Työnantaja,

Hyödynnä täsmäosaajaa!

Opas täsmätyökykyisten työllistämiseen

Lahti

TOTTA! -hanke

Euroopan unionin osarahoittama

TOTTA!

Työkyvyn ja työelämäosallisuuden tunnistaminen työllisyydenhoidon agendana -hanke

Totta! -Työkyvyn ja työelämäosallisuuden tunnistaminen työllisyydenhoidon agendana
11/2023-10/2026 ESR+

Sisältö: Totta! -hanke projektitiimi + kumppanit
Koostanut: Hankekoordinaattori Neea Ovaskainen

Lahti, 12/2025
www.lahti.fi/tiedostot/hyödynnätäsmäosaajaa (PDF)

Kansikuva: Sebastian Ratu / Lahden kaupunki

© Neea Ovaskainen / Lahden kaupunki

Sisällys

Lahden työmarkkinatilanne 1
Monenlaiset työkykyhaasteet 2
Täsmätyökyky - osatyökyky 4
Monimuotoisuus ja monimuotoinen rekrytointi 6
Vinkit inklusiiviseen rekrytointiin 7
Tekoäly rekrytoinnin tukena 8
Työn muotoilu 9
Lahden työllisyyspalvelut - Työllistämisen tuet 11

Hyödynnä täsmäosaajaa! -opas on tarkoitettu Lahtelaisille yrityksille ja työnantajille antamaan konkreettisia työkaluja ja vinkkejä monimuotoisen työelämän edistämiseen. Tähän materiaaliin on kerätty eri asiantuntijoiden vinkkejä mm. täsmätyöstä, työn muotoilusta, monimutoisuudesta sekä työllistämisen tuista. Inspiroivia lukuhetkiä!

Materiaali on tehty osana Lahden kaupungin ESR-rahoitteista TOTTA! -hanketta.

Lahti TOTTA! -hanke Euroopan unionin osarahoittama

Lahden työmarkkinatilanne

Lahden työmarkkinoilla on selkeä kohtaanto-ongelma: työttömyys on korkea, mutta työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät täysin vastaa toisiaan. Nuorten ja ulkomaalaisten työttömyys ovat erityisiä haasteita ja pitkäaikaistyöttömyyden korkea osuus viittaa rakenteellisiin ongelmiin. Aktiivisia työvoimapalveluita ja koulutustoimia tarvitaan, jotta saadanto ja kohdanto saadaan paremmin tasapainoon. (Lahden kaupunki 2025.)

Lahden työllisyyskatsauksen (7/2026) luvut ovat huolestuttavia. Mutta vain yhdessä voimme tehdä muutosta alueellamme ja vaikuttaa työllisyystilanteeseen. Ajantasaiset kuukausittain vaihtuvat luvut alueeltamme löydät osoitteesta: lahti.fi/tilastot

Työttömyysaste
18,2%

Työttömiä yhteensä
10413

Pitkäaikais-työttömiä
4686

Arvioidaan,
että työttömistä työnhakijoista lähes puolella on työkyvyn haasteita tai rajoitteita.

Monenlaiset työkykyhaasteet

Työkykyhaasteet voivat olla monenlaisia, eikä se kuitenkaan kerro sitä, kuinka hyvin voi työstään suoriutua tai kuinka motivoitunut tekijä on. Työkykyä tulisi aina verrata työtehtäviin, jotta suoriutumisen ja pystyvyyden voisi todella arvioida.

Työkykyhaasteet voivat olla mm.

