

**Äänitteen nimi:** Kaikkien työkyky käyttöön ja kaikille työtä kykyjensä mukaan Mixdown 2.mp3

**Äänitteen kesto:** 00:34:40

[äänite alkaa]

Alkujuonto [00:00:02]: Työtä näkyvissä. Tämä on Uudenmaan TE-toimiston podcast.

Matti Hietala [00:00:06]: Tervetuloa Työtä näkyvissä -podcastin pariin. Tämänkertaisessa jaksossa pureudumme osatyökykyisyyteen. Mitä se tarkoittaa? Miten saisimme osatyökykyiset ihmiset paremmin työelämään mukaan? Asiaan paneudutaan niin osatyökykyisten ihmisten, yhteiskunnan kuin yritystenkin näkökulmasta. Johtavana ajatuksena on kaikkien työkyky käyttöön ja kaikille työtä kykyjensä mukaan. Minä olen Uudenmaan TE-toimiston johtava viestintäasiantuntija Matti Hietala. Tervetuloa mukaan. Mulla on täällä haastateltavana meidän Uudenmaan TE-toimiston työkykykoordinaattorit Eeva Åkerberg ja Susanna Soikkeli. Tervetuloa.

Susanna Soikkeli [00:00:51]: Kiitos.

Eeva Åkerberg [00:00:52]: [00:00:52]: Kiitos.

Matti Hietala [00:00:53]: Susanna, mitä osatyökykyisyys ensinnäkin tarkoittaa?

Susanna Soikkeli [00:00:57]: Osatyökykyisyys on aika laaja ilmiö loppujen lopuksi. Eli ihmisiä voi olla hyvinkin erilaisilla diagnooseilla määriteltynä osatyökykyisiksi. Itse tykkään käyttää aina Stephen Hawkingia esimerkkinä siitä, mitä osatyökykyisyys saattaa olla. Eli miehän varmasti oli jopa vakuutuslääketieteen silmissä täysin työkyvytön mies, mutta teki silti valtavan ja mittavan uran, josta varmasti kaikki ovat hyvinkin tietoisia ja henkilöstä kuulleet. Eli tosiaankin niin hyvinkin erilaisilla diagnooseilla ihmiset pääsevät työelämään, pysyvät työelämässä. Ja lähinnä Stephen Hawkingia mielellään käytän sen takia esimerkkinä, että osaaminenhan on hirveän tärkeää. Eli mietitään sitä, mitä se ihminen osaa, eikä jäädä siihen diagnoosiin kiinni, joka hänellä mahdollisesti on.

Matti Hietala [00:01:48]: Onko siis niin, että kuitenkin aina jonkinlainen rajoite on siinä työkyvyssä?

Susanna Soikkeli [00:01:55]: Kyllä. Sen takia puhutaan nimenomaan osatyökykyisyydestä, että vaikka se rajoite on siellä ja osittain saattaa sitä työkykyä alentaa, niin kuitenkin ehkä enemmän huomiota siihen, että siitä rajoitteesta huolimatta henkilö pystyy johonkin työhön. Usein sanotaan, että kaikista meistä on johonkin työhön, mutta kenestäkään meistä ei ole kaikkeen työhön. Eli periaatteessa me olemme kaikki vähän ehkä osatyökykyisiä.

Matti Hietala [00:02:23]: Millaisia ihmisiä osatyökykyisten työnhakijoiden joukosta löytyy?

Eeva Åkerberg [00:02:27]: Meillä on TE-toimistossa tosi paljon erilaisia työnhakijoita ja hyvin monella on siellä merkintä siitä, että on joku työkykyyn vaikuttava asia, mikä tekee henkilöstä osatyökykyisen työnhakijan. Mutta hyvin laajasti laajataustaisia ihmisiä, että ihan juristeista asti löytyy siellä korkeakoulutettuja ihmisiä, kenellä on joku tekijä, joka vaikuttaa siihen työkykyyn. Ja sitten totta kai myös niitä ihmisiä, joilla ei ole välttämättä mitään koulutusta, mutta osatyökykyisyys sinällään ei tietysti määritä sen ihmisen osaamista, niin kuin Susanna tuossa sanoi, että hyvin laajasti erilaisia ihmisiä, nuoria, vanhoja ja kaiken ikäisiä.

Matti Hietala [00:03:08]: Millaisia syitä on sitten ihmisillä, että he ovat osatyökykyisiä?

Eeva Åkerberg [00:03:14]: No esimerkiksi juuri se, että voi olla jotain fyysisiä rajoitteita, voi olla synnynnäisiä vammoja, voi olla autismia, kehityshäiriöitä, kaikenlaisia tällaisia fyysisiä juttuja. Tai sitten totta kai sairauksia tullut sitten työelämän varrella, eli esimerkiksi tules-vaivoja siellä tuki- ja liikuntaelimiin tullut jotakin ihan työperäisiäkin juttuja. Mielenterveysongelmat totta kai tänä päivänä on kasvava ilmiö meillä Suomessa, mikä tekee ihmisistä osatyökykyisiä, että nekin ovat hyvin moninaisia nämä osatyökykyisyyden tekijät.

Susanna Soikkeli [00:03:45]: Ja totta kai erilaiset elämän kriisit. Meitähän voi kohdata ihan oikeastaan mikä tahansa näinä päivinä, ja se saattaa hetkellisesti tai pidemmäksi aikaa vaikuttaa siihen henkilön työkykyyn.

