



## Lapin TE-toimisto

Työkykykoordinaattori

Johanna Sirviö

johanna.sirvio@te-toimisto.fi

## TIIVISTELMÄ

Työtä, tietoa, työkykyä -TE-palvelupilotti on osa hallituksen Työkykyohjelmaa, joka keskittyy osatyökykyisten työllisyyden edistämiseen. Työkykyohjelmaa toteuttaa työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa vuosina 2019–2023.

### 1. Työtä, tietoa, työkykyä -TE-palvelupilotti

*"Osatyökykyiset on hyvä ja potentti ryhmä ja nyt sain sen ymmärryksen, että mitä tämä osatyökykyisyys tarkoittaa ja niikö juuri työnantajan kannalta." Osaavaa rekrytointia -palveluun osallistunut yrittäjä*

Työnantajien kiinnostus osatyökykyisten rekrytointia kohtaan näyttäyty myönteisenä. Monella toimialalla valitseva työvoiman saatavuuden haaste saa työnantajat kiinnostumaan räätälöidymmistä rekrytoinnin vaihtoehdoista. Moni työnantaja on kiinnostunut osatyökykyisten rekrytoinnista myös työyhteisön monimuotoisuuden kehittämisen ja vastuullisuuden sekä arvojen pohjalta. Monesti konkreettinen rekrytointi ja työn räätälöinti pysähtyy kuitenkin siihen, ettei työnantajalla ole tarpeeksi tietoa tai esimerkkejä osatyökykyisten rekrytointiin, palveluihin ja työn räätälöintiin liittyen.

### 2. Keskeiset tavoitteet

Pilotin keskeiseksi tavoitteeksi asetettiin työnantajien tiedon vahvistuminen osatyökykyisten työvoimapotentialista, työtehtävien pilkkomisesta ja räätälöinnistä sekä rekrytointia tukevista palveluista. Tavoite pilkottiin osatavoitteiksi, jotka olivat palveluhankinnan tueksi saatava ymmärrys työnantajien käsityksistä osatyökykyisten rekrytointiin liittyen, työnantajien tavoittaminen teeman äärelle, työnantajien rekrytointi- ja työkykytiedon vahvistuminen sekä palvelutarpeisiin liittyvä jatkokontaktointi.

### 3. Keskeiset tulokset

Lapin alueen pilotissa toteutettiin yhteistyökumppaneiden kanssa tiedonkeruuta työnantajien näkemyksistä osatyökykyisten työvoimapotentialiaa kohtaan. Tiedonkeruun yhteydessä tavoitettiin 221 työnantajaa vastamaan kyselyyn osatyökykyisten työvoimapotentialista. Tiedonkeruun tulos kertoo myönteisestä suhtautumisesta teemaan, mutta samalla myös konkreettisen tiedon ja esimerkkien tarpeesta osatyökykyisyyteen liittyen. Osatyökykyisyyden käsite ja konkretia koettiin myös laajaksi ja haasteelliseksi ymmärtää mitä sillä tarkoitetaan. Työnantajien näkemysten pohjalta TE-palvelupilotissa rakennettiin Osaavaa rekrytointia -palvelu, joka toimi väli-teenä työnantajille saada tietoa, esimerkkejä ja ratkaisuvaihtoehtoja osatyökykyisten rekrytointiin sekä ohjauksellista tukea ja konkretiaa. Palveluun ilmoittautui 239 työnantajaa ja palvelun työnantajakohdaisen sparrauksen kävi 196 työnantajaa.

Keskeiset kokemukset palvelusta olivat myönteisiä ja työnantajien myönteinen suhtautuminen osatyökykyisten rekrytointia kohtaan vahvistui. Sparraus perustui työnantajan kohtaamiseen ja tarpeeseen perustuvaan räätälöintiin. TE-palveluiden työnantajapalvelut kontaktoivat palveluun osallistuneita työnantajia ja kohtaamisella saatiin koottua järjestelmään tietoa työnantajista, ketkä ovat kiinnostuneita osatyökykyisten rekrytoinnista, avattua rekrytointiprosesseja, tehtyä työnantajakäyntejä sekä verkoston kanssa yhteistyössä toteutettua työnantajille suunnattuja tapahtumia.