- Fyysinen rajoite esim. käsien nosto, kyykistyminen
- Heikentynyt näkö tai kuulo
- Neurokirjon piirteitä ja toiminnan ohjauksen haasteita
- Sosiaalisten tilanteiden jännitys
- Pitkäaikaissairaus
- Oppimisen haasteet, luki- ja kirjoitusvaikeudet
- Aikaisempi päihdeongelma
- Mielenterveyshaasteet ja jaksaminen

Arjen apuvälineitä ja ratkaisuja:

- Työn muokkaaminen
- Tauottaminen tai työaikajärjestely
- Kirjalliset tai kuvalliset ohjeet työtehtäviin
- Simälasit ja kuulolaitteet

Täsmätyökyky

Täsmätyökykyisellä henkilöllä on jokin rajoite, joka vaikuttaa työtehtävien suorittamiseen. Se voi olla esimerkiksi sairaus tai vamma. Diagnoosi tai sairaus ei kuitenkaan määritä ihmistä. Jokaisen diagnoosin vaikutukset työkykyyn ovat erilaisia eri ihmisillä. Tärkeintä on tunnistaa työntekijän osaaminen ja vahvuudet ja mitkä keinot tukevat tuottavaa työntekoa.

Täsmätyökykyä voidaan kuvata lasikuvalla: Lasit ovat kuin työnkuvia. Työnkuvaa muotoilemalla ja selkeyttämällä täsmätyökykyinen työntekijä kykenee suoriutumaan työstään täysipainoisesti. (Kiipula 2025.)

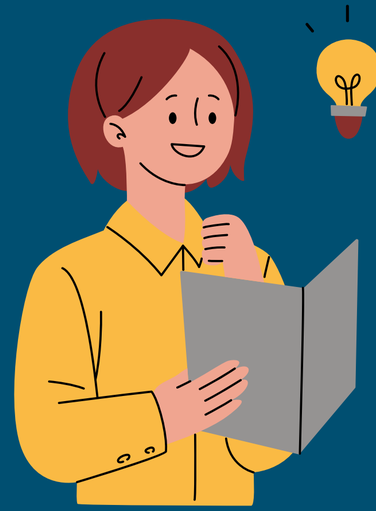
Molempia termejä – osatyökykyinen ja täsmätyökykyinen – käytetään Suomessa, mutta niiden painotukset ja sävyt eroavat toisistaan:

Osatyökykyinen

- On vakiintunut ja laajasti käytetty termi esimerkiksi lainsäädännössä, työvoimapalveluissa ja tilastoissa.
- Viittaa henkilöön, jonka työkyky on alentunut sairauden, vamman tai muun syyn vuoksi.
- Termi voi korostaa rajoitteita ja on siksi koettu joissain yhteyksissä leimaavaksi

Täsmätyökykyinen

- Tarkempi ja positiivisempi käsite, joka korostaa henkilön jäljellä olevaa työkykyä ja sopivuutta tiettyihin tehtäviin.
- Täsmätyökykyinen henkilö voi olla osatyökykyinen, mutta hänellä on selkeästi määritelty osaaminen tai kyky, joka sopii tiettyyn työhön tai työympäristöön.
- Käsite on yleistynyt erityisesti työllisyyspalveluissa ja rekrytoinnissa, kun halutaan kohdentaa työtä oikealle henkilölle.



Täsmätyökykyinen henkilö pystyy työskentelemään ja antamaan täyden panoksensa työtehtäviin, jos tehtäviä tai työaikoja mukautetaan yksilöllisesti eli **muotoillaan työtä.**
(ELY-keskus.)

Lahti TOTTA!-hanke Euroopan unionin osarahoittama

Ennakkoluulot ja mielikuvat täsmätyökykyisistä vaikuttavat työllistämiseen. Monet yrittäjistä miettivät tätä vaihtoehtoa vasta työvoimapulan iskiessä ja kun avoimiin paikkoihin ei yksinkertaisesti tule yhtään hakemusta.

Täsmätyökykyiset ovat moninainen joukko, jossa piilee valtavasti potentiaalia ja osaamista. Haluamme kannustaa tämän oppaan avulla yrityksiä täsmätyökykyisten rekrytointiin, jotta he eivät olisivat viimeinen oljenkorsi, vaan työtehtäviä olisi jo lähtökohtaisesti mietitty saavuttamaan laajempi hakijajoukko.

Täsmätyökykyisen rekrytointi on ennen kaikkea mahdollisuus tehostaa työn tuottavuutta, purkaa yrityksen työkuormaa, vahvistaa työyhteisön moninaisuutta ja löytää sitoutunut työntekijä. Samalla yritys toimii vastuullisesti ja yhteiskunnallisesti merkityksellisellä tavalla.

