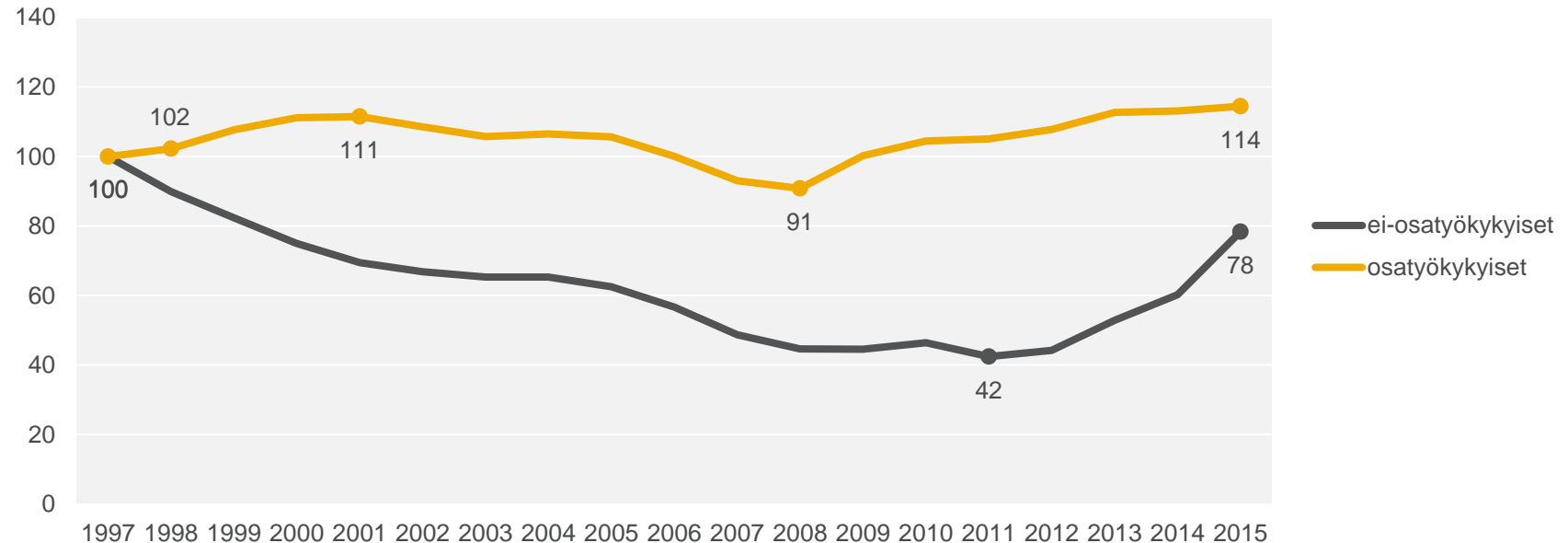


Osatyökykyisten ja ei-osatyökykyisten työttömyyden kehitys suhteessa vuoden 1997 työttömyyteen 1998-2015

Vuoden 1997
työttömyys = 100



Lähde: TEM työvoimatilastot

Osatyökykyisille tie työelämään (OTE)



Osatyökykyisyys on yksilöllistä

- Osatyökykyisellä on käytössään osa työkyvystään.
- Osatyökykyisyyttä on monenlaista, se voi olla myös tilapäistä.
- Osatyökykyisyys on sidoksissa työkykyä rajoittavaan syyhyn ja työn vaatimukseen.

Osatyökykyisyys koskettaa lähes jokaista suomalaista työuran aikana

1,9 milj.

Arviolta 1,9 miljoonalla työkäisellä suomalaisella on jokin pitkäaikaissairaus tai vamma.

600 000

Heistä 600 000 arvioi tämän vaikuttavan työhönsä ja työmahdollisuuksiinsa.



Vamma tai pitkäaikaissairaus estää liian usein työhön paluun tai kokonaan työelämään pääsyn.



Tavoite:

Osatyökykyiset ihmiset jatkavat työelämässä tai työllistyvät avoimille työmarkkinoille.

