityksellistä on, että työterveyshuollon vastuulla tämän lain nojalla on tarvittaessa toimenpide-ehdotusten tekeminen työn *sopeuttamiseksi*



työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehtotusten toteutumisen seuranta.

Euroopan neuvoston vammaispoliittisessa toimintaohjelmassa (2006) mainitaan yhdeksi jäsenvaltioilta edellytettäväksi erityistoimeksi työnantajien kannustamisen vammaisten henkilöiden työllistämiseen tekemällä työpaikalla tai työolosuhteisiin kohtuullisia muutoksia, joiden avulla mukaudutaan vammaisten työntekijöiden erityistarpeisiin esimerkiksi mahdollistamalla etätyö, osa-aikatyö ja kotona työskentely. Euroopan neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (2000/78/EY) toteaa, että olisi säädettävä tarkoituksenmukaisista eli tehokkaista ja käytännöllisistä toimenpiteistä, joiden tavoitteena on mukauttaa työolosuhteet vammaisten tarpeisiin. Esimerkkeinä mukauttamisratkaisusta direktiivissä mainitaan muutosten tekeminen toimitiloihin, laitteisiin, työn jaksotukseen, tehtäväjakoon sekä koulutusmahdollisuuksien tai ohjauksen tarjoamiseen. Euroopan Neuvoston direktiivi (2000/78/EY) yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista, toteaa 5 artiklassaan:

*"Sen varmistamiseksi, että yhdenvertaista kohtelua koskevaa periaatetta noudatetaan vammaisten osalta, on tehtävä kohtuullisia mukautuksia."*

Edellä mainittujen säädösten perusteella työnantaja veloitetaan toteuttamaan asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaisen voi päästä toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan tai saada koulutusta. Näitä toimenpiteitä ei kuitenkaan voida edellyttää, jos niistä aiheutuu työnantajalle kohtuutonta haittaa tai rasitetta.

"Kohtuuton rasite" on yleisesti määriteltynä toimi, joka aiheuttaa erityisiä vaikeuksia tai merkittävän suuria kustannuksia. Rasitteen kohtuuttomuutta tai kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon kunkin yksittäisen työnantajan maksukyky ja mahdollinen muilta tahoilta saatava rahallinen tuki sopeuttamisratkaisun toteuttamiseksi. On myös arvioitava, voidaanko tehdyn mukautuksen katsoa tuottavan hyötyä myös muille työntekijöille. Euroopassa rasitetta ei pidetä kohtuuttomana, jos se riittävässä määrin korvautuu jäsenvaltiossa toteutetuilla vammaispolitiikan toimenpiteillä (Neuvoston direktiivi 2000/78/EY). Suomessa tämän kaltaisia vammaispolitiikan toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi oikeus





henkilökohtaiseen avustajaan (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (1987/380, 8c §) ja työvoimahallinnon myöntämä työolosuhteiden järjestelytuki.

Yhdysvalloissa on jouduttu toistuvasti oikeudessa tulkitsemaan vuonna 1990 hyväksytyä vammaislakia ja siinä olevaa vaatimusta kohtalaisesta mukauttamisesta. Näitä oikeustapauksissa on pyritty selvittämään, mitä kohtalaisella mukauttamisella tarkoitetaan (Kreisman ja Palmer 2001, Lee 1996). Jokainen henkilö ja tilanne ovat yksilöllisiä, mikä vaikeuttaa kohtuullisen mukauttamisen määrittelyä. Kokonaisvaltaista tilanteen arviointia pidetään erityisen tärkeänä (Vierling 2000).

### 1.3 Työolosuhteiden mukauttaminen

Työolosuhteiden mukauttamien on työntekijöiden käytössä olevien välineiden, palveluiden ja tilojen muuttamista sellaisiksi, että myös osa-työkykyiset työntekijät voivat käyttää niitä tasa-arvoisesti omien kykyjensä mukaan. Kohtuullisella mukauttamisella voidaan tarkoittaa fyysiseen työympäristöön tehtävien muutosten ohella myös esimerkiksi työn uudelleen organisointia, osa-aikatyötä, joustavia työaikoja tai yleisiin käytäntöihin tehtäviä tarvittavia muutoksia. (Kreisman ja Palmer 2001, Lee 1996).

YK:n yleissopimus vammaisten oikeuksista määrittelee kohtuullisen mukauttamisen tarkoittavan tarvittaessa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Myös Euroopan Neuvoston direktiivissä (2000/78/EY) mainitaan mahdollisen kohtuuttoman rasitteet rajaavan työnantajan vastuuta sopeuttamisratkaisujen toteuttamisesta. Lee (1996) on raportoinut perusteluita, joilla työnantajat ovat pyrkineet osoittamaan mukauttamisratkaisun kohtuuttomaksi (esim. osa-työkykyinen työntekijä on mukauttamisratkaisusta huolimatta turvallisuusriski).



Työolosuhteiden mukauttaminen helpottaa tutkimusten mukaan vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymistä ja työssä selviytymistä sekä lisää työntekijöiden välistä tasa-arvoa (Hietala ja Lavikainen 2010, Varanka 2008, Nevala ym. 2006, Linnakangas ym. 2006, Nevala-Puranen ym. 1999, Nevala-Puranen ja Sörensen 1997). Tietoisuus työtovereilta saatavaan apuun on yhteydessä hyvään työkykyyn (Järvikoski ja Pensola 2006). Työpaikoilla tehtävien mukauttavien toimenpiteiden toteuttaminen on kuitenkin järjestelmänä monimutkaista ja työpaikan muutoksia korvataan monien eri rahoitusjärjestelmien kautta (Hietala ja Lavikainen 2010, Varanka 2008, Nevala ym. 2006, Linnakangas ym. 2006).

Lainsäädännöstä huolimatta Suomessa on työpaikoilla tehty vain vähän vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työkykyä tukevia mukauttamisratkaisuja (OECD 2008, Varanka 2008, Nevala-Puranen ym. 2001, Seuri ym. 1996). Hietala ja Lavikainen (2010) totesivat, että fyysinen työympäristö, käytettävissä olevat apuvälineet sekä esimiesten ja työtoverien ymmärtävä suhtautuminen vaikuttavat huonokuuloisten työssä jaksamiseen. Tutkimuksen mukaan työpaikan taustamelu vähensi työtilojen toimivuutta, apuvälineitä ei ollut saatavilla ja mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin ja työmäärään olivat vähäiset (Hietala ja Lavikainen 2010).

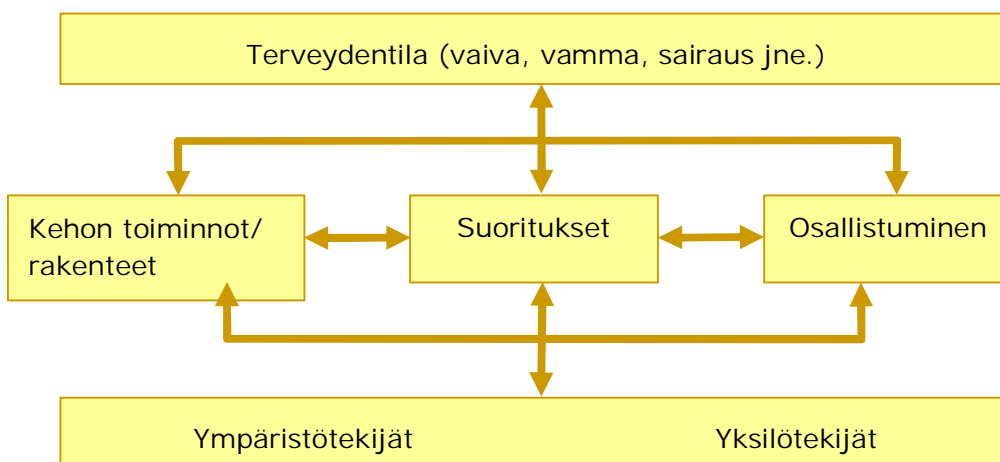
OECD:n (2008) mukaan julkisten rakennusten ja yksityisten työpaikkojen tulisi olla esteettömiä kaikille ja apuvälineitä (mm. liikunta-, näkö- ja kuulovammaisille työntekijöille) tulisi olla saatavilla tarpeen mukaan. Suomen vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2010-2015 asettaa tavoitteekseen yhteiskunnan esteettömyyden kehittämisen ja vammaisten henkilöiden työllistymisen avoimille työmarkkinoille (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010). Eurobarometrin (2008) mukaan enemmistö suomalaisista kannattaa erityistoimien tarjoamista ja tekemistä, jotta vammaisilla henkilöillä olisi tasa-arvoinen mahdollisuus osallistua suomalaiseen työelämään.

## 2. Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää avoimilla työmarkkinoilla työskentelevien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työn sisältöä ja työolosuhteissa toteutettuja mukauttavia ratkaisuja sekä niihin yhteydessä olevia tekijöitä. Lisäksi koottiin työolosuhteiden mukauttamisen hyviä käytäntöjä. Tutkimuksessa pyrittiin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Millä aloilla ja millaisissa ammateissa vammaiset ja pitkäaikaissairaajat henkilöt toimivat avoimilla työmarkkinoilla?
2. Mikä on vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden työn sisältö ja työn fyysiset ja psyykkiset kuormitustekijät?
3. Millaisia mukauttavia ratkaisuja vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työolosuhteissa on toteutettu ja mitkä tekijät ovat niihin yhteydessä?
4. Millaisia selviytymisstrategioita vammaiset ja pitkäaikaissairaajat ovat työssään kehittäneet?

Tutkimuksessa vammainen ja pitkäaikaissairas henkilö nähtiin työelämässä aktiivisena ja tahtovana toimijana, jolla on voimavaroja, mutta rakenteilla ja ympäristöllä on merkitystä hänen mahdollisuuksiinsa (Linnakangas ym. 2006). Tutkimuksen viitekehyksenä oli maailman terveysjärjestön (WHO) esittämä ICF-kaavio (International Classification of Functioning, Disability and Health) (Kuva 1) (<http://www.who.int>).



Kuva 1. Terveiden ja vammaisuuden määrittelykaavio WHO:n mukaan (<http://www.who.int>)



### 3. Aineisto ja menetelmät

#### 3.1. Aineisto

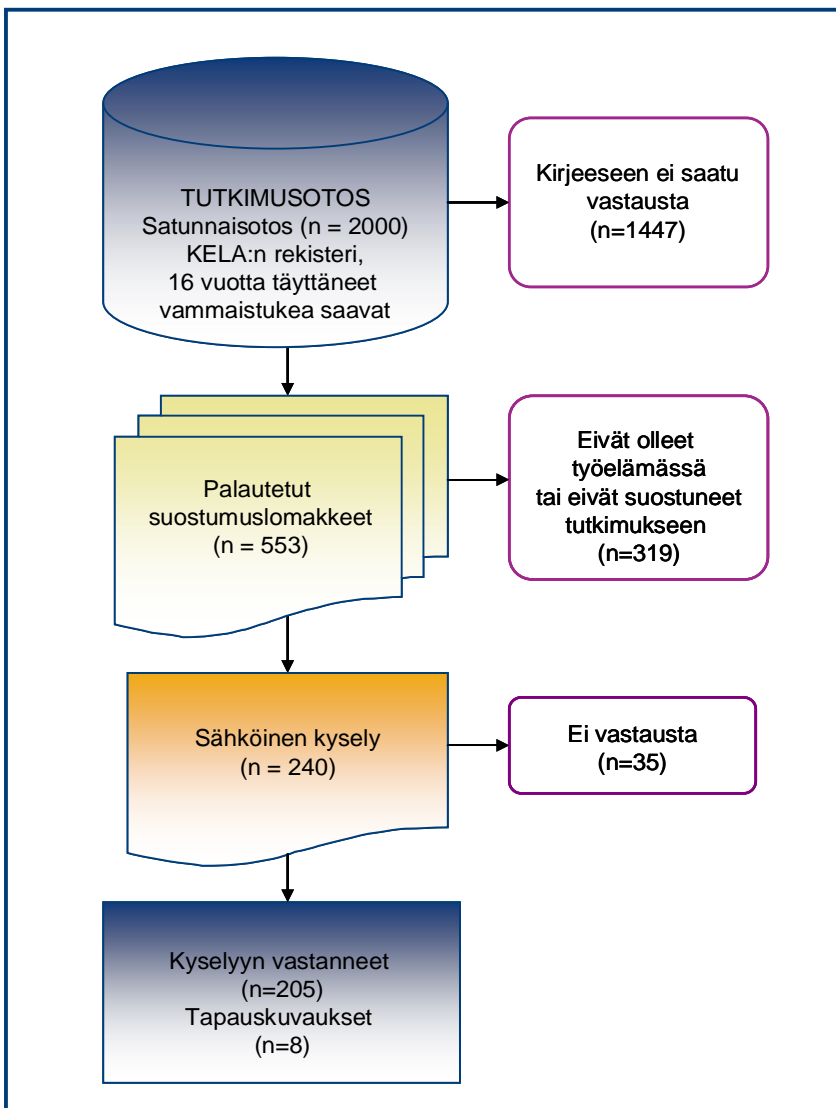
Tutkimuksen otoksen muodostivat henkilöt (n=2000), jotka saivat Kelan 16 vuotta täyttäneen vammaistukea ja olivat työssä avoimilla työmarkkinoilla. Henkilöt poimittiin tutkimusta varten satunnaisesti Kelan toimistoissa vuonna 2008 Kelan vammaistukea saaneiden rekistereistä. Lopullisen tutkimusaineiston (n=205) muodostivat ne henkilöt, jotka olivat 18 - 65 -vuotiaita, olivat tutkimusajankohtana työssä avoimilla työmarkkinoilla, käyttivät sähköpostia ja olivat vapaaehtoisia tutkimukseen (Kuva 2).

Henkilöille lähetettiin Kelan Itä-Suomen aluekeskuksen kautta kirje, jossa oli Työterveyslaitoksen laatima tiedote (Liite 1 ja 2) tutkimuksen tavoitteista, sisällöstä ja toimintatavoista. Lisäksi kirjeessä oli suostumislomake (Liite 3), jolla henkilöiltä kysyttiin halukkuutta osallistua tutkimukseen, työnantajan lupaa osallistumiseen ja lupaa ottaa henkilöön yhteyttä Työterveyslaitoksen kautta. Kirjeessä kysyttiin, onko henkilö mukana työelämässä, onko hänellä käytössään sähköposti sähköistä kyselyä varten ja mikä on hänen sähköpostiosoitteensa.

Tapauskuvauksiin valittiin kyselyn pohjalta sellaisia vapaaehtoisia henkilöitä, joiden työolosuhteissa oli tehty mukauttavia ratkaisuja. Tapauskuvauksiin pyrittiin saamaan esimerkkejä erilaisista vammoista ja sairauksista sekä erilaisista työtehtävistä ja työolosuhteiden mukauttamiskeinoista. Mukaan tuli kahdeksan henkilöä ja heidän työyhteisönsä jäseniä (työnantaja, lähiesimies, työsuojeluvaltuutettu ja/tai työterveyshuollon edustaja). Kaikille tapauskuvauksiin osallistuneille lähetettiin tiedote (Liite 4) ja heiltä kysyttiin kirjallinen suostumus osallistumisesta ja haastattelun nauhoittamisesta (Liite 5). Lisäksi heiltä kysyttiin kirjallinen lupa työolosuhteiden valokuvauksesta (Liite 6).



Tutkimus käsiteltiin Työterveyslaitoksen eettisessä työryhmässä. Tutkimuksesta tehtiin tieteellisen tutkimuksen henkilörekisteriseloste sekä ilmoitus tietosuojavaltuutetulle. Kaikki tutkimushenkilöt osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja heillä oli mahdollisuus perua osallistumisensa missä vaiheessa tahansa syytä ilmoittamatta.



Kuva 2. Tutkimusjoukon (n=205) muodostuminen



Tutkimukseen osallistuneista (n=205) naisia oli 74 % (n=151) ja miehiä 26 % (n=53). Tutkimusjoukon iän mediaani oli 50 vuotta. Naisista 48 % ja miehistä 40 % oli alle 50 -vuotiaita. Yli puolet (64 %) vastaajista oli naimisissa tai avoliitossa tai he asuivat kumppanin kanssa. Joka neljännellä (26 %) vastaajalla asui alle 18-vuotiaita lapsia samassa taloudessa heidän kanssaan.

Vastanneista yli puolella (53 %) oli peruskoulutuksena ylioppilastutkinto, kolmanneksella (33 %) peruskoulu tai keskikoulu ja 14 %:lla kansakoulu. Vastaajista joka neljännellä (23 %) oli ammatillisena koulutuksena ylempi korkeakoulututkinto (Taulukko 1). Naiset olivat korkeammin koulutettuja kuin miehet (p=0,0028). Naisista yli puolet (59 %) oli suorittanut lukion, kun vastaava osuus miehillä oli kolmannes (36 %). Alle 50 -vuotiaiden ryhmässä koulutustaso oli vanhempaa ikäryhmää korkeampi (p<0,0001).

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden vammaisten ja pitkäaikaissairaiden (n=204) ammatillinen koulutus

Ammatillinen koulutus	n	%
Yliopisto tai korkeakoulu	46	23
Ammattikorkeakoulu tai alempi korkeakoulututkinto, ammatillinen opisto	96	47
Ammatillinen koulu, ammattikurssi tai ei ammatillista koulutusta	62	30

Neljäsosalla (27 %) vastanneista oli synnynnäinen vamma (tai vuoden sisällä syntymän jälkeen ilmaantunut). Muut olivat vammautuneet/sairastuneet tätä myöhemmin. Tutkimukseen osallistuneista yli puolella (64 %) liikuntakyky oli heikentynyt ja heistä suurempi osa oli naisia (p=0,0406) (Taulukko 2). Liikuntakyvyn heikentyminen ilmeni vastaajilla kävelykyvyn heikentymisenä (n=92), lihasvoiman heikentymisenä (n=74), nivelten liikkuvuuden heikentymisenä (n=71), yleiskunnon heikentymisenä (n=56), yläraajojen toimintahäiriöinä (n=54), tasapainon heikentymisenä (n=51) ja koordinaatiohäiriöinä (n=31).



Näkökyky oli heikentynyt joka neljännellä. Heistä puolet (51 %) ilmoitti olevansa heikkonäköisiä ja puolella näkökyky oli muuten heikentynyt. Kuulo oli heikentynyt joka viidennellä vastaajalla. Heistä 18 ilmoitti olevansa huonokuuloisia, kaksi oli kuuroutunut, yksi käytti sisäkorvaistutetta, 13 oli viittomakielisiä kuuroja ja 11 henkilöä oli muulla tavalla kuulovammaisia.

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden vammaisten ja pitkäaikaissairaiden (n=205) ilmoittama toimintakyvyn heikkous (sama henkilö voi kuulua useaan ryhmään)

Toimintakyvyn heikkous	n	%
Liikuntakyky heikentynyt	128	64
Näkökyky heikentynyt	56	28
Kuulo heikentynyt	40	20
Puhe/kommunikointi heikentynyt	25	12
Oppimisvaikeus	21	10

Joka kahdeksas (12 %) vastaaja ilmoitti, että hänellä on puheen/kommunikoinnin ongelma. Se ilmeni ääntämisessä (n=9), äänen voimakkuuden hallinnassa (n=9), puheen sujuvuudessa (n=10), puhenopeudessa (n=6), puheen melodiassa ja rytmisissä (n=5) tai jollakin muulla tavalla (n=9).

Joka kymmenennellä (10 %) vastaajalla oli oppimisvaikeus. Oppimisvaikeus ilmeni lukemisessa (n=8), matematiikassa (n=3), kirjoittamisessa (n=10), keskittymisessä (n=13), näönvaraisessa hahmottamisessa (n=7) tai jollain muulla tavalla (n=12).

Työssä tai työmatkalla käytössä olevista liikkumisen apuvälineistä yleisimpiä olivat erityisjalkine, pyörätuoli, kyynär-/kainalosauvat ja kävelykeppi (Kuva 3-4) (Taulukko 3).



Kuva 3-4. Liikkumisapuvälineiden käyttö edellyttää työpaikan esteettömyyttä.

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden vammaisten ja pitkäaikaissairaiden (n=204) ilmoittama liikkumisapuväline työssä tai työmatkalla

Liikkumisapuväline	n	%
Erityisjalkine	30	15
Pyörätuoli	21	10
Kyynär- tai kainalosauvat	18	9
Kävelykeppi	14	7
Erityisvarustettu auto	14	7
Alaraajan tukisidos	12	6
Tukiliivi	7	3
Kävelyteline	6	3
Alaraajaproteesi	3	1
Sähköpyörätuoli	2	1
Muu liikkumisapuväline	47	23

Näkemisen apuvälineistä työssä oli yleisimmin käytössä silmälasit/päätelasit, lisävalaistus ja tietokoneen suurennusohjelma (Kuva 5-6). (Taulukko 4)





Kuva 5-6. Lukutelevisio ja tietokoneen suurennusohjelma auttavat näkövammaista työntekijää työssään.

Taulukko 4. Kyselyyn vastanneiden vammaisten ja pitkäaikaissairaiden (n=204) ilmoittama näkemisen apuväline työssä

Näkemisen apuväline	n	%
Silmälasit/päätelasit	66	32
Lisävalaistus	18	9
Suurennuslasit	16	8
Suurennusohjelma	15	7
DAISY-kuuntelulaite ja sanelin (yhdistelmälaite)	13	6
Ruudunlukuohjelma	10	5
Valkoinen keppi	11	5
Kiikari	9	4
Häikäisyä estävät absorbtio lasit	7	3
Lukutelevisio/taulukamera	6	3
Puhesyntetisaattori	7	3
Kannettava suurennuslaite	3	1
Skanneri ja tekstintunnistusohjelma	3	1
Matkapuhelimen ruudunlukuohjelma ja/tai puheohjelma	3	1
Muu näkemisen apuväline	7	3



Kuulemisen apuvälineistä vastanneilla oli työssä yleisimmin käytössä kuulokoje toisessa korvassa (Taulukko 5). Vastaajista 22 (11%) ilmoitti käyttävänsä tulkkia työssään: viittomakielen tulkki (n=14), viitotun puheen tulkki (n=4), kirjoitustulkki (n=4), muu tulkki (n=6). Seitsemän vastaajaa ilmoitti, että heidän työyhteisössään on riittävästi tai jonkin verran viittomakieltä osaavia henkilöitä. Puheen ja oppimisen apuvälineinä oli mm. puhetta vahvistavat laitteet ja tietokoneen asetusten muokkaaminen (Taulukko 6).

Taulukko 5. Kyselyyn vastanneiden vammaisten ja pitkäaikaissairaiden (n=204) ilmoittama kuulemisen apuväline työssä

Kuulemisen apuväline	n	%
Kuulokoje toisessa korvassa	14	7
Tekstipuhelin	9	4
Kuulokoje molemmissa korvissa	4	2
Matkapuhelimen induktiosilmukka	4	2
Vahvistinpuhelin/puhelinvahvistin	3	1
Induktiosilmukka (esim. kannettava)	3	1
FM-laite	1	0,5
Muu kuulemisen apuväline	10	5

Taulukko 6. Kyselyyn vastanneiden vammaisten ja pitkäaikaissairaiden (n=204) ilmoittama kommunikoinnin ja oppimisen apuväline työssä

Kommunikoinnin ja oppimisen apuväline	n	%
<i>Kommunikointi</i>		
Puhetta vahvistavat laitteet	3	1
Muut kommunikoinnin apuvälineet	7	3
<i>Oppiminen</i>		
Tietokoneen asetusten muokkaaminen	8	4
Äänikirjat	3	1
Tekstin asettelu	2	1
Tietokoneohjelma/sanaennustus	2	1



Viisi henkilöä (2 %) ilmoitti, että heillä on henkilökohtainen avustaja työssään. Avustaja oli kolmella näkövammaisella, yhdellä kuulovammaisella ja yhdellä kommunikaatiohäiriön omaavalla työntekijällä. Henkilökohtainen avustaja avusti heitä keskimäärin 54 tuntia kuukaudessa (vaihteluväli 16-100 h/kk).

Yli puolet (57 %) työssä olevista vammaisista ja pitkäaikaissairaista ei saanut tutkimushetkellä mitään kuntoutusta (Taulukko 7). Kolmannes vastaajista ilmoitti saavansa hoitoa fysikaalisessa hoitolaitoksessa. Yli puolet (55 %) arvioi, että heidän toimintakykynsä on kuntoutuksen ansiosta parantunut paljon tai jonkin verran ja kolmasosan (33 %) mielestä toimintakyky on pysynyt ennallaan.

Taulukko 7. Kyselyyn vastanneiden vammaisten ja pitkäaikaissairaiden (n=205) saama kuntoutus

Kuntoutus	n	%
Hoito fysikaalisessa hoitolaitoksessa	60	29
Laitoskuntoutus	20	10
Toimintaterapia	4	2
Muu kuntoutus	28	14
Ei saa kuntoutusta	116	57

### 3.2. Menetelmät

Tutkimustyyppi oli kuvaileva poikkileikkaustutkimus. Menetelminä oli kysely ja tapauskuvaukset. Kysely toteutettiin Digium Enterprise internetpohjaisella tutkimus- ja tiedonkeruuohjelmalla (<http://www.digium.fi/fi/index.html> 2008). Kyselyn sisällössä hyödynnettiin Työ ja terveys Suomessa 2009 kyselyä, Esteetön työpaikka arviointimenetelmän kysymyksiä (Nevala ym. 2006) ja Liikuntavammainen työelämässä haastattelututkimuksen (Nevala-Puranen ym. 2000, Seuri ym. 1999) kysymyksiä.



Kyselyn esitestauksessa kolme aineiston ulkopuolista vammaista henkilöä täytti kyselyn ja antoi palautteen. Esitestauksessa henkilöitä pyydettiin kiinnittämään huomiota kysymysten ymmärrettävyyteen sekä kyselyn rakenteeseen ja pituuteen. Lisäksi Näkövammaisten keskusliitossa testattiin kyselyn tekninen toimivuus näkövammaisten henkilöiden käyttämissä tietokoneen lukuohjelmissa. Kyselyyn tehtiin esitestauksen perusteella tarvittavat muutokset.

Kyselyllä (Liite 7-8) selvitettiin tutkittavien taustatietoja, työn sisältöä, työn kuormitustekijöitä, työolosuhteiden mukauttamisratkaisuja ja yksilöllisiä selviytymisstrategioita. Taustatietoina kysyttiin henkilön ikä, sukupuoli, vamma/sairaus, käytössä olevat apuvälineet, koulutus, ammatti, osa-aika/kokopäivätyö, ammattiala ja työnantajan sektori. Työolosuhteiden mukauttamisen osalta kysyttiin, millaisia mukauttavia ratkaisuja henkilön työssä oli tehty työprosessiin, työpaikkarakennukseen, työpisteeseen, työvälineisiin, koneisiin ja laitteisiin, työn organisointiin, työaikajärjestelyihin ja työmatkaliikkumiseen.

