

Osatyökykyisten henkilöiden työelämäosallisuus Suomessa

Vates 
säätiö

Luontoperustaisten palvelujen
tulevaisuus -tilaisuus,
11.3.2020



Jokainen voi joskus olla osatyökykyinen

- STM:n mukaan osatyökykyinen on henkilö, jolla on käytössään osa työkyvystä ja halua käyttää sitä. Tilanne voi olla pysyvä tai väliaikainen.
- Jokainen meistä voi olla jossain vaiheessa osatyökykyinen, sairauden tai elämäntilanteen takia. Vamma tai sairaus ei itsessään useimmiten tee kenestäkään osatyökykyistä tai työkyvyttöntä.
- Työkyky on myös sidoksissa työhön, eli sopivassa tehtävässä henkilö voi olla täysin työkykyinen, vaikka toisessa olisi osatyökykyinen tai työkyvytön.
- Aiemmin käytettiin yleisesti käsitettä vajaakuntoinen tai vajaatyökykyinen, mutta sitä enää harvoin käytetään. Se on koettu liian leimaavaksi.

Paljonko osatyökykyisiä työssä ja työelämän ulkopuolella?

- Esimerkiksi Tilastokeskuksen mukaan 600 000 Suomessa asuvalla on vamma tai sairaus, joka vaikuttaa työhön tai työmahdollisuuksiin. Tilasto on kuitenkin vuodelta 2011. Tulossa 2022 uusia tilastoja työkyvystä.
- OTE- eli osatyökykyisille tie työelämään -kärkihankkeen (STM, TEM) loppuraportin mukaan (2019) osatyökykyisten työttömien työnhakijoiden määrä on laskenut 12 000 henkilöllä vuodesta 2015 vuoteen 2018. 11/2018 heitä oli TEMin mukaan noin 29 000. Työssä käyviä osatyökykyisiä henkilöitä on raportin mukaan noin 300 000.
- Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli v. 2019 lopussa noin 23 000 henkilöä. Iso osa heistä on työelämässä (79 % v. 2017) kuten myös osa täydellä työkyvyttömyyseläkkeellä olevista.
- Monien vammaryhmien osalta on vain arvioita työelämässä olevien määristä. Toisaalta vaikka lukuja on/olisi, ne eivät sellaisinaan kertoisi osatyökykyisten henkilöiden määristä.

Osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseen liittyviä tutkimuksia ja hankkeita 1/2

- TEM toteuttanut v. 2017 kyselyn 1000 työnantajalle heidän asenteistaan osatyökykyisiä kohtaan.
 - Työelämäosallisuuteen vaikuttavat työnantajien asenteiden lisäksi mm. yhteiskunnan asenteet, koulutusjärjestelmä sekä yleinen tietoisuus vammoista ja sairauksista. (Vuorento & Terävä 2015).
 - Suurimmat syyt olla palkkaamatta osatyökykyisiä: ei mukana/havaittu rekryprosessissa, ei sopivaa työtä tai ei tunneta työn tekemisen mahdollisuuksia.
 - Syitä kiinnostua palkkaamisesta ovat mm. omakohtainen kokemus tai tematiikan tuntemus opintojen kautta.
 - Yritykset kaipaavat entistä yksilöllisempää tietoa osatyökykyisten ominaisuuksista ja rajoitteista.
- Paljon hankkeita, joissa osallisuutta tuettu ja sen merkitystä työllistymisvalmiuksiin selvitetty, pääasiassa STEAn ja ESR-rahoituksella.

Osatyökykyisten hlöiden työllistymiseen liittyviä tutkimuksia ja hankkeita 2/2

- OTE-kärkihankkeessa (2017-18) monia ratkaisuehdotuksia, joista ainakin osa hallitusohjelmassa. Mm. työkykyohjelma. Ministerityöryhmissä nyk. hallituksessa alatyöryhmä osatyökykyisten hlöiden työllistymisen edistämiseksi.
- Jos osatyökykyisistä ja pitkäaikaistyöttömistä työllistyisi kolmannes, Suomen työllisyysaste nousisi noin 3 prosenttiyksikköä. (Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut -julkaisu 2019)
- Tulossa Anni Kyröläisen selvitys vammaisten hlöiden työllistymisen esteistä

Tukimuotoja on, niiden käyttö, saatavuus ja tunnettuus heikohkoa

- Tehokkaimpia työllistymisen tuen keinoja on työ/työhönvalmennus, mutta sitä ei ole aina saatavilla esim. TE-palveluista. Tuen pitäisi olla myös pitkäaikaista, se ei saisi päättyä työpaikan saamiseen. Auttaa myös työnantajaa.
 - Mahdollisesti osana valmisteltavaa työkykyohjelmaa lisää työhönvalmentajia
- Tuetun työllistymisen malli, sis. työhönvalmennusta tarpeen mukaan, työn mukautuksia/räätälöintiä, apuvälineitä jne.
- Työkykykoordinaattoreiden tuki mm. TE-toimistoissa ja työterveyshuolloissa (OTE-kärkihankkeen aikana koulutettu)
- Palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki (hyvin vähän käytetty)
 - Palkkatuen laajemmat mahdollisuudet esim. työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen ollut esillä

Sosiaalisen osallisuuden ja työelämävalmiuksien vahvistaminen luontoperustaisesti, esimerkkejä

Eteva-kuntayhtymällä kaksi maatilaa, Green Care -toimintaa.
Sininauhaliiton työhönvalmennus.

