

# SUJUVAT SIIRTYMÄT – OHJAUKSEN TEEMASEMINAARI

Osatyökykyisyys osana koulutusta ja  
työllistymisen tukemista

**Vates**   
säätiö

Helsinki 2.5.2016

Kaija Ray



# Vates-säätiön toiminta

- Perustettu 1993, nyt 36 taustayhteisöä , henkilöstöä 12, rahoittajana RAY
- Vates edistää vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten yhdenveroisia työllistymismahdollisuuksia
- Säätiö kehittää työllistymismenetelmiä, ylläpitää Kyvyt käyttöön -verkostoa, tarjoaa koulutusta sekä tekee vaikuttamistyötä
- Vaikutamme työllistymistä edistävään sosiaalipolitiikkaan, työmarkkinoihin ja työllistymis- ja kuntoutusjärjestelmiin.
- Toimimme valtakunnallisesti, yhdessä käytännön toimijoiden ja eri sidosryhmien kanssa

# Sanottua...

- Osatyökykyisille kohdennettu työvoimapolitiittinen toimenpide rahoittaa julkisen talouden näkökulmasta 22 prosenttisesti itse itsensä (Holm), osatyökykyiset aliedustettuina
- Yritykset eivät etsi vammaista tai osatyökykyistä, vaan työntekijää, joka sopii tiettyyn tehtävään (Kaukoranta & Pinomaa)
- Työkyvyn arvioinnin käytännöt tulisi perustaa biopsykososiaaliseen eikä vain biomedikaaliseen terveystäsitykseen (Kerätär)
- Ennen eläkkeen hakemista kuntoutuksessa olleita ja etenkin ammatillisessa kuntoutuksessa olleita, oli kuitenkin vähän (Gould)

# Pohdittavia teemoja

- Työhön pääseminen ja / vai työssä pysyminen?
- Osatyökykyinen - suhteessa työtehtävään  
- missä ja miten nuori harjoittelee?
- Palvelujärjestelmä ja keinovalikoima, tuet ja mahdollisuudet
- Työllistymisen esteistä ratkaisuihin - yhteensovittaminen

# Mitä ajankohtaista meneillään?

- Pohjana edellinen hallituskausi / hallitusohjelma, jossa useita mainintoja osatyökykyisten työllistämistä, useita lainsäädäntöhankkeita ja työryhmiä
- Yhdenvertaisuuslaki, sosiaalihuoltolaki, laki julkisista työvoima- ja yrityspalveluista (+ asetus)
- Kärkihankkeet (Osatyökykyiset esillä sekä STM että TEM hankkeissa)
  - 6 hanketta kolmessa eri ministeriössä

# Mitä ajankohtaista meneillään?

- Koulutuskentän muutokset, oppilaitosten ja työelämän yhteistyö
  - osaamisen kerryttäminen
  - toisen asteen uudistus – miten selviävät jonkin verran tukea tarvitsevat
- SORA-lainsäädäntö – miten näkyy kentällä tällä hetkellä?

# Vammaisten henkilöiden potentiaali työhön

Työikäisiä vammaisia 220 000 <sup>1)</sup>

- Töissä (vapaaehtoistyö mukana) 15-20 % – noin 40 000
- Lisäksi haluaisi töihin vajaa kolmasosa – noin 60 000
- Työkyky erinomainen tai hyvä kolmasosalla – noin 60 000
  - Näistä työtä on vajaalla 60 prosentilla

Kehitysvammaisista työikäisiä 25 000 <sup>2)</sup>

- Töissä avoimilla markkinoilla 400-500
- Työtoiminnassa työkeskuksessa runsaat 6.000
- Avotyötoiminnassa runsaat 2.000

Lähteet: 1) Holm & Hopponen: Vammaisten työkyky 2007, PTT.

2) Vesala, Klem & Ahlstén: Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014, Kehitysvammaliitto