Monimuotoisuus

Yhdenvertaisuuslain mukaan monimuotoisuuteen liittyy 13 tekijää: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, mielipiteet, poliittinen toiminta, uskonto, vakaumus, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muut henkilöön liittyvät tekijät. (Finlex 2014.)

MORE- Monimuotoisen rekrytointiosaamisen kehittäminen (ESR+)

Monimuotoinen rekrytointi

Monimuotoista rekrytointia on kaikki ne käytännöt, joilla edistetään tasa-arvoista ja syrjimätöntä rekrytointia. Monimuotoiseen rekrytointiin liittyviä käsitteitä ovat mm. *esteettömyys, kielitietoisuus, monimuotoisuuslauseke, anonyymi rekrytointi, positiivinen erityiskohtelu, työnmuotoilu.*

Esteetön rekrytointi
Tarkoittaa sitä, että tulee huomioida esteettömyys rekrytoinnin eri vaiheissa esim. työpaikkailmoitus, saavutettavat hakukanavat, esteetön haastattelupaikka.

Anonyymi rekrytointi
Tarkoittaa tyypillisesti anonyymia alkukarsintaa. Hakemuksesta poistetaan kaikki henkilöön ja hänen taustaansa liittyvät tiedot, jotka eivät liity hakijan osaamiseen tai tehtävän kelpoisuusvaatimuksiin.

Positiivinen erityiskohtelu
Tarkoittaa sitä, että työnantaja voi tietyissä tilanteissa suosia aliedustettua tai syrjintää kokenutta ryhmää, kuten vammaisia, maahanmuuttajia tai ikääntyneitä, kun hakijat ovat yhtä päteviä.

Monimuotoisuuslausekkeella yritys voi osoittaa sitoutumisensa yhdenvertaisuuteen ja luoda työyhteisön, jossa erilaiset taustat, näkökulmat ja osaaminen nähdään voimavarana. Monimuotoisuuslauseke tukee työnantajamielikuvaa.

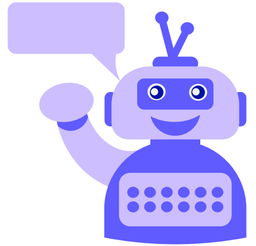
Vinkit inklusiiviseen rekrytointiin

Rekrytointiprosessi etenee normaalisti kaikkien, myös täsmätyökykyisten kanssa. Yritys tai työnantaja voi kuitenkin huomioida muutamia asioita ja edistää näin inklusiivisen rekrytoinnin, jonka tarkoituksena on huomioida erilaiset työnhakijat.

1. ***Inklusiivinen työpaikkailmoitus***
   Käytetään selkeää ja ymmärrettävää kieltä.
   Ilmoituksessa voidaan mainita, että työnantaja on valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia.
2. ***Tarjotaan vaihtoehtoja ja avoimia mahdollisuuksia***
   kirjallinen hakemus, videoesittely, suullinen keskustelu jne. Mahdollisuus hakea yhdessä työvalmentajan tai muun tukihenkilön kanssa.
   Mahdollisuus soittaa ja kysyä lisätietoja ennen hakemista.
3. ***Ennakoiva suunnittelu***
   Työn muotoilun mahdollisuudet: Mitä tehtävässä voidaan muokata?
   Onko tehtävää mahdollista jakaa tai keventää?
4. ***Kulttuurin ja asenteiden tarkistus***
   Onko työyhteisö valmis monimuotoisuuteen ja tarvittavaan tukeen?
5. ***Työnantaja/työelämä kumppanuudet***
   Yhteistyö työllisyyspalveluiden, muiden yritysten, järjestöjen, työvalmentajien kanssa jo ennen rekryä.