Eeva Åkerberg [00:03:59]: Joo, tuo on juuri tärkeä pointti, että monilla voi olla synnynnäisiä asioita, jotka läpi elämän tekee ihmisestä osatyökykyisen, ja toisilla voi olla hetkeksi

osatyökykyiseksi tekevää tekijää siellä taustalla, että joku sairaus, joka saadaan hoidettua tai vamma tai muu tai sitten justiinsa noin mielenterveyden asiat ovat myös ohimeneviä, eli ei ole aina loppuelämä osatyökykyinen välttämättä, vaikka hetken aikaa olisikin.

Välijuonto [00:04:28]: Kuinka onnistun työhaastattelussa? Missä on seuraava rekrytapahtuma? Tsekkaa tulevat webinaarit ja tapahtumat kalenteristamme osoitteesta [toimistot.te-palvelut.fi/Uusimaa](https://toimistot.te-palvelut.fi/Uusimaa) ja klikkaa kohdasta tapahtumat.

Matti Hietala [00:04:44]: Vaihdetaan tässä välissä haastateltavaa ja jututetaan THL:n eli Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tiimipäällikköä ja johtavaa asiantuntijaa Ville Grönbergiä. Haluan tietää, miten iso potentiaali meillä Suomessa on osatyökykyisten saamisessa mukaan työelämään. Entä millaisia ovat yritysten kokemukset osatyökykyisten rekrytoinnista? Aloitetaan kuitenkin kuulemalla siitä, millainen merkitys työllä on osatyökykyisille henkilöille itselleen. Sinä olet Ville työskennellyt osatyökykyisyyden parissa kohta 20 vuotta. Kokemusta löytyy siis todella paljon. Mitä sinä sanoisit, että mitä osatyökykyiselle ihmiselle itselleen merkitsee se, että hän pääsee tekemään työtä ja työelämään mukaan?

Ville Grönberg [00:05:39]: Se on aika tavalla, voi ajatella samalla tavalla, että mitä se merkitsee jokaiselle meistä. Se on tärkeä mahdollisuus osallistua yhteiskuntaan ja tuntee olevansa merkityksellinen ja on mukana toiminnassa siinä, missä muutkin. Usein se työ rytmittää sitä elämää ja lisää hyvinvointia ja tuo toimeentuloa. Paljon sellaisia hyviä asioita ihmisen elämään.

Matti Hietala [00:06:10]: Oletteko keränneet sellaisia kokemuksia osatyökykyisiltä itseltään? Miten he ovat asian kokeneet vai ovatko nämä enemmän sellaisia sinun näkemyksiä?

Ville Grönberg [00:06:20]: On kerätty joo ja sieltä on tullut samanlaisia tuloksia, että juuri se toimeentulon merkitys on aika iso. Saa vähänkin lisää tienestiä, pystyy ehkä hankkimaan ruokaa koiralle vähän parempaa tai tulee sellaisia pieniä esimerkkejä. Sitten itseluottamusta se on kohottanut ja sellaista osallisuuden tunnetta ja kokemusta. Myös ihan terveys koetaan parempana silloin kun ollaan työssä. Se vaikuttaa hirveän monella tasolla. THL:ssä on tutkittu myös työelämän ulkopuolella olevien hyvinvointia ja siinä on iso ero työssä oleviin. Jotenkin se työ nivoutuu monella tavalla siihen hyvinvointiin ja toimeentuloon ja sitä kannattaa kaikin tavoin edistää, osatyökykyisten työllisyyttä.

Matti Hietala [00:07:09]: Merkittävä osa ihmisen hyvinvointia, ja ainakin itsekin näen vähän niin, että onhan se inhimillisesti ajatellen aina jokainen ihminen, joka on työelämästä pois,

niin tietynlainen henkilökohtainen tragedia, ehkä voisi näin ajatella. Inhimillinen näkökulma tässä on aika selvä. Entäs sitten tämä yhteiskunnallinen puoli, että miten meillä Suomessa, miten iso potentiaali meillä on osatyökykyisten työllistämisessä?

Ville Grönberg [00:07:37]: Yksi sellainen arvio viime vuosilta on, että meillä olisi 65000 henkilöä, jotka on työttöminä työhakijoina ja täyttää sen osatyökykyisyyden kriteerin jollain tavalla. Sitten toisaalta tiedetään, että työkäisiä kehitysvammaisia henkilöitä on noin 30000 Suomessa ja heistä vain noin 500 on palkkatyössä. Siinä on noin 100000 henkilöä, joilla on erilaisia työkyvyn rajoitteita ja kuitenkin olisi motivoituneita, kiinnostuneita tekemään töitä.

Matti Hietala [00:08:08]: Eli aika iso porukka.

Ville Grönberg [00:08:11]: Toki ei varmasti heti kaikkia saada töihin, ja kun mainitsin kehitysvammaisetkin, niin ei sieltä taatusti kaikki 30000 nyt... Se palkkatyö on ensisijainen vaihtoehto, mutta kuitenkin siinä on iso joukko, jota pystytäänkin saamaan työhön kyllä sopivalla tuella.

Matti Hietala [00:08:30]: No sinä olet ollut tekemässä tietysti myös tiivistäkin yhteistyötä työnantajien kanssa. Millaisia kokemuksia työnantajilta on tullut osatyökykyisten rekrytoinnista?