Esimerkkejä tavoittelemistamme muutoksista

- Työkyvyn alenema ei johda kokonaan työelämän ulkopuolelle ja työhön paluu on mahdollista.
- Palveluketjut toimivat saumattomasti ja oikea-aikaisesti, päällekkäiset toiminnot ovat vähentyneet ja ihmiset saavat tarvitsemansa avun.
 - Osatyökykyisyyden tueksi tarkoitettua palvelujärjestelmän keinovalikoimaa osataan käyttää tehokkaasti ja tuloksellisesti.
- Asenteet ja ennakkoluulot osatyökykyisiä kohtaan ovat muuttuneet positiiviseen suuntaan.

Esimerkkejä tavoittelemistamme muutoksista

- Käytössä on keinoja, joilla parannetaan työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa olevien ja työelämän ulkopuolelle jääneiden mahdollisuuksia antaa oma panoksensa yhteiskunnan käyttöön.
- Kannustinloukkuja on vähennetty.
- Oikeus työhön ja osallisuuteen on toteutunut.
- Työllisten määrä on kasvanut.
- Työkyvyttömyysmenot ovat vähentyneet.
- Työttömyyden sekä työstä poissaolojen kustannukset ovat vähentyneet.

Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihankkeen toimijat

Ohjausryhmän puheenjohtaja
Sosiaali- ja terveysministeri Pirkko Mattila

Ohjausryhmä
Ylijohtajat **Leo Suomaa, Veli-Mikko Niemi, Outi Antila, Tuija Oivo**

Hankepäällikkö
Päivi Mattila-Wiro

Virkamiesverkosto
Päivi Mattila-Wiro, Raija Tiainen, Milja Tiainen, Eveliina Pöyhönen, Ritva Partinen, Helena Vormaa, Pirjo Moilanen, Jukka Lähesmaa, Patrik Tötterman, Aki Tetri

Sidosryhmät ja muut ministeriöt

OTE-kärkihankkeen projektit

1.

Osku-ohjelman
suositukset

2.

Koulutuksella
muutokseen

3.

Vammaisten
yrittäjyys

4.

Mallit työllistymiseen
ja osallisuuteen

5.

Rekrytointi-
kynnyksen
madaltaminen

6.

Tieto helposti
verkosta

7.

Polut hoitoon ja
kuntoutukseen

8.

Kannustin-
loukut

OTE-kärkihankkeen hyötyjä

Työnantaja

- työvoiman tarjonta lisääntyy
- käyttöön hyväksi todettuja keinoja osatyökykyisten työssä pitämiseksi
- osatyökykyisten rekrytointikynnys laskee
- ennakkoluulot osatyökykyisiä kohtaan vähenevät

Osatyökykyinen

- palkkatyöhön ja yrittäjyyteen pääsy helpottuu
- tukea työllistymiseen, työhön paluuseen ja työssä pysymiseen
- toimeentulo paranee
- yhdenvertaisuus, osallisuus ja hyvinvointi lisääntyvät

Järjestelmä

- palvelujärjestelmä toimii tehokkaasti ja asiakaslähtöisesti
- eri tahojen välinen yhteistyö toimii tuloksellisesti ja resursseja säästään
- työelämän ulkopuolelle jäämisestä johtuvat kustannukset vähenevät
- eriarvoisuus vähenee

Projekti 1: Osku - ohjelman suositukset

OTE-kärkihankkeen pohjana ovat Osatyökykyiset työssä (OSKU) -ohjelman (2013-2015) suositukset.

Suosituksia toteutetaan OTE-kärkihankkeen projekteissa.



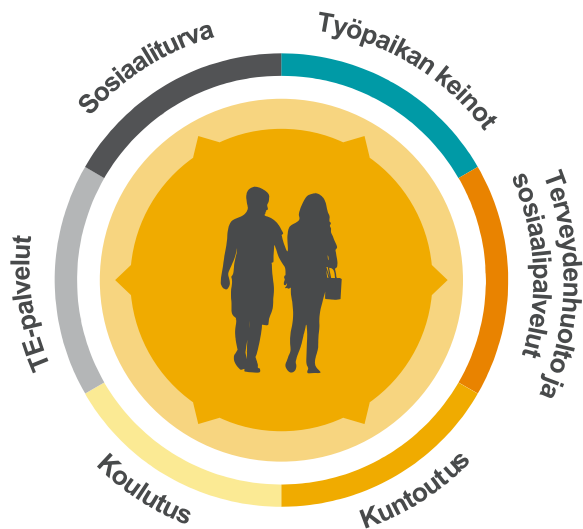


Projekti 2: Koulutuksella muutokseen

Projekti 2: Koulutuksella muutokseen

- Projektin tavoitteena on, että mahdollisimman monessa organisaatiossa on työkykykoordinaattori.
- Työkykykoordinaattoreita koulutetaan kaikkien maakuntien alueille. Lisäksi järjestetään koulutuksia esimiehille ja työnantajille.
- Lopputuloksena osatyökykyiset saavat tarvitsemansa tuen ja avun sekä aukottomat palveluketjut.