Työn sisältönä ja psykososiaalisina tekijöinä selvitettiin tuen saantia, kohtelun tasavertaisuutta, työn hallintaa, kehittymistä ja osallistumista työssä sekä työn merkitystä. Lisäksi kysyttiin henkisen väkivallan kokemuksia. Jaksamista selvitettiin kysymällä stressin tuntemuksia, työn henkistä ja ruumiillista rasittavuutta, työkuormituksesta palautumista, jaksamisen ääri rajoilla työskentelyä vammasta/sairaudesta johtuen ja lyhyiden elpymistaukojen pitämistä työn lomassa. Lisäksi pyydettiin arvioimaan omaa työkykyä.

Kysymyksissä pyydettiin arvioimaan työhön tai jaksamiseen liittyvän asian useutta, paljoutta tai hyvyyttä niin, että kysymykseen voi vastata valitsemalla arvon 1-4/5. Tasa-arvoa arvioitaessa vastausvaihtoehtojen ääripäät olivat täysin tasa-arvoista ja ei lainkaan tasa-arvoista. Henkistä väkivaltaa selvitettiin kysymällä, onko henkilö kokenut henkistä väkivaltaa nyt, aiemmin tai aiemmin, mutta ei enää. Omaa työkykyä arvioitiin asteikolla 0-10, jossa 10 tarkoitti parasta mahdollista työkykyä.



Tuen saantia selvitettiin kahdella kysymyksellä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten paljon he saavat tukea työtovereilta ja esimieheltä. Kohtelun tasavertaisuutta selvitettiin kolmella kysymyksellä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan kohteleekeo esimies työntekijöitään oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, kohtelevatko työtoverit toisiaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti ja suhtaudutaanko heihin työpaikalla tasa-arvoisesti. Työn hallintaa selvitettiin kuudella kysymyksellä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten usein he kiirehtivät työssään, voivatko he vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja työmäärään, onko heillä mahdollisuus säädellä työpäivän pituutta, joutuvatko he keskeyttämään meneillään olevan tehtävän ja joutuvatko he työssä tilanteisiin, jotka herättävät kielteisiä tunteita. Kehittymistä ja osallistumista työssä selvitettiin kuudella kysymyksellä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan onko heillä mahdollisuus osallistua työpaikan yhteisiin tilaisuuksiin, vastaako nykyinen työtehtävä koulutusta, onko heillä tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä urallaan, onko heillä mahdollista kehittää itseään ammatillisesti, miten henkilöstökoulutus on järjestetty työpaikalla yleisesti ottaen ja onko työpaikalla tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen. Työn merkitystä selvitettiin viidellä kysymyksellä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, ovatko he innostuneita työstään, kuinka tyytyväisiä he ovat työhönsä, pitävätkö he omaa työtään hyödyllisenä ja tärkeänä, mitkä ovat työnteon motiiveja ja kannustimia ja tärkeintä elementtiä työssä. Lisäksi kysyttiin työolosuhteiden mukauttamista mahdollistavia ja estäviä tekijöitä sekä työterveyshuollon roolia mukautusten toteuttamisessa.

Tapauskuvauksissa työpaikalla tehtiin ryhmähaastattelu (Bruseberg ja McDonagh-Philp 2002), johon pyydettiin mukaan työntekijän toivoma ryhmä esimerkiksi, työnantaja, lähiesimies, työsuojeluvaltuutettu ja/tai työterveyshuollon edustaja. Ryhmähaastattelulla syvennettiin tietoja työpaikalla tehdyistä työolosuhteiden mukauttamisratkaisuksista, ratkaisun toteutuksesta, rahoittajista, aloitteen tekijöistä sekä muutoksia estäneistä ja mahdollistaneista tekijöistä. Lisäksi toteutetut työolosuhteiden mukauttamisratkaisut valokuvattiin. Lopuksi esitettiin avoin kysymys, mitä muuta työolosuhteiden sopeuttamisessa tulisi huomioida (Edmondson ja McManus 2007).



Aineisto analysoitiin Työterveyslaitoksen tietokoneella olevalla SAS-ohjelmistolla. Luokitteluasteikollisista muuttujista esitettiin absoluuttiset ja suhteelliset frekvenssit. Jatkuvista muuttujista esitettiin keskiarvo. Luokittelevina muuttujina koko aineistossa olivat sukupuoli, ikä (<50 v, ≥50 v), työpaikan koko (≤ 250 työntekijää, > 250 työntekijää) ja vamma (liikuntavamma, näkövamma, kuulovamma, kommunikaatiohäiriö, muu). Aineisto analysoitiin ristiintaulukoimalla ja taulukoiden sisältämien lukujen tilastollisia eroja testattiin  $X^2$ -testillä. Jatkuvien muuttujien keskiarvon eroja ryhmien välillä testattiin varianssianalyysillä ja t-testillä. Ryhmien välinen ero oli tilastollisesti merkitsevä, kun  $p < 0,05$ .

Ratkaisujen riittävydestä muodostettiin summamuuttuja seitsemän osakysymyksen avulla. Ratkaisujen riittävyys osakysymyksiin riittävästi vastanneet saivat arvon 1 ja liian vähän vastanneet saavat arvon 2. Ne vastaajat, jotka eivät osanneet sanoa, joilla ei ollut tarvetta ratkaisuun tai jotka olivat jättäneet vastaamatta, eivät tulleet summaan mukaan. Jokaiselle vastaajalle laskettiin summa, joka jaettiin summaan tulevien muuttujien määrällä. Näin summamuuttuja sai arvon 1 tai 2. Jos henkilö oli vastannut vain yhteen osakysymykseen (riittävästi), sai summamuuttuja arvon 1. Jos oli vastannut kaikkiin seitsemään riittävästi, sai arvon 1. Näin yksi riittävä ratkaisu oli summassa samanarvoinen useamman riittävän ratkaisun kanssa. Ratkaisuja työhönsä saaneet työntekijät jaettiin kahteen osaryhmään summamuuttujan mediaanin kohdalta. Riittävästi mukauttamisratkaisuja saaneita työntekijöitä oli 83 ja liian vähän mukauttamisratkaisuja saaneita oli 84.

Tapauskuvaukset perustuivat ryhmähaastatteluihin, joita tehtiin kahdeksan henkilön työpaikalla. Haastattelut nauhoitettiin ja kirjoitettiin tekstiksi. Tekstiaineisto analysoitiin kahdella tavalla. (1) Ennakoiduista teemoista tehtiin sisällön kuvaukset ja (2) ennakoimattomia työpaikkälähtöisiä kuvauksia ryhmiteltiin grounded theoryn (Glaser ja Strauss 1967) mukaisesti teemoihin kuvaamaan työolojen sopeuttamisessa mahdollisesti esiin nousseita uusia näkökulmia.

## 4. Tulokset

### 4.1. Työnantaja, toimiala ja työsuhde

Tutkimukseen osallistuneista vammaisista ja pitkäaikaissairaista puolet ilmoitti työskentelevänsä julkisella sektorilla, kolmannes yksityisellä sektorilla ja joka viides järjestössä tai yrittäjänä (Taulukko 8). Alle puolet (45 %) vastaajista työskenteli pienemmässä kuin 250 työntekijän työpaikassa. Naiset työskentelivät useammin ( $p=0,0054$ ) ison työnantajan palveluksessa (yli 250 työntekijää) ja miehet useammin pienissä tai keskisuurissa yrityksissä.

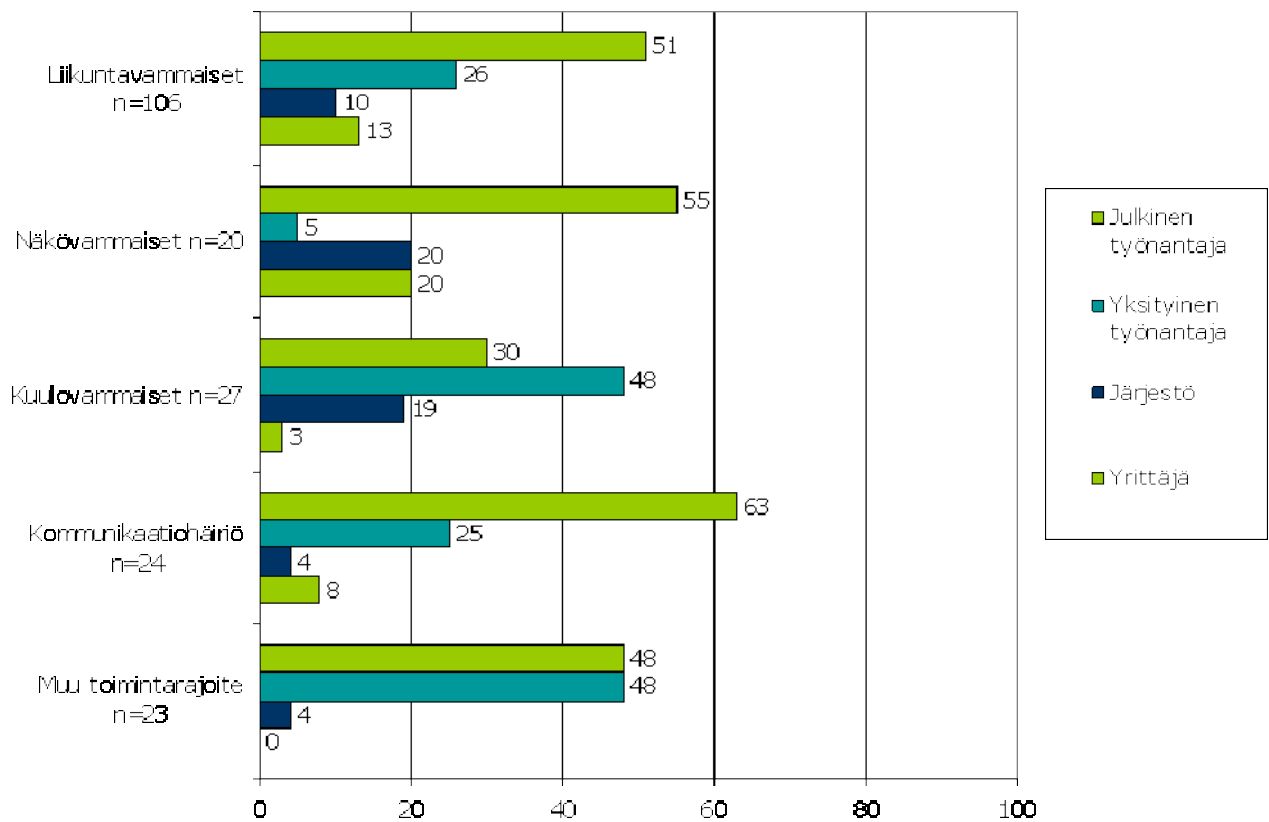
Miehet työskentelivät useammin ( $p<0,0001$ ) yrittäjinä, yksityisellä työnantajalla tai järjestöissä, kun taas naiset työskentelivät useammin julkisella sektorilla. Naiset ja miehet työskentelivät eri ammattialoilla ( $p=0,0151$ ). Miehet työskentelivät useammin teollisuudessa ja kaupanalalla, kun taas naiset työskentelivät useammin terveys- ja sosiaalipalveluissa ja julkishallinnossa. Miehet olivat useammin esimiesasemassa ( $p=0,0053$ ). Vanhemmassa ikäryhmässä oli enemmän esimiesasemassa olevia ( $p=0,0063$ ).

Taulukko 8. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden (n=200) työnantaja

Työnantaja	n	%
Jukinen työnantaja (valtio, kunta tai kuntayhtymä, valtion tai kunnan liikelaitos)	99	50
Yksityinen työnantaja	58	29
Järjestö	22	11
Yrittäjä/maatalousyrittäjä	21	10



Vastaajat työskentelivät useimmiten terveys- ja sosiaalipalveluissa (28 %), julkishallinnossa (12 %) tai koulutusalaalla (12 %) (Taulukko 9). Vastaajat olivat työskennelleet nykyisen työnantajan palveluksessa keskimäärin 17 vuotta. Viidennes (20 %) vastaajista työskenteli esimiesasemassa. Pienissä työpaikoissa henkilöt olivat useammin ( $p=0,0022$ ) esimiesasemassa. Liikunta- ja näkövammaiset sekä kommunikaatiohäiriöitä omaavat työntekijät työskentelivät useimmiten julkisella sektorilla ja kuulovammaiset yksityisellä sektorilla (Kuva 7).



Kuva 7. Eri vammaryhmiin kuuluneiden henkilöiden (n=200) työnantaja (%)



Taulukko 9. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden (n=200) työntekijöiden työpaikan päätoimiala

Päätoimiala	n	%
Terveys- ja sosiaalipalvelut	56	28
Julkishallinto	24	12
Koulutus	24	12
Teollisuus	16	7
Kauppa ja korjaus	8	4
Rakentaminen	5	3
Rahoitus	6	3
Maa- ja metsätalous	3	2
Majoitus ja ravitsemus	3	2
Kuljetus ja tietoliikenne	1	1
Yritysten väliset palvelut	2	1
Muut palvelut	17	8
Jokin muu	35	17

Joka viides vastaaja (22 %) oli joutunut vaihtamaan ammattiaan vamman tai sairauden takia. Pienissä ja keskisuurissa työpaikoissa työskentelevät henkilöt olivat joutuneet vaihtamaan ammattiaan useammin ( $p=0,0244$ ) kuin suurissa työpaikoissa. Pienemmissä työpaikoissa työskentelevät olivat osallistuneet myös ammatilliseen uudelleenkoulutukseen useammin kuin suurissa työpaikoissa toimivat ( $p=0,0152$ ).

Kaksi kolmesta (69 %) vastaajasta koki työpaikkansa taloudellisesti jokseenkin tai täysin vakaaksi ja turvatuksi, kun palkansaajaryhmässä (Työ ja terveys Suomessa 2009) vastaava osuus oli 81 %. Suurin osa (81 %) vastaajista työskenteli vakituudessa työsuhhteessa (Taulukko 10).



Taulukko 10. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden (n=187) työntekijöiden työsuhteen laatu

Työsuhde	n	%
Vakituinen	152	81
Määräaikainen	19	10
Yrittäjä	5	3
Keikkaluontoinen (esim. vuokratyö)	1	1
Muu	10	5

Valtaosa (83 %) oli työllistynyt nykyiseen työhönsä omatoimisesti, 9 % työvoimatoimiston kautta ja 8 % muulla tavoin. Kysymykseen "Oletko viime vuosina pelännyt joutuvasi irtisanotuksi vammasi/sairautesi vuoksi?" suurin osa (79 %) vastasi melko harvoin tai ei koskaan. Vastaajista 4 % piti työttömäksi tai lomautetuksi joutumista tai yritystoiminnan lopettamista varmana tai melko varmana. Vastaajista 90 % oli tutkimushetkellä töissä, 2 % äitiys- isyys- tai vanhempainlomalla, 2 % lomautettuna ja 4 % muusta syystä pois työstä.

Yli puolet (53 %) vastaajista työskenteli kokoaikaisesti (>35 h viikossa) ja vajaa puolet osa-aikaisesti (Taulukko 11). Joka neljäs vastaaja oli osatyökyvyttömyyseläkkeellä.

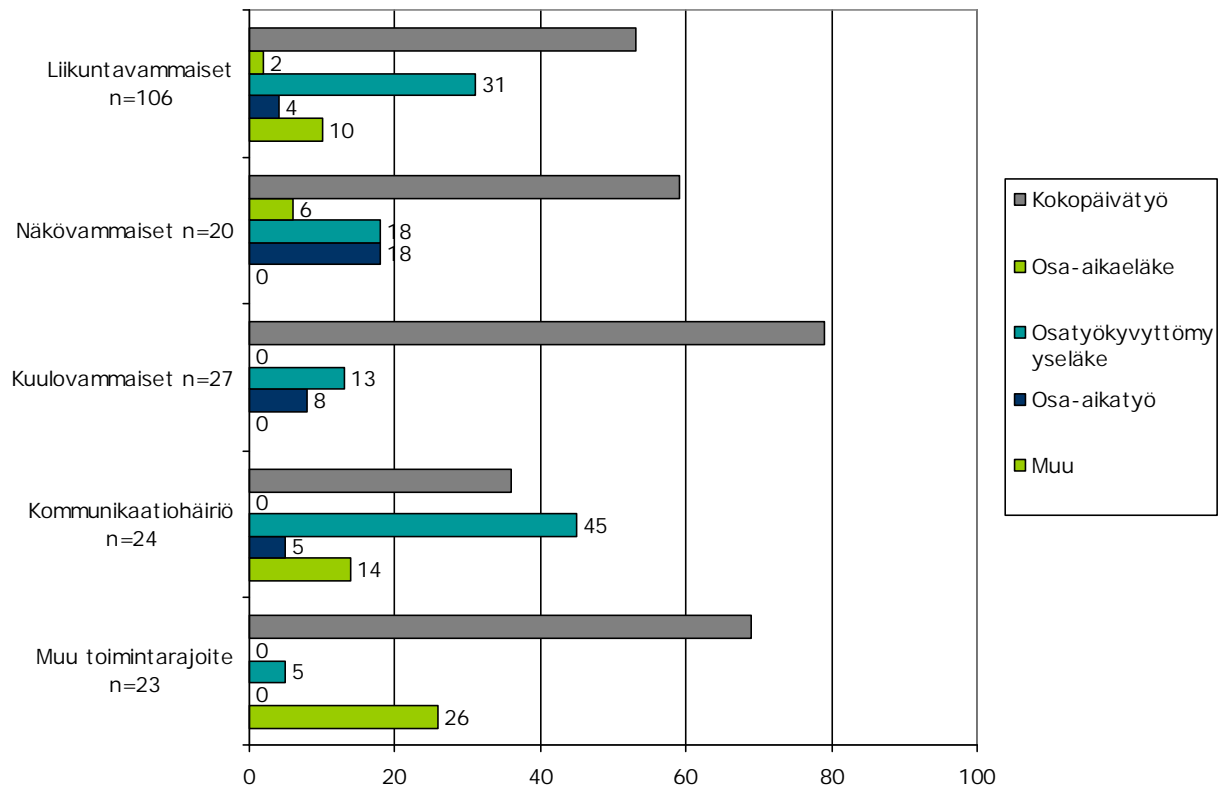


Taulukko 11. Kokopäiväistä ja osa-aikaista työtä tekevien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden (n=177) osuus

Työaika	n	%
Kokopäivätyö	100	56
Osa-aikainen työ	77	44
- osatyökyvyttömyyseläke	46	26
- osa-aikatyö	10	6
- osa-aikaeläke	3	2
- työkokeilu	2	1
- muu	16	9

Eri vammaryhmistä kommunikaatiovaikeuksista kärsivät henkilöt olivat suhteellisesti eniten ja kuulovammaiset vähiten osa-aikaikaisessa työssä ( $p=0,0285$ ) (Kuva 8). Osa-aikaisesti työskentelivät useammin ( $p=0,0224$ ) ne, joilla ei ollut alaikäisiä lapsia huollettavanaan. Osa-aikatyötä tekevät kokivat kokopäivätyötä tekeviä useammin ( $p=0,0056$ ), että heidän työssään oli tehty riittävästi mukauttamisratkaisuja ja että heidän työnantajansa oli kustantanut työolojen sopeuttamisratkaisuja ( $p=0,0311$ ).

Osa-aikaisesti työskentelevistä 17 % koki, että heillä oli hyvät mahdollisuudet kehittää itseään ammatillisesti, kun vastaava osuus kokopäivätyötä tekevistä oli 49 % ( $p<0,0001$ ). Osa-aikatyötä tekevät arvioivat työskentelevänsä oman jaksamisensa ääri rajoilla useammin ( $p=0,0119$ ) ja työkykynsä huonommaksi ( $p=0,0065$ ) kuin kokopäivätyötä tekevät. Osa-aikatyötä tekevillä työterveyshuolto oli muita useammin ( $p=0,0270$ ) järjestetty yrityksen omalla työterveyshuoltoasemalla (Taulukko 12).



Kuva 8. Kokopäiväisesti ja osa-aikaisesti työskentelevien suhteellinen osuus (%) vammaryhmittäin.

Taulukko 12. Työterveyshuollon järjestämistapa kokopäiväisesti ja osa-aikaisesti työskentelevillä vammaisilla ja pitkäaikaissairailta työntekijöillä (n=177)

Työterveyshuollon järjestämistapa	Kokopäivätyö n=100	Osa-aikainen työ n=77
Yrityksen oma työterveyshuoltoasema	22	34
Ulkoinen työterveyshuoltoyritys	40	29
Kunnallinen työterveyshuolto	34	23
Muu tai ei osaa sanoa	4	14

Vastaajista 24 % oli tehnyt etätöitä viimeisen 12 kuukauden aikana, kun palkansaajaryhmässä (Työ ja terveys Suomessa 2009) vastaava osuus oli 16 %. Nuorempaan ikäryhmään kuuluvat tekivät vanhempia useammin etätöitä (p=0,0450). Kaksi kolmasosaa etätöntekijöistä työskenteli kotona tietokonetta käyttäen. Osa-aikaisesti työskentelevät tekivät muita vähemmän (p=0,0431) etätöitä. Pienemmissä



työpaikoissa työskentelevät henkilöt olivat tehneet enemmän ( $p=0,0073$ ) etättyötä kuin suuremmissa työpaikoissa työskentelevät. Vastaajista 9 oli tehnyt kirjallisen sopimuksen työnantajansa kanssa etätöyön tekemisestä.

## 4.2. Kuormitustekijät työssä ja työmatkalla

### 4.2.1. Työmatkan kulkeminen

Tutkimukseen osallistuneet vammaiset ja pitkäaikaissairaat työntekijät kulkivat työmatkansa useimmiten omalla autollaan (Taulukko 13). Vastaajista 17 % sanoi, että heidän autoonsa oli tehty tarpeelliset muutostyöt ja 10 % ilmoitti tarvitsevänsä ajamista helpottavia muutoksia autoonsa.

Taulukko 13. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden ( $n=202$ ) tapa kulkea työmatkansa.

Tapa kulkea työmatka	n	%
Omalla autolla	112	55
Kävellen	25	12
Julkisella kulkuvälineellä	21	10
Pyörällä	11	6
Taksilla	10	5
Muuten	23	12

Keliolot ja kulkuesteet aiheuttivat vammaisille ja pitkäaikaissairaille eniten vaikeuksia työmatkan kulkemisessa (Taulukko 14). Vastaajista 5 % ilmoitti, että heille oli sattunut tapaturma työmatkalla viimeisen 12 kuukauden aikana. Joka neljäs (27 %) arvioi, että heillä on kohtalainen, melko suuri tai erittäin suuri tapaturmariski työmatkalla.



Taulukko 14. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden (n=202) työmatkalla kuormitusta aiheuttavat tekijät

Kuormitustekijä työmatkalla	n	%
Keliolot	62	31
Kulkuesteet	42	21
Kiire	38	19
Liikenneuhka	29	14
Tapaturman pelko	23	12
Pysäköintiongelmat	20	10
Liikennevaloissa kulkeminen	11	6
Avun tarve	10	5
Huomion kohteeksi joutuminen	7	3
Muu	33	16

#### 4.2.2. Fyysiset kuormitustekijät ja tapaturmavaarat työssä

Puolet (51 %) tutkimukseen osallistuneista vammaisista ja pitkäaikaissairaista työntekijöistä sanoi, että työtilat joissa he pääasiassa työskentelevät, eivät ole työn sujuvuuden kannalta toimivat ja käytännölliset. Työtilojen toimivuus ja käytännöllisyys oli vammaisilla ja pitkäaikaissairailta huonompi kuin palkansaajilla keskimäärin (Taulukko 15).

Taulukko 15. Työtilojen toimivuus ja käytännöllisyys työn sujumuuden kannalta vammaisilla ja pitkäaikaissairailta työntekijöillä (n=203) verrattuna suomalaisiin palkansaajiin (Työ ja terveys Suomessa 2009)

Työtilat ovat toimivat ja käytännölliset	Vammaiset työntekijät n=203 %	Palkansaajat n=2235 %	p
Kyllä	48	67	< 0,0001
Ei täysin	45	24	< 0,0001
Ei/ei osaa sanoa	8	9	0,72634

Suurin osa vastaajista (70 %) piti työtään ruumiillisesti kevyenä tai melko kevyenä. Työtään piti melko raskaana tai raskaana 12 % vammaisista, kun vastaava osuus palkansaajilla on 26 % (p<0,0001). Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työ on paikalla olevaa istumatyötä useammin kuin palkansaajilla keskimäärin (Taulukko 16). Kolmannes (34 %) vastaajista sanoi palautuvansa hyvin ja 66 % kohtalaisesti tai huonosti työn aiheuttamasta kuormituksesta (sekä henkinen että ruumiillinen kuormitus) työpäivän tai työvuoron jälkeen.

Taulukko 16. Työn sisältämä pääasiallinen fyysinen aktiivisuus vammaisilla ja pitkäaikaissairailta (n=203) verrattuna suomalaisiin palkansaajiin (Työ ja terveys Suomessa 2009)

Työn sisältämä pääasiallinen fyysinen aktiivisuus	Vammaiset työntekijät n=203 %	Palkansaajat n=2235 %	p
Istuminen	52	36	<0,0001
Kävely ja seisominen	8	32	<0,0001
Vaihtelevasti kävelyä, seisomista ja istumista	39	32	0,05237



Puolet (49 %) vastaajista sanoi pitävänsä lyhyitä elpymistaukoja (ruoka- ja kahvitaukojen lisäksi) vähintään kerran päivässä. Joka viides (23 %) vastaaja sanoi, ettei pidä lainkaan elpymistaukoja työssään. Pienemmissä työpaikoissa työskentelevät ilmoittivat pitävänsä enemmän ( $p=0,0010$ ) lyhyitä taukoja työssään kuin suurissa työpaikoissa.

Vastaajista 9 % sanoi, että heillä on käytössään sähköisesti korkeussäädettävä työpiste.. Suurin osa (83 %) vastaajista sanoi, ettei säädä koskaan työtasonsa korkeutta. Vastaajista joka kuudes (17 %) ilmoitti, että hänen työnsä sisältää päivittäin taakkojen nostamista tai kantamista käsin, ilman apuvälineitä.