Tekoäly rekrytoinnin tukena

Tekoäly ei korvaa ihmistä, vaan tukee rekrytoijaa tekemään parempia päätöksiä. Tekoäly voi edistää rekrytoinnin syrjimättömyyttä ja sen mahdollistamat työkalut voivat auttaa poistamaan tiedostamattomia ennakkoluuloja. Tekoälyn avulla voimme myös varmistaa, että työpaikkailmoitusten kieli on inklusiivista ja houkuttelee monipuolisesti hakijoita erilaisilla taustoilla ja demografisin tiedoin. Vaikka tekoäly on kiva kaveri monessa, tulee sen käyttö olla strategisesti suunniteltua ja käyttäjillä olla tekoälylukutaito.



Hyödyntämismahdollisuuksia ovat mm.:

- Työpaikkailmoitukset
- Työhakemusten arviointi
- Hakijaviestintä
- Työnantajien lisäksi hakijat käyttävät tekoälyä rekrytointiprosessissa

Tärkeä muistaa:

- Rekrytoinnissa käytettävät tekoälyjärjestelmät kuuluvat lainsäädännön mukaan korkean riskin luokkaan eli on tiukat vaatimukset järjestelmien tarjoajille ja käyttäjille.
- Elokuusta 2026 lähtien työnantajien on tiedotettava hakijoita avoimesti tekoälyn käytöstä ja avattava sen rooli päätöksenteossa. Päätöksenteko ei saa yksin perustua tekoälyyn.
- Ethän koskaan syötä yrityksen ja työnhakijan arkaluontoisia tietoja tekoälyjärjestelmiin, jonka tietoturvaa ei olevarmistettu.

Tämä teksti on kirjoitettu yhdessä tekoälyn kanssa.

Pauli Leinonen, Työnaika Oy

Työn muotoilu *- keino tehdä työstä sujuvampaa ja merkityksellisempää*

Työn muotoilu tarkoittaa työn ja tehtävien järjestämistä uudella tavalla niin, että ne tukevat sekä työnantajan perustehtävää että työntekijöiden vahvuuksia, osaamista ja työkykyä. Sen avulla voidaan selkeyttää työnkuvia, poistaa päällekkäisyyksiä ja luoda uusia, tarkoituksenmukaisia tehtäviä.
Työn muotoilussa tarkastellaan, mitä työssä on olennaista ja mistä voidaan luopua tai mitä voidaan tehdä toisin. Samalla avautuu mahdollisuus jakaa työtä uudelleen, hyödyntää erilaisia osaamisia ja rakentaa entistä monimuotoisempia tiimejä.

Kuvissa esitelty kolme erilaista näkökulmaa työn muotoiluun.

Henkilö tuo omaa täsmäosaamistaan organisaatioon, tiimiin tai työtehtävään.

Työnantajan perustehtävästä otetaan yksi osa pois. Jäljelle jäävään osaan henkilöllä on työkykyä ja osaamista.

Työpaikan useammasta tehtävästä muotoillaan henkilölle osaamista ja työkykyä vastaava työtehtävä.

Kun työtä muokataan yhteisesti keskustellen, työn tavoitteet ja vastuut selkiytyvät, työn kuormitus tasoittuu ja työyhteisön toiminta tehostuu. Lopputuloksena syntyy työpaikka, jossa jokainen voi käyttää omia vahvuuksiaan ja kokea työnsä merkitykselliseksi ja jossa erilaisuus nähdään voimavarana. (Leinonen 2025.)

Työn muotoilulla lisää tehokkuutta

Esimerkki case:
Yrityksessä on kiire kirjanpidon, asiakaspalvelun ja HR-puolen tehtävissä. Aikataulut eivät pidä asiakkaiden suuntaan.

Avataan kirjanpitäjään, asiakaspalvelutyöntekijän sekä HR-assistentin työnkuvat aloitus-, perus- ja vaativan tason tehtäviin.
Käydään keskustelua työntekijöiden kanssa, mitkä heidän tehtävistä olisi sellaisia, jotka voisi luovuttaa pois? (ei vaadi erityistä ammattitaitoa tai on oman ydintehtävän/osaamisen ulkopuolella)

Muodostetaan näistä “pois annetuista” työtehtävistä uusi tehtävä, jossa otetaan huomioon täsmätyökykyisen vahvuudet ja täsmäosaaminen.