Kaikki keinot käyttöön



Osatyökykyiset työssä -toimintakonsepti

- Esteettömyys
- Työpaikan järjestelyt
- Työyhteisö
- Työjärjestelyt
- Työturvallisuus

- Työterveyshuolto
- Perusterveydenhuolto
- Erikoissairaanhoito
- Sosiaalipalvelut

- Lääkinnällinen kuntoutus
- Ammatillinen kuntoutus
- Sosiaalinen kuntoutus

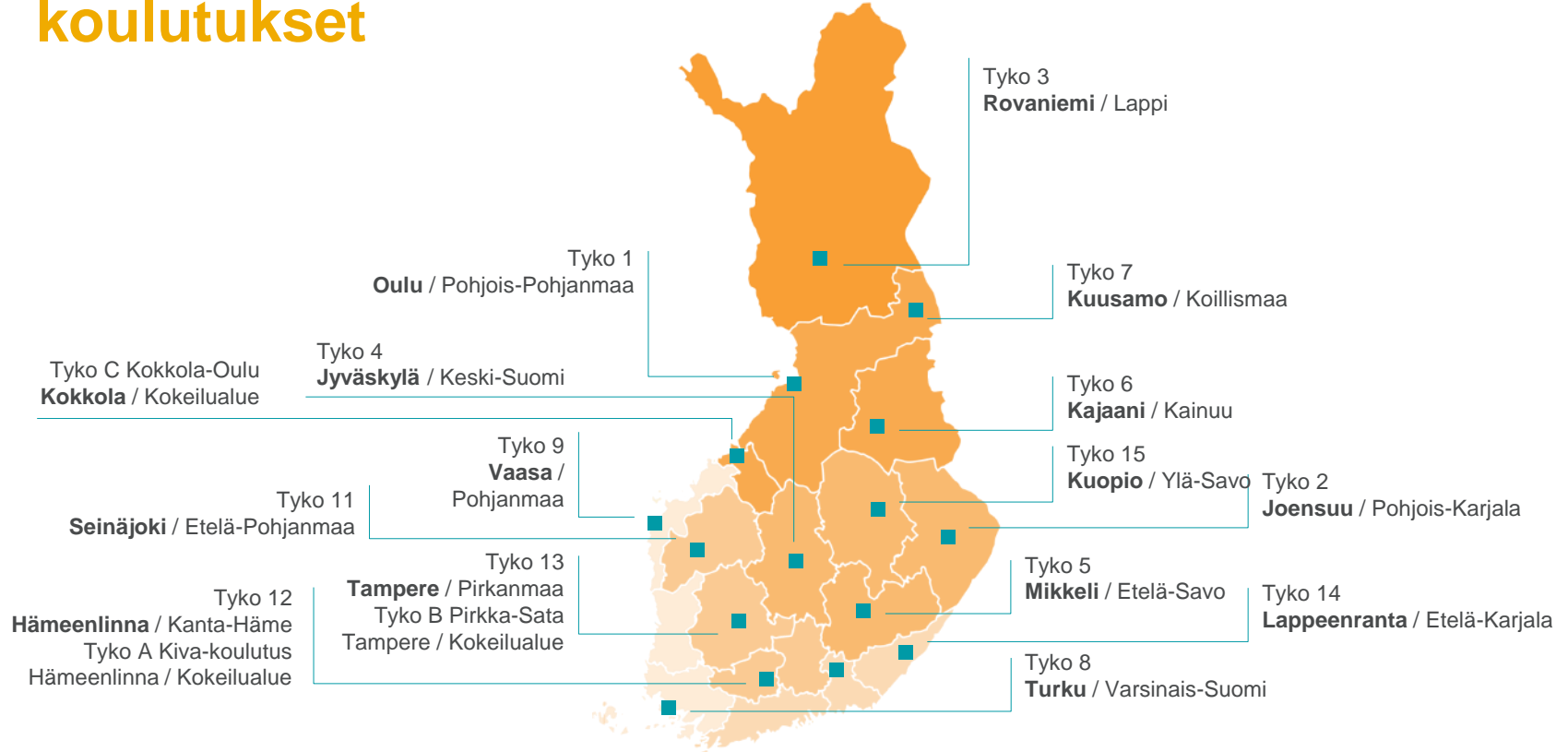
- Ammatillinen peruskoulutus tai tutkintoon johtava koulutus
- Työvoimakoulutus
- Työhönvalmentaja
- Ammatillinen kuntoutus
- Koulutuskokeilu
- Oppisopimuskoulutus
- Muu työpaikkakoulutus
- Työkokeilu