Neljännes (25 %) vastaajista arvioi, että heillä on kohtalainen, melko suuri tai erittäin suuri tapaturmariski työssään. Vastaajista 8 % ilmoitti, että heille oli sattunut työtapaturma viimeisten 12 kuukauden aikana. Lähes puolelle ( $n=90$ ) oli joskus sattunut työtapaturma. Heistä yli puolet (57 %) ilmoitti, että he eivät viimeisen työtapaturman jälkeen olleet yhtään päivää pois töistä. Viimeisin työtapaturma oli aiheuttanut 10 %:lle vastaajista alle kolmen päivän sairauslomaa, 12 % oli ollut työtapaturman jälkeen sairauslomalla korkeintaan kaksi viikkoa ja 8 % vastaajista yli kaksi viikkoa.

#### 4.2.3. Tietotekniikan käyttö

Tietokonetta käytti työssään 90 % vastaajista. Naiset käyttivät miehiä useammin ( $p<0,0001$ ) tietokonetta työssään. Pöytä tietokonetta käytti työssään 75 % ja kannettavaa tietokonetta 22 % vastaajista. Yleisin kannettavan tietokoneen oheislaitteista oli erillinen hiiri. Mobiililaitetta (kommunikaattori, kännykkä) käytti 6 % vastaajista. Työnantaja oli hankkinut tietokoneen suurimmalle osalle vastaajista (Taulukko 17).





Taulukko 17. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden (n=185) tietokoneen kustantajataho

Tietokoneen kustantaja	n	%
Työnantaja	157	85
Kunta (terveydenhuolto)	7	4
Kela	4	2
Vakuutusyhtiö	1	1
Työntekijä itse	8	4
Muu taho	5	3
Ei osaa sanoa	3	2

Vammaisista ja pitkäaikaissairaista työntekijöistä 59 % ilmoitti käyttävänsä tietokonetta yli neljä tuntia päivässä, kun vastaava osuus suomalaisilla palkansaajilla on 33 % (Työ ja terveys Suomessa 2009).

Vammaiset ja pitkäaikaissairaajat työntekijät ilmoittivat käyttävänsä useimmin tietokoneen toimistosovelluksia (tekstinkäsittely, kirjanpito, sähköposti) ja asiakaspalveluun liittyviä järjestelmiä (Taulukko 18). Muita tavallisia tehtäviä olivat valvonta- ja seurantajärjestelmien käyttö sekä suunnittelu. Vastaajista 75 % oli sitä mieltä, että tietokoneohjelmien omaksuminen ja käyttö oli erittäin tai melko helppoa ja 7 %:n mielestä melko tai erittäin vaikeaa.

Taulukko 18. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden (n=205) työtehtävät tietokoneella

Työtehtävät tietokoneella	n	%
Toimistosovellukset (tekstinkäsittely, kirjanpito)	148	72
Suunnittelu, grafiikka	26	13
Ohjelmointi, nettisovellusten teko	9	4
Asiakaspalvelutyö (suoraan, puhelimitse)	63	31
Valvonta- tai seuranjärjestelmien käyttö	26	13
Teknisten ja lääketieteellisten laitteiden ohjaus	4	2
Muut tehtävät	35	17

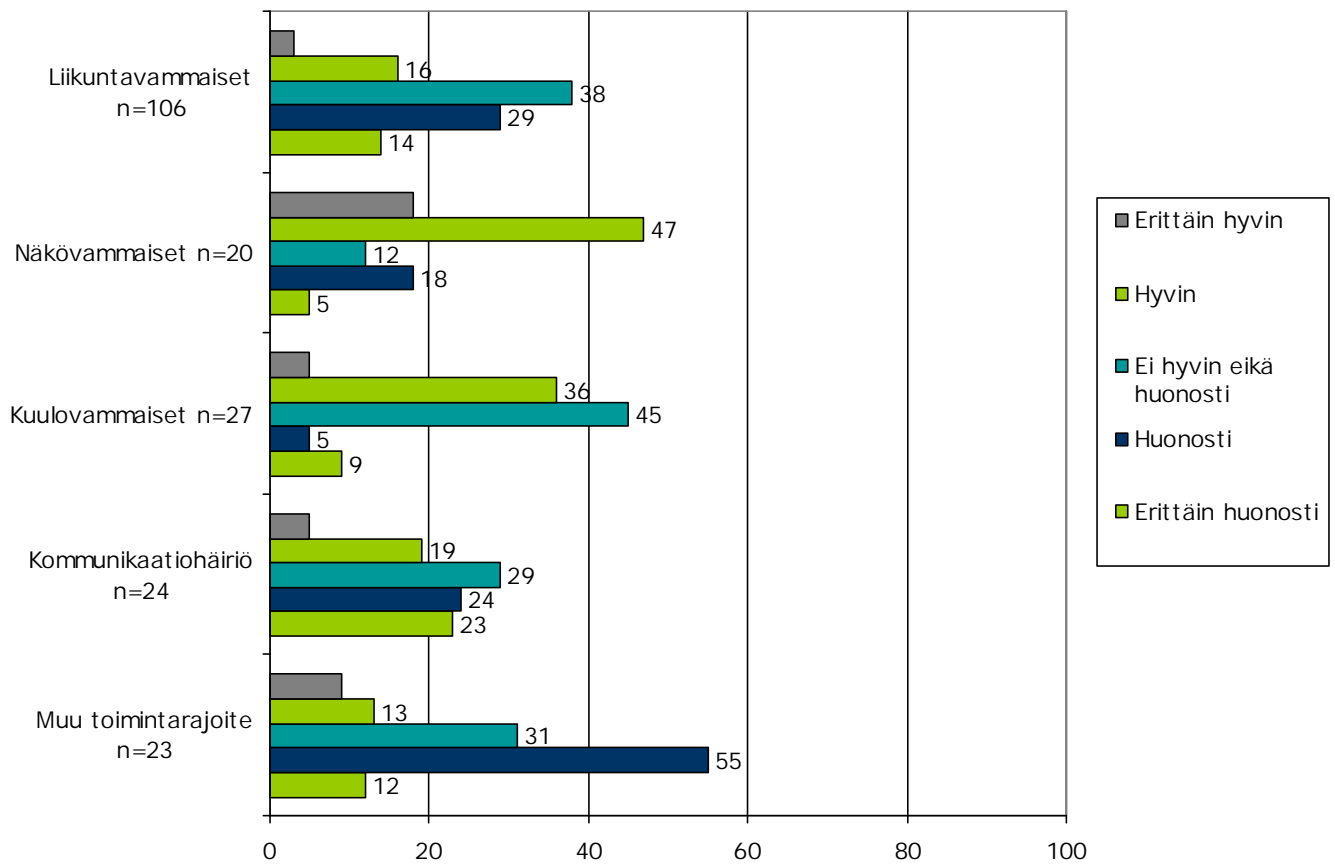
Yli puolella (66 %) vastanneista ei ollut käytössä tietokoneen käyttöä helpottavia apuvälineitä (Taulukko 19). Tietokoneen käyttöä helpottavista apuvälineistä yleisin oli erikoishiiri. Työnantaja oli kustantanut tietokoneen käyttöä helpottavat apuvälineet yli puolelle (58 %) käyttäjistä. Apuvälineen tai erikoisohjelman saaminen oli 41 %:n mielestä erittäin helppoa tai helppoa ja 6 %:n mielestä erittäin vaikeaa tai vaikeaa.

Taulukko 19. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden (n=203) tietokonetyötä helpottavat apuvälineet

Tietokoneen käytön apuväline	n	%
Erikoishiiri (pallohiiri, hiiriohjain, kynähiiri)	20	10
Erikoisnäppäimistö	11	5
Näppäimistötikku	1	0,5
Muu	23	11
Ei mitään	135	66

Vastaajista 13 % opetteli itse käyttämään apuvälinettä tai tietokoneohjelmaa työssään. Vammaisista ja pitkäaikaissairaista 7 % ilmoitti saaneensa apua tietokoneen apuvälineen tai erikoisohjelman käyttöön työpaikan atk-asiantuntijalta. Tietokoneen käyttöä helpottavat apuvälineet ja tietokoneohjelmat tunsivat erittäin hyvin tai hyvin vajaa kolmannes (27 %) vastanneista ja huonosti tai erittäin huonosti 39 %. Miehet tunsivat naisia paremmin ( $p=0,0126$ ) tietokoneen käyttöä helpottavat apuvälineet ja

tietokoneohjelmat. Eri vammaryhmistä näkövammaiset tunsivat parhaiten tietokoneen käyttöä helpottavat apuvälineet ja tietokoneohjelmat (Kuva 9).



Kuva 9. Tietokoneen käyttöä helpottavien apuvälineiden ja ohjelmien tunteminen (%) vammaryhmittäin.

Yli puolelle vastanneista ei ollut tehty säätöjä tietokoneen käyttöliittymään (Taulukko 20). Eniten oli säädetty näytön ja hiiren asetuksia. Tekstin ja kuvakkeiden suurennosta käytettiin myös. Käyttöliittymän säädöt teki yleensä työpaikan atk-asiantuntija (29 %) tai käyttäjä itse (22 %).



Taulukko 20. Tietokoneen käyttöliittymään tehdyt säädöt vammaisilla ja pitkäaikaissairailla työntekijöillä (n=205)

Tietokoneen käyttöliittymän säädöt	n	%
Näytön asetukset	55	27
Hiiren ja sen osoittimen asetukset	32	16
Tekstin tai kuvakkeiden suurennus	29	14
Tietokoneen helppokäyttötoiminnot	16	8
Näppäimistön asetukset	15	7
Ei mitään	108	53
Muu	7	3

Vammaisista ja pitkäaikaissairaista 15 % osallistui työpaikallaan videoneuvotteluihin. Vastaajista 75 % ei osallistunut työpaikallaan videoneuvotteluihin ja 10 % ilmoitti, ettei heidän työpaikallaan pidetä videoneuvotteluja (n=199). Kahdella työpaikalla oli tehty erityisjärjestelyjä videoneuvottelutilanteisiin ja yksi henkilö ei pystynyt vammansa takia osallistumaan videoneuvotteluihin.

Tietotekniset järjestelyt työpaikalla olivat vastaajien mielestä toteutuneet pääasiassa hyvin (Kuva 10). Hyvin tai erittäin hyvin toteutuivat tietoteknisen tuen saaminen ja opastus, laitteiden ja ohjelmien helppokäyttöisyys sekä tietotekniikkakoulutus. Kehittämiskohteina tuli esille käyttäjien huomioiminen apuvälineiden hankinnassa sekä laitteiden ja ohjelmien henkilökohtaisten asetusten säätämisessä.

Avovastauksissa vammaiset ja pitkäaikaissairaajat työntekijät toivat esille, että tietokoneen käyttöä helpottavia apuvälineitä on hankala saada ja apuvälineiden hankinta- ja korvausjärjestelmä on monimutkainen:

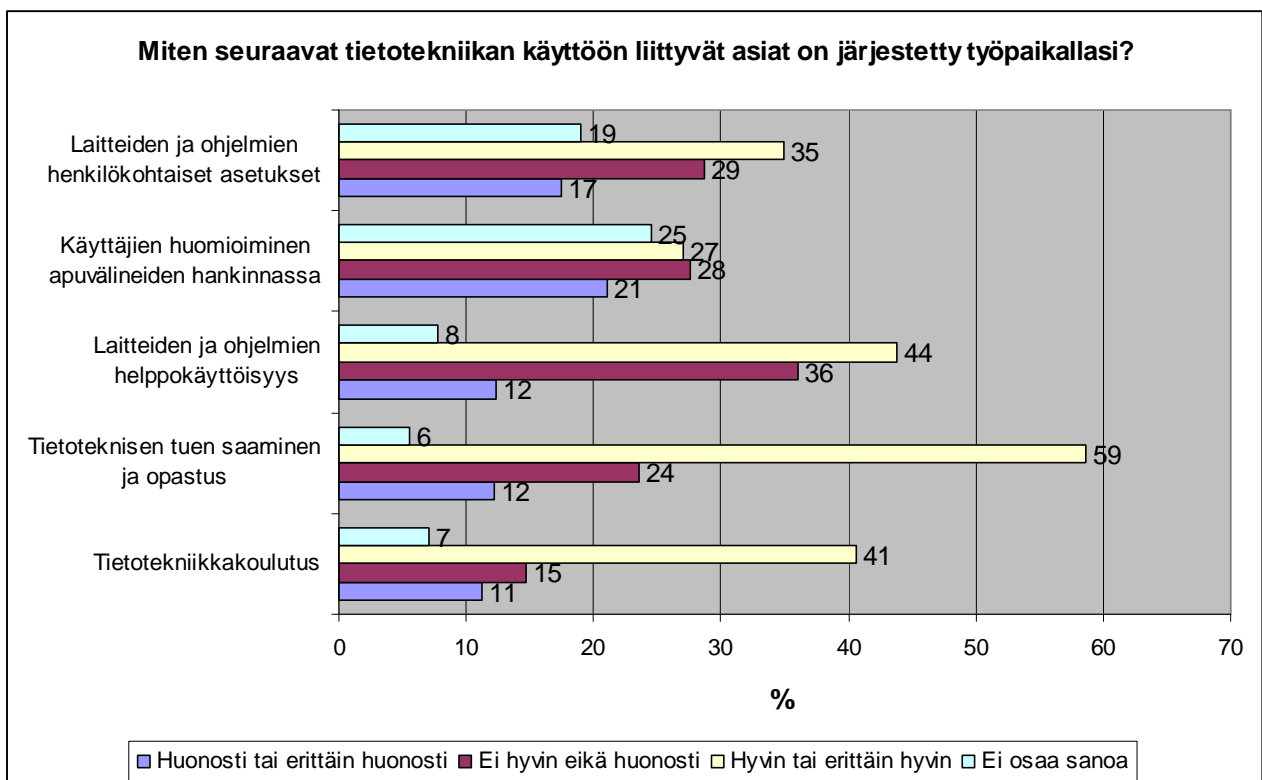
*"Ongelmia oli jo työergonomian arvioinnista lähtien, kun työterveyshoitaja, joka määrittä kaikkien muiden kollegoideni työpisteen, ei osannut arvioida minun tilannettani, ja työnantaja oli vastentahtoinen maksamaan ylimääräisiä kuluja. Pyynnöstä huolimatta kunnan kuntoutustyöryhmä pesi kätensä asiasta, koska työtilanne ei kuulemma kuulu heidän toimialueeseen - ehdottivat sen sijaan työkyvyttömyyseläkettä. Neuvoja sain vain yksityiseltä kuntoutuslaitokselta. Etsin sitten itse sopivimman ratkaisun, tilasin näppäimistön, tein hakemuksen*

*työvoimatoimistoon ja vaadin tietohallinnolta asennuksen, ja joka ohjelmapäivityksen sekä koneen vaihdon yhteydessä joudun erikseen pyytämään huomioimaan näppäimistön asennuksen."*

*"Mistä laitteita saa, kuka korvaa ja mitä, pallotellaan asiakasta paikasta toiseen, jos ei osaa heti soittaa oikeaan paikkaan."*

*"Koska silloinen pomoni oli aloitteen tekijä, apuvälineen saanti oli tosi helppoa. Olen hakenut Kelalta kannettavaa tietokonetta työn apuvälineeksi, mutta sitä ei ole myönnetty. Tarvitsisin myös suurennusohjelman ja ergonomisen hiiren tai vastaavan."*

*"Vaikeudet jatkuvat edelleen pompottelua paikasta toiseen ja asiantuntija/ asian ymmärtävät henkilöt (vamman laatu ja vaikeudet) kateissa! Jos aion pysyä työelämässä kiinni, on itse sitten kustannettava, kannettava tietokone, siihen sopivat sovellukset, ja pitkäaikainen opetus ja avustaminen."*



Kuva 10. Tietotekniikan käyttöön liittyvien asioiden järjestäminen vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työpaikoilla (n=197)

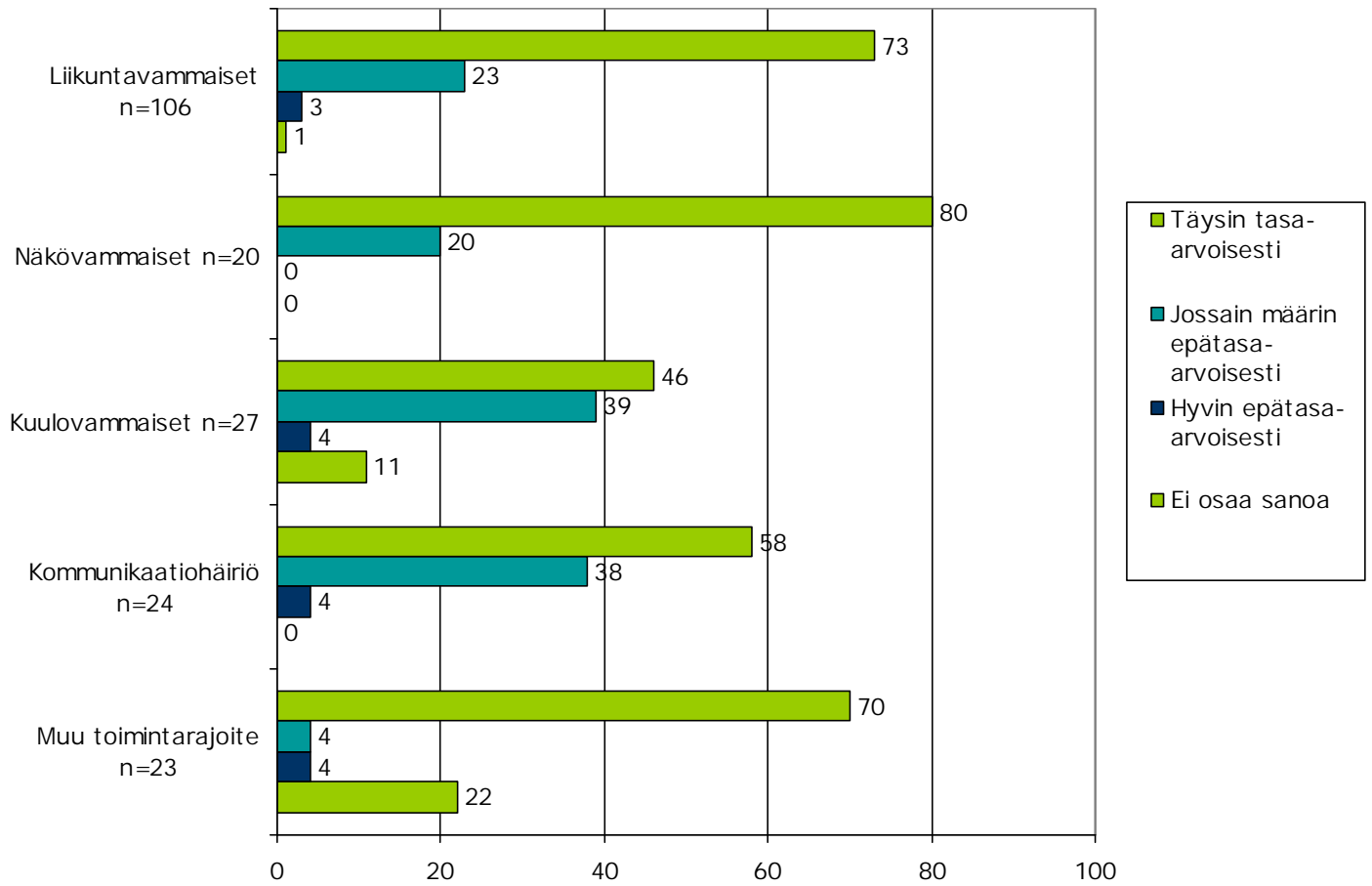


#### 4.2.4. Psykososiaaliset tekijät ja jaksaminen

Vammaiset ja pitkäaikaissairaat kokivat saavansa tukea työtovereilta ja esimieheltä vähemmän ( $p < 0,0001$ ) kuin palkansaajat keskimäärin (Taulukko 21). Sen sijaan esimiehen kohtelun oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus koettiin samanlaiseksi molemmissa ryhmissä. Henkisen väkivallan kokemukset tällä hetkellä olivat samalla tasolla, mutta aiemmin kiusaamista kokeneita oli enemmän ( $p < 0,0001$ ) tutkimusjoukossa verrattuna palkansaajiin keskimäärin. Eri vammaryhmistä kuulovammaiset ilmoittivat eniten epätasa-arvoista kohtelua työpaikallaan (Kuva 11).

Työn hallintaan liittyvät elementit kuten itseä koskeviin asioihin, työmäärään ja työpäivän pituuteen vaikuttaminen, keskeytetyksi tuleminen sekä tilanteisiin joutuminen, jotka herättävät kielteisiä tunteita ja työssä kiirehtiminen, arvioitiin kyselyssä samanlaiseksi kuin palkansaajilla keskimäärin. Ammatillisen kehittymisen mahdollisuus oli samalla tasolla kummassakin ryhmässä. Henkilöstön koulutus oli järjestetty yleisesti ottaen paremmin vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työpaikoilla ( $p = 0,0127$ ). Vammaiset ja pitkäaikaissairaat olivat yhtä tyytyväisiä työhönsä kuin palkansaajat keskimäärin. He olivat huomattavasti innostuneempia ( $p < 0,0001$ ) työstään kuin palkansaajat yleensä.

Miehet kokivat naisia useammin, että lähin esimies kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti ( $p = 0,0001$ ) ja että työtoverit kohtelevat toisiaan työpaikalla oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti ( $p = 0,0129$ ). Naiset joutuivat miehiä useammin ( $p = 0,0066$ ) keskeyttämään meneillään olevan tehtävän suorittamisen muiden väliin tulevien asioiden ja kiireisempien asioiden takia. Miehet ilmoittivat naisia useammin ( $p = 0,0019$ ), että heillä on työpaikalla tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä urallaan.



Kuva 11. Eri vammaryhmiin kuuluvien henkilöiden arvio siitä, miten tasa-arvoisesti heihin suhtaudutaan työpaikalla, %



Taulukko 21. Psykososiaalisen tekijän kohdalla on esitetty niiden vastaajien %-osuudet, jotka arvioivat tekijää myönteisesti suhteessa kaikkiin vastaajiin.

Psykososiaaliset tekijät työssä	Vammaiset työntekijät (n=205) %	Palkansaajat (n=2355) %	p
Tuen ja avun saanti työtovereilta	51	79	<0,0001
Tukea ja apua tarvittaessa esimieheltä	43	62	<0,0001
Lähin esimies kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	61	64	
Työtoverit kohtelevat toisiaan työpaikalla oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	51		
Suhtautuminen vammasta/sairaudesta huolimatta työpaikalla	68		
Henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteena oleminen tällä hetkellä tai aiemmin			
-ei koskaan	72	84	<0,0001a
- kyllä, tällä hetkellä	6	6	
- kyllä aiemmin, ei enää	22	10	
Kiiirehtiminen työssä harvoin	32	21	
Itseä koskeviin asioihin vaikuttaminen työpaikalla	52	55	
Työmäärään vaikuttaminen työpaikalla	32	32	
Mahdollisuus säädellä työpäivän pituutta	38	37	
Harvoin meneillään olevan tehtävän keskeyttäminen muiden väliin tulevien asioiden ja kiireisempien asioiden takia	18	23	
Joutuu työssä tilanteisiin, jotka herättävät kielteisiä tunteita kuten suuttumusta, vihaa, pelkoa tai häpeää?	59	62	
Mahdollisuus vamma/sairaus huomioiden osallistua työpaikan yhteisiin tilaisuuksiin	48		
Nykyinen työtehtävä vastaa koulutusta	76		
Työpaikalla tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä uralla	33		
Nykyisessä työpaikassa mahdollisuus kehittää itseä ammatillisesti	41	44	
Henkilöstön koulutus on järjestetty työpaikalla yleisesti ottaen	79	67	0,0127
Työpaikalla tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen	51		
Innostunut työstä	85	51	<0,0001
Tyytyväinen nykyiseen työhön	86	87	
Oman työn tärkeänä ja hyödyllisenä pitäminen	93		
Työnteon motiiveista tai kannustimista tärkeimpänä	54		
Työssä tärkeintä mielenkiintoinen työ	53		

ilman kirjainta t-testi, a: chisq





Nuorempaan ikäryhmään kuuluvat saivat vanhempaa ikäryhmää enemmän ( $p=0,0352$ ) tukea ja apua esimieheltään. Nuoremmat vastasivat vanhempia ikäryhmää useammin ( $p=0,0253$ ), ettei heillä ole työpaikalla tasa-arvoisia mahdollisuuksia edetä urallaan. Pienemmissä työpaikoissa vammaiset ja pitkäaikaissairaat työntekijät kokivat saavansa enemmän ( $p<0,0001$ ) tukea ja apua esimieheltään ja voivansa paremmin vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ( $p=0,0014$ ) ja edetä tasa-arvoisesti urallaan ( $p<0,0001$ ).

Vammaiset ja pitkäaikaissairaat kokivat stressin ja työn henkisen rasittavuuden suuremmaksi ( $p<0,0001$ ) ja työn ruumiillisen rasittavuuden vähäisemmäksi ( $p<0,0001$ ) kuin palkansaajat keskimäärin (Taulukko 22). Vammaiset työntekijät palautuivat työn aiheuttamasta kuormituksesta palkansaajia huonommin ( $p<0,0001$ ).

Taulukko 22. Jaksamista kuvaavan tekijän kohdalla on esitetty niiden vastaajien %-osuudet, jotka arvioivat kriittisesti tekijää suhteessa kaikkiin vastaajiin.

	Vammaiset työntekijät (n=205) %	Palkansaajat (n=2355) %	p
Stressin tunteminen <i>melko tai erittäin paljon</i>	21	7	<0,0001
Työ on henkisesti <i>melko tai hyvin rasittavaa</i>	49	31	<0,0001
Työ on ruumiillisesti <i>melko tai hyvin rasittavaa</i>	13	26	<0,0001
Palautuminen työn aiheuttamasta kuormituksesta (sekä henkinen että ruumiillinen kuormitus) työpäivän tai työvuoron jälkeen <i>huonosti</i>	18	7	<0,0001
Vammasta/sairaudesta johtuen jaksamisen ääri rajoilla työskentely <i>melko tai hyvin usein</i>	25		
Lyhyitä elpymistaukoja työn lomassa (ruoka- ja kahvitauon lisäksi <i>harvemmin kuin kerran päivässä tai ei lainkaan</i>	44		

Tutkimukseen osallistuneet vammaiset ja pitkäaikaissairaat henkilöt arvioivat työkykyindeksin kysymyksen perusteella oman työkykynsä huonommaksi kuin suomalaiset palkansaajat keskimäärin ( $p<0,0001$ ). Kokopäivätyötä ja osa-aikatyötä tekevien koettu työkyky ei eronnut merkitsevästi toisistaan.