Henkilö aloittaa uudessa työtehtävässä nimikkeellä hr- ja taloushallinnon assistentti. Tehtävinä: työhaastattelukutsut ja järjestelyt, puhelinvaihteen hoito, työpaikkailmoitusten oikoluku ja tarkistus, laskujen lähetys asiakkaille.

Karsiminen:
Poistetaan tehtäviä, jotka eivät sovi työntekijän terveydentilaan tai osaamiseen.

Suuntaaminen:
Keskitytään enemmän niihin tehtäviin, joissa työntekijä on vahvoilla.

Lahden työllisyyspalvelut

Työnantajapalvelut yhdestä numerosta 044 416 4886

Palvelut alueen työnantajille ja yrityksille

- Autamme löytämään osaavia työntekijöitä
- Opastamme rekrytointiin liittyvissä taloudellisissa tukimuodoissa
- Järjestämme maksuttomia rekrytointitapahtumia
- Annamme neuvoja työkokeiluista ja oppisopimuksista
- Tuemme henkilöstön koulutusmahdollisuuksien suunnittelussa Työvoimakoulutukset - Lahti
- Autamme ja tuemme aloittavia yrittäjiä (Starttiraha)
- Annamme neuvontaa ja tukea kansainvälisiä työntekijöitä koskevissa kysymyksissä (EURES-neuvonta)
- Neuvomme yritysten muutostilanteissa esim. lomautuksissa ja irtisanomisissa Muutosturva - Lahti

Työllistämisen tuet

Työkokeilu

Työvoimaviranomainen voi ohjata henkilöasiakkaan työkokeiluun työpaikalle ammatinvalinta ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi tai työmarkkinoille paluun tueksi.

- Työkokeilu on aina yksilö- ja asiakaslähtöistä
- Henkilöasiakas, työkokeilun toteuttaja ja työvoimaviranomainen tekevät työkokeilusta määräaikaisen kirjallisen sopimuksen.
- Lahden työllisyyspalveluiden linjaus: pääsääntöisesti samalle työnantajalle max. 3kk, 4–8 h/pvä, 1-5pv/vko.

Lue lisää: Työkokeilu - Lahti - Tyomarkkinatori

Palkkatuki

Työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu lakisääteinen ja harkinnanvarainen tuki työnantajalle palkkakustannuksiin.

Voidaan myöntää:

- ammatillisen osaamisen parantamiseksi, 50%/ 5kk tai 10kk
- alentuneesti työkykyisen palkkaamiseksi, 70%/ 10kk
- 60v. täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen, 50%, enintään 24kk kerrallaan
- oppisopimuskoulutukseen, 50%/ tapauskohtaisesti harkiten
- yhdistyksille mahdollista myöntää 100%/ 10kk

Lue lisää: Palkkatuki - Lahti - Tyomarkkinatori

55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki

Myönnetään, kun työsuhteeseen palkattava työtön työnhakija on täyttänyt 55 vuotta ja ollut työtön työnhakija vähintään 24kk työllistämistuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28kk aikana;

- Tuen määrä 70 %/10kk

Lue lisää: 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki - Lahti - Tyomarkkinatori

Työllistämisen tuet

Työolosuhteiden järjestelytuki

Tukea voidaan myöntää työhön palkattavasta tai työssä olevasta henkilöstä, jolla työhön vaikuttava vamma tai sairaus. Tuki myönnetään muutostyön tekemiseen, työvälineen tai kalusteen hankkimiseen, enintään 4 000 euroa henkilöä kohden. Sitä on haettava kuukauden kuluessa, kun työtarvikkeet on hankittu tai muutostyöt tehty. Työnantajan on toimitettava tarpeelliset selvitykset työolosuhteiden järjestelytuen tarpeen arvioimiseksi.

- Tuki toisen työntekijän antaman tunti-kohtaisen avun perusteella: Enintään 20 €/h, enintään 20 h/kk = 400 €/kk voidaan myöntää enintään 18 kk ajalle, tukea maksetaan kuukausittain jälkikäteen 20 euroa tunnilta toteutuneiden työtuntien perusteella.
- Palkkatuki ja työolosuhteinen järjestelytuki eivät sulje pois toisiaan.