Ville Grönberg [00:08:45]: Hyviä kokemuksia, että tutkimusten mukaan 70 prosenttia työnantajista suhtautuu myönteisesti osatyökykyisen henkilön palkkaamiseen ja se näkyy käytännössäkin kyllä, että jos työnantajille annetaan tietoa ja tarjotaan tukea, niin sitten he tarjoavat myös mahdollisuuksia ja tehtäviä. Usein siellä on sitten se tiedon puute tai oma osaaminen ei välttämättä riitä siihen rekrytoimiseen, mutta sellaista halua on ja halua kokeilla sitä. Sitten myös tutkimukset kertovat sitä ja omatkin kokemukset, että silloin kun on työllistetty, niin sitten ollaan sen jälkeen helpommin valmiita rekrytoimaan uudelleen. Toki ei kaikki aina niin kuin onnistu välttämättä heti, mutta niistäkin sitten opitaan.

Matti Hietala [00:09:32]: Mistä yritys voisi lähteä liikkeelle, jos olisi kiinnostus, tällainen orastava kiinnostus, että voisi ottaa osatyökykyisen henkilön töihin?

Ville Grönberg [00:09:41]: Se onkin tosi hyvä kysymys. Tätä ei ehkä ole ratkaistu kunnolla vielä, että minäkään en osaa sanoa yhtä paikkaa silloin kun me olemme tehneet yritysten kanssa yhteistyötä, että mihin nyt ottaa yhteyttä. Esimerkiksi tässä meidän Iisisti töihin - hankkeessa me kokosimme yritysten verkoston ja sitten kokosimme työllisyyspalveluiden

verkoston. Näiden verkostojen kautta sitten löydettiin työpaikkoja ja toisaalta työnhakijoita. Siellä oli mukana erityisammattikouluja, työllisyyspalvelut, Uudenmaan TE-toimistokin oli mukana. Sitten järjestöillä on kuntouttavan työtoiminnan pajoja ja on monenlaisia paikkoja, mistä voi löytyä tekijöitä, mutta voi olla heti vaikea tavoittaa. Mutta kannattaa vaan lähteä kyselemään sitten ja googlailemaan. Kyllä minä uskon, että sieltä sitten kuitenkin löytyy.

Matti Hietala [00:10:30]: Aikaisemmin oli vähän sinun kanssa puhetta sellaisesta myös, että myös työyhteisölle saatetaan tarvita tietynlaista valmistelua silloin, jos osatyökykyinen henkilö aloittaa vaikka jossain yrityksessä töissä. Minkä tyyppistä valmistelua siinä voi olla?

Ville Grönberg [00:10:50]: Joo eli se huomattiin, kun muokattiin tällaisia uusia työtehtäviä yrityksiin osatyökykyisille henkilöille, niin sitten se mietitytti, että mitä tämä osatyökykyisyys tarkoittaa ja minkälainen henkilö sieltä tulee ja kykeneekö hän tekemään töitä. Sellaisia erilaisia ennakkoluuloja nousi esille, että ihan oli tarve sitten vaan kertoa, että miksi tehdään tällaista ja mitä henkilö tulee tekemään. Toki henkilön omalla luvalla, että välttämättä ei aina halutakaan sitten kertoa kaikenlaisia taustoja, mutta esimerkiksi voi olla joku sellainen muokattu työnkuva, jota joku vakituisessa työssä oleva henkilö on itselleen toivonut ja sitten jollekin toiselle onkin sellainen tehty, niin on tärkeää perustella, että miksi tämä henkilö nyt tekee sitten tällaista tehtävää. Se on lähinnä sellaista ehkä työyhteisön sisäistä viestintää ja vuorovaikutusta ja sitä, että uudet työntekijät ja osatyökykyiset työntekijät pääsevät mukaan siihen työporukkaan mahdollisimman hyvin.

Matti Hietala [00:11:52]: Miten, millaisia hyötyjä yrityksille voi olla osatyökykyisten palkkaamisesta? Onko se ihan se, että heillä on tietysti joku tarve, joku tehtävä, alue pitää saada tehdyksi, että tietysti ihan tämä perus rekrytoinnin juttu. Onko jotain tällaista, nostaisitko jotain tällaista yhteiskuntavastuun näkökulmaa tai mitä hyötyjä yritykselle voi olla?

Ville Grönberg [00:12:16]: Joo, no tässä yritysyritysteistyössä mitä on tehty, niin on noussut juuri nämä kaksi asiaa. Toisaalta on se työvoiman tarve, että on jatkuvasti paikkoja, joita ei saada täytettyä. Ja sitten toisaalta on sellainen halu tukea monimuotoisuutta tai lisätä monimuotoisuutta omassa työyhteisössä, liittyy sitten työpaikan arvoihin. Sitten se, että on tällaisia paikkoja, jotka ovat avoimena, joita ei saada täytettyä, niin voi miettiä, että pystyisikö niitä tehtäviä vaikka jakamaan osiin ja sitä kautta sitten löytämään osatyökykyisiä työntekijöitä tehtäviä tekemään. Eli vähän uudenlaisia ratkaisuja miettiä, että se työnmuokkaus on aika oleellinen juttu, mitä voi miettiä. Ja voi olla sellainen tarve, että joitakin töitä ei ehditä tekemään jatkuvasti tai ihmiset joutuvat tekemään töitä, jotka eivät vastaa heidän ammattitaitoja, joku muukin voisi tehdä hyvin, että voidaan yhdistellä jotain tehtäviä uudeksi tehtäväksi ja auttaa sitä kautta muita työntekijöitä suoriutumaan paremmin ja sitten toisaalta saadaan kaikki hommat hoidettua.