- Työnvälitys
- Työnhaku- ja uravalmennus
- Koulutus- ja työkokeilut
- Työvoimakoulutus
- Palkkatuki
- Starttiraha
- Työolosuhteiden järjestelytuki
- Matkakulujen korvaus
- Ammatinvalinnan ohjaus
- Työhönvalmennus

- Osasairauspäiväraha
- Osatyökyvyttömyyseläke
- Eläkkeen lepäämään jättäminen
- Vammaistuki
- Kuntoutusraha
- Kuntoutuksesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen
- Omaehtoisen opiskelun tuet

● Kolmas sektori

Työkykykoordinaattori- koulutukset



Ajankohtainen tieto koulutuksista: stm.fi/tyokykykoordinaattorikoulutus

Projekti 3: Vammaisten yrittäjyys



Projekti 3: Vammaisten yrittäjyys

- Projektin tavoitteena on lisätä vammaisten ja osatyökykyisten yrittäjyyttä.
- Projektin ensimmäisessä vaiheessa toteutettiin selvitys Vammaisten henkilöiden yrittäjyys ja sen tuki. Lisää tietoa yhä tarvitaan mm. vammaisten yrittäjien määrästä ja määrän kasvupotentiaalista.
- Selvitysten pohjalta suunnitellaan ja toteutetaan konkreettiset toimenpiteet, joilla vammaisten ja osatyökykyisten yrittäjyyttä voidaan lisätä ja yrittäjyyden esteitä poistaa.