Lue lisää: Työolosuhteiden järjestelytuki - Lahti - Tyomarkkinatori

Lahti-lisä yhdistyksille ja säätiöille

Lahti-lisä on yhdistyksille, säätiöille tai rekisteröidyille uskonnollisille yhdyskunnille sekä hyvinvointialueelle myönnettävä harkinnanvarainen tuki, jota voidaan myöntää työttömänä työnhakijana olevan lahtelaisen henkilön palkkauskustannuksiin, silloin kun niihin ei ole haettu ja myönnetty muuta tukea, esim. palkkatukea.

Lue lisää: Lahtilisä - Lahti - Työmarkkinatori

Rekrytointipalkkio yrityksille

Rekrytointipalkkio on rekisteröidyille yrityksille myönnettävä harkinnanvarainen tuki, jota voidaan myöntää työttömänä työnhakijana olevan lahtelaisen henkilön palkkaamisesta syntyviin kuluihin (mm. työtila-, työväline-, perehdyttämis-, koulutus- ja ohjauskustannuksiin) silloin, kun niihin ei ole myönnetty muuta tukea.

Lue lisää: Lahti - rekrytointipalkkio

© Sebastian Ratu / Lahden kaupunki

Lahden Työllisyyspalvelut
Aleksanterinkatu 24 B
15140 Lahti

Palvelut verkossa 24/7
www.tyomarkkinatori.fi

Työnantajapalvelut
p. 044 416 4886
tyonantajapalvelut@lahti.fi

Lähteet

ELY-keskus. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Opas rekrytointiin - Ratkaisuja osaajapulaan täsmätyökykyisten avulla. Saatavilla verkossa: https://www.ely-keskus.fi/documents/d/ely-keskus/tasmatyokykyisten-rekrytointi-opas-htl-hanke-010923. Viitattu 20.10.2025

Finlex 2014. Yhdenvertaisuuslaki. Saatavilla verkossa: https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325. Viitattu 13.9.2025

Kiipula 2025. Työnantajan opas täsmärekrytointiin. Täsmätyöopas. Saatavilla verkossa: https://kiipula.fi/ammattiopisto/tasmatyoopas/tyonantajan-opas-tasmarekrytointiin/. Viitattu 8.9.2025

Lahden kaupunki 2025. Työllisyyskatsaus 9/2025. Kaupunki ja päätöksenteko. Tietoa Lahdesta. Tilastot. Saatavilla verkossa: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYzBmYjhkMWYtOGJjYS00YTZjLTkxNzgtMzc5YTY0NWFiYzE5IiwidCI6IjQ5OGM2N2MwLWI3ZTgtNDE3Mi04ZDEzLTc4N2QxYjNhYWU1YyIsImMiOjI9. Viitattu 28.10.2025.

Lahden kaupunki 2025. Tuet työntekijän palkkaamiseen. Työllisyyspalvelut. Työnantajalle. Saatavilla verkossa: https://www.lahti.fi/tyo-ja-yrittaminen/tyollisyyspalvelut/tyonantajalle/. Käytetty 16.10.2025

Työmarkkinatori 2025. Palvelut. Lahden aluesivut. Saatavilla verkossa: https://tyomarkkinatori.fi/aluesivu/lahden-tyollisyysalue/palvelut?m=0&y=0&pa=1. Käytetty 5.12.2025

Kiitos!

Erityiskiitos kuuluu oppaan sisällöntuotantoon osallistuneille sekä yhteiskehittämisessä mukana olleille tahoille ja henkilöille:

MORE - Monimuotoisen rekrytointiosaamisen kehittäminen ESR+ (2023-2026)
Pauli Leinonen, Työnaika Oy.
Työnantajapalvelut Lahden kaupunki
Kiipula

Opiskelija Nadja Ahonen, XAMK
Kyselyyn vastanneet ja palautetta antaneet Lahden alueen työnantajat ja yrittäjät

Lahti TOTTA! -hanke Euroopan unionin osarahoittama