### 4.3. Työolosuhteiden mukauttamisratkaisut

#### 4.3.1. Mukauttamisratkaisujen kohde

Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työpaikoilla oli tehty eniten mukauttamisratkaisuja henkilökohtaiseen työn sisältöön, työvälineisiin, työpisteeseen, työn organisointiin ja henkilökohtaiseen työpisteeseen (Taulukko 23). Osa vastaajista koki, että ratkaisuja oli tehty riittävästi ja osan mielestä ratkaisuja oli tehty liian vähän.

Taulukko 23. Mukauttamisratkaisujen riittävyys vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työpaikoilla (n=205)

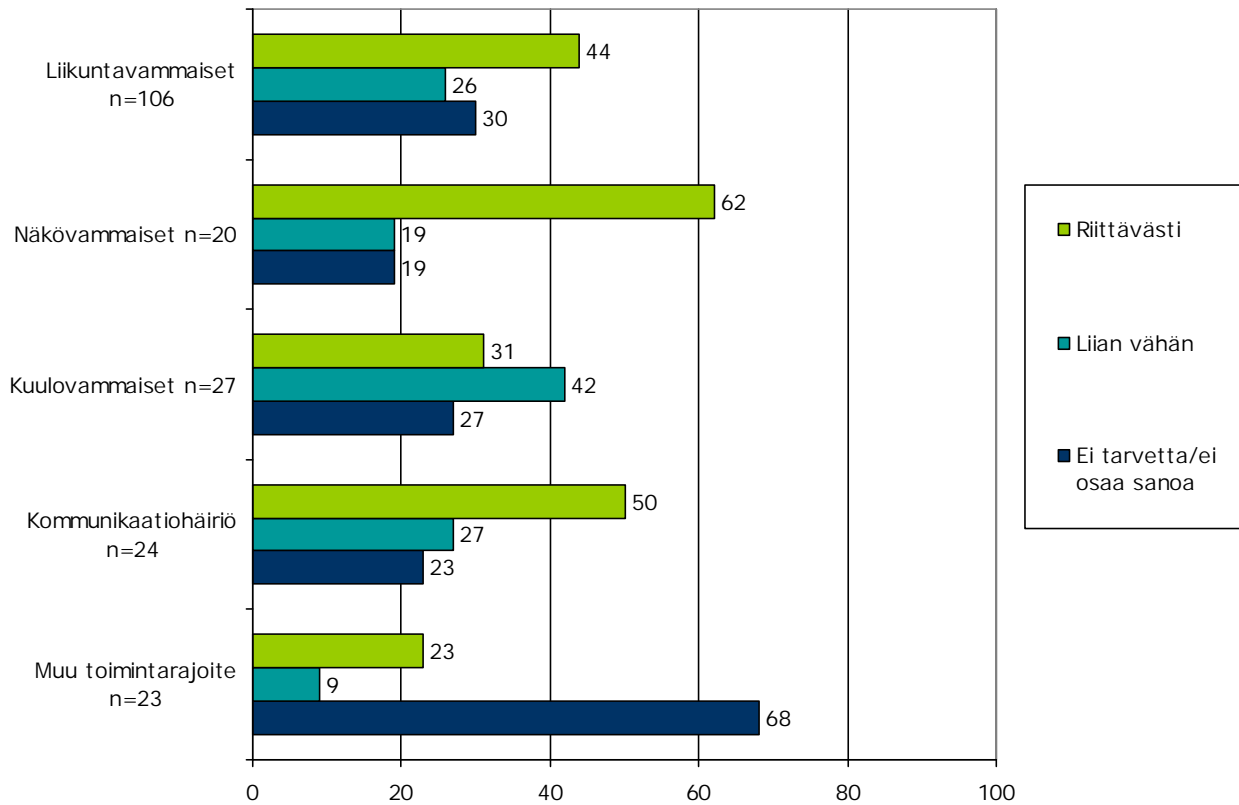
Mukauttamisratkaisun kohde	Mukauttamis- ratkaisuja riittävästi %	Mukauttamis- ratkaisuja liian vähän %	Ei mukauttamis- tarvetta / ei osaa sanoa %
1. Työmatkan kulkeminen	20	6	74
2. Työpaikkarakennuksen saavutettavuus	21	9	70
3. Työpaikan yhteiset tilat	20	17	63
4. Henkilökohtainen työpiste	42	26	32
5. Työvälineet	44	22	34
6. Työn sisältö	46	16	38
7. Työn organisointi (työnjako, työaika, etätyö)	43	26	31

Työpaikoilla oli eniten toteutettu mukautuksia työaikoihin, työhön ja itseen liittyviin vaikutusmahdollisuuksiin sekä työpisteen mitoitukseen ja toimivuuteen (Taulukko 24). Eri vammaryhmistä näkövammaisille oli tehty eniten mukautuksia työpisteeseen (Kuva 12). Pienemmissä työpaikoissa vammaiset henkilöt olivat voineet säädellä työpäivänsä pituutta paremmin ( $p=0,0013$ ) kuin suurissa työpaikoissa.



Taulukko 24. Mukauttamisratkaisuja ilmoittaneet vammaiset ja pitkäaikaissairaat (n=205), (%)

Mukauttamisratkaisujen kohde	%
Työaikajärjestelyt	45
Vaikutusmahdollisuudet työhön tai itseen liittyviin asioihin	41
Työpisteen mitoitus ja toimivuus	40
Työtehtävien sopivuus	40
Avun saaminen työpaikalla	38
Työterveyshuoltopalvelujen esteettömyys	35
Työvälineiden, koneiden ja laitteiden käyttö	34
Työasennon ylläpitäminen	29
Työmäärän ja työtahdin kohtuullisuus	28
Auton pysäköinti	25
Työpaikan sisäänkäynti	24
WC:n varustus ja käyttö	24
Valaistus	23
Tapaturmavaarojen poistaminen	22
Etätyömahdollisuus	22
Työkohteisiin ulottuminen	21
Lämpöolot	20
Työvaatetus ja suojainten käyttö	20
Hissin käyttäminen	19
Poistumismahdollisuus hätätilanteissa	17
Tavaroiden käsittely	16
Ruokailu- ja kahvihuonetilojen käyttö	15
Sisäovista kulkeminen	13
Kulkuväylillä liikkuminen	13
Portaissa kulkeminen	13
Kokous- ja koulutustilojen käyttö	13
Tarkkojen työliikkeiden tekeminen	12
Työpaikkarakennuksen piha-alue	11
Ääniympäristö (akustiikka)	11



Kuva 12. Henkilökohtaiseen työpisteeseen tehtyjen mukautusten riittävyys (%) vammaryhmittäin

#### 4.3.2. Mukauttamisratkaisujen yhteys psykososiaalisiin tekijöihin

Työpaikat, joilla oli työntekijän arvioimana tehty riittävästi mukauttamisratkaisuja työn tekemisen helpottamiseksi, arvioitiin myös psykososiaalisten tekijöiden mukaan myönteisiksi (Taulukko 25). Ero mukauttamisratkaisuja tehneiden ja liian vähän ratkaisuja tehneiden työpaikkojen välillä oli huomattava lähes kaikkien psykososiaalisten tekijöiden kohdalla. Työntekijöillä oli parempi mahdollisuus sosiaaliseen tukeen, tasapuoliseen kohteluun, työn hallintaan ja kehittymiseen ja osallistumiseen työssä niillä työpaikoilla, joilla oli tehty riittävästi mukauttamisratkaisuja.

Taulukko 25. Psykososiaaliset tekijät riittävästi ja liian vähän mukauttamisratkaisuja ilmoittaneiden kokemana, %

Psykososiaaliset tekijät työssä	Riittävästi mukauttamisratkaisuja (n=83) %	Liian vähän mukauttamisratkaisuja (n=84) %	p
Tuen ja avun saanti työtovereilta	63	37	<0,0050
Tukea ja apua tarvittaessa esimieheltä	58	21	<0,0001
Lähin esimies kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	69	43	<0,0001
Työtoverit kohtelevat toisiaan työpaikalla oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	60	43	0,0033
Tasa-arvoinen suhtautuminen vammasta/sairaudesta huolimatta työpaikalla	75	54	0,0018
Henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteena oleminen tällä hetkellä tai aiemmin.			
ei koskaan	76	59	
kyllä, tällä hetkellä	4	11	0,049 a
kyllä aiemmin, ei enää	20	30	
Kiiirehtiminen työssä harvoin	43	20	<0,0001
Itseä koskeviin asioihin vaikuttaminen työpaikalla	68	33	<0,0001
Työmäärään vaikuttaminen työpaikalla	44	22	<0,0001
Mahdollisuus säädellä työpäivän pituutta	48	25	<0,0001
Harvoin meneillään olevan tehtävän keskeyttäminen muiden väliin tulevien asioiden ja kiireisempien asioiden takia	22	13	0,0059
Joutuu työssä tilanteisiin, jotka herättävät kielteisiä tunteita kuten suuttumusta, vihaa, pelkoa tai häpeää?	74	41	<0,0001
Mahdollisuus vamma/sairaudesta huomioiden osallistua työpaikan yhteisiin tilaisuuksiin	54	34	0,0048
Nykyinen työtehtävä vastaa koulutusta	78	76	-
Työpaikalla tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä uralla	33	21	0,0061
Nykyisessä työpaikassa mahdollisuus kehittää itseä ammatillisesti	46	27	0,0043
Henkilöstön koulutus on järjestetty työpaikalla yleisesti ottaen	82	65	0,0012
Työpaikalla tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen	60	34	0,0011
Innostunut työstä	90	78	0,0021
Tyytyväinen nykyiseen työhön	92	80	0,0005
Oman työn tärkeänä ja hyödyllisenä pitäminen	91	92	-
Toimeentulon hankkiminen työnteon motiiveista tai kannustimista tärkeimpänä	49	57	-
Työssä tärkeintä mielenkiintoinen työ	58	45	-

ilman kirjainta: t-testi, a: chisq



Kun mukauttamisratkaisuja oli tehty riittävästi, stressi, työn rasittavuus, palautuminen ja työkyky arvioitiin selvästi myönteisemmin kuin siinä ryhmässä, jossa mukauttamisratkaisuja työn tekemisen helpottamiseksi oli tehty liian vähän (Taulukko 26). Ne työntekijät, joille oli tehty riittävästi mukauttamisratkaisuja, kokivat työkykynsä muita paremmaksi ( $p=0,0036$ ).

Taulukko 26. Työhyvinvointia kuvaavat tekijät riittävästi ja liian vähän mukauttamisratkaisuja ilmoittaneiden vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden kokemana, %

Stressi, rasittavuus ja palautuminen	Riittävästi mukauttamisratkaisuja (n=83) %	Liian vähän mukauttamisratkaisuja (n=84) %	p
Stressin tunteminen <i>melko tai erittäin paljon</i>	14	31	0,0013
Työ on henkisesti <i>melko tai hyvin rasittavaa</i>	36	62	0,0004
Työ on ruumiillisesti <i>melko tai hyvin rasittavaa</i>	7	18	0,0297
Palautuminen työn aiheuttamasta kuormituksesta (sekä henkinen että ruumiillinen kuormitus) työpäivän tai työvuoron jälkeen <i>huonosti</i>	4	34	<0,0001
Vammasta/sairaudesta johtuen jaksamisen ääri rajoilla työskentely <i>melko tai hyvin usein</i>	17	37	0,0026
Lyhyitä elpymistaukoja työn lomassa (ruoka- ja kahvitauon lisäksi) <i>harvemmin kuin kerran päivässä tai ei lainkaan</i>	34	52	0,0132

#### 4.3.3. Mukauttamisratkaisujen taustalla olevia tekijöitä

Riittävästi ja liian vähän mukauttamisratkaisuja toteuttaneet työpaikat erosivat kuuden ratkaisun suhteen. Riittävästi mukauttamisratkaisuja toteuttaneiden ryhmässä oli tehty enemmän ratkaisuja työpisteen mitoittamiseen ja toimivuuteen, työntekijän työasennon ylläpitämiseen, työtehtävien sopivuuteen, työmäärän ja tahdin kohtuullisuuteen, vaikutusmahdollisuuksiin työhön tai itseen liittyviin asioihin ja työaikajärjestelyihin verrattuna liian vähän ratkaisuja tehneiden ryhmään (Taulukko 27).

Taulukko 27. Riittävästi ja liian vähän ratkaisuja toteuttaneet työpaikat erosivat kuuden ratkaisun suhteen. Kyllä vastauksen antaneiden % osuus kysymykseen, onko työpaikallasi tehty mukauttamisratkaisuja seuraaviin asioihin.

Ratkaisujen kohde	Riittävästi ratkaisuja	Liian vähän ratkaisuja	p
Vaikutusmahdollisuudet työhön tai itseen liittyviin asioihin	63	28	<0,0001
Työpisteen mitoitus ja toimivuus	61	34	0,0007
Työtehtävien sopivuus	59	31	0,0004
Työaikajärjestelyt	58	41	0,0366
Työmäärän ja työtahdin kohtuullisuus	45	18	0,0002
Työasennon ylläpitäminen	40	23	0,0241

Yksilöön liittyvät tekijät eivät erotelleet riittävästi mukauttamisratkaisuja ilmoittaneita liian vähän ratkaisuja ilmoittaneiden ryhmästä. Ryhmät olivat yhtäläiset sukupuolen, iän, siviilisäädyn ja taloudessa asuvien lasten osalta. Samoin peruskoulutus, ammatillinen koulutus, ammatinvaihto vamman/sairauden takia, ammatilliseen uudelleen koulutukseen osallistuminen ja esimiesasemassa työskentely olivat ryhmissä yhtäläiset. Ryhmät olivat samanlaiset myös sen suhteen, oliko vamma/sairaus synnynnäinen tai myöhemmin ilmaantunut. Kelan maksaman vammaistuen merkitys selviytymisessä oli arvioitu samansuuruiseksi kummassakin ryhmässä.

Toimintarajoitteen mukaan ryhmissä oli eroja. Siinä ryhmässä, jossa työntekijöille oli tehty liian vähän mukauttamisratkaisuja, oli enemmän henkilöitä joilla oli oppimisvaikeuksia ( $p=0,0017$ ) tai muita toimintarajoitteita ( $p=0,0004$ ).

Työpaikan yleisiä ominaisuuksia luonnehtivat tekijät eivät erotelleet ryhmiä, mutta työsuhteen epävarmuus työpaikan tilannetta heijastelevana tekijänä erotteli. Riittävien ja vähäisten ratkaisujen ryhmät olivat yhtäläiset sen suhteen, mikä oli työnantajasektori (valtio, kunta, yksityinen, järjestö, yrittäjä). Edelleen työsuhteen muoto (vakituinen, määräaikainen), palveluksessa oloaika ja työpaikan koko sekä yrittäjänä tai palkansaajana työskentely olivat ryhmissä yhtäläiset. Työllistymisen tapa oli ryhmissä samanlainen.



Osa-aikaisesti työskentelyn syyt olivat ryhmissä samanlaiset. Pääasiassa osa-aikaisen työskentelyn syynä oli osatyökyvyttömyyseläke. Etätyön tekeminen ja työssä tietokoneen käyttö olivat yhtäläisiä molemmissa ryhmissä. Ryhmät eivät eronneet sen suhteen, kuinka paljon työnantaja oli kustantanut työolojen sopeuttamisratkaisuja.

Työsuhteen epävarmuus oli voimakkaampaa niillä työpaikoilla, joilla oli tehty liian vähän mukauttamisratkaisuja. Irtisanomiseen liittyvää pelkoa vammasta/sairaudesta johtuen koki 32 % silloin tällöin, melko usein tai jatkuvasti niillä työpaikoilla, joilla oli tehty liian mukauttamisratkaisuja. Vastaava osuus riittävästi mukauttamisratkaisuja tehneillä työpaikoilla oli 12 % ( $p = 0,0007$ ). Työttömäksi tai lomautetuksi joutumista tai yritystoiminnan lopettamista piti varmana, melko varmana tai mahdollisena liian vähäisten ratkaisujen ryhmässä 45 % vastaajista, kun vastaava osuus riittävästi ratkaisuja ryhmässä oli 29 % ( $p = 0,035$ ).

Työterveyshuoltoon kohdistui enemmän toiveita siinä ryhmässä, jossa oli tehty liian vähän mukauttamisratkaisuja. Toiveita siitä, että työterveyshuolto esittäisi nykyistä enemmän työolosuhteita koskevia suosituksia, oli enemmän liian vähäisten ratkaisujen ryhmässä (34 %) verrattuna riittävästi ratkaisuja saaneiden ryhmään (5 %  $p < 0,0001$ ). Työnantajan, työterveyshuollon ja kuntoutuksen kesken yhteistyö koskien työkyvyn tukemista arvioitiin toimivan selvästi paremmin ratkaisuja tehneiden ryhmässä (hyvin tai kohtalaisesti 49 %) verrattuna liian vähän mukauttamisratkaisuja tehneiden ryhmään (hyvin tai kohtalaisesti 32 %,  $p = 0,0016$ ).

#### 4.3.4. Mukauttamisratkaisujen rahoitus

Työolojen mukauttamisratkaisut voivat olla työnantajan itse kustantamia yleisiä työolosuhteiden muutoksia ja työn järjestelyjä tai työnantaja voi saada niihin ulkopuolista tukea. Palkkatukea vammaisen tai pitkäaikaissairaana palkkaamiseen oli saanut 5 % ( $n = 10$ ) työnantajista. Pienemmissä työpaikoissa työnantaja oli useammin ( $p = 0,0087$ ) saanut palkkatukea kuin suuremmissa työpaikoissa.





Vajaa kolmannes (29 %) vastanneista ilmoitti, että heidän työnantajansa oli kustantanut työoloissa tehtyjä sopeuttamisratkaisuja. Yhteensä 88 henkilöä vastasi kysymykseen, jossa pyydettiin arvioimaan työnantajan maksamien sopeuttamisratkaisujen hinta. Kolmannes heistä arvioi kustannusten olleen alle 1000 € (Taulukko 28). Yli puolet (53 %) vastanneista (n=144) ilmoitti, että heidän työnantajansa ei ole saanut yhtään rahallista tukea mukauttamisratkaisuja varten.

Taulukko 28. Työnantajan kustantamien työolosuhteiden sopeuttamisratkaisujen hinta vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden (n=88) arvioimana

Kustannus	n	%
Alle 1 000 euroa	30	34
1 000 - 5 000 euroa	16	19
5 000 - 10 000 euroa	2	2
Yli 10 000 euroa	2	2
En osaa sanoa	38	43

Vammaiset ja pitkäaikaissairaajat työntekijät arvioivat, miltä tahoilta työnantaja oli saanut rahallista tukea vamman/sairauden takia tehtyihin työpaikan sopeuttamisratkaisuihin: Kansaneläkelaitos (n=9), Työeläkevakuutusjärjestelmä (n=6), Työvoimahallinto (n=13), muu (n=6), ei mistään (n=81), en tiedä (n=53). Työvoimahallinnon myöntämää työolosuhteiden järjestelytukea oli saanut 11 (6 %) työnantajaa.

Vastaajista lähes puolet (45 %) arvioi, että Kelan maksamalla vammaistuella oli ollut paljon tai erittäin paljon merkitystä heidän selviytymisessään (Taulukko 29). Henkilöt ilmoittivat käyttävänsä Kelan maksaman vammaistuen useimmin vammasta/sairaudesta aiheutuvien palveluiden hankkimiseen tai yleisiin elämisen kustannuksiin (Taulukko 30).

Taulukko 29. Kelan maksaman vammaistuen merkitys selviytymisessä vammaisilla ja pitkäaikaissairailta (n=203)

Vammaistuki auttaa selviytymisessä	n	%
Erittäin paljon	41	20
Paljon	51	25
Jonkin verran	72	36
Vähän	31	15
Ei lainkaan	8	4

Taulukko 30. Kelan maksaman vammaistuen käyttökohde vammaisilla ja pitkäaikaissairailta (n=203)

Vammaistuen käyttö	n	%
Vammasta/sairaudesta aiheutuvien palveluiden hankkimiseen	89	44
Yleisiin elämisen kustannuksiin	79	39
Vammasta/sairaudesta aiheutuvien apuvälineiden hankkimiseen	36	18
Muuhun	66	33

#### 4.3.5. Työterveyshuollon tuki vammaisille ja pitkäaikaissairaille

Kyselyyn vastanneiden vammaisten ja pitkäaikaissairaiden (n=204) työterveyshuolto oli kolmanneksella (36 %) järjestetty ulkoisessa työterveyshuoltoyrityksessä, kunnallisessa työterveyshuollossa (28 %) tai yrityksen omalla työterveysasemalla (27 %). Yli puolet (57 %) vastaajista arvioi, että heidän työpaikkansa työterveyshuollon palvelut olivat esteettömyydeltään ja saavutettavuudeltaan erittäin hyvät tai hyvät (Taulukko 31).

Taulukko 31. Työterveyshuollon esteettömyys ja palvelujen saavutettavuus vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden kannalta (n=202)

Työterveyshuollon esteettömyys ja palvelujen saavutettavuus toteutuu	n	%
Erittäin hyvin tai hyvin	116	57
Kohtalaisesti	47	23
Huonosti tai erittäin huonosti	22	12
Ei osaa sanoa	17	8

Vammaisista ja pitkäaikaissairaista vastaajista 75 % oli käynyt työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan vastaanotolla. Työfysioterapeutin vastaanotolla oli käynyt joka neljäs (23 %) ja työpsykologin vastaanotolla 8 % vastaajista. Vastaajista joka kuudes (16 %) ilmoitti, ettei ollut käynyt lainkaan työterveyshuollon vastaanotolla. Joka viides vastaaja arvioi, että työterveyshuolto tuntee hyvin hänen vammansa tai sairautensa aiheuttamat erityisvaatimukset työssä (Taulukko 32). Yli puolet liikunta- ja näkövammaisista sekä kommunikaatiohäiriöisistä ilmoitti, että työterveyshuolto tuntee heidän erityistarpeensa vain kohtalaisesti tai huonosti. Naiset kokivat miehiä useammin ( $p=0,0013$ ), että työterveyshuolto tuntee vamman tai sairauden aiheuttamat erityisvaatimukset.

Taulukko 32. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden (n=201) arvio siitä, miten hyvin työterveyshuolto tuntee heidän vammansa tai sairautensa aiheuttamat erityisvaatimukset

Työterveyshuolto tuntee erityisvaatimuksia	n	%
Hyvin	40	20
Kohtalaisesti	87	43
Huonosti	45	23
Ei osaa sanoa	29	14



Vammaisista ja pitkäaikaissairaista vastaajista (n=199) alle puolet (47 %) ilmoitti, että työterveyshuolto oli työpaikkaselvityksen yhteydessä tutustunut heidän työhönsä ja työpisteeseensä. Vastaajista 40 % ilmoitti, että työterveyshuolto ei ole tutustunut heidän työhönsä ja työpisteeseensä ja 13 % vastaajista ei osannut sanoa. Yli puolet (54 %) vastaajista ilmoitti, että työterveyshuolto ei ole antanut mitään suosituksia heidän työhönsä ja työoloihinsa (Taulukko 33). Eniten suosituksia työterveyshuolto oli antanut työpisteen mukautuksista.

Taulukko 33. Työterveyshuollon antamien työn ja työolosuhteiden mukauttamissuosittelujen kohde vammaisille ja pitkäaikaissairaille työntekijöille (n=201)

Mukauttamissuosituksen kohde	n	%
Työpiste	56	28
Työtä helpottavat työ- tai apuvälineet	25	12
Työaikajärjestelyt	15	7
Työn sisältö	13	6
Työpaikalla liikkumisen helpottaminen	7	3
Muu työtä helpottava muutos	18	9
Työterveyshuolto ei ole antanut suosituksia	109	54

Viidennes (19 %) vastaajista (n=198) toivoi työterveyshuollolta nykyistä enemmän työolosuhteita koskevia suosituksia. Vastaajista 39 % ei esittänyt toiveita työterveyshuollolle työolosuhteiden muutoksista ja 42 % vastaajista ei osannut sanoa. Joka neljäs (27 %) vastaaja oli sitä mieltä, että yhteistyö työterveyshuollon, työnantajan ja kuntoutuksen kanssa sujui huonosti. Vastaajista 27 % oli sitä mieltä, että näiden tahojen yhteistyö toimii kohtalaisesti ja 11 % arvioi sen toimivan hyvin. Kolmannes (36 %) vammaisista ja pitkäaikaissairaista ei osannut arvioida näiden tahojen yhteistyön toimivuutta. Yli 50 -vuotiaiden ryhmässä koettiin yhteistyö työnantajan, työterveyshuollon ja kuntoutuksen kesken koskien työkyvyn tukemista toimivan huonommin ( $p=0,0056$ ) kuin alle 50 -vuotiaiden ikäryhmässä.



## 4.4. Ihmisiä työssään

Tässä kappaleessa kerrotaan tutkimukseen osallistuneiden kolmen henkilön kuvaukset siitä, millaisia työolosuhteiden mukauttamisratkaisuja heidän työssään oli tehty ja miten mukauttamisprosesseja oli toteutettu. Jokaisen henkilön ammatti ja siinä tehdyt mukautukset ovat erilaisia. Kaikilla heillä on työntekoon vaikuttava vamma tai sairaus. Jokainen henkilö on itse kertonut tarinansa, tarkastanut tekstin ja hyväksynyt sen julkaisemisen. Henkilöiden nimet on muutettu.

### 4.4.1 Fysioterapeutti

Saara toimii fysioterapeuttina yliopistollisen sairaalan fysioterapiaoastolla. Hänen näkönsä on vähitellen heikentynyt työuran aikana. Näön muutoksia seurataan säännöllisesti näköpoliklinikalla ja hankitaan näön apuvälineitä tarpeen mukaan. Näkövammaisten keskusliitto on arvioinut, mitä tietokoneen apuvälineitä hän työssään tarvitsee. Saara on osallistunut näkövammaisille suunnattuun työkykyä ylläpitävään kuntoutukseen (TYK-kuntoutus). Näkövammaisten yhdistystoiminnasta hän on saanut tukea ja ohjausta tilanteiden hallintaan. Sosiaalihoitaja on koko ajan ollut tukihenkilö työolosuhteiden mukauttamisratkaisuissa työterveyshuollon ohella.

Aiemmin Saara toimi saman sairaalan teho-osastolla päivystyksessä. Näön heikentyminen vaikeutti vähitellen tehohoitoon liittyvien seurantalaitteiden numeroiden näkemistä ja hänet vapautettiin päivystysrenkaasta. Sen jälkeen hän toimi fysioterapeuttina reumapotilaiden poliklinikkahoidoissa. Hoitotilassa hänellä oli kevyillä seinillä eristetty hoitonurkkaus, jossa oli omat henkilökohtaiset työvälineet tutuilla paikoilla. Myöhemmin Saara siirtyi hoitamaan käsikirurgisten potilaiden fysioterapiaa. Potilaan käsi sopi juuri hänen kapeaan näkökenttäänsä, mikä mahdollisti hyvin tämän työn.