Välijuonto [00:13:23]: Työtä näkyvissä ja kuultavissa. Uudenmaan TE-toimiston blogit ja podcastit työtänäkyvissä.fi.

Matti Hietala [00:13:31]: Siinä kuultiin niin osatyökykyisten, yhteiskunnan kuin yritystenkin näkökulmaa osatyökykyisten työllisyyteen. Palataan nyt työkykykoordinaattoriemme Eevan ja Susannan pariin ja kysytään, millaista työtä he käytännössä tekevät. Kuulet myös, millaisia palveluja TE-toimistolla on osatyökykyisten työllistämiseksi. Millaista on teidän työnne työkykykoordinaattoreina? Mitä te teette?

Susanna Soikkeli [00:13:58]: Me teemme paljon erilaisia asioita. Mikäänhän ei synny tyhjiössä, eli me pyrimme hyvinkin laajasti verkostoitumaan eri toimijoiden kanssa. Minun työhön kuuluu oikeastaan se, että minä perehdytän henkilöstöä siitä, että osataan kohdata se osatyökykyinen henkilö. Ja se, mikä koetaan vaikeaksi on ehkä se, että otetaan puheeksi se osatyökykyisyys. Lähinnä se, että me olemme vähän varovaisia ja pelkäämme, että loukkaammeko me ihmistä. Eli puhutaan siitä, että mitä se on, miten sen voi ottaa puheeksi. Ja lähinnä sitä normalisaatioperiaatetta yritetään viedä läpi. Että ei nähdä pelkästään sitä rajoitetta, vaan tosiaan se, että siellä on sitä osaamista ihan yhtä lailla. Ja tietyillä TE-toimiston tukipalveluilla, erilaisilla palveluilla, saadaan ihmistä kohti sitä työtä.

Eeva Åkerberg [00:14:47]: Joo, eli niin kuin Susanna mainitsi, niin tosiaan se, että tuetaan meidän omaa henkilöstöä siinä, että he pystyvät niitä osatyökykyisiä työnhakijoita palvelemaan mahdollisimman hyvin, jotta henkilöt pääsevät eteenpäin omien asioiden kanssa. Että se tuki sinne meidän omalle henkilöstölle. Ja sitten toki työnantajayhteistyö on sellainen, mitä tehdään myös. Eli yritetään tukea niitä työnantajia siinä, että markkinoidaan heille niitä palveluita, joiden avulla he voivat sitten palkata matalammalla kynnyksellä näitä osatyökykyisiä työnhakijoita heille sitten töihin. Ja kehittämistehtävä, paljon kehitetään, ja oma toimenkuva hyvin paljon pyörii myös Työkanava Oy:n ympärillä. Eli sitä asiakasohjausprosessia siinä on ollut myös rakentamassa meille tämän Uudenmaan TE-toimistoon.

Susanna Soikkeli [00:15:31]: Eeva, tosi tärkeä pointin nostit siinä mielessä, että minä aina sanon, että mehän voimme valmentaa ja sparrailla loputtomiin meidän työnhakija-asiakkaita. Mutta siellä täytyy olla myöskin se vastaanottava pää. Ja Eeva tekee siinä tosi tärkeitä työtä. Eli tekee näkyväksi näitä meidän palveluita, että miten työnantaja myöskin voi saada meiltä tukea siihen osatyökykyisen henkilön palkkaamiseen.

Matti Hietala [00:15:56]: THL:n Ville Grönberg kertoi työn tärkeydestä osatyökykyisille ihmisille. Millaisia kokemuksia teillä on tästä aiheesta?

Susanna Soikkeli [00:16:07]: Kyllähän se monessa tutkimuksessa on todettu, että työ itsessään on kuntouttava elementti. Ja työ silloin, kun se on oikeanlaista, niin kyllähän se meistä terveempiä tekee. Se tiedetään, että työelämän ulkopuolella henkilöt esimerkiksi käyttävät terveystalvueluita vähemmän, vaikka he ovat sairaampia. Se on tietysti tosi ikävää kehitystä. Ja kyllähän sen näkee asiakkaista, että kun he sen työpaikan saavat, niin kyllä se itsetunto kehittyy ihan selkeästi. Meille jokaiselle on tärkeää, että me saamme osallisuuden kokemus. Sehän on mielenterveydelle ihan hirvittävän tärkeää. Lähinnä se, että jos työttömyys lähtee pitkittymään, niin kyllä se sinne mielenterveyspuolelle aika nopeastikin vaikuttaa. Jatkuva hylky ja semmoinen kelpaamattomuuden kokemus, niin se on aika raskas loppujen lopuksi.

Eeva Åkerberg [00:16:57]: Aika hyvä julkinen esimerkki, mikä viime aikoina on ollut, en tiedä, oletteko katsoneet, mutta Ylen sarja tämä Kirjolla. Siinä, kun Topi Borg pääsi K-kauppaan töihin, niin se, mikä ihmisestä huokuu justiinsa, että miten se onnistuminen siinä työssä, että pääset tekemään sitä työtä ja huomioidaan ne sinun erityistarpeet siinä, niin kuinka mullistava asia se sille ihmiselle on, että hän tuntee olevansa osa tätä yhteiskuntaa. Pääsee niin, mikä meille muille saattaa olla hyvin normaali ja jokapäiväinen asia, että lähdetään töihin ja se joskus vähän harmittaakin aamulla, että pitää töihin lähteä. Tällaiselle henkilölle se motivaatio siinä työssä on ihan huikea. Se voi olla jopa todella paljon korkeampi kuin ihan niin sanotusti täystyökykyisellä ihmisellä. Se sitoutuminen ja motivaatio siihen työhön näkyy esimerkiksi tästä Topi Borgista hyvin.