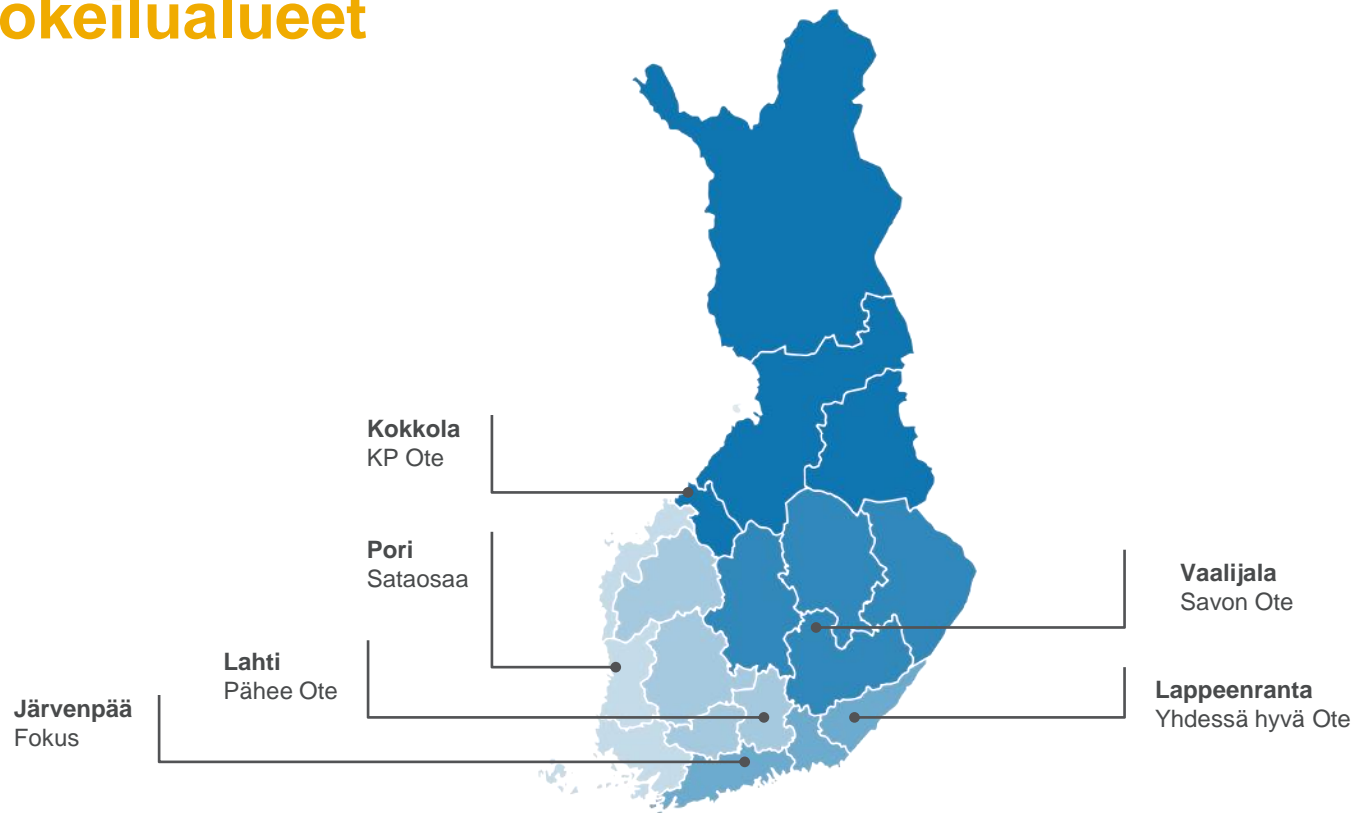


Projekti 4: Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen

Projekti 4: Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen

- Projektin tavoitteena on uudistaa osatyökykyisten tarvitsemien palveluiden toimintamalleja ja -kulttuuria siten, että ne tukevat nykyistä paremmin osatyökykyisten työllistymistä ja osallisuutta.
- Alueellisissa kokeiluissa otetaan käyttöön nykyistä tehokkaammat toimintamallit:
 - Työtoiminnasta töihin
 - Opinnoista töihin
 - Osallisuutta tukeva toiminta
- Lisäksi uudistetaan lainsäädäntöä osatyökykyisten työllistymistä ja osallisuutta paremmin tukevaksi.
- Projektin tuloksena osatyökykyiset henkilöt pääsevät tarpeensa mukaisiin palveluihin nykyistä tehokkaammin ja yhä useampi osatyökykyinen henkilö etenee työllistymispolullaan.