Saara tekee tällä hetkellä 50 %:n työaika ja on osatyökyvyttömyyseläkkeellä. Työterveyshuolto osallistui osatyökyvyttömyyseläkkeen hakuprosessiin. Hän työskentelee neljänä päivänä viikossa 4-5 h kerrallaan. Hänen työaikansa on klo 9.00 - 14.00 välillä, jotta hän voi kulkea työmatkansa valoisaan aikaan.

Tällä hetkellä hänen työhönsä kuuluu lymfahoidot mm. syöpäpotilaille. Lymfahoito ei ole näönvaraista, joten se sopii hänelle hyvin. Työssään Saara tekee mittauksia, täyttää lomakkeita ja havainnoi mm. potilaan liikkeitä ja ihon kuntoa. Monet potilaista ovat vakavasti sairaita, mikä lisää työn henkistä kuormittavuutta. Hän tapaa potilaansa monta kertaa, mikä auttaa tutustumaan potilaan tilanteeseen vähitellen.

Saara käyttää työssään syväteräviä laseja, sylinterilaseja ja lukukiveä. Rajoittuneen näön (putkinäkö, hämäränäkö) takia hänen täytyy hakea kaikki kohteet päällään, mikä kuormittaa erityisesti kaularankaa ja aiheuttaa päänsärkyä. Hyvä tietokoneen näyttö ja näytön 3-nivelvarsi ovat tärkeitä, jotta hän voi liikuttaa näyttöä helposti eri



suuntiin. Tietokoneessa on Kelan kustantama suurennusohjelma. Näppäimistön edessä on rullahiiri ja näppäimistön painikkeisiin on liimattu tavallista suuremmat numerot ja kirjaimet. Pöytälampussa on häikäisysuoja, jonka hän hankki itse.

Työolosuhteiden mukauttamiseen liittyvien korvausten hakeminen on hänen mielestään monimutkaista ja lomakkeiden täyttö heikentyneen näön takia hankalaa. Työfysioterapeutti tarkisti hänen työpisteensä mitoituksen. Hänellä ei kuitenkaan ole sähköisesti säädettävää työpöytää, vaikka se helpottaisi työpisteen säätämistä tehtävien mukaan.

Kunta on myöntänyt hänelle vapaa-ajan taksimatkoja ja hän käyttää niitä työmatkoihin, kun kelit ovat huonot. Yleensä hän jää pois bussista noin 5 km ennen työpaikkaa tai kotia ja kävelee loppumatkan. Työpaikan portaisiin on askelmien etureunaan kiinnitetty näkemistä helpottavat merkinnät. Sairaalan eri kerrosten erilaiset värit ja sairaalan värilliset ovet helpottavat tilojen hahmottamista ja siellä kulkemista.

Työyhteisölle on järjestetty yhteinen tilaisuus, jossa hänen tarinansa on kerrottu hänen luvallaan. Saaran mielestä oma näkövamma on lisännyt kykyä ymmärtää entistä paremmin potilaiden vaikeaa elämäntilannetta. Hän haluaakin omalla esimerkillään osoittaa, että vammasta huolimatta hän voi olla työssä. Potilailtaan ja työtovereiltaan hän on saanut positiivista palautetta työstään.

#### 4.4.2 Lääkäri

Maija on toiminut lääkärinä yli 30 vuotta. Hänen näkönsä on vähitellen heikentynyt ja tällä hetkellä näköä on vähän jäljellä näköalueen reunoilla. Maija erikoistui ensin yleislääketieteeseen ja toimi sen jälkeen 10 vuotta terveyskeskuslääkärinä. Näön heikkeneminen alkoi vähitellen vaikeuttaa työtä esim. tipan laittamista suoneen, röntgenkuvien katsomista ja haavojen ompelua. Hän päätti erikoistua toiselle lääketieteen alueelle, joka ei vaadi näönvaraisten toimenpiteiden tekemistä. Lukunäön heikentymisen myötä tilannetta selvitettiin sairaalan näkökeskuksen kanssa. Näkövammaisten keskusliitossa tehtiin työvälineiden tarpeen arviointi. Työvoimahallinto myönsi työolosuhteiden järjestelytuen henkilökohtaisen avustajan palkkaamiseksi (Kuva 13). Työterveyshuolto oli organisoitunut työn ja työolosuhteiden mukautuksia.

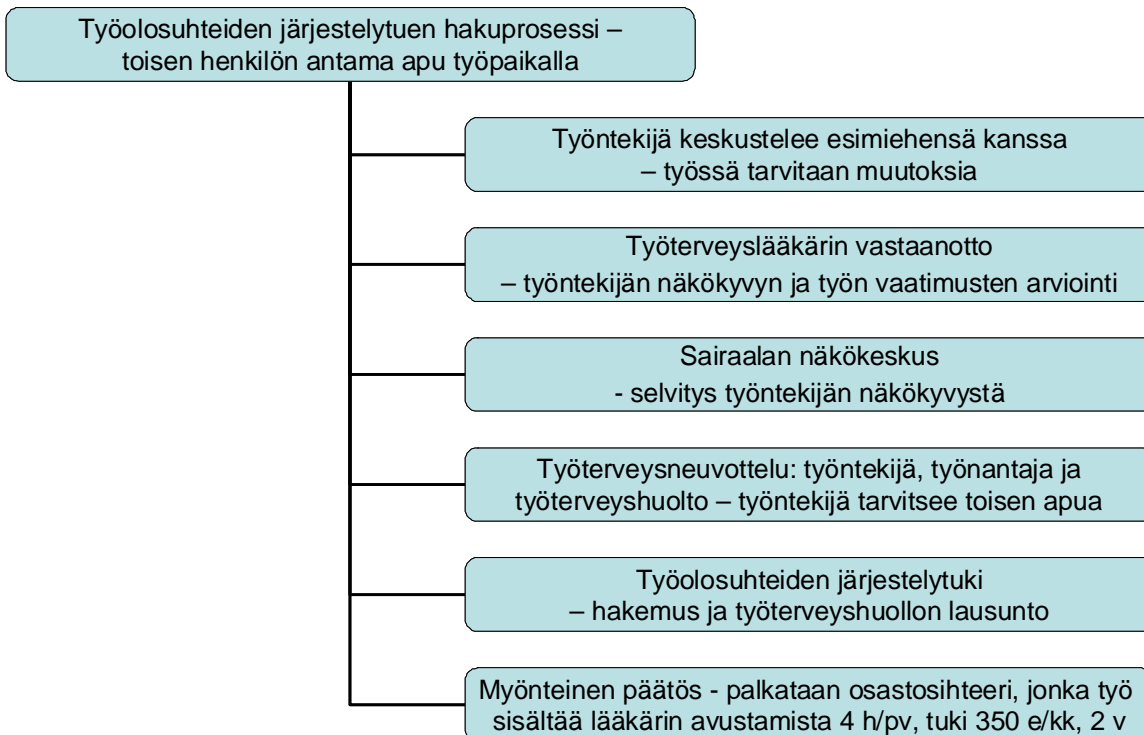
Kela kustansi tietokoneen, scannerin ja tietokoneeseen tarvittavat ohjelmat kotiin. Työnantaja hankki nykyiset työssä käytössä olevat laitteet: tietokone, scanner, lukuohjelma ja sankaluurit. Aloite tietokonemuutoksista tuli sairaalan sosiaalityöntekijältä. Työolosuhteiden järjestelytuen avulla Maijalle palkattiin henkilökohtainen avustaja kahdeksi vuodeksi.

Erikoislääkärin työssään Maija muuttaa päivittäin paperiset asiakirjat digitaaliseen muotoon scannerilla. Tietokoneen Jaws-ohjelman ja puhesyntetisaattorin avulla tietokone puhuu tekstit ääneen ja hän kuuntelee ne sankaluureilla. Työhön liittyvät

äänikirjat hän kuuntelee Daisy-kuuntelulaitteella. Avustaja siirtää työhön liittyvät lehdet (mm. Lääkärilehti ja Duodecim) sähköisestä versiosta muistitikulle, josta ne siirretään kuunneltavaksi tietokoneelta. Tietokoneen pikanäppäinkomennot helpottavat asiakirjojen avaamista esim. sähköinen Pharmaca Fennica on kuunneltavissa pikanäppäimiä käyttämällä.

Sairaalan uusi potilastietojärjestelmä oli näköaistiin perustuva, joten henkilökohtaisen avustajan saaminen työhön tuli välttämättömäksi. Osastonhoitaja teki tästä aloitteen. Työterveyslääkäriin, esimiehen, osastonhoitajan ja työntekijän työterveysneuvottelussa päädyttiin hakemaan työolosuhteiden järjestelytukea avustajan palkkaamiseksi kahdeksi vuodeksi. Ratkaisun saaminen kesti noin puoli vuotta. Avustajalla on osastonsihteerin koulutus ja hän avustaa 80 h kuukaudessa (20 h viikossa/4 h päivässä). Avustaja työskentelee aamupäivisin ja auttaa paperitöissä. Avustaja auttaa tietojen scannauksessa, lausuntojen tekemisessä, tietokoneohjelmien käytössä, sähköpostien seurannassa ja asiakirjojen lukemisessa. Avustaja auttaa myös uusien tietojärjestelmien opettelussa ja käyttöönotossa. Avustaja lukee ääneen mm. potilaiden laboratoriotulokset ja röntgenlausunnot, jotta Maija voi sanella potilaiden loppulausunnot. Osaston aamuraportilla joku henkilökunnasta lukee aina ääneen raportit. Iltapäivisin Maijalla on hoitoneuvotteluja potilaiden kanssa. Neuvotteluissa on aina hoitaja paikalla kuten muillakin alan lääkäreillä. Työnantaja päätti jatkaa avustajan palkkaamista, kun työolosuhteiden järjestelytuki päättyi.

Osastolla on nimetty osastonsihteeireistä avustajan varahenkilö ja varavarahenkilö. Osastonsihteerit osallistuvat poikkeuksellisesti myös lääkemääräyskoulutukseen. Työtoverit auttavat aina tarvittaessa esim. näönvaraisissa toimenpiteissä. Kaikki työpaikan kulkureitit ovat esteettömiä.



Kuva 13. Työolosuhteiden järjestelytuen hakeminen toisen työntekijän antamaan apuun työpaikalla



## 4.4.3 Palvelusihteeri

Paula toimii palvelusihteerinä kunnallisen liikelaitoksen taloushallinnossa. Hän on toiminut vastaavassa työssä 25 vuotta. Kaupungin henkilöstön palkanlaskenta siirtyi joitakin vuosia sitten osaksi kunnallista liikelaitosta, jolloin Paulakin haki uudelleen omaa tehtävänsä. Palkanlaskenta tehdään useissa tiimeissä ja työ vaatii erityistä tarkkuutta ja aikatauluissa pysymistä.

Paulalla on liikuntakykyyn vaikuttava sairaus, joten hän käyttää kävellessään rollaattoria. Hän on työssä kolmena päivänä viikossa (maanantai-keskiviikko) puolet viikottaisesta työajasta. Toisen puolen ajasta hän on osatyökyvyttömyyseläkkeellä. Työpaikalla on käytössä liukuva työaika klo 9.00-15.00. Paulan tiimissä on sovittu, että joku on aina paikalla klo 8.00-15.30 välisenä aikana. Lisäksi loma-aikoja varten jokaiselle on nimetty pari, joka vastaa lomalla olevan töistä. Hänen mielestään tiimityöskentely ja liukuva työaika lisäävät työn joustavuutta.

Paula on miettinyt oman työpisteensä mukauttamisratkaisut ja tarvittavat apuvälineet yhdessä työfysioterapeutin kanssa. Esimiehen kanssa hän on sopinut yhteisten tilojen ratkaisuista. Työpaikalla on esimerkiksi lepohuone, jota jokainen voi tarvitessaan käyttää. Työpaikalla on tehty myös joitakin yleisiä liikkumista helpottavia ratkaisuja. Ne helpottavat kaikkien muidenkin liikkumista ja esimerkiksi taakkojen käsittelyssä käytettävien siirtoapuvälineiden käyttöä.

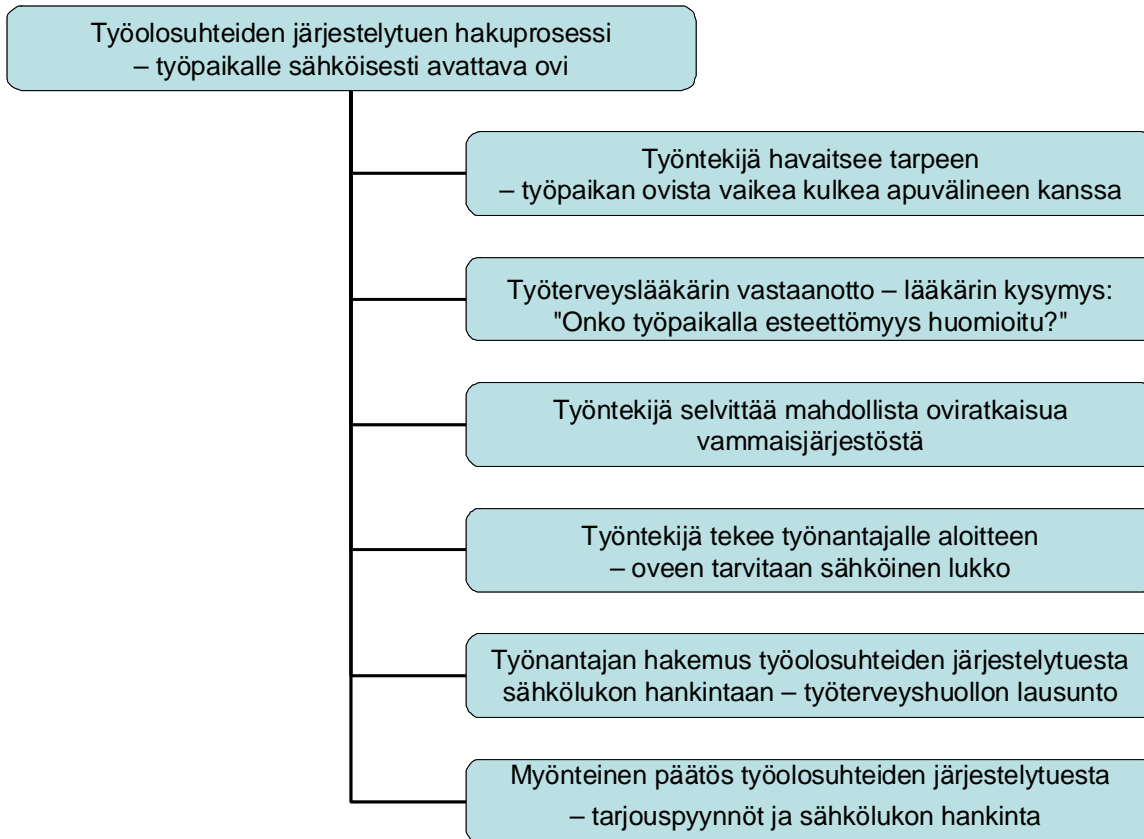
Paula kulkee lyhyen työmatkansa kävellen rollaattorin avulla. Työpaikan ulko-ovet olivat hänelle raskaita, joten yhteen ulko-oveen ja kerrosoveen hankittiin sähköinen lukko. Paula voi nyt avata ja sulkea sähköisen oven kaukosäätimellä ja muut avaavat saman oven numerokoodilla. Sähköinen lukko asennettiin rakennuksen sivuoveen, jonka kautta hänen on helpoin kulkea. Lattia ovelta hissiaulaan on korkeuseron takia ollut jo alunperin luiskamainen, mikä helpottaa rollaattorin kanssa kulkemista.

Paula huomasi toimipisteen vaihtuessa, että työpaikan ovet olivat raskaita. Työolosuhteiden mukauttamisprosessi sai alkunsa, kun työterveyslääkäri esitti hänelle kysymyksen "Onko työpaikan esteettömyys huomioitu?" (Kuva 14). Työnantaja haki työvoimahallinnon työolosuhteiden järjestelytukea ulko-oven sähkölukon hankintaan ja hakemukseen liitettiin työterveyshuollon puoltava lausunto. Työpaikan työterveyshuolto tunsu työolosuhteiden järjestelytuen, jota oli haettu heidän asiakkailleen aiemminkin.

Paulan työpiste on neljän hengen työhuoneessa. Liikkumisen helpottamiseksi työhuoneen kynnyks on poistettu ja hänen työpisteekseen valittiin lähimpänä ovea oleva. Työpiste on mitoitettu siten, että hän sopii kulkemaan siihen rollaattorin kanssa. Rollaattorille on varattu säilytystila työpisteeseen. Vaatekaappi on työpisteen yhteydessä, joten hän voi tuolilla istuen ottaa ulkovaatteensa kaapista. Työpöydällä kaikki tavarat ovat käden ulottuvilla. Samoin mappihyllyt ovat käytön kannalta istumakorkeudella. Työpisteessä on myös oma tulostin. Hiirenohjauslaite (MouseTrapper) helpottaa tietokonetyötä, kun ei tarvitse siirtää kättä sivusuunnassa näppäimistön ja hiiren välillä. Puhelinkuulokkeiden avulla molemmat kädet ovat vapaan itse työtehtäviin.



Työpaikan mukauttamisratkaisuja on mietitty yhdessä esimiehen ja työterveyshuollon kanssa. Paulan mielestä hänen oma kuntoutuksensa voisi paremminkin nivoutua työelämän arkeen.



Kuva 14. Työolosuhteiden järjestelytuen hakuprosessi sähköisesti avattavaa työpaikan ovea varten



## 5. Pohdinta

### 5.1. Menetelmien pohdinta

Tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat työssä avoimilla työmarkkinoilla koulutustaan vastaavissa työtehtävissä. Heidät poimittiin Kelan rekistereistä yli 16 -vuotiaiden vammaistukea saavien joukosta. Kelan rekistereissä ei ollut tietoa siitä, onko henkilö työssä vai työelämän ulkopuolella. Työttömänä tai eläkkeellä olevien suuri määrä pienensi tutkimukseen osallistuneiden määrää huomattavasti. Kohderyhmän voi katsoa edustavan Kelan vammaistukea saavia työssä olevia henkilöitä.

Tässä tutkimuksessa asioita kysyttiin vammaisilta ja pitkäaikaissairailta työntekijöiltä itseltään. Usein heitä koskevia asioita kysytään muilta kuten terveydenhuoltohenkilöstöltä tai eri virastojen henkilöstöltä. Kyselyyn vastanneista kaksi kolmannesta oli naisia. Ovatko vammaiset naiset miehiä useammin työelämässä vai osallistuvatko naiset miehiä useammin kyselytutkimuksiin? Naisten osuus erilaisissa kyselytutkimuksissa on yleensä miehiä suurempi. Tutkimukseen osallistuneet naiset olivat miehiä korkeammin koulutettuja, mikä noudattelee vallitsevaa linjaa myös koko väestössä. Naisista yli puolet oli suorittanut lukion, kun vastaava osuus miehillä oli kolmannes.

Joka neljännellä vastaajalla oli synnyynnäinen vamma ja 67 % oli vammautunut tai sairastunut myöhemmin. Synnyynnäisen vamman kanssa voi olla vaikeampi päästä työelämään. Myöhemmin sairastuneista tai vammautuneista monella on jo työpaikka olemassa, jolloin he eivät joudu vammaisena/sairaana hakemaan uutta työpaikkaa.

Sähköinen kysely oli lomakekyselyä helpompi ja nopeampi toteuttaa. Vammaisjärjestöjen henkilöstö osallistui kyselyn esitestaukseen. Esitestauksessa varmistettiin, että myös näkövammaiset henkilöt pystyvät vastaamaan kyselyyn käyttämällään tietokoneen lukuohjelmalla. Sähköisessä kyselyssä oli helposti mahdollista lähettää vastaajille muistutuksia ja seurata vastanneiden kertymää. Perustulokset voitiin tulostaa heti kyselyn jälkeen. Sähköisen kyselyn vastausprosentin tiedetään jäävän lomakekyselyä matalammaksi, koska osa sähköpostikyselyistä voidaan tulkita roskapostiksi.



Sähköisessä kyselyssä ei saanut kysyä vamman tai sairauden diagnoosia, joten vammamuuttujan luokittelu oli tässä tutkimuksessa työlästä. Tutkimuksessa olisi ollut tärkeää kysyä henkilön ensisijainen vamma, jonka perusteella henkilöiden jako eri vammaluokkiin olisi ollut helpompaa. Monella henkilöllä oli useita toimintakykyä heikentäviä vammoja ja sairauksia, joten heidän sijoittamisensa ensisijaiseen vammaryhmään piti tehdä osin henkilöittäin.

## 5.2. Tulosten pohdinta

Osa-aika työ on selkeä ratkaisu, jolla vammaisten työelämässä olemista voidaan tukea. Osa-aikatyötä tekevien vammaisten ammattitaidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen pitää kuitenkin kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Osa-aikatyötä tekevät työskentelevät oman jaksamisensa ääri rajoilla useammin kuin kokopäivätyötä tekevät.

Tulokset osoittavat, että työterveyshuollon valmiuksia vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työkyvyn tukemiseksi pitää parantaa. Kyselyssä alle puolet ilmoitti, että työterveyshuolto oli työpaikkaselvityksen yhteydessä tutustunut heidän työhönsä ja työpisteeseensä. Työpaikkaselvityksissä tulisi tutustua erityisesti vammaisen ja pitkäaikaissairaahan henkilön työhön, jotta mukauttamistoimien tarve voidaan havaita ja ratkaisujen toteuttamisprosessi käynnistää. Työfysioterapeutin vastaanotolla oli käynyt vain joka neljäs (23 %) ja työpsykologin vastaanotolla 8 % vastaajista. Vastaajista 16 % ilmoitti, ettei ollut käynyt lainkaan työterveyshuollon vastaanotolla. Kun kyse on henkilöistä, joilla on pysyvä vamma (liikunta-, näkö- tai kuulovamma, oppimisvaikeus) tai pitkäaikaissairaus, työterveyshuollon asiantuntijoiden käyttö oli huomattavan vähäistä. Työterveyshuollon ammattihenkilöt eivät tulosten perusteella osaa tunnistaa asiantuntijoiden tarvetta vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi.

Viidennes vastaajista toivoi työterveyshuollolta nykyistä enemmän työolosuhteita koskevia suosituksia. Toive suosituksista oli erityisen suurta niiden vammaisten ja pitkäaikaissairaiden keskuudessa joiden työpaikoilla ei oltu tehty riittävästi työtä



helpottavia ratkaisuja. Vain joka kymmenes vastaaja arvioi, että yhteistyö työterveyshuollon, työnantajan ja kuntoutuksen kanssa sujui hyvin. Tulosten perusteella työpaikan, työterveyshuollon ja kuntoutuksen yhteistyötä pitää kehittää, jotta ne pystyvät yhdessä tukemaan ja vahvistamaan vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työkykyä ja työuraa. Myös yhteistyötä työterveyshuollon ja vammaisjärjestöjen kesken pitäisi kehittää, koska järjestöissä on erinomainen asiantuntemus juuri kyseisen vamma- tai sairausryhmän tarpeisiin. Työterveyshuolto voisi konsultoida mukauttamisratkaisuissa vammaisjärjestöä. Työterveyshuollon aktiivinen puuttuminen epäkohtiin ja oikea-aikainen ammatillinen kuntoutus ovat erityisen tärkeitä, kun työntekijällä on selkeä toimintakykyä haittaava vamma tai sairaus.

Puolet tutkimukseen osallistuneista vammaisista ja pitkäaikaissairaista työntekijöistä vastasi, että työtilat joissa he pääasiassa työskentelivät, eivät olleet työn sujuvuuden kannalta toimivat ja käytännölliset. Erityisesti työfysioterapeutin ammattitaitoa pitäisi hyödyntää työtilojen ja työpisteiden mukauttamisessa sekä apuvälinetarpeen arvioinnissa nykyistä enemmän. Eniten fyysisen työympäristön osalta oli tehty mukautuksia työväliseisiin ja työpisteisiin. Aineistossa oli 128 liikuntavammaista ja 40 näkövammaista, joilla ergonomisen työpisteen aikaansaaminen edellyttää helppoa säädettävyyttä myös eri työtehtävien mukaan. Silti vain 18 henkilöllä oli käytössään esimerkiksi sähköisesti korkeussäädettävä työpiste. Helposti säädettävä työpiste mahdollistaa työasentojen vaihtelun (seisominen, korkea istuminen, matala istuminen) ja työtason säätämisen erilaisten työtehtävien, henkilön toimintakyvyn, käsien työliikkeiden ja työn apuvälineiden mukaan.

Neljännes (25 %) vastaajista arvioi, että heillä on kohtalainen, melko suuri tai erittäin suuri tapaturmariski työssään. Riskinarvioinnissa pitäisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota vammaisten ja pitkäaikaissairaiden kohdalla tapaturmariskien tunnistamiseen ja tarpeellisiin torjuntatoimenpiteisiin. Myös työmatka pitää huomioida.

Tutkimuksen mukaan tietokoneen käyttö on vammaisilla työntekijöillä yleisempää kuin suomalaisilla työntekijöillä keskimäärin. Kyselyyn vastanneista 90 % ilmoitti käyttävänsä tietokonetta työssään. Työssä käytettiin perinteistä tietotekniikkaa, mutta



mobiililaitteiden käyttö oli vähäistä. Vain 6 %:lla vastanneista oli työssä käytössään kommunikaattori tai kännykkä. Pienikokoiset laitteet ovat käytettävyydeltään huonoja erityisesti, jos henkilöllä on vaikeuksia käsien tarkoissa liikkeissä.

Tasa-arvon toteutumiseksi on tärkeää, että työnantaja huolehtii myös vammaisten työntekijöiden tietokoneen hankkimisesta. Työnantaja voi konsultoida apuvälineiden ja -ohjelmien hankkimisessa asiantuntijoita. Työnantaja oli hankkinut tietokoneen valtaosalle (85 %) vastanneista. Tietokoneen käyttöä helpottavia apuvälineitä työnantaja oli hankkinut hieman yli puolelle vastanneista. Vain vajaa kolmannes vastanneista tunsu hyvin tietokoneen käyttöä helpottavat apuvälineet ja ohjelmat. Yleisesti vastaajat olivat tyytyväisiä työpaikoilla saamaansa tietotekniikan tukeen ja koulutukseen. Videoneuvotteluihin vammaiset työntekijät osallistuivat vain vähän, vaikka niitä järjestettiin useilla työpaikoilla.