Matti Hietala [00:17:47]: Millaisia palveluja TE-toimistolla on osatyökykyisten työllistämiseksi?

Susanna Soikkeli [00:17:52]: Meillä on kehitetty nimenomaan osatyökykyisiä hakijoita ajatellen työhönvalmennus. Me kutsumme sitä nimellä työdesign lähinnä sen takia, että työtehtävien muotoilu on usein se ihan riittävä tukitoimi, niin sanotusti, mitä henkilö saattaa työllistyäkseen tarvita. Eli työdesign-valmennus poikkeaa perinteisestä työhönvalmennuksesta niin, että ei keskitytä pelkästään sen työpaikan saamiseen. Sehän tiedetään, että joskus se työpaikan saaminen on vielä helppoa, mutta se, miten se työ lähtee sujumaan siellä työyhteisössä, eli työdesign-valmennus vie tukea myös sinne työyhteisölle. Toki siinä on mukana myös nämä normaalit elementit, että mietitään varsinkin alanvaihtajan kohdalla, että mistä niitä työpaikkoja on saatavissa, ja sieltä saa sellaista vertaistuellista, että on myös ryhmiä, joihin halutessaan voi työnhakija sitten osallistua. Mutta ehdottomasti nähdään, että tämä työhönvalmennus on hirveän tärkeä, varsinkin pidempään työttömänä

olleella, niin saattaa olla tosi paljon tekemistä sen työttömän identiteetin kanssa ja se, että uskoo itseensä taas.

Eeva Åkerberg [00:18:59]: Ja tämä työdesign-valmennus tosiaan ei vaadi mitään olemassa olevaa diagnoosia, että jos ihminen kokee itsensä osatyökykyiseksi tai että siihen työkykyyn vaikuttavia tekijöitä on, niin se riittää, että voi osallistua tähän. Ja työdesignin lisäksi meillä on tietysti ihan kaikille työnhakijoille myöskin osatyökykyisille käytössä ihan samat palvelut. Siellä on ammatinvalinnanohjauksen, psykologin palvelua, työkokeilua, eli voi lähteä kokeilemaan, että onko joku työ itselle sopivaa ja pystyykö, riittääkö se työkyky siihen. Palkkatuki on siellä vamman ja sairauden perusteella myönnettävissä myös. Sitten meillä on myös työttömien terveystarkastus, joka on sitten ideana se, että se on hyvinvointialueiden järjestämistä vastuulla, mutta voimme ohjata TE-toimistosta sinne myöskin. Sitten meillä on lisäksi myös työkyvyn tutkimuksen ja arviointiin liittyviä palveluita, joita sitten harkinnanvaraisesti käytetään aina asiakkaan tilanteesta riippuen. Ja sitten työnantajapuolelle on työolosuhteiden järjestelytuki, että jos henkilö tarvitsee jotakin fyysistä muutosta sinne työpaikalle tai jotain erityisapuvälineitä työstä suoriutumiseen tai jopa toisen henkilön tarjoamaa apua, niin myös tällaista tukea voi sitten TE-toimistosta saada.

Matti Hietala [00:20:10]: Onko tämä ihan rahallista tukea työnantajalle vai?

Eeva Åkerberg [00:20:13]: Joo, se on tosiaan rahallinen kertakorvaustuki, jota työnantaja voi sitten hakea muutostöihin ja myöskin tämä toisen henkilön tarjoamaan tukeen, niin siinä on myös tietty määrä kuukaudessa, mitä sitä voi saada. Ja 18 kuukautta maksimissaan, että ihan taloudellista tukea tosiaan.

Matti Hietala [00:20:31]: No ajatellaan, että on nyt kuuntelijoissa vaikka joku osatyökykyinen henkilö työttömänä, olisi intoa työllistyä. Miten hänen kannattaa lähteä liikkeelle tällaisen henkilön, kun hän haluaa jotain apua siihen työnhakuun?

Eeva Åkerberg [00:20:48]: Joo, eli totta kai jos ei ole meillä työnhakijana TE-toimistossa, niin sinne ilmoittautua, että vaikka olisi työkyvyttömyyseläkkeelläkin, niin meille voi ilmoittautua työnhakijaksi silti TE-toimistoon ja sitä kautta saada näitä palveluita käyttöönsä. Eli ihan ensimmäisenä se, että on asiakkaana meillä TE-toimistossa ja sen jälkeen ottaa yhteyttä siihen omaan vastuuvirkailijaan. Ja hyvin tärkeää on se, että välillä ihmetellään, että miksi TE-toimistolle pitää kertoa omia terveystietojaan, niin meitä ei ne muussa tavallaan tilanteessa kiinnosta muuta kuin siinä mielessä, että osattaisiin juuri tarjota näitä oikeita palveluita henkilölle, jotta henkilön oma tilanne voisi mennä eteenpäin. Eli ei ole tarkoitus udella keneltäkään, että mitä on vaan auttaa sitä ihmistä siinä, että löytyy ne oikeat



palvelut. Ja tosiaan ottaa yhteyttä omaan vastuuvirkailijaan, sen pystyy tekemään sieltä oman asioinnin kautta ja pyytää vaikka tapaamista, että haluaa keskustella ihan näihin työkykyyn liittyvistä asioista. Ja me työkykykoordinaattorit, me emme tee suoraan asiakastyötä, mutta toki sitten nämä oma-asiantuntijat voivat meitä konsultoida tietyissä tapauksissa ja yhdessä voidaan miettiä asiantuntijan kanssa sitä eteenpäin menemistä, että mikä olisi se oikea palvelu.