Kokeilualueet





Projekti 6: Tieto helposti verkosta

tietyoelamaan.fi

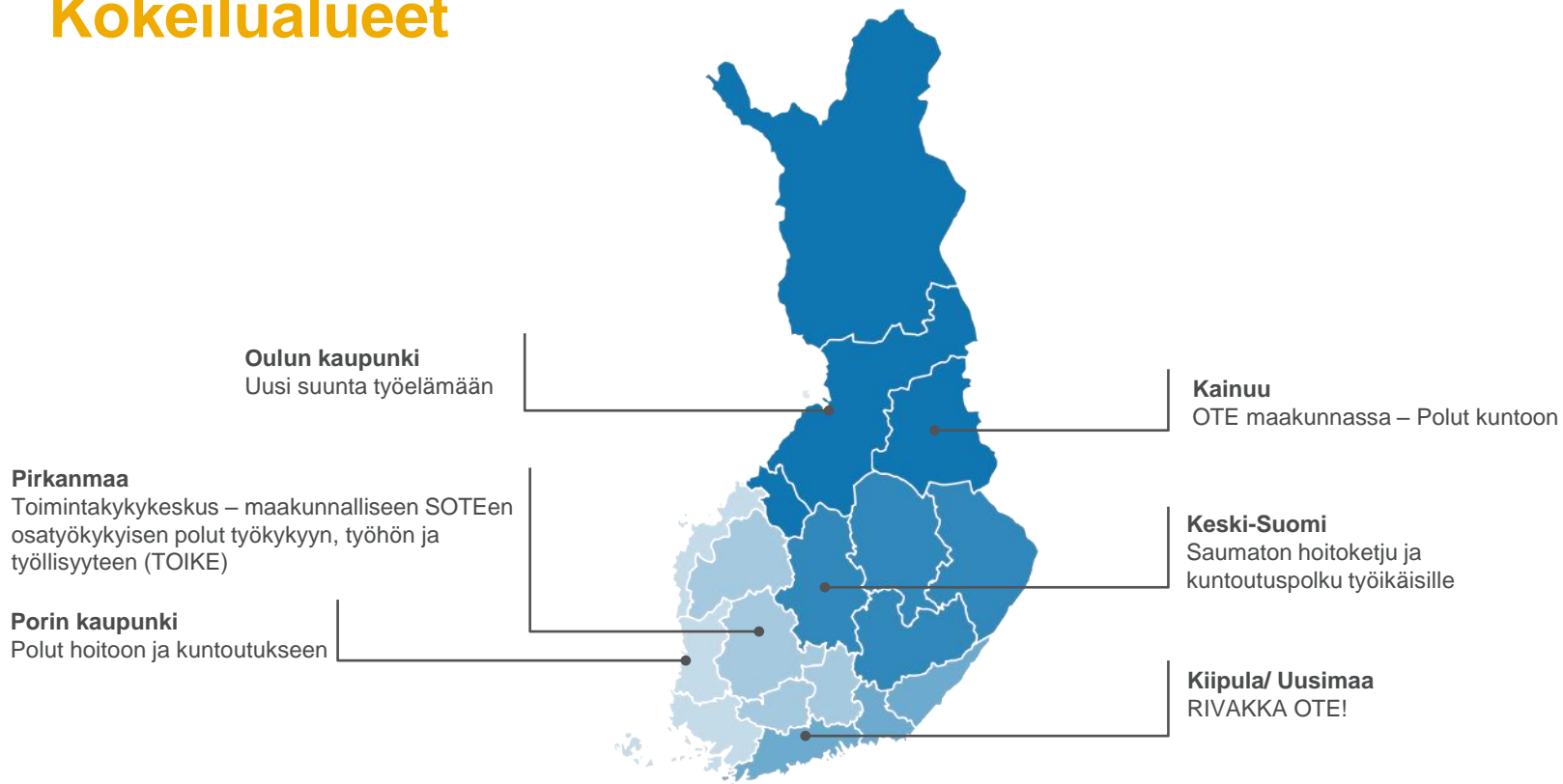
Projekti 7: Polut hoitoon ja kuntoutukseen



Projekti 7: Polut hoitoon ja kuntoutukseen

- Projektin tavoitteena on luoda saumaton, asiakaslähtöinen, oikea-aikainen ja tarkoituksenmukainen työkyvyn tuen palveluketjun toimintamalli hoitoon ja kuntoutukseen.
- Toimintamallia kehitetään alueellisissa kokeiluissa.
- Lopputuloksena työelämässä tai työelämän ulkopuolella olevat osatyökykyiset pääsevät nopeasti ja joustavasti tarvitsemaansa hoitoon ja kuntoutukseen. Varhaisen työkyvyn tuen toimenpiteet käynnistyvät oikea-aikaisesti. Työkyvyn tukemisessa moniammatillinen yhteistyö on sujuvaa.

Kokeilualueet





Projekti 8: Kannustin- loukut

Projekti 8: Kannustinloukut

- Projektin tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulon kannustinloukkuja.
- Selvitetään kolmikantaisessa työryhmässä toteuttamisvaihtoehtoja työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulon kannustinloukkujen vähentämiseksi.
 - Lineaarinen malli yhtenä vaihtoehtona.
 - Työryhmän työ on valmistunut, odottaa julkaisua
- Tehdään tarvittavat lakimuutokset.
 - Lakimuutokset voimaan aikaisintaan vuoden 2020 alusta.