Työpaikat ja työterveyshuolto voisivat toimia yhteistyössä, jotta tietotekniikka luo edellytyksiä vammaisten ihmisten työllistämiseksi eikä muodostu työnteon esteeksi. Työterveyshuollon, atk-henkilöstön ja työpaikan laitehankinnoista vastaavien pitäisi saada koulutusta työtä helpottavista apuvälineistä. Tietokonetyö sopii hyvin vammaisille työntekijöille, kun työtä helpottavista apuvälineistä, käyttöliittymän säädöistä ja työpisteen räätälöinnistä huolehditaan.

Tutkimukseen osallistuneista 205 vammaisesta ja pitkäaikaissairaasta työntekijästä vain viidellä oli henkilökohtainen avustaja työssään keskimäärin 54 h/kk. Vammaisten henkilöiden avustajien määrä tulee kasvamaan, koska lakimuutos antaa vaikeavammaiselle henkilölle subjektiivisen oikeuden henkilökohtaiseen avustajaan. Lain mukaan päivittäisiin toimiin, työhön, opiskeluun, harrastuksiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämiseen on myönnettävä henkilökohtaista apua hakijan välttämättömän tarpeen mukaan. Avustajien tekemästä työstä on saatavana vähän tutkittua tietoa. Lisäksi kyseessä on uudenlainen epätyypillinen työsuhde, jossa työnantaja ja työn valvoja (avustettava) on eri kuin työstä maksettavan palkkion maksaja (kunta).



Toimintarajoitteen kanssa työskentelevällä oli vähemmän mahdollisuuksia sosiaaliseen tukeen, kuin palkansaajilla keskimäärin. Mahdollisuus sosiaaliseen tukeen on todettu olevan yksi tärkeimpiä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Sosiaalisen tuen vähäisyys yhdessä sen kanssa, että tutkimusjoukossa oli työuran aiemmissa vaiheissa ollut selvästi useammin kiusaamiskokemuksia, viittaa vammaisten työntekijöiden psykososiaaliseen kuormittumiseen.

Tutkimukseen osallistuneet työskentelivät työpaikoilla, joilla henkilöstökoulutus oli järjestetty yleisesti ottaen paremmin ja oma ammatillisen kehittymisen mahdollisuus oli samaa tasoa kuin palkansaajilla keskimäärin. Nämä voidaan tulkita voimavaratekijöiksi. Tutkimusryhmässä selkein voimavaratekijä oli innostus työhön. Toimintarajoitteen kanssa työskentelevät arvioivat oman työhyvinvointinsa ja työkykynsä selvästi heikommaksi kuin palkansaajat keskimäärin. Toimintarajoite pitäisi työpaikalla huomioida sekä yksilöllisinä mukautuksina että työyhteisön joustavina ratkaisuinä (Ekholm 2009).

Eri vammaryhmistä kuulovammaiset ilmoittivat kokeneensa eniten epätasa-arvoista kohtelua työpaikallaan. Tämä voi johtua siitä, että kuulovamma on näkö- tai liikuntavammaa huomaamattomampi. Myös kuulemisen apuväline (esim. kuulolaite) on vaikeammin havaittava kuin liikkumisen apuväline. Työelämä on muuttunut yhä enemmän tiimityöksi, joka vaatii runsasta kommunikointia ja hyviä kommunikaatiotaitoja. Kuulovammaisella on vaikeuksia kommunikoinnissa ja avotiloissa käytävissä keskusteluissa. Myös työpaikan arkkitehtuuri ja avotoimistotyyppinen työympäristö voivat heikentää kuulovammaisten tasa-arvoista työskentelyä muiden kanssa (Hietala ja Lavikainen 2010). Kuulovammaisilla pitäisi olla mahdollisuus omaan rauhalliseen työtilaan. Kaiken olennaisen työhön liittyvän informaation pitäisi olla saatavissa myös kirjallisena. Sähköpostia ja muita tekstiin perustuvia menetelmiä pitäisi suosia työpaikan tiedottamisessa.

Työolosuhteisiin kohdistuvilla mukauttamisratkaisuilla oli huomattava merkitys vammaisten tai pitkäaikaissairaiden työhyvinvointiin. Työntekijöillä oli vähemmän stressiä ja räsitusta työssä, he palautuivat työkuormituksesta paremmin, työskentelivät harvemmin jaksamisensa ääri rajoilla ja arvioivat työkykynsä



paremmaksi, jos työpaikalla oli tehty riittävästi työn mukauttamisratkaisuja. Tulos on yhdensuuntainen aiempien tutkimusten kanssa (Lee 1996, Nevala-Puranen ym. 1999, Järvikoski ja Pensola 2006, varanka 2008, Hietala ja Lavikainen 2010). Myös psykososiaaliset työolosuhteet arvioitiin niillä työpaikoilla muita paremmiksi. Työpaikat olivat löytäneet yksilöllisiä ratkaisuja, jotka vastasivat vammaisen tai pitkäaikaissairaahan työntekijän tarpeisiin. Voi olla myös niin, että näillä työpaikoilla oli valmiina sellaisia käytäntöjä ja toimintatapoja, joilla yksittäisen työntekijän toiveita voitiin huomioida riippumatta tarpeen aiheuttajasta.

Tutkimuksessa ei selvitetty vammaisen tai pitkäaikaissairaahan työntekijän koko työyhteisön arvioita työoloistaan. Riittävästi ratkaisuja tehneiden keskuudessa myönteiset arviot psykososiaalisista työoloista ovat johdonmukaiset. Näillä työpaikoilla on olemassa valmiina käytäntöjä, joissa huomioidaan muidenkin kuin vammaisten ja pitkäaikaissairaiden tarpeita, vaikka selvitys ei kohdistunutkaan koko organisaatioon. Yksittäinen ratkaisu tarvitsee tuekseen työpaikan käytännöt, joissa tarpeet huomioidaan ja niitä viedään eteenpäin. Esimerkilliset psykososiaaliset olosuhteet voivat olla seurausta näistä työpaikan toimintatavoista ja käytännöistä.

Yksilöön liittyvät tekijät ja työpaikkaa yleisesti luonnehtivat tekijät eivät selittäneet sitä, miksi toisilla työpaikoilla tehdään mukauttamisratkaisuja ja toisilla ei. Ratkaisujen tekemisen taustalla voi vaikuttaa toimintarajoitteen laatu: "oudomman" rajoitteen (oppimisvaikeus tai muu rajoite) omaavien työpaikoilla tehtiin liian vähän ratkaisuja. Taustalla saattoi olla myös epävarmuus vammaisen henkilön työn jatkumisesta, mikä vaikutti mukauttamisratkaisujen tekemiseen. Yksittäisen työpaikan käytännöt ja mahdollisuudet nousivat tärkeiksi.



Merkittävä osuus riittävästä ratkaisusta oli kohdistunut vaikutusmahdollisuuksiin, työtehtävien sopivuuteen sekä työmäärän ja tahdin kohtuullisuuteen, mitkä eivät välittömästi aiheuta kustannuksia. Tämä edelleen nostaisi työpaikan käytännöt tärkeään asemaan. Työnantaja oli kustantanut ratkaisuja yhtäläisesti kummassakin ryhmässä ja toisaalta liian vähäisten ratkaisujen työpaikalla koettiin työsuhteen epävarmuutta. Rahallisesti toteutettavat ratkaisut ovat ehkä työpaikoille helpompia kuin ratkaisut, joissa pitäisi huomioida kiire, työn määrä ja yksittäisten työntekijöiden vaikuttamispyrkimykset erityisesti jos epävarmuutta työn jatkumisesta on olemassa. Epävarmuuden ilmapiiri on myös omiaan vaikuttamaan siihen, miten yksittäinen työntekijä omalta kohdaltaan tuo tarpeitaan esiin: epävarmassa tilanteessa tarpeita ei useinkaan tuoda esille.

Työvoimahallinnon myöntämää työolosuhteiden järjestelytukea oli saanut vain 11 henkilön työnantajaa. Määrä on erittäin pieni, kun huomioidaan että kysely tehtiin vammaistukea saaville työntekijöille. Tulosten perusteella voidaan olettaa, että työnantajat ja työterveyshuollot tuntevat huonosti työolosuhteiden järjestelytuen. Tämä rahoitusinstrumentti on kuitenkin ollut käytettävissä jo vuosia. Myös työnantajan saamaa palkkatukea vammaisen tai pitkäaikaissairaana henkilön palkkaamista varten oli saanut vain 13 työnantajaa. Työnantajia ja työterveyshuoltoja pitäisi informoida näistä rahoitusmahdollisuuksista.





## 6. Johtopäätökset

Tulosten perusteella voidaan vetää seuraavat johtopäätökset:

1. Vammaiset ja pitkäaikaissairaat henkilöt voivat työskennellä eri ammateissa avoimilla työmarkkinoilla koulutuksensa ja ammattitaitonsa mukaisesti toimintarajoitteen kanssa. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat paremmin koulutettuja ja innostuneempia työstään kuin suomalaiset palkansaajat keskimäärin. Yhtäläiset mahdollisuudet hyvään ammatilliseen koulutukseen, ammattitaidon jatkuvaan kehittämiseen ja uralla etenemiseen vaativat nykyistä enemmän huomiota.
2. Työolosuhteiden mukauttamisratkaisuilla ja yksilöllisten tarpeiden huomioimisella voitiin kompensoida henkilöiden erilaisia toimintarajoitteita. Työn organisointiin, työaikaan, työpisteisiin ja työvälineisiin liittyvät ratkaisut olivat työn kannalta tärkeitä. Teknologiset ratkaisut ja tietotekniikan käyttöä helpottavat apuvälineet tunnettiin työpaikoilla ja työterveyshuollossa huonosti. Työolosuhteiden mukauttamisella oli huomattava merkitys vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työhyvinvointiin. Työntekijöillä oli vähemmän stressiä ja raskautta työssä, he palautuivat työkuormituksesta paremmin, työskentelivät harvemmin jaksamisensa ääri rajoilla ja arvioivat työkykynsä paremmaksi, jos työpaikalla oli tehty riittävästi työolosuhteiden mukauttamisratkaisuja. Tutkimuksen mukaan mukauttamisratkaisuja oli toteutettu kuitenkin varsin vähän. Osa-aikainen työ ja osatyökyvyttömyyseläke oli hyvä ratkaisu lähes puolelle tutkimukseen osallistuneista.
3. Työterveyshuollon valmiuksia työolosuhteiden mukauttamiseen pitää vahvistaa. Työterveyshuolto ei ollut riittävästi koordinoitunut vammaisen tai pitkäaikaissairaahan työntekijän työolosuhteiden yksilöllistä mukauttamisprosessia, tutustunut työolosuhteisiin, käyttänyt apuna työterveyshuollon asiantuntijoita (mm. työfysioterapeutti, työterveyspsykologi), antanut suosituksia ja hyödyntänyt erilaisia rahoitusinstrumentteja. Myös työterveyshuollon yhteistyötä vammaisjärjestöjen kanssa pitäisi vahvistaa.



4. Työpaikoilla oli tehty onnistuneita yksilön tarpeista lähteviä mukauttamisratkaisuja, jotka toimivat esimerkkinä myös muille työpaikoille. Työpaikoilla hyväksi todettuja mukauttamisratkaisuja voidaan hyödyntää laajemmin osatyökykyisten ja ikääntyvien henkilöiden työurien pidentämisessä ja työkuormituksen säätelemiseksi. Tutkimuksen tuloksia voidaan suoraan hyödyntää työterveyshuollon koulutuksessa, osasairauslomaratkaisujen yhteydessä sekä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden kuntoutusjaksoilla ja ammatillisessa kuntoutuksessa.



## Lähteet

ADA, Americans with disabilities act of 1990, As amended. Saatavilla verkossa: <http://www.ada.gov/pubs/ada.htm> Lainattu 9.7.2010.

Auslander G, Gold N. Media reports on disability: a binational comparison of types and causes of disability as reported in major newspapers. *Disability and rehabilitation* 1999; 9: 420-431.

Bruseberg A, McDonagh-Philp D. Focus groups to support the industrial/product designer: a review based on current literature and designers' feedback. *Applied Ergonomics* 2002; 33: 27-38.

Edmondson AC, McManus SE. Methodological fit in management field research. *Academy of Management Review* 2007; 32: 1155-1179.

Ekholm E. Monimuotoisuus ja esteettömyys. Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia. Ennora, Espoo 2009.

Eriksson J, Johansson G. Adaptation of workplace and homes for disabled people using computer-aided design. *International Journal of Industrial Economics* 1996; 17: 153-162.

Eurobarometer: Discrimination in the European union 2008. Results for Finland. [http://www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file\\_library/x/IMG/42876/file/ebs\\_296\\_sheet\\_fi.pdf](http://www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file_library/x/IMG/42876/file/ebs_296_sheet_fi.pdf) (Viitattu 21.1.2009)

Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2006:18. Helsinki. Alkuperäinen teos: Council of Europe, Committee of Ministers.

Glaser BG, Strauss AL. The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research. Chicago: Aldine Publishing Company 1967.



Hietala J, Lavikainen A. Huonokuuloisena työelämässä. Työympäristön toimivuus ja yhdenvertainen osallistuminen. Kuuloliitto, 2010.

Holm P, Hopponen A. Vammaisten työkyky vuonna 2007: vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 202. Helsinki: Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos, 2007.

Järvikoski A. Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelu. Tutkimuksia 46/1994. Helsinki: Kuntoutussäätiö, 1994.

Järvikoski A, Pensola T. Työkykyyn vaikuttavat tekijät. Sosiaalinen tuki ja osallistuminen. Teoksessa R Gould, J Ilmarinen, J Järvisalo, S Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki 2006.

Kela. Kelan vammaisetuustilasto 2007. Kansaneläkelaitos, Tilastoryhmä. Helsinki 2008.

Kempainen E. Kohti esteetöntä yhteiskuntaa. Yhteiskuntapolitiikan normatiiviset keinot esteettömyyden edistämiseksi. Stakes, Raportteja 33/2008.

Kreisman R, Palmer R. Reasonable Accommodation under the ADA: What's an Employer to Do? Cornell University, an invited paper. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, Oct - Nov 2001.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380

Lee B. Legal requirements and employer responses to accommodating employees with disabilities. Human Resource Management Review 1996; 6 (4): 231-251.

Linnakangas R, Suikkanen A, Savtschenko, Virta L. Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. STAKES, raportteja 15/2006.



Nevala N, Juhola T, Anttila J, Alaranta H. Esteettömyyden arviointi työssä - ESTE. Loppuraportti Työsuojelurahastolle 2006. 42 s.

Nevala-Puranen N, Innanen T, Ekroos T, Alaranta H. Esteetön työympäristö liikuntavammallisille. Opas työterveyshuolto- ja työsuojeluhenkilöstölle. Työterveyslaitos, 2001. 72 s.

Nevala-Puranen N, Seuri M, Simola A, Elo J. Physically disabled at work: Need for ergonomic interventions. *Journal of Occupational Rehabilitation* 1999; 9: 215–225.

Nevala-Puranen N, Sörensen L. Physical strain and work ergonomics in farmers with disabilities. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 1997; 3: 77-88.

Neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista. Euroopan yhteisöjen virallinen lehti, 2.12.2000, L303 16 - 22.

OECD. *Sickness, disability and work. Breaking the barriers. Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands.* 2008, Vol. 3.

Recommendation Rec (2006)5 of the Committee of Ministers to member states on the Council of Europe Action Plan to promote the rights and full participation of people with disabilities in society: improving the quality of life of people with disabilities in Europe 2006-2015. Strasbourg 2006.

Savtschenko V. Kuilu vammaisten ja muiden välillä on kasvanut. VATES-info 2006/3.

Seuri M, Nevala-Puranen N, Mönkkönen J, Simola A, Elo J. Liikuntavammainen työelämässä. Raportti (94229) Työsuojelurahastolle. Työterveyslaitos, 1996.

Stachura K, Garven F. Comparison of occupational therapy and physiotherapy students' attitudes towards people with disabilities. *Physiotherapy* 2003; 11: 653-664.



Sosiaali- ja terveysministeriö. Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:9. Helsinki 2006.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Vaikeavammaisten henkilöiden työssä pysymisen tukeminen. Pysytään työssä. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos. Selvityksiä 2008:13. Helsinki 2008.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. Helsinki 2010.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Varanka M. Työolosuhteiden sopeuttamisen keinoja ja ulottuvuuksia organisaatioissa. Vates-säätiö. Helsinki 2008.

Vierling L. The americans with disabilities act: Implications of supreme court decisions for case managers. The Case Manager, Volume 11, Issue 1, January-February 2000, 47-49.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

<http://www.who.int>

<http://www.who.int/classification/icf/checklist/icf-checklist.pdf>

## Liitteet

Liite 1	Tiedote tutkittaville
Liite 2	Tiedote työnantajalle
Liite 3	Tiedote ryhmähaastatteluun
Liite 4	Suostumus tutkimukseen
Liite 5	Suostumus ryhmähaastatteluun
Liite 6	Suostumus kuvattavalta
Liite 7	Saate kyselyyn
Liite 8	Kyselylomake



## Työn sisältö ja työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairaila

Työterveyslaitos on käynnistänyt työolosuhteiden sopeuttamiseen tähtäävän tutkimus- ja kehittämishankkeen yhdessä Kelan ja vammaisjärjestöjen kanssa. Hanketta rahoittaa Työsuojelurahasto. Projektin johtoryhmässä ovat VATES, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Näkövammaisten keskusliitto, Kuuloliitto, Invalidiliitto ja Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö.

### Hankkeen tavoite

Hankkeen tavoitteena on selvittää avoimilla työmarkkinoilla työskentelevien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työn sisältöä ja työnantajan työolosuhteisiin kohdistamia sopeuttavia toimenpiteitä sekä niiden toteuttamisprosessia. Tutkimuksessa selvitetään:

- työntekijöiden ammatteja ja työskentelyaloja
- työn sisältöä sekä työn fyysisiä ja psyykkisiä kuormitustekijöitä
- työoloissa toteutettuja sopeuttavia muutoksia
- työssä selviytymisen keinoja.

### Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimukseen valitaan vapaaehtoisia suomenkielisiä henkilöitä, jotka saavat Kelan 16 v täyttäneen vammaistukea ja ovat työssä avoimilla työmarkkinoilla. Henkilöt (n=2000) on poimittu satunnaisesti Kelan vammaistukea saavien rekistereistä. Ennen tutkimuksen aloittamista valituilta henkilöiltä pyydetään oheinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Työntekijää pyydetään tiedottamaan työnantajalleen tutkimuksesta oheisen työnantajalle osoitetun tiedotteen avulla. Työntekijän sähköpostiosoite tarvitaan sähköistä kyselyä ja mahdollista myöhempää yhteydenottoa varten. Kela lähestyy kirjeellä sekä työssä olevia että työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä, mutta varsinainen tutkimus kohdistuu vain työssä oleviin. Tutkimuksen kannalta on tärkeää, että myös työelämän ulkopuolella olevat palauttavat oheisen suostumuslomakkeen.

#### Vaihe 1: Sähköinen kysely

Tutkimukseen osallistuvat työntekijät saavat sähköpostiinsa linkin, jonka kautta he pääsevät vastaamaan sähköiseen "Työolojen sopeuttaminen" -kyselyyn. Kyselyssä selvitetään henkilön taustatietoja, vamman laatua, apuvälineitä, ammattialaa, työnantajatietoja, työn kuormitustekijöitä, sopeuttavia ratkaisuja työoloissa ja omia selviytymiskeinoja. Kyselyn perusteella saadaan tietoja erilaisista työoloihin kohdistuvista sopeuttavista ratkaisuista. Kyselyn tulokset raportoidaan ryhmätasolla siten, ettei yksittäistä vastaajaa ja työpaikkaa voi tunnistaa.

#### Vaihe 2: Tapauskuvaukset

Tutkimuksen toiseen vaiheeseen valitaan kyselyn tulosten perusteella kymmenen vapaaehtoista työntekijää ja heidän työpaikkansa. Tavoitteena on saada mukaan eri tavoin vammaisia työntekijöitä ja heidän työpaikkojaan, joissa on tehty erilaisia sopeuttavia ratkaisuja. Heihin otetaan erikseen yhteyttä ja sovitaan toimintatavoista. Näillä työpaikoilla:

- Järjestetään ryhmähaastattelu, jossa ovat mukana työntekijä, työnantajan edustaja ja/tai lähiesimies, työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshuollon edustaja. Haastattelulla saadaan tietoa työpaikalla tehdyistä ratkaisuista, niiden toteutusprosessista ja ratkaisujen rahoituksesta.
- Työolosuhteiden sopeuttamisratkaisut kirjataan ylös, valokuvataan ja videokuvataan
- Arvioidaan olosuhteita Esteetön työpaikka -kyselyllä.

### Tutkimuksen aikataulu ja tulosten hyödyntäminen

Kela lähestyy kirjeellä vammaistuen saajia helmi-maaliskuussa 2010. Sähköinen kysely ja tapauskuvaukset tehdään vuoden 2010 aikana ja tutkimus valmistuu vuoden 2010 lopussa. Tutkimus tuottaa uutta tietoa työpaikkatason ratkaisuista, joilla voidaan tukea vajaakuntoisen henkilön työkykyä. Projektin tapauskuvauksista tehdään painettu opas. Hyviä käytäntöjä viedään Työterveyslaitoksen Esteetön työpaikka -sivustolle ([www.esteetontyopaikka.fi](http://www.esteetontyopaikka.fi)). Osallistumalla tutkimukseen työpaikka voi esimerkillään auttaa muita työpaikkoja toteuttamaan itselleen sopivia käytäntöjä.

### Lisätietoja:

Nina Nevala, dosentti, tiimipäällikkö, puh 030 474 2277, [nina.nevala@ttl.fi](mailto:nina.nevala@ttl.fi)

Tiina Kalliomäki-Levanto, erikoistutkija/psykologi, puh 030 474 2930, [tiina.kalliomaki-levanto@ttl.fi](mailto:tiina.kalliomaki-levanto@ttl.fi)





TIEDOTE TYÖNANTAJALLE LIITE 2

Työn sisältö ja työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailla

Työterveyslaitos on käynnistänyt työolosuhteiden sopeuttamiseen tähtäävän tutkimus- ja kehittämishankkeen yhdessä Kelan ja vammaisjärjestöjen kanssa. Hanketta rahoittaa Työsuojelurahasto. Projektin johtoryhmässä ovat VATES, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, Näkövammaisten keskusliitto, Kuuloliitto, Invalidiliitto ja Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö.

Hankkeen tavoite

Hankkeen tavoitteena on selvittää avoimilla työmarkkinoilla työskentelevien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työn sisältöä ja työnantajan työolosuhteisiin kohdistamia sopeuttavia toimenpiteitä sekä niiden toteuttamisprosessia.

Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimukseen valitaan vapaaehtoisia suomenkielisiä henkilöitä, jotka saavat Kelan 16 v täyttäneen vammaistukea ja ovat työssä avoimilla työmarkkinoilla. Henkilöt (n=2000) on poimittu satunnaisesti Kelan vammaistukea saavien rekistereistä. Ennen tutkimuksen aloittamista henkilöiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta ja tieto sähköpostiosoitteesta. Työntekijän sähköpostiosoite tarvitaan sähköistä kyselyä ja mahdollista myöhempää yhteydenottoa varten. Toivomme, että työntekijällä on mahdollisuus niin halutessaan antaa työpaikan sähköpostiosoite ja vastata sähköiseen kyselyyn työaikana tai työajan jälkeen työpaikalla työpaikan välineitä käyttäen. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 30 minuuttia.

Vaihe 1: Sähköinen kysely

Tutkimukseen osallistuvat työntekijät saavat sähköpostiinsa linkin, jonka kautta he pääsevät vastaamaan sähköiseen "Työolojen sopeuttaminen" -kyselyyn. Kyselyssä selvitetään henkilön taustatietoja, vamman laatua, apuvälineitä, ammattialaa, työnantajätietoja, työn kuormitustekijöitä, sopeuttavia ratkaisuja työoloissa ja omia selviytymiskeinoja. Kyselyn perusteella saadaan tietoja erilaisista työoloihin kohdistuvista sopeuttavista ratkaisuista. Kyselyn tulokset raportoidaan ryhmätasolla siten, ettei yksittäistä vastaajaa ja työpaikkaa voi tunnistaa.

Vaihe 2: Tapauskuvaukset

Tutkimuksen toiseen vaiheeseen valitaan kyselyn tulosten perusteella kymmenen vapaaehtoista työntekijää ja heidän työpaikkansa. Tavoitteena on saada mukaan eri tavoin vammaisia työntekijöitä ja heidän työpaikkojaan, joissa on tehty erilaisia sopeuttavia ratkaisuja. Heihin otetaan erikseen yhteyttä ja sovitaan toimintatavoista. Näillä työpaikoilla:

- Järjestetään ryhmähaastattelu, jossa ovat mukana työntekijä, työnantajan edustaja ja/tai lähiesimies, työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshuollon edustaja. Haastattelulla saadaan tietoa työpaikalla tehdyistä ratkaisuista, niiden toteutusprosessista ja ratkaisujen rahoituksesta.
- Työolosuhteiden sopeuttamisratkaisut kirjataan ylös, valokuvataan ja videokuvataan
- Arvioidaan olosuhteita Esteetön työpaikka -kyselyllä.

Tutkimuksen aikataulu ja tulosten hyödyntäminen

Kela lähestyy kirjeellä vammaistuen saajia helmi-maaliskuun aikana 2010. Sähköinen kysely ja tapauskuvaukset tehdään vuoden 2010 aikana ja tutkimus valmistuu vuoden 2010 lopussa.

Projektin tapauskuvauksista tehdään painettu opas. Hyviä käytäntöjä viedään Työterveyslaitoksen Esteetön työpaikka -sivustolle ([www.esteetontyopaikka.fi](http://www.esteetontyopaikka.fi)).

Mitä työnantaja hyötyy tutkimukseen osallistumisesta

Vammaisen tai pitkäaikaissairaana työntekijän työnantaja ja työterveyshuolto saavat tietoa erilaisista sopeuttavista ratkaisuista työpaikoilla. Kyselyn avulla saatu tieto on yleisellä tasolla ja tapauskuvauksista saatu tieto on tarkempaa prosessin ja ratkaisujen kuvausta. Näistä tiedoista työnantaja voi ottaa itselleen sopivia näkökulmia suunnitelleessaan tai muuttaessaan omalla työpaikalla työoloja vammaisille, pitkäaikaissairaille tai vajaatyökykyisille sopiviksi. Kaikkiaan hyötynä on se, että huolimatta vammastaan tai sairaudesta sopeuttamisratkaisujen avulla työntekijä voi antaa täyden työpanoksen työssään.