Matti Hietala [00:21:56]: Voisin kuvitella, että varmaan tällaisia palveluita voi tarjota aika monetkin tahot, mutta onko näin, että tämä TE-toimisto on hyvä paikka lähteä nimenomaan liikkeelle, että voidaan myös ohjata sitten, että meillä on se verkosto sillä tavalla.

Eeva Åkerberg [00:22:09]: On, joo, ja meillä on toki TE-toimistossa sellainen ohjaamisvelvollisuuskin tavallaan, että jos henkilö tarvitsisi vaikka ammatillisen kuntoutuksen selvittelyä tai muuta, niin meidän asiantuntijoiden pitäisi sitten yrittää tarjota ihmiselle, että lähtee hakemaan sellaista lausuntoa lääkäriltä tai työeläkeyhtiöstä tai Kelasta sitten selvittämään näitä ammatillisen kuntoutuksen juttuja. Kyllä joo, paljon on palveluita ja osa on päällekkäisiä ja näin, mutta että meillä on ainakin peruspaketti tavallaan kasassa ja osataan sitten paikallisestikin ehkä ohjata ja tarjota jotain muuta palvelua.

Välijuonto [00:22:43]: Uudenmaan TE-toimisto. Palveluja työnhakijoille ja yrityksille osoitteesta [toimistot.te-palvelut.fi/Uusimaa](https://toimistot.te-palvelut.fi/Uusimaa).

Matti Hietala [00:22:56]: Laadukasta palvelua on siis saatavilla. Kannattaa ottaa se ensimmäinen askel ja hakeutua TE-toimiston palvelujen pariin. Mutta nyt THL:n Ville Grönberg kertoo meille vielä, millaiset mallit on todettu erityisen toimiviksi siinä, että osatyökykyiset ihmiset löytäisivät töitä. Vuosien varrella osatyökykyisten ihmisten työllistämässä varmasti on pyritty tai sitä on pyritty edistämään erilaisin keinoin. Onko löytynyt jotain malleja, jotka olisivat toimineet erityisen hyvin?

Ville Grönberg [00:23:30]: No on oikeastaan moniakin malleja, mitkä toimivat minun mielestä. Ihan nämä perusjutut, joita on pitkään ollut, niin kuin työkokeilu, sitä on käytetty ja kannattaa käyttää. Se on sellainen mahdollisuus, että voi sekä työntekijä että työnantaja katsoa, miten homma toimii. Palkkatuki on merkityksellinen. Nykyään kehitetään tällaista laaturusteista työhönvalmennusta THL:ssäkin kahdessa eri hankkeessa. Siinä on sellaiset kriteerit, joita olisi hyvä noudattaa tai jotka on nähty sellaisiksi, että mitkä tuottaa hyvää tulosta. Siinä on juuri tärkeitä sellaiset tekijät, että lähdetään sen työnhakijan tarpeista käsin ja kiinnostuksesta käsin ja mahdollisimman pian mennään töihin tai yritetään löytää työpaikka ja tarjotaan sitten tukea sekä työnantajalle että sille työntekijälle myös sen työllistymisen aikana. Ne on sellaisia menestystekijöitä olleet. Sitten miettii ihan tätä muuta

työelämää, vaikka nuoria, niin kesätyöt ovat hirveän tärkeitä. Moni löytää työuran sitä kautta, ja kaikki sellaiset mallit, joissa päästään sinne työpaikalle näyttämään niitä taitoja, ne on minun mielestä hyviä, koska usein se juuri voi olla ennakkoluulo, vaikka osatyökykyistä henkilöä kohtaan, ja tullaan tutuiksi, niin sitten opitaan se, mitä toinen osaa ja se tarjoaa sen mahdollisuuden sitten pysyvämpään työllistymiseen.

Matti Hietala [00:24:58]: Ja näihin tällaiseen kykyjensä näyttämiseenhan esimerkiksi sopii hyvin juuri tämä työkokeilu ja palkkatuki, joista sitten esimerkiksi meiltä TE-toimiston puolelta saa lisätietoa ottamalla yhteyttä. Mitäs he sitten mainitsit tuossa aikaisemmin IPS-hankkeen vai mallin, miksi tätä pitäisi kutsua? Mistäs tässä on kyse?

Ville Grönberg [00:25:22]: No se liittyy juuri tähän laatuperusteiseen työhönvalmennukseen, josta mainitsin. Eli se on niin kuin Yhdysvalloissa kehitetty malli, jota on hyödynnetty erityisesti niin kuin mielenterveyskuntoutujien työllistymisessä, mutta voi hyödyntää muutenkin. Ja siinä on niin kuin tarkkaan ohjeistettu se, että miten kannattaa toimia. Ja nyt tässä IPS-hankkeessa, jota THL koordinoi, on käynnissä pilotteja, jotka toimivat osana psykiatrista sairaanhoitoa. Sinne on otettu se työllistymisen näkökulma mukaan. Että pyritään aktiivisesti ihmisiä ohjaamaan töihin, jos heillä on siihen kiinnostusta. Ja toisessa hankkeessa on sitten sosiaalihuollon näkökulma, että osaksi sosiaalihuollon palveluita otettu sitä työllistymisen näkökulmaa mukaan. Ja näissä hankkeissa yhteensä nyt on ollut muutaman vuoden aikana noin 1500 asiakasta, ja se työllistymisen prosentti on yli 40, joka on tosi huikea, koska siellä on vaikka psykoosia sairastavia henkilöitä ja on tällä tuella sitten onnistuneet pääsemään töihin. Toki siitä työstä osa on osa-aikaista työtä, mutta kaikki se on kotiin päin kuitenkin.