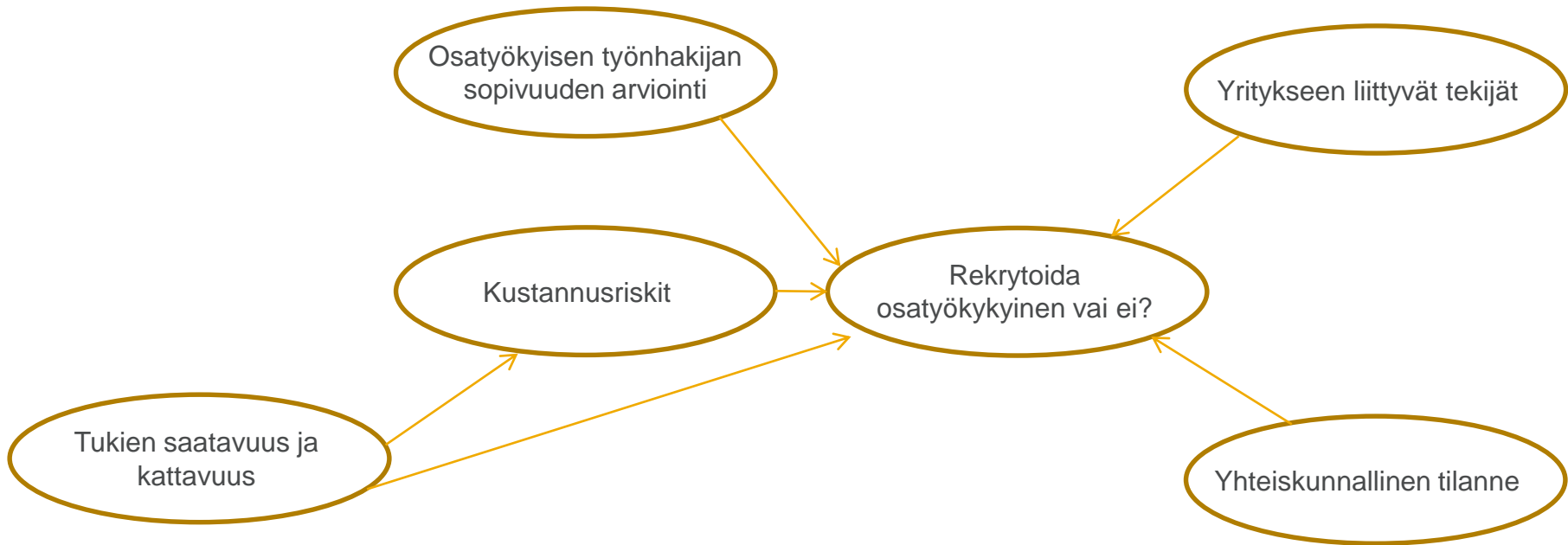
Projekti 5: Rekrytointi- kynnyksen madaltaminen



Projekti 5: Rekrytointikynnyksen madaltaminen

- Tavoitteena on, että yhä useampi osatyökykyinen työllistyy ja että yhä useampi yritys ja työpaikka työllistää osatyökykyisiä.
- Projektin ensimmäisessä vaiheessa toteutetaan tutkimushanke.
 - Selvitys valmistuu syyskuun lopussa
 - Kuntoutussäätiö (vastuututkijana Mika Ala-Kauhaluoma) ja Mikko Kesä Oy
 - Tutkimuksen valmistuttua tuloksista ja mahdollisista toimenpide-ehdotuksista keskustellaan järjestöjen (ml. vammais- ja potilasjärjestöt) kanssa.
- Keskustelun ja tutkimuksen suositusten pohjalta toteutetaan toimenpiteet rekrytointikynnyksen madaltamiseksi. Lisäksi jaetaan työnantajille tietoa ja esimerkkejä toimivista ratkaisuista ja malleista mm. alueellisten koulutusten muodossa.

Mistä rekrytointikynnys kumpuaa? (koontia ja päätelmiä useiden tutkimusten pohjalta)



Negatiivinen asenne
rekrytointiin

vai

Positiivinen asenne
rekrytointiin

YRITYS / TYÖNANTAJA

- 70 % työnantajista on periaatteessa myönteisellä kannalla
- Noin neljännes on palkannut
- Aina lähtökohtana työntekijän tuottama lisäarvo
- 1) poistuman korvaaminen, 2) vaihtuvuuden korvaaminen
vai 3) uusi työpaikka
- Yrityskoko, pienillä erilaiset haasteet kuin isoilla yrityksillä
- Sektori ja toimiala, alakohtaiset sopimukset, kilpailutilanne
- Aikaisemmat kokemukset osatyökykyisistä työntekijöinä
- Asiakaskokemukset
- Henkilöstöpolitiikka, arvot



Talous- ja työmarkkinanäkymät

- Miltä yrityksen tulevaisuus näyttää
- Miten työntekijöitä saatavilla
- Miten työehdoista sovitaan