Lisätietoja:

Nina Nevala, dosentti, tiimipäällikkö, puh 030 474 2277, [nina.nevala@ttl.fi](mailto:nina.nevala@ttl.fi)

Tiina Kalliomäki-Levanto, erikoistutkija/psykologi, puh 030 474 2930, [tiina.kalliomaki-levanto@ttl.fi](mailto:tiina.kalliomaki-levanto@ttl.fi)



Työn sisältö ja työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta tutkimus- jakehittämishanke

Työterveyslaitos on käynnistänyt työolosuhteiden sopeuttamiseen tähtäävän tutkimus- ja kehittämishankkeen yhdessä Kelan ja vammaisjärjestöjen kanssa. Hanketta rahoittaa Työsuojelurahasto. Projektin johtoryhmässä ovat VATES, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Näkövammaisten keskusliitto, Kuuloliitto, Invalidiliitto ja Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö.

Tutkimus- ja kehittämishankkeen tavoite

Hankkeen tavoitteena on selvittää avoimilla työmarkkinoilla työskentelevien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työn sisältöä ja työnantajan työolosuhteisiin kohdistamia sopeuttavia toimenpiteitä sekä niihin yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimuksessa on ollut ensimmäisenä vaiheena kyselytutkimus, jonka perusteella on otettu yhteys kymmeneen työntekijään ja työntekijän luvalla työnantajaan. Työpaikan osallistumista tarvitaan, jotta voidaan saada tapauskuvaus siitä,

1. millaisia muutoksia työoloissa on tehty,
2. millaisten vaiheiden kautta työolojen sopeuttaminen on tapahtunut,
3. millaisia työpaikan käytäntöjä työolosuhteiden sopeuttamiseen on löydettävissä,
4. millaista tukea työpaikka on saanut.

Ryhmähaastattelu

Näiden kysymysten (1-4) tarkempaa selvittämistä varten työpaikoilla pidetään tutkimuksen toiseen vaiheeseen kuuluva ryhmähaastattelu, johon osallistuvat työnantajan edustaja, lähiesimies, työsuojeluvaltuutettu, työterveyshuollon edustaja ja työntekijä itse. Ryhmähaastattelun avulla saadaan tietoa työpaikalla tehdyistä ratkaisuksista ja työpaikkojen saamasta tuesta.

Ryhmähaastattelussa keskustelu ja haastateltavien selonteot kohdistuvat työolojen sopeuttamisen vaiheisiin ja kunkin osallistujan rooliin ja tehtäviin sopeuttamisprosessissa. Vammaisen tai pitkäaikaissairaana työntekijän oma työn sisältö ja kuormittavuus on myös haastattelun kohteena: millaiset ratkaisut ja toimintatavat edistävät työn tekemistä ja vähentävät kuormitusta.

Ryhmähaastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Haastattelut nauhoitetaan ja ne puretaan tekstiksi. Haastattelunauhut ja tekstit säilytetään lukituissa tiloissa Työterveyslaitoksella.

Haastatteluvastaukset luokitellaan ja haastatteluissa kerätty tieto tiivistetään teemoihin, joista ei voi tunnistaa yksittäistä työntekijää tai työpaikkaa. Tämän lisäksi myös yksittäisen ryhmähaastatteluun osallistuvan henkilön keskeisiä ajatuksia käytetään tutkimusaineistona. Ryhmähaastatteluun osallistuva henkilö itse päättää, mitä hän haluaa tuoda esille keskusteluissa ja raportissa.

Tutkimuksen aikataulu ja tulosten hyödyntäminen

Kymmenen työpaikan tapauskuvaukset tehdään kevään 2010 aikana. Tutkimus valmistuu syksyllä 2010. Tutkimus tuottaa uutta tietoa työpaikkatason ratkaisuksista, joilla voidaan tukea vajaakuntoisen henkilön työkykyä. Projektin tapauskuvauksista tehdään painettu opas, johon selonteosta tehtyjä tiivistyksiä ja tapauskuvauksia käytetään. Hyviä käytäntöjä viedään Työterveyslaitoksen Esteetön työpaikka -sivustolle ([www.esteetontyopaikka.fi](http://www.esteetontyopaikka.fi)). Lisäksi aineistoa käytetään tieteellisten artikkeleiden kirjoittamiseen.

Lisätietoja:

Nina Nevala, dosentti, tiimipäällikkö, puh 030-474 2277, nina.nevala@ttl.fi

Tiina Kalliomäki-Levanto, tutkija/psykologi, puh 030-474 2930, tiina.kalliomaki-levanto@ttl.fi



SUOSTUMUS

17.2.2010

LIITE 4

Työn sisältö ja työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta

Arvoisa vastaanottaja, pyydämme teitä tutustumaan oheiseen tiedotteeseen ja harkitsemaan haluatteko osallistua tutkimukseen. Teillä on mahdollisuus osallistua tutkimukseen, jos

1. olette työelämässä ja
2. teillä on henkilökohtainen sähköpostiosoite.

Pyydämme teitä vastaamaan seuraaviin kysymyksiin (rastita sopiva vaihtoehto).

Jos ette ole työelämässä, vastatkaa vain ensimmäiseen kysymykseen ja palauttakaa lomake oheisessa palautuskuoressa.

Tutkimukseen osallistumisen mahdollisuudet

Olen työssä (palkkatyössä tai yrittäjänä).

- Kyllä  
 Ei

Minulla on henkilökohtainen sähköpostiosoite töihin tai kotiin.

- Kyllä  
 Ei

Sähköpostiosoitteeni on: \_\_\_\_\_

Suostumukseni osallistua tutkimukseen

Olen saanut riittävästi kirjallista tietoa tutkimuksesta "Työn sisältö ja työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta" ja haluan osallistua tutkimukseen. Olen tietoinen, että osallistuminen on vapaaehtoista ja että voin keskeyttää osallistumiseni milloin tahansa ilman, että se mitenkään vaikuttaa kohteluuni nyt tai vastaisuudessa. Annan suostumukseni rastimerkintöjeni (X) mukaisesti:

Työterveyslaitos voi ottaa minuun yhteyttä sähköpostin välityksellä ja lähettää minulle sähköisen kyselyn.

- Kyllä  
 Ei

Työterveyslaitos voi säilyttää linkin yhteystietojeni (nimi ja sähköpostiosoite) ja kyselyssä antamieni tietojen välillä mahdollista tapaustutkimusta varten.

- Kyllä  
 Ei

Työnantajan tiedottaminen tutkimuksesta

Olen toimittanut Kelan kirjeen mukana tulleen työnantajalle osoitetun tiedotteen työnantajalleni/lähiesimiehelleni.

- Kyllä  
 Ei

Paikka \_\_\_\_\_ Aika \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 2010

Allekirjoitus \_\_\_\_\_ Syntymäaika \_\_\_\_\_

Nimenselvennys

Olkaa hyvä ja palauttakaa tämä suostumuslomake viikon kuluessa siitä, kun olette saanut lomakkeen Työterveyslaitokselle kirjeen mukana tullessa palautuskuoressa (postimaksu maksettu). Pyydämme teitä palauttamaan lomakkeen, vaikka ette osallistuisikaan tutkimukseen.

Lisätietoja:

Nina Nevala, dosentti, tiimipäällikkö, p. 030 474 2277, nina.nevala@ttl.fi

Tiina Kalliomäki-Levanto, erikoistutkija/psykologi, p. 030 474 2930, tiina.kalliomaki-levanto@ttl.fi



## TYÖNTEKIJÄN SUOSTUMUS RYHMÄHAASTATTELUUN

Olen saanut riittävästi kirjallista ja suullista tietoa tutkimuksesta "Työn sisältö ja työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta" ja haluan osallistua tutkimuksen toiseen vaiheeseen ryhmähaastatteluun. Olen tietoinen, että osallistuminen on vapaaehtoista ja että voin keskeyttää osallistumiseni milloin tahansa ilman että se mitenkään vaikuttaa kohteluuni nyt tai vastaisuudessa.

Suostun siihen, että ryhmähaastattelu, johon osallistun, nauhoitetaan.

- Kyllä
- Ei

Paikka \_\_\_\_\_ Aika \_\_\_\_/\_\_\_\_ 2010

Allekirjoitus \_\_\_\_\_ Syntymäaika \_\_\_\_\_

Nimenselvennys \_\_\_\_\_

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus \_\_\_\_\_

Nimen selvennys \_\_\_\_\_



TYÖNANTAJAN EDUSTAJAN SUOSTUMUS RYHMÄHAASTATTELUUN

LIITE 5/2

Olen saanut riittävästi kirjallista ja suullista tietoa tutkimuksesta "Työn sisältö ja työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta" ja haluan osallistua tutkimuksen toisen vaiheen ryhmähaastatteluun. Olen tietoinen, että osallistuminen on vapaaehtoista ja että voin keskeyttää osallistumiseni milloin tahansa ilman että se mitenkään vaikuttaa kohteluuni nyt tai vastaisuudessa.

Suostun siihen, että ryhmähaastattelu, johon osallistun, nauhoitetaan.

- Kyllä
- Ei

Paikka \_\_\_\_\_ Aika \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 2010

Allekirjoitus \_\_\_\_\_ Syntymäaika \_\_\_\_\_

Nimenselvennys \_\_\_\_\_

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus \_\_\_\_\_

Nimen selvennys \_\_\_\_\_



## TYÖTERVEYSHUOLLON EDUSTAJAN SUOSTUMUS RYHMÄHAASTATTELUUN

Olen saanut riittävästi kirjallista ja suullista tietoa tutkimuksesta "Työn sisältö ja työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta" ja haluan osallistua tutkimuksen toisen vaiheen ryhmähaastatteluun. Olen tietoinen, että osallistuminen on vapaaehtoista ja että voin keskeyttää osallistumiseni milloin tahansa ilman että se mitenkään vaikuttaa kohteluuni nyt tai vastaisuudessa.

Suostun siihen, että ryhmähaastattelu, johon osallistun, nauhoitetaan.

- Kyllä
- Ei

Paikka\_\_\_\_\_ Aika\_\_\_\_\_/\_\_\_\_2010

Allekirjoitus\_\_\_\_\_Syntymäaika\_\_\_\_\_

Nimenselvennys\_\_\_\_\_

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus\_\_\_\_\_

Nimen selvennys\_\_\_\_\_



## TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SUOSTUUMUS RYHMÄHAASTATELUUN

Olen saanut riittävästi kirjallista ja suullista tietoa tutkimuksesta "Työn sisältö ja työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta" ja haluan osallistua tutkimuksen toisen vaiheen ryhmähaastatteluun. Olen tietoinen, että osallistuminen on vapaaehtoista ja että voin keskeyttää osallistumiseni milloin tahansa ilman että se mitenkään vaikuttaa kohteluuni nyt tai vastaisuudessa.

Suostun siihen, että ryhmähaastattelu, johon osallistun, nauhoitetaan.

- Kyllä
- Ei

Paikka\_\_\_\_\_ Aika\_\_\_\_\_/\_\_\_\_2010

Allekirjoitus\_\_\_\_\_Syntymäaika\_\_\_\_\_

Nimenselvennys\_\_\_\_\_

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus\_\_\_\_\_

Nimen selvennys\_\_\_\_\_



## LIITE 6

## KUVATTAVAN HENKILÖN SUOSTUMUS VALOKUVAN, VIDEOTALLENTTEEN TAI NIIDEN OSIEN KÄYTTÖÖN

Olen saanut riittävästi tietoa Työterveyslaitoksen tutkimushankkeesta "Työn sisältö ja työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta" sekä tutustunut tiedotteeseen tässä yhteydessä otetun valokuvan käyttämisestä. Olen tietoinen, että kuvan liittäminen julkaisuihin / www-sivuille edellyttää henkilön nimenomaista suostumusta ja haluan antaa kuvani / kuvat / videotallenteen tai niiden osat kyseiseen tarkoitukseen. Olen tietoinen, että kuvan / videotallenteen antaminen on vapaaehtoista ja että voin syytä ilmoittamatta peruuttaa suostumukseni milloin tahansa ennen kuvan julkaistavaksi toimittamista.

Annan Työterveyslaitokselle suostumukseni minusta otetun valokuvan / valokuvien / videotallenteen tai niiden osien käyttöön seuraaviin tarkoituksiin rastimerkintöjeni (X) mukaisesti:

1. Työterveyslaitoksen tuottamaan tieteelliseen tai ammattijulkaisuun Kyllä  Ei
2. Työterveyslaitoksen toiminnan esittelyyn www-sivuilla Kyllä  Ei
3. Työterveyslaitoksen järjestämään opetus- ja koulutustoimintaan Kyllä  Ei
4. Esitelmiin tieteellisissä kokouksissa ja kongresseissa Kyllä  Ei

Paikka \_\_\_\_\_ Aika \_\_\_\_ / \_\_\_\_ \_\_\_\_\_

Henkilön allekirjoitus \_\_\_\_\_ Syntymäaika \_\_\_\_\_

Nimenselvennys \_\_\_\_\_

Vastaanottajan allekirjoitus \_\_\_\_\_

Nimenselvennys \_\_\_\_\_





LIITE 7

Arvoisa vastaanottaja,

Kiitos kiinnostuksestanne osallistua Työterveyslaitoksen toteuttamaan tutkimukseen "Työn sisältö ja työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairaille". Työolojen sopeuttamisratkaisuilla tarkoitetaan työoloihin tehtyjä muutoksia. Muutosten seurauksena vamma tai sairaus haittaa vähemmän tai ei lainkaan työn tekemistä. Näkemyksenne ja kokemuksenne työolojen sopeuttamisratkaisuista ovat tärkeitä. Tietoja tarvitaan, jotta työpaikat voivat kehittää työolojaan kaikille sopiviksi. Vastaaminen on vapaaehtoista, mutta tärkeätä.

Vastaaminen

Varatkaa noin 30-60 minuuttia aikaa vastaamiseen. Kun olette vastanneet, painakaa lopussa olevaa *vahvista* -nappia. Voitte myös keskeyttää kyselyn täyttämisen ja jatkaa täyttämistä myöhemmin samasta linkistä. Lomake avautuu sille sivulle, mihin olette viimeksi jäänyt. Jo annetut vastaukset ovat tallessa. Vastaukset tallentuvat aina, kun klikkaatte seuraavalle/edelliselle sivulle. Vastaattehan viimeistään xx.xx.2010.

Vastatkaa kyselyyn tästä

---- tähän linkki -----

Tietosuoja

Vastattuanne kyselyyn antamanne tiedot tallentuvat xxxxxx nimisen yrityksen tietokantaan, jossa niitä säilytetään turvautusti. Käyttämiinne laitteisiin, tietojärjestelmiin tai www:hen ei jää mitään vastaamiseen liittyviä tietoja. Tietoja käytetään ryhmätasolla niin, ettei kenenkään henkilöllisyys tai työpaikka tule esille. Tuloksia tarkastellaan mm. vammaryhmittäin ja työnantajan toimialan mukaan. Kahdenkymmenen tai useamman henkilön ryhmistä tuotetaan yksittäisistä kysymyksistä keskiarvo- tai prosenttilukutieto. Avoimiin kysymyksiin kirjoitetut omakohtaiset tekstit muodostavat kaikista vastauksista koostuvan tekstiaineiston, jota analysoidaan luokittelemalla ja tiivistämällä yleisempiä teemoja kysytyistä aihepiireistä. Tutkimuksen rekisteriseloste ja tietosuojamenettelyn kuvaus on saatavissa hankkeen tutkijoilta Työterveyslaitokselta.

Tutkimuksen aikataulu ja tulokset

Tutkimus valmistuu syksyllä 2010. Tutkimus tuottaa uutta tietoa ratkaisuihin, joilla voidaan tukea vajaakuntoisen henkilön työkykyä ja tukea työpaikkoja niiden suunnitellessa muutoksia työoloihin. Projektin tapauskuvauksista tehdään painettu opas. Hyviä käytäntöjä viedään Työterveyslaitoksen Esteetön työpaikka -sivustolle ([www.esteetontyopaikka.fi](http://www.esteetontyopaikka.fi)).

Lisätietoa

Kyselyprosessia ja sisältöä koskeviin kysymyksiin vastaavat Työterveyslaitoksella

Nina Nevala, dosentti, tiimipäällikkö, puh 030 474 2277, [nina.nevala@ttl.fi](mailto:nina.nevala@ttl.fi) ja

Tiina Kalliomäki-Levanto, tutkija/psykologi, puh 030 474 2930, [tiina.kalliomaki-levanto@ttl.fi](mailto:tiina.kalliomaki-levanto@ttl.fi).

Jos kyselyn tekniikkaan tulee vika, kysymyksiin vastaa Työterveyslaitoksella

Kirsi Jääskeläinen, systeemisuunnittelija, puh 030 474 7003, [kirsi.jaaskelainen@ttl.fi](mailto:kirsi.jaaskelainen@ttl.fi).

Ohjeet näkövammaisille

Jos sähköiseen kyselyyn vastaaminen ei ole teille mahdollista teknisten ongelmien vuoksi, ottakaa yhteys Kirsi Jääskeläiseen. Teille lähetetään kysely paperiversiona postissa. Voitte palauttaa kyselyn Työterveyslaitokselle kirjeen mukana tulevassa palautuskuoressa, jonka postimaksu on maksettu.



LIITE 8

Työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailla (TOS) Kysely 2010



### Vastaaminen

Varaa noin 30 - 40 minuuttia aikaa vastaamiseen.

### Taustatiedot

#### 1. Sukupuoli

- Mies
- Nainen

#### 2. Ikä \_\_\_\_\_

#### 3. Siviilisäätö

- Naimaton
- Naimisissa, avoliitossa tai asun kumppanin kanssa
- Asumuserossa tai eronnut
- Leski

#### 4. Asuuko taloudessasi alle 18-vuotiaita lapsia?

- Ei
- Kyllä, montako? \_\_\_\_\_

### Koulutus ja ammatti

#### 5. Peruskoulutus

- Kansakoulu
- Peruskoulu tai keskikoulu
- Lukio



## Työterveyslaitos

### 6. Ammatillinen koulutus

- Ei ammatillista koulutusta
- Ammattikurssi
- Ammatillinen koulu
- Ammatillinen opisto
- Ammattikorkeakoulu tai alempi korkeakoulututkinto
- Yliopisto tai korkeakoulu
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

### 7. Oletko tällä hetkellä työvoimapolitiittisessa koulutuksessa?

- En
- Kyllä, millaisessa koulutuksessa \_\_\_\_\_

### 8. Mikä on nykyinen ammattisi? \_\_\_\_\_

### 9. Oletko joutunut vaihtamaan ammattia vamman/sairauden takia?

- En
- Kyllä, mikä oli aiempi ammattisi? \_\_\_\_\_

### 10. Jos vastasit kyllä, oletko osallistunut ammatilliseen uudelleenkoulutukseen?

- En
- Kyllä, millaiseen koulutukseen osallistuit? \_\_\_\_\_

### 11. Oletko esimiesasemassa?

- En
- Kyllä
- En osaa sanoa

## Työnantajatiedot

### 12. Onko työnantajasi?

- Valtio
- Kunta tai kuntayhtymä
- Valtion tai kunnan liikelaitos
- Yksityinen työnantaja
- Järjestö
- Olen yrittäjä/maatalousyrittäjä
- Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_



13. Mikä on työnantajasi (tai itsenäisenä yrittäjänä yrityksesi) päätoimiala?

- Maa- ja metsätalous
- Teollisuus
- Rakentaminen
- Kauppa ja korjaus
- Majoitus ja ravitsemus
- Kuljetus ja tietoliikenne
- Rahoitus
- Yritysten väliset palvelut
- Julkishallinto
- Koulutus
- Terveys- ja sosiaalipalvelut
- Muut palvelut
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

14. Kuinka kauan olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

Vuotta \_\_\_\_\_

Kuukautta \_\_\_\_\_

15. Montako henkilöä työskentelee toimipaikassasi?

- 1
- 2 - 4
- 5 - 9
- 10 - 49
- 50 - 249
- 250 - 999
- 1000 tai yli
- En osaa sanoa

16. Montako henkilöä on työnantajasi/yrityksesi palvelussa koko organisaatiossa tai yhtiössä?

- 1 (minä itse)
- 2 - 4
- 5 - 9
- 10 - 49
- 50 - 249
- 250 - 999
- 1000 tai yli
- En osaa sanoa



## Toimintarajoitteet

Mikä vamma/sairaus sinulla on ja mitä apuvälineitä käytät? Voit valita eri kysymyksissä yhden tai useamman vaihtoehdon.

17. Onko liikuntakykysi heikentynyt?

- Ei (siirry kysymykseen 20)
- Kyllä (jatka seuraavaan kysymykseen)

18. Mikä liikuntakyvyssäsi on heikentynyt?

- Nivelten liikkuvuus
- Lihasvoima
- Yleiskunto
- Kehon tasapaino
- Liikkeiden koordinaatio
- Yläraajojen toiminta
- Kävelykyky
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

19. Mitä liikkumisen apuvälineitä käytät?

- Erityisjalkine
- Alaraajan tukisidos
- Tukiliivi
- Sääriproteesi
- Reisi-proteesi
- Yläraajaproteesi
- Kävelykeppi
- Kynär- /kainalosauvat
- Kävelyteline
- Pyörätuoli
- Sähköpyörätuoli
- Erityisvarustettu auto
- Avustajakoira
- En mitään
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

20. Onko näkökykysi heikentynyt?

- Ei (siirry kysymykseen 23)
- Kyllä (jatka seuraavaan kysymykseen)



## Työterveyslaitos

21. Miten näkökykysi on heikentynyt?

- Olen heikkonäköinen
- Olen sokea
- Jotenkin muuten, miten? \_\_\_\_\_

22. Mitä näkövammaisen apuvälineitä käytät?

- Silmälasit/päätelasit
- Suurennuslasit
- Kiikari
- Häikäisyä estävät absorbtio lasit
- Lukutelevisio/taulukamera
- Kannettava suurennuslaite
- Ruudunlukuohjelma
- Suurennusohjelma
- Puhesyntetisaattori
- Pistenäyttö
- Pistetulostin
- Skanneri ja tekstintunnistusohjelma
- Matkapuhelimen ruudunlukuohjelma ja/tai puheohjelma
- DAISY-kuuntelulaite ja sanelin (yhdistelmälaite)
- Lisävalaistus
- Valkoinen keppi
- Opaskoira
- En mitään
- Jotain muuta, mitä? \_\_\_\_\_

23. Onko kuulosi heikentynyt?

- Ei (siirry kysymykseen 29)
- Kyllä (jatka seuraavaan kysymykseen)

24. Oletko?

- Huonokuuloinen
- Kuuroutunut
- Sisäkorvaistutteen käyttäjä
- Viittomakielinen kuuro
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

25. Mitä kuulemisen apuvälineitä käytät?

- Kuulokoje toisessa korvassa
- Kuulokoje molemmissa korvissa
- Vahvistinpuhelin/puhelinvahvistin



- Tekstipuhelin
- Matkapuhelimen induktiosilmukka
- FM-laite tai vastaava
- Induktiosilmukka (esim. kannettava)
- Ei mitään
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

26. Käytätkö työssäsi tulkkia?

- en käytä tulkkia
- käytän viitotun puheen tulkkia
- käytän viittomakielen tulkkia
- käytän kirjoitustulkkia
- Käytän muuta tulkkia, mitä? \_\_\_\_\_

27. Montako tuntia kuukaudessa käytät tulkkia?

Tuntia/kk \_\_\_\_\_

28. Onko työyhteisössäsi viittomakielen taitoisia henkilöitä?

- Riittävästi
  - Jonkin verran
  - Liian vähän
  - Viittomakielen taitoisille ei ole tarvetta
  - En osaa sanoa
29. Onko puheesi/kommunikointisi heikentynyt?
- Ei (siirry kysymykseen 32)
  - Kyllä (jatka seuraavaan kysymykseen)

30. Miten puheesi/kommunikaatiosi vaikeus ilmenee?

- Ääntämisessä
- Äänen voimakkuudessa
- Puheen sujuvuudessa
- Puhenopeudessa
- Puheen melodiassa ja rytmissä
- Jollakin muulla tavoin, miten? \_\_\_\_\_

31. Mitä puheen/kommunikoinnin apuvälineitä käytät?

- Puhetta vahvistavat laitteet
- Puhesyntetisaattori





En mitään

Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

32. Onko sinulla oppimisvaikeus?

Ei (siirry kysymykseen 35)

Kyllä (jatka seuraavaan kysymykseen)

33. Miten oppimisvaikeutesi ilmenee?

Lukemisessa

Matematiikassa

Kirjoittamisessa

Keskittymisessä

Näönvaraisessa hahmottamisessa

Jollakin muulla tavalla, miten? \_\_\_\_\_

34. Mitä oppisen apuvälineitä käytät?

Tietokoneen asetusten muokkaaminen

Tekstin asettelu

Äänituki

Sanaennustus

Äänikirjat

Nauhuri

En mitään

Tietokoneohjelma, mikä? \_\_\_\_\_

Jotain muuta, mitä? \_\_\_\_\_

35. Onko sinulla edellä mainittujen toimintarajoitteiden lisäksi joitakin muita toimintarajoitteita?

Ei

Kyllä, mitä? \_\_\_\_\_

36. Onko vammasi/sairautesi synnynnäinen tai vuoden sisällä syntymän jälkeen ilmaantunut?

Ei

Kyllä

En osaa sanoa



## Työterveyslaitos

### Henkilökohtainen avustaja

37. Onko sinulla henkilökohtainen avustaja työssäsi?

- Ei (siirry kysymykseen 41)  
 Kyllä (jatka seuraavaan kysymykseen)

38. Montako tuntia kuukaudessa hän avustaa sinua työssäsi?

Tuntia/kk \_\_\_\_\_

39. Missä työtehtävissä/toiminnoissa avustajasi avustaa sinua?

---

---

---

---

40. Miten hyvin henkilökohtainen avustajasi osaa avustaa sinua työtehtävissäsi?

- Erittäin huonosti  
 Huonosti  
 Kohtalaisesti  
 Hyvin  
 Erittäin hyvin  
 En osaa sanoa

### Kuntoutus

41. Millaista lääkinnällistä kuntoutusta saat tällä hetkellä?

Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

En saa kuntoutusta (siirry kysymykseen 43)

Laitoskuntoutusta

Hoitoa fysikaalisessa hoitolaitoksessa

Fysikaalista hoitoa kotona

Toimintaterapiaa

Kuntoutusta työpaikan tiloissa

Muuta kuntoutusta, mitä? \_\_\_\_\_



42. Miten työ- ja toimintakyösi on muuttunut lääkinnällisen kuntoutuksen vaikutuksesta?

- Parantunut paljon
- Parantunut jonkin verran
- Pysynyt ennallaan
- Heikentynyt jonkin verran
- Heikentynyt paljon
- En osaa sanoa

### Työmatkan kulkeminen

43. Kuinka useimmiten kuljet työmatkasi?

- Omalla autolla
- Julkisella kulkuvälineellä
- Taksilla
- Kävelen
- Pyörällä
- Pyörätuolilla
- Muuten, miten? \_\_\_\_\_

44. Onko autoosi tehty vamman/sairauden takia tarpeelliset muutostyöt?

- Autooni ei tarvitse tehdä muutostöitä
- Ei ole tehty, mutta pitäisi tehdä
- Minulla ei ole autoa
- Kyllä on tehty, millaisia? \_\_\_\_\_

45. Mitkä seuraavista tekijöistä aiheuttavat työmatkallasi ruumiillista tai henkistä räsitusta?

Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

- Kiire
- Liikenneuhka
- Huomion kohteeksi joutuminen
- Tapaturman pelko
- Avun tarve
- Keliolot
- Pysäköintiongelmat
- Liikennevaloissa kulkeminen
- Kulkuesteet, mm. tasoerot



Ei mikään

Jokin muu tekijä, mikä? \_\_\_\_\_

46. Onko sinulle viimeisten 12 kuukauden aikana sattunut tapaturmaa työmatkallasi?

Ei

Kyllä

En osaa sanoa

47. Millaiseksi arvioit tapaturmariskin työmatkallasi?

Lähes olematon

Melko pieni

Kohtalainen

Melko suuri

Erittäin suuri

En osaa sanoa

## Työsuhde

48. Oletko?

Yrittäjä tai maatalousyrittäjä (siirry kysymykseen 52)

Palkansaaja (jatka seuraavaan kysymykseen)

Jokin muu, mikä? (jatka seuraavaan kysymykseen)

\_\_\_\_\_

49. Onko työsuhteesi?

Vakituinen

Määräaikainen

Keikkaluontoinen, esimerkiksi vuokratyö

Olen yrittäjä

Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

50. Työskenteletkö?

Avoimilla työmarkkinoilla

Tukityöllistettynä/suojatyöpaikassa

Koulutukseen/opiskeluun liittyvässä työharjoittelussa

Työkokeilussa

Muu työllistyminen, mikä \_\_\_\_\_



51. Oletko viime vuosina pelännyt joutuvasi irtisanotuksi vammasi/sairautesi vuoksi?

- En koskaan
- Melko harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Jatkuvasti

52. Kuinka todennäköisenä pidät sitä, että joudut työttömäksi, lomautetuksi tai lopettamaan yritystoiminnan vuoden sisällä, onko se?

