

Työelämässä tapahtuva työkyvyn arviointi

Työelämässä tapahtuva työkyvyn arviointi

Työkyvyn arvioinnin prosessi on tärkeä, jotta asiakkaalle voidaan löytää jäljellä olevaa työkykyään tai osaamistaan ja vahvuuksiaan vastaavaa työtä.

Arvioinnin tarpeen taustalla usein on pitkittynyt työttömyys ja terveydelliset haasteet, joiden vuoksi tämänhetkisestä työ- ja toimintakyvystä ei ole selkeää käsitystä. Asiakkaalla itsellään usein syntyy huolta siitä, millaisiin työtehtäviin voisi hakeutua ja mitä työskentelyssä tulee huomioida, jotta työskentely olisi omaan tilanteeseen sopiva ja toimintakykyisyyttä tukeva.

Arviointi työelämässä

ValmennusLehdon työkykyarvioinnissa painottuu paikan päällä työympäristössä tai työpaikalla tapahtuva havainnointi.

Asiakkaan lähtötilanteen ja tavoitteen perusteella kokoamme osavasta joukostamme soveltuvat henkilöt mukaan arviointiprosessiin. Asiakkaalle sovitaan oma yhteyshenkilö koko kartoituksen ajaksi.

Käytettävien välineiden lähestymistapa on voimavarasuuntainen, sillä työntekoa rajoittavien tekijöiden sijaan niissä keskitytään etsimään yhteensopivuutta työntekijän valmiuksien ja työn vaatimuksen välillä.

Arvioinnissa kiinnitetään myös huomiota asioihin, jotka toimivat esteenä ja haastavat asiakasta työllistymisessä. Pääpainona on kuitenkin osaamisten ja vahvuuksien etsiminen, joiden avulla asiakas pystyy suunnittelemaan omaa tulevaisuuttaan.

Lausunnon sisältö työkyvyn arviosta

- Kuvaus työtehtävistä
- Tehtävien vaativuuden arviointi
- Työtehtävistä suoriutumisen arviointi ja itsearviointi
- Työkyvyn rajoitteiden huomioiminen
- Vahvuuksien ja osaamisalueiden tunnistaminen
- Arvion peilaaminen työelämään
- Asiakkaan omat tavoitteet ja haaveet
- RATKO-mallilla työtehtävien yksilöllistäminen ja räätälöintiehdotus
- Kirjallinen lausunto asiakkaalle ja ohjaavalle taholle
- Jatkosuositus



Arviointivälineet

MELBA

Menetelmä keskittyy psykososiaalisen työn vaativuuden ja työntekijän vastaavien taitojen arviointiin. Tällaisia tekijöitä ovat mm. kognitiiviset, sosiaaliset sekä työskentelytapaan, kuten omatoimisuuteen liittyvät taidot.

IMBA

Menetelmä keskittyy fyysisen työn vaativuuden ja työntekijän vastaavan toimintakyvyn arviointiin. Arvioitavana on mm. istumiseen, kävelmiseen, liikkumiseen, työskentelyasentoihin liittyvät arviot.

RATKO

Menetelmän avulla tunnistetaan työntekijän osaamisalueet ja räätälöidään työnkuvaan vastaamaan työntekijän työkykyä. Osatyö-kykyisestä työntekijästä tulee työn räätälöinnin kautta täystyöllinen syntyneeseen työnkuvaan. Mallia käytetään kevennettynä toteutuksena.

Näiden lisäksi valitaan muita menetelmiä asiakkaan tilanteen mukaisesti vahvuuksien esille tuomiseksi.

Arvioinnit toteutetaan Päijät-Hämeen ja Kanta-Hämeen alueella olevissa työympäristöjen aidoissa työtehtävissä.