Yhteiskunnan yleinen
asenneilmasto erilaisuutta
kohtaan

Kolme arvostetuinta työtä hakevan ominaisuutta:

- osaaminen, motivaatio ja asenne työhön

(työn tekemisen into, iloisuus, osaavuus, aktiivisuus, reippaus, työteliäisyys, vastuullisuus, ahkeruus, tunnollisuus, sitoutuneisuus, täsmällisyys, ennakkoluulottomuus työtehtäviä kohtaan, luotettavuus, ystävällisyys, avoimuus)

Motivaation ilmentymiä työnantajalle: sosiaaliset taidot, työyhteisöön sopeutuminen, työelämän pelisääntöjen ymmärtäminen sekä työpaikan sääntöjen ja työaikojen noudattaminen

työnantajien kokemukset osatyökykyisistä [nuorista] työntekijöinä eivät ole yksinomaan myönteisiä, vaan työnantajilla oli myös ristiriitaisia ja huonoja kokemuksia.



- pois töistä mitä pienimmistä syistä, toistuvia poissaoloja, myöhästelyä, - työaikojen noudattamisessa puutteita, aikataulujen huomioimisen laiminlyönnit, haluttomuus tehdä työtä, työajan käyttö muuhun kuin työtehtävien tekemiseen, sopimatonta käyttäytymistä asiakkaita kohtaan, arjen taitojen puutteita, perehdyttämiseen ja ohjaukseen joutuu käyttämään liikaa aikaa, työtehtävien oppiminen ja työtehtävien suorittaminen on hidasta

Osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden arviointi

Rekrytoida osatyökykyinen vai ei?

Mikä työnantajien näkemyksen mukaan madaltaa rekrytoinnin kynnyksiä näiltä osin:

- ”Työkokeilut ja työssäoppimisjaksot ovat kuin pidennettyjä työpaikkahaastatteluja”, ”aikaa arvioida oikeasti hakijan tuottavuutta ja sopivuutta työyhteisöön”
- Perustietoa ja ohjausta
- Apua tehtävien räätälöintiin
- Apua työyhteisön valmentamiseen / tukemiseen

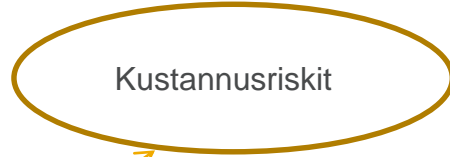
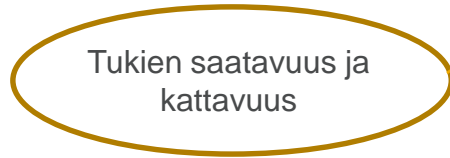


- Työkyvyttömyydestä johtuvat kustannukset

- o Työkyvyttömyyseläke
- o Sairauspoissaolojen kustannukset

- Työn räätälöinnin ja mukautusten kustannukset

- Työturvallisuus



Rekrytoida osatyökykyinen vai ei?

- Palkkatuen kattavuus suhteessa tuottavuuteen

- o Palkka vs tuottavuus
- o Heijastuma työyhteisöön?

- Palkkatuen keston liittyvä huoli

- Lisätyön tarjoamisvelvoitteesta joustaminen

- Työhönvalmentajan antaman tuen jatkuvuus?

- Palvelujärjestelmän kannustimet vs työnantajan riskit

- työkyvyttömyys

- o Totuudenmukainen tieto työtä hakevan työkyvystä ja sen mahdollisesta vaihtelusta
- o Työkyvyttömyysajan palkan kompensointi
- o Eläkemaksujen kompensointi
- o Sijaisjärjestelytuki
- o Työterveyshuollon kehittäminen
- o Irtisanomisen helpottaminen

- Palkkaus ja tuottavuus

- o Palkkatuki vs tuottavuuden mukainen palkkaus (mahdollisuus työehtosopimusta alempiin palkkoihin)
- o Koeajan edelleen pidentäminen kohderyhmän kohdalla
- o Mukautusten tuki

- Työhönvalmentajan tuen jatkuvuuden varmistaminen

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

stm.fi/hankkeet/osatyokykyisyys

 #OTEhanke

Patrik Tötterman, FT, PsL, erityisasiantuntija, TEM

patrik.totterman@tem.fi