#### 4. Vaikutukset

Osaavaa rekrytointia -palvelun tyyppiset työnantajan tarpeen huomioivat, räätälöitävät ja teemoitellut kokonaisuudet nähtiin hyvänä keinona tuoda työnantajien tietoon osatyökyisten työvoimapotentiaalin näkökulmaa. Työnantajien ymmärrys osatyökyisyydestä oli ennen palvelua pääosin pintapuolista. Tästä syystä uuden tiedon viemisen merkitys korostui merkittävälle osalle osallistujista, josta löytyi hyvin keskustelua osatyökyisyyden tarkemmista sisällöistä ja työtehtävien räätälöinnistä. Osaavaa rekrytointia -palvelu toimi tietyn tyyppisenä yhdistelmänä, jossa yksilöllisesti määrittyvää osatyökyisyyden teemaa tuotiin työnantajille lähelle heidän kielellään ja ns. yritysmaailman näkökulman ja rekrytointi ratkaisujen kautta. Jatkossa lienee syytä tarjota erilaisia näkökulmia yhdistäviä, tarpeeseen kohdentuvia palvelumahdollisuuksia perinteisten valmennusten (työhönvalmennus) ja yritysconsultointien rinnalle. Työnantajalle tarjottavaa sparrausta voidaan tarjota ratkaisuksi, ei pelkästään rekrytoinnin tukemisessa mutta myös osaajatarpeen avaamiseksi ja uusien monimuotoisten vaihtoehtojen ja tukimahdollisuuksien löytämiseksi.

Palvelu kokonaisuudessaan nosti myös TE-toimiston työnantajapalveluissa esiin vahvemmin osatyökyisten työvoimapotentiaalia ja sen roolia yhtenä ratkaisun osana. Tämän toiminnan juurruttamiseen tarvitaan kuitenkin vielä sisäisesti tiimien välistä yhteistyötä ja asian avaamista sekä konkreettisia rekrytoinnin esimerkkejä toiminnan avaamiseksi. Asiaa on pidettävä keskustelussa ja esillä sekä työnantajille että TE-palveluissa ja verkostoissa.

#### 5. Johtopäätökset

TE-palvelupilotin myötä rakennettiin toimintaa työnantajan sparraajasta, ohjaajasta, joka taitaa työnantajakentän kielen ja on tuomassa teematietoa ja ratkaisuvaihtoehtoja työnantajan tarpeeseen. Sparraaja on työnantajan tarpeita tunnustava ja niihin vaihtoehtoisia ratkaisuja rakentava. Sparraaja on myös linkki alueen työnantaja- ja yrityspalveluihin ja tuo tietoa taloudellisista tukimahdollisuuksista. Ennen kaikkea sparraaja, ohjaaja on teematiedon tarjoaja, joka voi kasvattaa työnantajan ymmärrystä osatyökyisyyttä kohtaan ja luoda pohjaa tarvepohjaisille rekrytoinnin ratkaisuille.

Työnantajalle tarjottavaa teemakohtaista rekrytoinnin sparrausta ja vierellä kulkijuutta voitaisiin hyödyntää jatkossa yhtenä ratkaisuna 1) tunnistaa työnantajia, ketkä voivat räätälöidä ja pilkkoa tehtäväkokonaisuuksiaan 2) tarjota työnantajalle tuki työn räätälöintiin ja palveluiden (esim. palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki) soveltamiseen ratkaisun löytymiseksi 3) tarjota työnantajalle rekrytointiosaamista 4) pohjustaa työntekemisen ratkaisujen löytymistä ja 5) madaltaa kynnystä osatyökyiselle työn hakemiseksi. Teema kohtainen sparraaminen olisi myös skaalattavissa eri teemoihin mistä työnantajille tarjotaan vahvemmin tietoa, ymmärrystä ja ratkaisuvaihtoehtoja työvoiman saamiseksi. Sparraajilla, vierellä kulkijoilla, valmentajilla on oltava osaamista sekä osatyökyisyydestä ja monimuotoisuudesta mutta vahvasti myös työnantajan näkökulmasta, johon keskeisesti liittyy talouden, markkinoinnin, henkilöstöressurssien, yrityksen kehittämisen ja vähintäänkin alueellisen ja kansallisen markkinan tunteminen.

On kokonaisvaltaisesti jatkokehittettävä sekä työnantajille tarjottavaa teemoiteltua palvelua, vierellä kulkijuutta, mutta myös TE-palveluiden organisaation sisällä tehtävää konkreettista työnvälitystyötä. Tavoitteeksi on jatkosakin asetettava se, että osatyökyisten työvoimapotentiaali nähdään aidosti yhtenä rekrytointihaasteiden ratkaisuna ja että työnantajille tarjotaan näitä ratkaisuja aktiivisesti. Osatyökyisten työvoimapotentiaali vaatii jatkuvaa ja monella tasolla tapahtuvaa näkyväksi tekemistä ja keskustelua. Tiedosta kasvaa ymmärrys, ymmärrys voi johtaa tekoihin. Tieto luo välineitä ja mahdollisuuksia, siihen miten työnantaja pystyy omaa toimintaa toteuttamaan niin, että osatyökyisiä voidaan nähdä ratkaisuna. Kuten henkilöasiakkaat, myös työnantajat tarvitsevat rekrytoinnin ja arjen työnsä äärelle nykytyömarkkinoilla vierellä kulkijaa ja sparraajaa. Lisäksi osatyökyisten työvoimapotentiaalin esillä pitäminen vaatii palvelujärjestelmän yhdessä tekemistä ja tekemiseen sitoutunutta verkostoa.