Luonnollisesti valmennusmalli –hanke <https://ksak.fi/hankkeet/luonnollisesti-valmennusmalli-tuo-green-care-menetelmat-osaksi-sosiaalista-kuntoutusta/>

Kulttuurit yhteisellä polulla – luonto ja osallisuus hyvinvoinnin vahvistajina, KUPO <https://www.lapinamk.fi/fi/Yrityksille-ja-yhteisoille/Tutkimus,-kehitys-ja-innovaatiot/Hyvinvointipalveluiden-osaamisala/KUPO>

Pohjoinen luonto maahanmuuttajien kotoutumisessa 2017-2019, POLUT <https://www.lapinamk.fi/fi/Yrityksille-ja-yhteisoille/Tutkimus,-kehitys-ja-innovaatiot/Hyvinvointipalveluiden-osaamisala/POLUT>



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

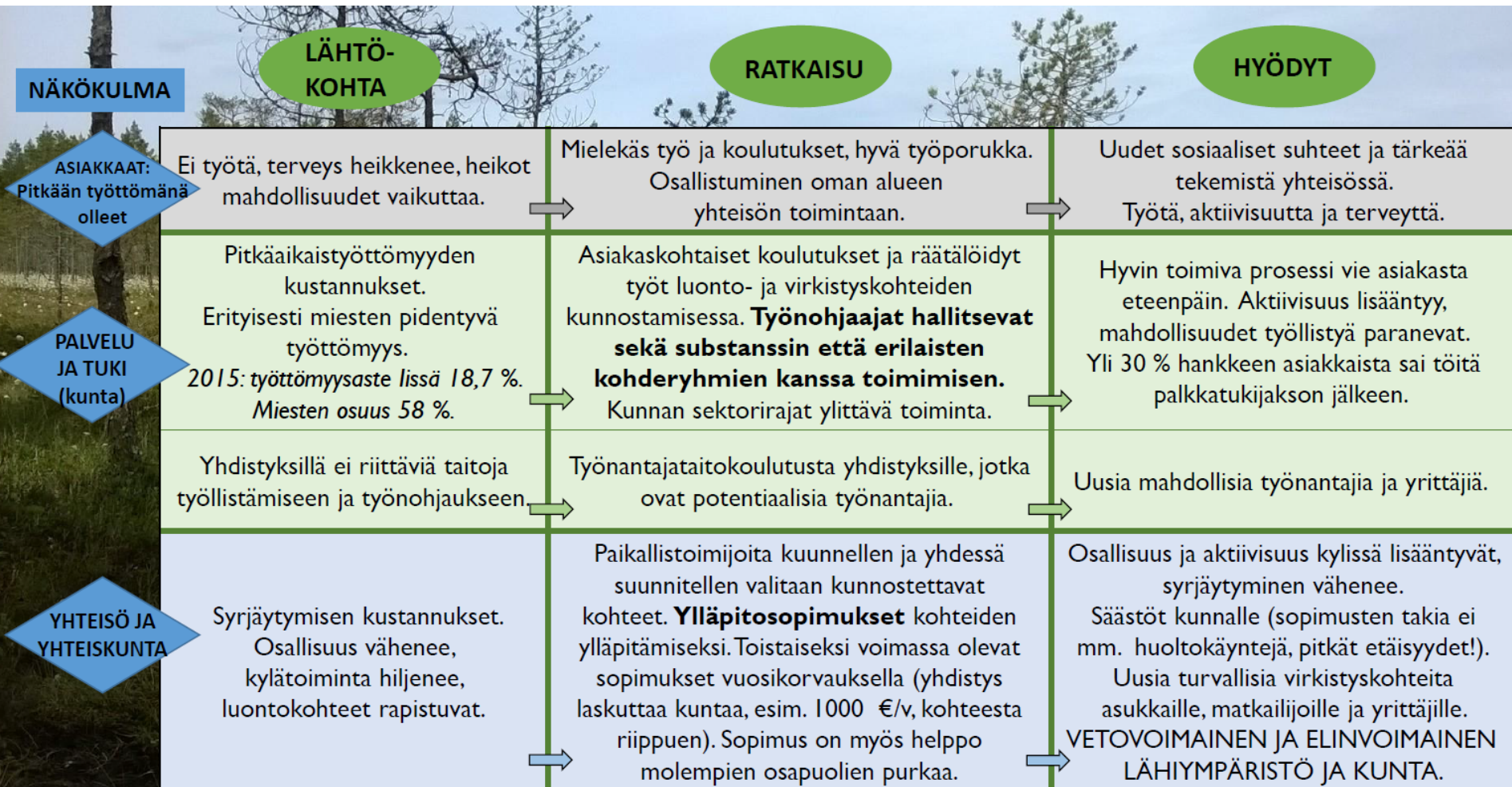


Osallisuutta ja hyvinvointia luontokohteita kunnostamalla ja ylläpitämällä

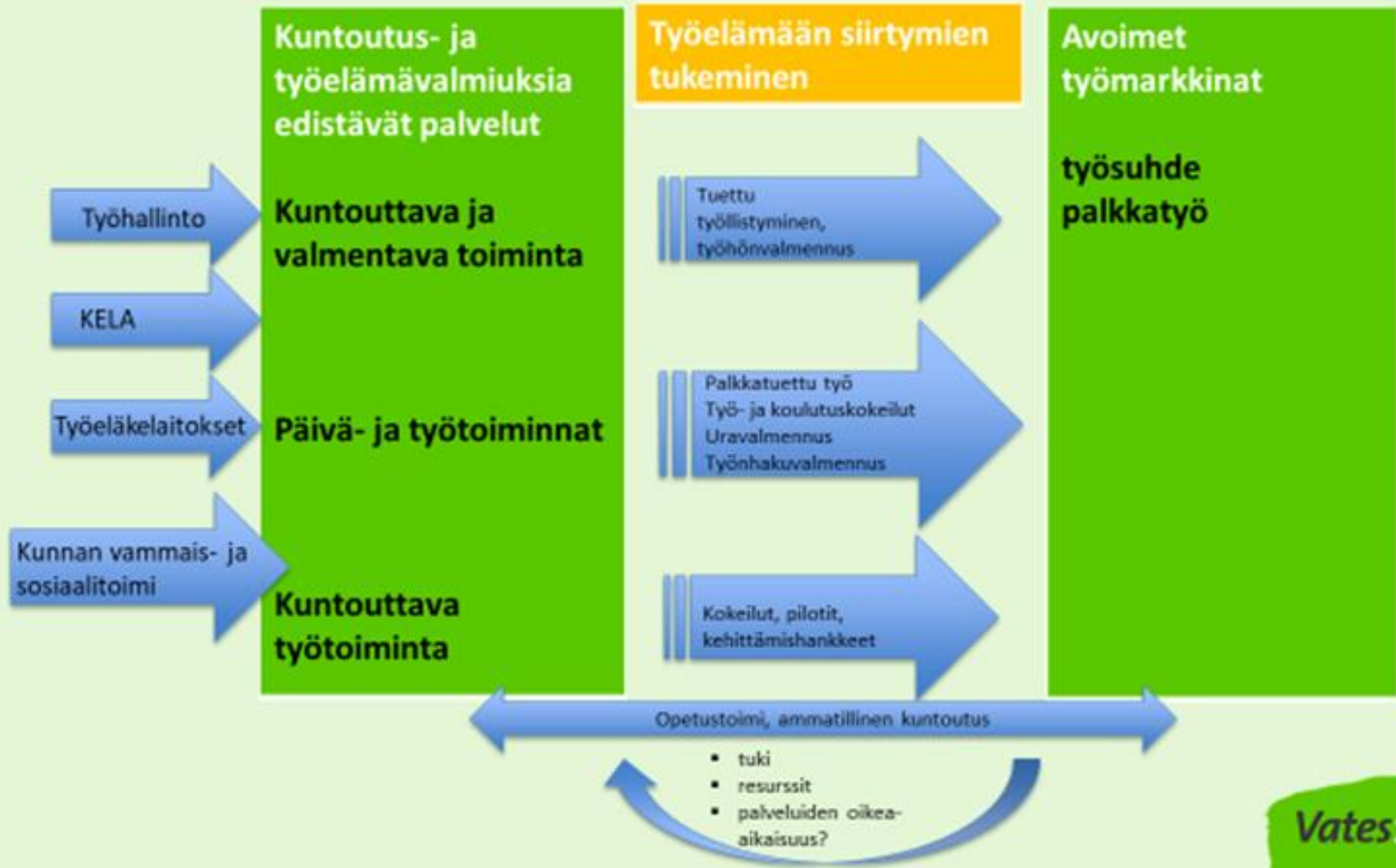
Jokaisen työpanos merkitsee, hyvässä työporukassa jokainen on tärkeä omana itsenään!

Työtä luonnosta lissä 2015-2018 (ESR)

Jenni.miettunen@ii.fi, p. 040 147 1045



Nykyisen palvelujärjestelmän rakenne



Kaija Ray, Vates-säätiö

vates.fi