- Epätodennäköistä
- Mahdollista
- Melko varmaa
- Varmaa
- En osaa sanoa

53. Oletko tällä hetkellä työssä vai poissa töistä seuraavista syistä?

- Olen työssä
- Äitiys- isyys- tai vanhempainloma
- Lomautettu
- Sairausloma (yli 6 kk)
- Muu syy poissaoloon, mikä? \_\_\_\_\_

54. Työllistyitkö nykyiseen työhösi?

- Omatoimisesti
- Työvoimatoimiston kautta
- Muuten,miten? \_\_\_\_\_

55. Onko työpaikkasi taloudellinen tilanne tällä hetkellä mielestäsi?

- Täysin vakaa ja turvattu
- Jokseenkin vakaa ja turvattu
- Hieman epävarma
- Hyvin epävarma
- En osaa sanoa



## Työaika

56. Mikä on viikkotyöaika päätyössäsi, kun ylittöitä ei lasketa mukaan?

Tuntia \_\_\_\_\_

Minuuttia \_\_\_\_\_

57. Jos työskentelet osa-aikaisesti, onko osa-aikaisuuden syy

- En työskentele osa-aikaisesti
- Osa-aikaeläke
- Osatyökyvyttömyyseläke
- Osa-aikatyö
- Osasairausloma
- Työkokeilu
- En ole saanut kokoaikaista työtä
- Muu syy, mikä? \_\_\_\_\_

58. Voitko itse säädellä työpäiväsi pituutta?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Melko vähän
- Erittäin vähän

## Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella (esim. kotona, asiakkaan tiloissa, työmatkalla). Periaatteessa tätä työtä voidaan tehdä myös työnantajan tiloissa. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt.

59. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä?

- En (siirry kysymykseen 67)
- Kyllä (jatka seuraavaan kysymykseen)
- En osaa sanoa (siirry kysymykseen 67)



60. Kuinka usein olet tehnyt etätöitä?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Muutaman kerran vuodessa tai harvemmin
- En lainkaan
- En osaa sanoa

61. Oletko sopinut etätöiden tekemisestä kirjallisesti työnantajan kanssa?

- En
- Kyllä
- En osaa sanoa

62. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana työskennellyt kotona?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Satunnaisesti
- En ollenkaan
- Kotini on varsinainen työpaikkani

63. Teetkö etätöitä kotona tietokonetta käyttäen?

- En (siirry kysymyksen 67)
- Kyllä (jatka seuraavaan kysymykseen)

64. Millainen tietokone sinulla on kotona käytössäsi?

Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

- Pöytätietokone
- Kannettava tietokone
- Mobiililaitte, kommunikaattori tai kämmenmikro
- Mobiililaitte, kommunikaattori tai kämmenmikro, jossa on internet-yhteys (myös wap) tai taskutoimisto.
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_



65. Kenen kustantama kotityössä käyttämäsi tietokone on?

- Työnantaja
- Kunta (terveydenhuolto)
- Kela
- Vakuutusyhtiö
- Minä itse
- Muu, kuka? \_\_\_\_\_

66. Onko tietokonetyöpisteesi kotona järjestetty ergonomisesti oikein?

- Kyllä
- Osittain
- Ei
- En osaa sanoa

### Tietokoneen käyttö

Voit valita eri kysymyksissä yhden tai useamman vaihtoehdon.

67. Käytätkö tietokonetta työssäsi?

- En (siirry kysymykseen 82)
- Kyllä (jatka seuraavaan kysymykseen)

68. Millainen tietokone sinulla on työssä käytössäsi?

- Pöytätietokone
- Kannettava tietokone
- Mobiililaite, kommunikaattori tai kämmenmikro
- Mobiililaite, kommunikaattori tai kämmenmikro, jossa on internet-yhteys (myös wap) tai taskutoimisto.
- Minulla ei ole tietokonetta
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

69. Jos teet työtä kannettavalla tietokoneella, onko sinulla käytössäsi?

- Erillinen näyttö
- Erillinen hiiri
- Erillinen näppäimistö
- Ei mitään näistä





70. Kenen kustantama työpaikalla käyttämäsi tietokone on?

- Työnantaja
- Kunta (terveydenhuolto)
- Kela
- Vakuutusyhtiö
- Minä itse
- En tiedä
- Jonkin muun tahon, minkä? \_\_\_\_\_

71. Kuinka monta tuntia päivässä keskimäärin käytät työssäsi tietokonetta?

- Alle 2 tuntia
- 2 - 4 tuntia
- Yli 4 tuntia
- En käytä tietokonetta työssäni päivittäin tai ollenkaan

72. Millaista työtä teet tietokoneella?

- Käytän toimistosovelluksia (esim. tekstinkäsittely, kirjanpito, sähköposti)
- Teen suunnittelua tai graafista työskentelyä
- Ohjelmoin tai teen nettisovelluksia
- Teen asiakaspalvelutyötä (suoraan tai puhelimitse)
- Käytän valvonta- tai seurantajärjestelmiä
- Ohjaan teknisiä tai lääketieteellisiä laitteita
- En käytä tietokonetta työssäni
- Muita tehtäviä, mitä? \_\_\_\_\_

73. Onko työkäytössäsi olevien tietokoneohjelmien omaksuminen ja käyttö mielestäsi?

- Erittäin helppoa
- Melko helppoa
- Ei helppoa eikä vaikeaa
- Melko vaikeaa
- Erittäin vaikeaa
- En osaa sanoa



Tietokoneen käyttöä tukevat apuvälineet ja -ohjelmat  
Voit valita eri vaihtoehdoissa yhden tai useamman vaihtoehdon.

74. Mitä seuraavia tietokoneen käyttöä helpottavia apuvälineitä käytät työssäsi?

- En mitään näistä (siirry kysymykseen 79)
- Erikoisnäppäimistö
- Erikoishiiri (pallohiiri, hiiriohjain, kynähiiri)
- Piirtopöytä
- Joystick
- Näppäimistötikku
- Näppäimistölevy
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

75. Kenen kustantamia tietokoneen käyttöä helpottavat apuvälineet ovat?

- Työnantaja
- Kunta (terveydenhuolto)
- Kela
- Vakuutusyhtiö
- Minä itse
- Minulla ei ole apuvälineitä eikä erikoisohjelmia
- En tiedä
- Jonkin muun tahon, minkä? \_\_\_\_\_

76. Oliko tietokoneen apuvälineen/erikoisohjelman saaminen mielestäsi?

- Erittäin helppoa
- Melko helppoa
- Ei helppoa eikä vaikeaa
- Melko vaikeaa
- Erittäin vaikeaa

77. Millaisia vaikeuksia sinulla oli tietokoneen apuvälineen/erikoisohjelman saamisessa?

---

---

---

---



## Työterveyslaitos

78. Kuka opasti sinua tietokoneen apuvälineen/erikoisohjelman käytössä?

- Työpaikan atk-asiantuntija
- Työterveyshuolto
- Vammaisjärjestö
- Kuntoutuslaitos/fysioterapeutti
- Työvoimahallinto
- Oppilaitos
- Henkilökohtainen avustaja
- Ystävä tai perheenjäsen
- Olen itse opetellut
- Joku muu, kuka? \_\_\_\_\_

79. Miten hyvin tunnet tietokoneen käyttöä helpottavat apuvälineet ja tietokoneohjelmat?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Ei hyvin eikä huonosti
- Huonosti
- Erittäin huonosti

80. Mitä tietokoneen käyttöliittymän säätöjä tietokoneellesi on tehty?

- Näytön asetukset
- Tekstin suurennus tai kuvakkeiden suurennus
- Hiiren ja sen osoittimen asetukset
- Näppäimistön asetukset
- Tietokoneen helppokäyttötoiminnot
- Ei mitään
- Muita käyttöä helpottavia toimenpiteitä, mitä?  
\_\_\_\_\_

81. Kuka teki tietokoneesi käyttöliittymän säädöt?

- Minä itse
- Henkilökohtainen avustaja
- Atk-asiantuntija
- Työtoveri
- Esimies
- Työterveyshuolto
- Muu, kuka? \_\_\_\_\_





## Työolosuhteiden sopeuttamisratkaisut

Työolosuhteiden sopeuttamisratkaisuilla tarkoitetaan työoloihin tehtyjä muutoksia tai apuvälineitä, jotka vähentävät vamman/sairauden aiheuttamaa haittaa työssä. Ratkaisut voivat olla jo työpaikan suunnitteluvaiheessa huomioituja esteettömyysratkaisuja tai jälkikäteen tehtyjä muutoksia.

85. Onko työssäsi tehty sopeuttavia ratkaisuja seuraaviin asioihin?

	Riittävästi	Liian vähän	Ei ole tarvetta	En osaa sanoa
Työmatkan kulkeminen	( )	( )	( )	( )
Työpaikkarakennuksen saavutettavuus	( )	( )	( )	( )
Työpaikan yhteiset tilat	( )	( )	( )	( )
Henkilökohtainen työpiste	( )	( )	( )	( )
Työvälineet	( )	( )	( )	( )
Työn sisältö	( )	( )	( )	( )
Työn organisointi (työnjako, työaika, etättyö)	( )	( )	( )	( )

86. Onko työssäsi tehty sopeuttavia ratkaisuja seuraaviin asioihin?

	Millainen ratkaisu?		
	Ei	Kyllä	
Auton pysäköinti	( )	( )	_____
Työpaikkarakennuksen piha-alue	( )	( )	_____
Työpaikan sisäänkäynti	( )	( )	_____
Sisäovista kulkeminen	( )	( )	_____
Kulkuväylillä liikkuminen	( )	( )	_____
Hissin käyttäminen	( )	( )	_____
Portaissa kulkeminen	( )	( )	_____
Poistumismahdollisuus hätätilanteissa	( )	( )	_____
Ruokailu- ja	( )	( )	_____



# Työterveyslaitos

kahvihuonetilojen  
käyttö

WC:n varustus ja  
käyttö ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Kokous- ja  
koulutustilojen käyttö ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Työpisteen mitoitus ja  
toimivuus ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Työvälineiden,  
koneiden ja laitteiden  
käyttö ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Valaistus ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Ääniympäristö  
(akustiikka) ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Lämpöolot ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Tapaturmavaarojen  
poistaminen ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Työvaatetus ja  
suojainten käyttö ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Työasennon  
ylläpitäminen ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Tarkkojen työliikkeiden  
tekeminen ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Työkohteisiin  
ulottuminen ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Tavaroiden käsittely ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Työtehtävien sopivuus ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Työmäärän ja työtahdin  
kohtuullisuus ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Vaikutusmahdollisuudet  
työhön tai itseen  
liittyviin asioihin ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Työaikajärjestelyt ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Etätyömahdollisuus ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Avun saaminen  
työpaikalla ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Työterveyshuoltopalvel  
ujen esteettömyys ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Liikkumisen apuvälineet ( ) ( ) \_\_\_\_\_

Näkemisen apuvälineet ( ) ( ) \_\_\_\_\_



## Työterveyslaitos

- Kuulemisen apuvälineet ( ) ( ) \_\_\_\_\_
- Puheen/kommunikoinnin apuvälineet ( ) ( ) \_\_\_\_\_
- Oppimisen apuvälineet ( ) ( ) \_\_\_\_\_
- Onko työssäsi tehty jokin muu sopeuttamisratkaisu, joka auttoi työn tekemistä ( ) ( ) \_\_\_\_\_

87. Mitä muita sopeuttavia ratkaisuja tai muutostöitä toivoisit työhösi ja työoloihisi, jotta työssä jatkaminen helpottuisi?

---

---

---

---

### Työolojen sopeuttamisratkaisujen toteuttaminen

Työolosuhteiden sopeuttamisratkaisuilla tarkoitetaan työoloihin tehtyjä muutoksia, jotka vähentävät vamman/sairauden/toimintarajoitteen aiheuttamaa haittaa työssä.

88. Valitse työoloihisi tehdyistä sopeuttavista ratkaisuista itsellesi merkittävin ja kuvaile, miten ratkaisun toteuttaminen eteni.

- Kuvaile ratkaisu \_\_\_\_\_
- Kuka teki aloitteen? \_\_\_\_\_
- Mitkä tahot osallistuivat ratkaisun toteuttamiseen? \_\_\_\_\_
- Millaisia vaiheita toteutus sisälsi? \_\_\_\_\_
- Mitä hankintoja tehtiin? \_\_\_\_\_
- Kuinka kauan odotus kesti? \_\_\_\_\_
- Ongelmakohdat? \_\_\_\_\_
- Muita huomioita \_\_\_\_\_

### Työolojen sopeuttamisratkaisujen rahoitus

Työolojen sopeuttamisratkaisut voivat olla työnantajan itse kustantamia yleisiä työolosuhteiden muutoksia ja työn järjestelyjä.

89. Onko työnantajasi kustantanut työolojen sopeuttamisratkaisuja?

- Ei
- Kyllä
- En osaa sanoa

90. Jos vastasit kyllä, arvioi kuinka paljon työnantaja on maksanut vamman tai sairauden takia tehdyistä sopeuttamisratkaisuista?

- Alle 1 000 euroa
- 1 000 - 5 000 euroa
- 5 000 - 10 000 euroa
- Yli 10 000 euroa
- En osaa sanoa

91. Arvioi, kuinka paljon työnantajasi on saanut rahallista tukea sopeuttamisratkaisuja varten?

- Ei yhtään
- Alle 1 000 euroa
- 1 000 - 5 000 euroa
- 5 000 - 10 000 euroa
- Yli 10 000 euroa
- En osaa sanoa

92. Miltä tahoilta työnantajasi on saanut rahallista tukea vammasi/sairautesi takia tehtyihin työpaikan sopeuttamisratkaisuihin?

Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

- En tiedä
- Kansaneläkelaitos
- Työeläkevakuutusjärjestelmä





- Lakisääteinen tapaturma- ja liikennevakuutus
- Työvoimahallinto
- Kunnan sosiaalityö
- Ei mistään
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

93. Onko työnantajasi (tai yrittäjänä sinä itse) saanut työvoimahallinnolta työolosuhteiden järjestelytukea?

- En (siirry kysymykseen 95)
- Kyllä
- En osaa sanoa

94. Jos vastasit kyllä, kuvaile lyhyesti millaisiin työpaikan muutoksiin työolosuhteiden järjestelytuki kohdistui?

---

---

---

---

95. Työnantaja voi saada palkkatukea vammaisen tai pitkäaikaissairaana henkilön palkkaamista varten. Onko työnantajasi saanut palkkatukea palkkaamistasi varten?

- Ei
- Kyllä
- En osaa sanoa

## Ergonomia ja tapaturmat

96. Ovatko tilat, joissa pääasiassa työskentelet, työn sujuvuuden kannalta toimivat ja käytännölliset?

- Ei
- Ei täysin
- Kyllä
- En osaa sanoa

97. Onko työsi luonteeltaan pääosin?

- Istumista



## Työterveyslaitos

- Kävelyä ja seisomista
- Vaihtelevasti kävelyä, seisomista ja istumista
- En osaa sanoa

98. Onko sinulla käytössäsi sähköisesti korkeussäädettävä työpöytä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

99. Miten usein säädät työpöytäsi korkeutta?

- Monta kertaa päivässä
- Kerran päivässä
- Kerran viikossa
- Kerran kuukaudessa
- En koskaan
- En osaa sanoa

100. Onko sähköisesti korkeussäädettävä työpöytä työskentelysi kannalta?

- Erittäin hyvä
- Hyvä
- Ei hyvä eikä huono
- Huono
- Erittäin huono
- En osaa sanoa

101. Sisältyykö työhösi taakkojen nostamista tai kantamista käsin, ilman apuvälineitä?

- Ei lainkaan
- Satunnaisesti
- Viikoittain
- Päivittäin
- Useita kertoja päivässä
- Useita kertoja tunnissa

102. Onko sinulle viimeisten 12 kuukauden aikana sattunut työtapaturmaa työpaikalla?



- Ei
- Kyllä
- En osaa sanoa

103. Aiheuttiko viimeisin työtapaturma työkyvyttömyyttä tai sairauslomaa?

- Ei aiheuttanut lainkaan, jatkoin työtä samana päivänä
- En ollut poissa töistä yhtään päivää
- Alle 3 päivää
- 3 päivää
- 4 - 6 päivää
- 7 - 14 päivää
- 15 - 30 päivää
- 31 - 90 päivää
- Yli 90 päivää
- En osaa sanoa

104. Millaiseksi arvioit tapaturmariskin omassa työssäsi?

- Lähes olematon
- Melko pieni
- Kohtalainen
- Melko suuri
- Erittäin suuri
- En osaa sanoa

## Työyhteisön toimivuus ja työn hallinta

105. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työtovereiltasi?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran



- Melko vähän
- Erittäin vähän
- Ei ole työtovereita

106. Saatko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäsi?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Melko vähän
- Erittäin vähän
- Ei ole esimiestä

107. Kohtelee ko lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?

- Aina
- Hyvin usein
- Melko usein
- Melko harvoin
- Ei koskaan
- Ei ole esimiestä

108. Kohtelevatko työtoverit toisiaan työpaikallasi oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?

- Aina
- Hyvin usein
- Melko usein
- Melko harvoin
- Ei koskaan
- Ei ole työtovereita

109. Suhtaudutaanko sinuun vammastasi/sairaudestasi huolimatta työpaikallasi?

- Täysin tasa-arvoisesti



- Jossain määrin epätasa-arvoisesti
- Hyvin epätasa-arvoisesti
- En osaa sanoa

110. Oletko aiemmin tuntenut olevasi tai oletko tällä hetkellä henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteena omassa työssäsi?

Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, sortamista tai loukkaavaa kohtelua.

- En koskaan
- Kyllä tällä hetkellä
- Kyllä aiemmin, ei enää

111. Kuinka usein sinun täytyy kiirehtiä saadaksesi työsi tehtyä?

- En koskaan
- Melko harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Hyvin usein

112. Kuinka usein joudut työssäsi tilanteisiin, jotka herättävät sinussa kielteisiä tunteita kuten suuttumusta, vihaa, pelkoa tai häpeää?

- En juuri koskaan
- Melko harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Jatkuvasti

113. Voitko vaikuttaa itseäsi koskeviin asioihin työpaikallasi?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Melko vähän
- Erittäin vähän



114. Voitko vaikuttaa työmääräsi työpaikallasi?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Melko vähän
- Erittäin vähän

115. Miten usein pidät lyhyitä elpymistaukoja työsi lomassa (ruoka- ja kahvitauon lisäksi)?

- Useita kertoja päivässä
- Kerran päivässä
- Harvemmin kuin kerran päivässä
- En lainkaan
- En osaa sanoa

116. Joudutko keskeyttämään meneillään olevan tehtävän suorittamisen muiden väliin tulevien asioiden ja kiireisempien asioiden takia?

- En juuri koskaan
- Melko harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Jatkuvasti

117. Miten usein pystyt vammasi/sairautesi huomioiden osallistumaan työpaikan yhteisiin tilaisuuksiin kuten kokouksiin, kehittämispäiviin yms.?

- Aina
- Hyvin usein
- Melko usein
- Melko harvoin
- Ei koskaan
- Vamma/sairaus ei rajoita osallistumista
- En osaa sanoa

## Työssä kehittyminen

118. Vastaako nykyinen työtehtäväsi koulutustasi?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Jossain määrin
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

119. Onko sinulla työpaikallasi tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä urallasi?

- Täysin
- Jossain määrin
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

120. Millaiset mahdollisuudet sinulla on nykyisessä työpaikassasi kehittää itseäsi ammatillisesti?

- Hyvät
- Jonkinlaiset
- Heikot
- En osaa sanoa

121. Miten henkilöstön koulutus on järjestetty työpaikallasi yleisesti ottaen?

- Työpaikalla ei tarvetta koulutukseen
- Erittäin hyvin
- Melko hyvin



- Melko heikosti
- Erittäin heikosti
- En osaa sanoa

122. Onko sinulla työpaikallasi tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen?

- Täysin
- Jossain määrin
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

**Työn merkitys**

123. Kuinka usein olet innostunut työstäsi?

- Päivittäin
- Muutaman kerran viikossa
- Kerran viikossa
- Muutaman kerran kuussa
- Kerran kuussa
- Muutaman kerran vuodessa
- Ei koskaan

124. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

- Erittäin tyytyväinen
- Melko tyytyväinen
- En tyytyväinen enkä tyytymätön
- Melko tyytymätön
- Erittäin tyytymätön

125. Kuinka tärkeänä ja hyödyllisenä pidät omaa työtäsi?

- Erittäin tärkeänä
- Melko tärkeänä





- Vaikea sanoa
- En erityisen tärkeänä
- En lainkaan tärkeänä

126. Mitä seuraavista työnteon motiiveista tai kannustimista pidät omalla kohdallasi tärkeimpänä?

- Toimeentulon hankkiminen
- Elintason parantaminen
- Elämän sisällön rikastuttaminen
- Itsensä kehittäminen
- Uralla eteneminen

127. Onko työssäsi tärkeintä?

- Varma työpaikka
- Mielenkiintoinen työ
- Hyvä palkka
- Hyvät työtoverit
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

### Stressi ja työn rasittavuus

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.

128. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?

- En lainkaan
- Vain vähän
- Jonkin verran
- Melko paljon
- Erittäin paljon

129. Onko työsi henkisesti?





## Työterveyslaitos

### Henkilökohtaiset selviytymiskeinot

134. Mikä sinulle on työssä hankalinta? Kuvaa yksittäinen sinulle hankalin tilanne.

---

---

---

---

135. Millaisin toimintatavoin tai keinoin olet selvinnyt kuvaamastasi hankalasta tilanteesta?

---

---

---

---

136. Millaisia muita tapoja sinulla on selvitä erilaisista tilanteista?

---

---

---

---

137. Kuinka paljon Kelan maksamalla vammaistuella on ollut merkitystä selviytymisessäsi?

- Ei lainkaan
- Vähän
- Jonkin verran
- Paljon
- Erittäin paljon

138. Käytätkö saamasi Kelan vammaistuen pääasiassa?

- Yleisiin elämisen kustannuksiin
- Vammasta/sairaudesta aiheutuvien palveluiden hankkimiseen
- vammasta/sairaudesta aiheutuvien apuvälineiden hankkimiseen
- Muuhun, mihin? \_\_\_\_\_

### Työterveyshuollon toiminta



139. Missä työterveyshuoltosi on järjestetty?

- Yrityksen oma työterveysasema
- Ulkoinen työterveyshuoltoyritys
- Kunnallinen työterveyshuolto (terveyskeskus)
- En osaa sanoa
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

140. Miten hyvin työterveyshuoltosi esteettömyys ja palvelujen saavutettavuus toteutuvat?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- Erittäin huonosti
- En osaa sanoa

141. Oletko käynyt työpaikkasi työterveyshuollossa?

Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

- Työterveyshoitajan vastaanotolla
- Työterveyslääkärin vastaanotolla
- Työfysioterapeutin vastaanotolla
- Työpsykologin vastaanotolla
- En ole käynyt

142. Tunteeko työterveyshuolto vammasi tai sairautesi aiheuttamat erityisvaatimukset mielestäsi?

- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- En osaa sanoa

143. Onko työterveyshuolto tutustunut työpaikkaselvityksen yhteydessä sinun työhösi ja työpisteeseesi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa



144. Onko työterveyshuolto antanut suosituksia työtäsi koskien?

- Työtä helpottavista työ- tai apuvälineistä
  - Työpaikalla liikkumista helpottavista muutoksista
  - Työpisteen muutoksista
  - Työn sisällön muutoksista
  - Työaikajärjestelyistä
  - Ei ole antanut suosituksia
  - Jostain muusta työtäsi helpottavasta asiasta, mistä?
- 

145. Olisitko toivonut työterveyshuollolta nykyistä enemmän työolosuhteita koskevia suosituksia?

- En
- En osaa sanoa
- Kyllä, millaisia? \_\_\_\_\_

146. Miten hyvin yhteistyö työnantajan, työterveyshuollon ja kuntoutuksen kesken mielestäsi toimii koskien työkykyä tukemista?

- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- En osaa sanoa

Kyselyn vastausten perusteella tutkimuksen toiseen vaiheeseen pyydetään 10 työntekijää ja työpaikkaa, joissa on tehty sopeuttavia ratkaisuja työntekijän työskentelyn helpottamiseksi.

147. Voiko sinuun ottaa yhteyttä mahdollista tarkempaa selvitystä varten?

- Kyllä
- Ei