Matti Hietala [00:26:32]: Kuulostaa ihan niin kuin myös tällaiselle maallikolle, joka itse on tässä asiassa niin kyllä todella vaikuttavalta, vaikuttavalta tuo, että kovat, kovat tulokset siinä.

Ville Grönberg [00:26:45]: Kyllä.

Matti Hietala [00:26:46]: Joo, ja sama jäi itse asiassa mainitsematta vielä äsken liittyen tuohon palkkatukeen, etenkin yksityiselle sektorille suunnattu palkkatuki, niin sehän on myös vaikuttavaa, sitten myös tämän työnhakijan, työntekijän kannalta, että hän jatkossakin saa sitten töitä.

Ville Grönberg [00:27:00]: Kyllä.

Matti Hietala [00:27:02]: Erittäin mielenkiintoista asiaa, kiitos paljon vierailusta Ville Grönberg.

Ville Grönberg [00:27:07]: Kiitoksia kutsusta ja hyvää jatkoa.

Matti Hietala [00:27:16]: Lopuksi kuulemme vielä aivan uudesta osatyökykyisten työllistämiseen perustetusta osakeyhtiöstä, nimittäin Työkanava Oy:stä. Miten työkanava palvelee osatyökykyisiä ja miten sen kautta voi löytää työpaikan? Tästä meille kertoo työkykykoordinaattorimme Eeva. Tällainen uusi Työkanava Oy on aloittanut toimintansa viime syksynä, eli syksyllä 2022. Eeva, mikä tämä työkanava on?

Eeva Åkerberg [00:27:47]: Joo, eli Työkanava Oy on valtion erityistehtäväyhtiö. Ruotsissa on toiminut vastaavanlainen Samhall jo 40 vuotta, ja Ruotsissa tämä Samhall on työllistänyt 25000 ihmistä kaiken kaikkiaan. Nyt Suomeen on tosiaan saatu samanlainen malli, eli Työkanava pyrkii työllistämään kaikista heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevia osatyökykyisiä työnhakijoita.

Matti Hietala [00:28:15]: No, miten sitten tämä Työkanava ihan käytännössä toimii?

Eeva Åkerberg [00:28:18]: Joo, eli Työkanava toimii vähän niin kuin henkilöstövuokrausyrityksen tavoin, se on tosiaan valtion yhtiö, eli sitä ei ketkään yksityiset yrityksen omistajat pyöritä, vaan Suomen valtio pyörittää sitä, ja Työkanava saa työntekijöitä meiltä TE-toimistosta. Eli heidän ideana on se, että he välittävät työnhakijoina olevia työttömiä työnhakijoita eri lopputyönantajille sitten työsuoritteita tekemään, eli siellä voi olla yksityisiä yrityksiä, kuntia, kaikenlaisia säätiöitä sitten Työkanavan omina asiakkaina. Ja se, että henkilö voi sinne työllistyä tuonne Työkanavaan, niin hänen pitää olla työttömänä työnhakijana meillä TE-toimistossa. Tosiaan merkitystä ei ole sillä, että onko esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeellä, eli se mitä etuutta saat, niin se ei vaikuta siihen, että kunhan olet rekisteröitynyt TE-toimiston asiakkaaksi. Ja sitten henkilöllä pitää olla ihan diagnosoitu osatyökykyisyys, eli siellä täytyy olla joku siihen työkykyyn merkittävästi pitkäaikaisesti vaikuttava diagnoosi olemassa. Sitten kolmas kriteeri on viimesijaisuus, joka on hyvin laaja kriteeri ja paljon keskustelua herättänyt, että miten se niin kuin tarkastellaan se kriteeri. Niin siinä ideana on se, että tarkastellaan sitä henkilön kokonaistilannetta ja palveluhistoriaa ja mietitään ehkä tulevaisuuttakin sillä tavalla, että kuinka todennäköistä on, että ihminen vaikka TE-palveluiden avulla tulee työllistymään. Ja sitten tietysti se, mikä korostuu hyvin paljon on se henkilön suostumus ja motivaatio, eli se on se neljäs kriteeri siinä, että täytyy olla motivoitunut niistä työkyvyn haasteista huolimatta työllistymään ja tietysti suostunut

myös sinne Työkanavaan menemään töihin, että tänne ei ketään pakoteta. Tämä perustuu vain ja ainoastaan siihen, että ihminen itse haluaa niistä työkykyhaasteista huolimatta vielä työllistyä.

Matti Hietala [00:30:06]: Kuulostaa näin maallikolle aika hyvältä mahdollisuudelta ainakin. Kannattaako henkilön itsensä, kun on sitten tapaamassa sitä meidän TE-toimiston asiantuntijaa ja keskustellaan eri vaihtoehtoista, niin kannattaako henkilön itsensä tuoda esiin, että voisiko tänne päästä mukaan vai tunnistaako meidän asiantuntijat aina, että nyt tässä on hyvä henkilö tänne Työkanavaan?