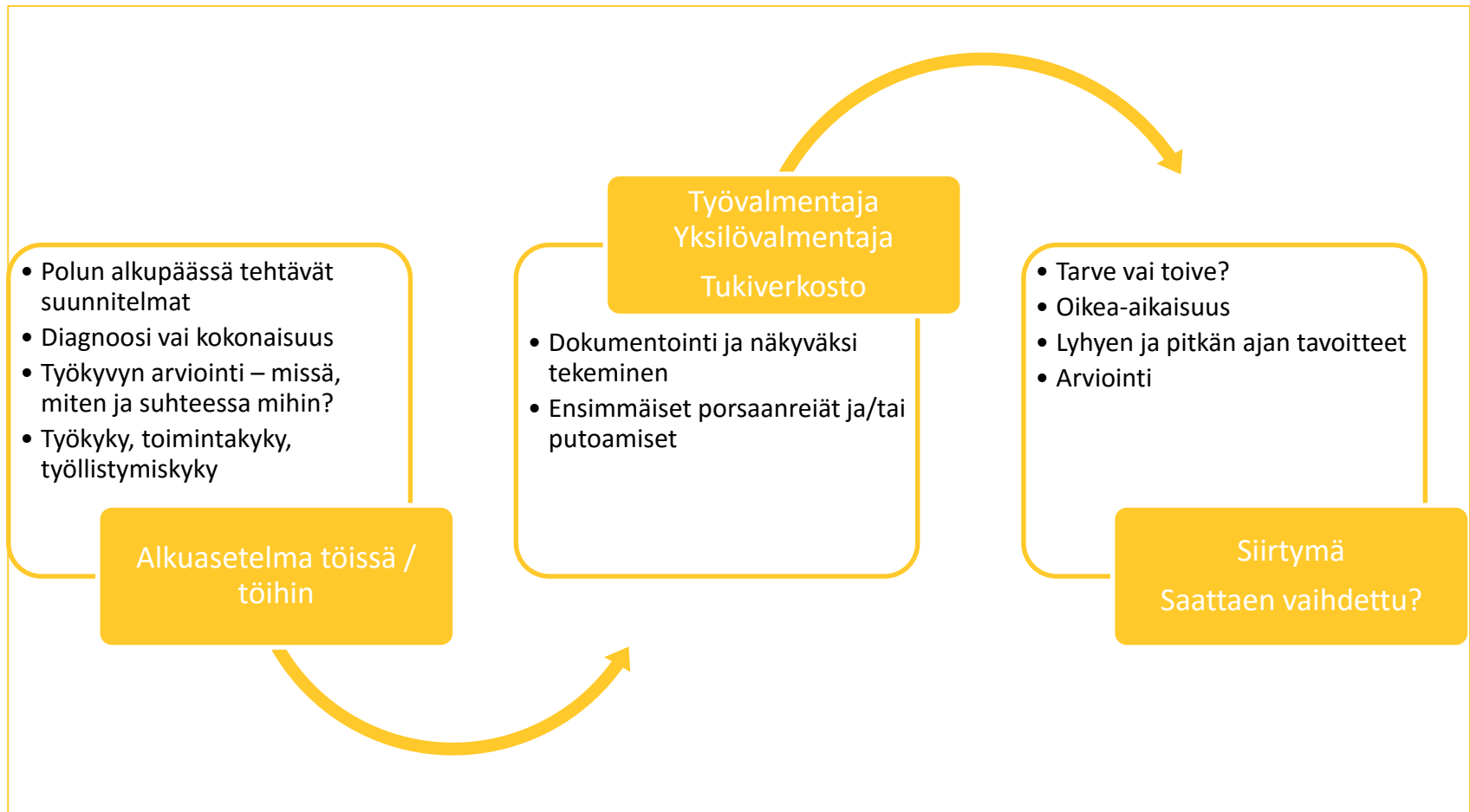
# Vähimmäistyökyvyttömyyseläkeläisten työttömyysloukun vaikutukset

- Työllisyysaste nousisi 1 %-yksikköä, jos 40.000 henkilöä 60.000 työhaluisesta ja -kykyisestä työkyvyttömyyseläkeläisestä työllistyisi.
- Ostovoima kasvaisi 185 milj. €.
- Julkisen talouden vero- ja sova-maksutuotot nousisivat 350 milj. € sekä säästöt asumistuessa olisivat 160 milj. € ja työkyvyttömyyseläkkeissä 290 milj. €.
- Yhteensä julkinen talous kohentuisi siten potentiaalisesti jopa 800 milj. €.

(Harri Hietala /Vates-säätiö)



# Asiakasohjauksen onnistuminen! Minne minut ohjataan....pois?



# Kartoitetaanko vai tehdäänkö?

- Ongelmapuhe  
”työllistymisesi este”
- Ratkaisupuhe  
”osaamisessasi parasta”
- Puolustuspuhe  
”kyllä meillä ainakin”
- Kohderyhmäpuhe  
” ME emme voi juuri nyt”
- Määräaikapuhe  
” valitettavasti kriteerit”
- .....



# Monimuotoiset työyhteisöt – voimavara ja rikkaus

- Miksi työllistää osatyökykyinen tai vammainen?
  - Pätevyys: pätevin tarvitaan taloudellisiin perusteluihin nojaten
  - Imago: vaikutuksia esim. työnantajakuvaan
  - Eettisyys ja sosiaalisuus: yhteiskuntavastuu, sosiaalinen vastuu ja työyhteisön monimuotoisuus
- Omasta ja työyhteisön asenteesta syntyy voimavara ja rikkaus
- Toimia itse esimerkkinä monimuotoisesta työyhteisöstä, jossa jokaisen työvoimapotentialille annetaan mahdollisuus

# Erityisestä tavallista

- Monimuotoisen työvoiman rekrytointi on opettanut työnantajia ja työyhteisöjä soveltamaan erityistietoa valtavirtaan
  - työhönvalmennus ja työolojen mukauttaminen alkanut vaikeasti vammaisten työllistämisestä
  - yrityksissä on nyt työhönvalmentajia, työkykykoordinaattoreita, työkykykonsultteja
  - työn ja työolojen mukautus koskee kaikkia työntekijöitä
- Työkykyyn vaikuttaa muutkin kuin lääketieteelliset syyt. Työkyvyssä on kysymys arjessa pärjäämisestä. Lähiesimiehen rooli tärkeää.

# Olennaisimmat yhteiskuntavastuuteemat 2014



Lähde: FIBS

# Vastuullisuuden hyöty yritykselle 2014

Auttaa...



Lähde: FIBS

# Käytännön esimerkki

## [Job Shadow Day](#) 27.4.16 Suomessa

- Job Shadow Day perehdyttää työelämän vaatimukseen ja tarjoaa uusia yhteistyömahdollisuuksia paikallisille toimijoille ja viranomaisille. Tänä päivänä keskitytään vahvuuksiin eikä rajoitteisiin. Työn seuraajan kokemus helpottaa myös esimerkiksi sosiaalitoimiston ja TE-toimiston asiantuntijoita laatimaan hänelle sopivan työllistymissuunnitelman. Job Shadow Day päivä ei itsessään ole työnhakua.
- Job Shadow Day'ta koordinoi Suomessa Vates-säätiö yhteistyössä mm. oppilaitosten, työpajojen, vammaisjärjestöjen, työllistymisyksikköjen, yhdistysten, kansalaisjärjestöjen, viranomaisten ja työnantajien kanssa. Osallistua voi auttamalla työn seuraajaa löytämään häntä kiinnostava työ tai tarjoamalla hänellä mahdollisuuden seurata työtä päivän ajan.