Eeva Åkerberg [00:30:31]: Sekä että, ei toki aina tunnista, että kannattaa... Siis pyritään tunnistamaan ja tarjoamaan kaikille sitä, ketkä on kriteerit täyttäviä ihmisiä, niin pyritään tarjoamaan tällaista mahdollisuutta, että tässä tehdään soveltuvuuden arvio meillä TE-toimistossa, mutta jokainen voi itse myös tutustua tähän netissä, ihan Työkanavalla, työkanava.fi on nettisivut ja voi siihen toimintaperiaatteeseen tarkemmin tutustua ja kannattaa ehdottomasti ottaa puheeksi siellä omaa asiointia suorittaessa siellä TE-toimistossa sen vastuuhenkilön kanssa, että on kiinnostunut tällaisesta ja kysyä lisätietoja myös sitä kautta. Tämähän on tosi turvallinen tapa kokeilla sitä työntekoa myöskin, että se on hyvin helppo ja matalan kynnyksen juttu.

Matti Hietala [00:31:18]: No, miksi osatyökykyisen työnhakijan kannattaisi innostua tästä uudesta työkanavasta?

Eeva Åkerberg [00:31:23]: Eli, kuten äsken sanoin, tämä on turvallinen tapa lähteä kokeilemaan sitä työntekoa. Siinä on otettu huomioon se osatyökykyisyys lähtökohtaisesti, eli työ on valmiiksi jo muokattua niin, että osatyökykyinen pystyy siitä työstä selviytymään. Tämä on turvallista myös siltä kannalta, että tästä ei aiheudu mitään työvoimapoliittisia seuraamuksia, mikäli henkilö kieltäytyy työstä. Eli hänelle tarjotaan jotain työtä, joka on sijainniltaan tai työn luonteeltaan sellaista, että hän ei halua edes lähteä kokeilemaan sitä työtä, niin hän saa siitä kieltäytyä ja ei tule seuraamuksia työttömyysetuuden suhteen. Ja juuri se, että tässä on myöskin tuki, eli ihmistä ei laiteta yksin sinne työpaikalle, eli Työkanavassa on vastuuhenkilöt, jotka huolehtivat siitä, että se työsuorite siellä lopputyönantajalla tulee tehtyä, ja he myös tukevat sitä työnantajaa siinä. Eli tavallaan hyvin matalan kynnyksen helppo mahdollisuus päästä kokeilemaan sitä työllistymistä sinne avoimille työmarkkinoille. Ja ei ainakaan mitään haittaa pitäisi olla tästä kenellekään, että päinvastoin. Ja se myöskin, että Työkanava ei pyri tekemään mitään suurta bisnestä tai voittoa tällä, että tässä on puhtaasti keskiössä vaan ja ainoastaan se, että osatyökykyinen henkilö pääsee työllistymään, niin se on tässä se kultainen lanka.

Matti Hietala [00:32:43]: Miten kannustaisitte osatyökykyistä työnhakijaa suuntaan kohti töitä, jos ei sellaista tällä hetkellä ole?

Susanna Soikkeli [00:32:52]: Kannattaa tietysti miettiä ihan sieltä oman toimeentulon kannalta ja totta kai se elämänlaatu. THL:n Ville Grönberg toikin hyvin esille niitä, että onhan se ihan kiva, että siellä taskun pohjalla on pikkuisen sitä ylimääräistä, jolla voi itseänsä ehkä vähän hemmotella. Ja tietenkin sitten, jos ajattelee niin pitkälle, että eläkekertymää ynnä muuta. Ja tietysti se työyhteisö. Työyhteisöhän on meille kaikille ihan hirveän tärkeä. On joku paikka, jonne mennään. Niin kuin Eeva sanoi, että joskus aamulla saattaa vähän harmittaa, että pitääkö sinne taas lähteä. Mutta kyllähän se työelämä loppujen lopuksi on meille kaikille sopivalla tavalla järjesteltynä varmasti ihan positiivinen juttu. Ei ehkä siinä akuutissa tilanteessa, mutta sitten pidemmällä tähtäimellä.

Eeva Åkerberg [00:33:39]: Joo, ja jotenkin kannustaisin ihmisiä muistamaan, että vaikka me olemme viranomaisia TE-toimistossa, niin kuitenkin se, että meillä nämä työkykyasiat ovat sellaisia, mitä yhä enemmän nostetaan meidänkin toiminnassa esiin. Ja inhimillisyys siinä huomioidaan ja ymmärretään näitä asioita. Että ei ole ajatus se, että kaikki suoraan vain töihin ja nopeasti työllistymään, vaan pyritään löytämään niitä apuja siihen. Siksi kannustan, se on tosi tärkeää, että avaa sitä omaa tilannetta kuitenkin sen verran, että me pystymme auttamaan eteenpäin. Että jos ei meille kerro mitään, niin sittenhän me emme pysty auttamaan. Mutta avaa tilannettaan, niin päästään yhdessä eteenpäin niiden asioiden kanssa.

Matti Hietala [00:34:19]: Kiitos paljon haastattelusta Susanna Soikkeli ja Eeva Åkerberg.

Susanna Soikkeli [00:34:23]: Kiitos Matti.

Eeva Åkerberg [00:34:23]: Kiitos.

Loppujuonto [00:34:27]: Kiitos kun kuuntelit. Lisää podcasteja ja blogeja osoitteessa [työtänäkyvissä.fi](http://työtänäkyvissä.fi).

[äänite päättyy]