

Välityömarkkinat ja työnantajayhteistyön kehittäminen

Keski-Suomi/Jyväskylä 10.2.2015

Vates 
säätiö

Petri Puroaho

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



Tilaisuuden tavoite

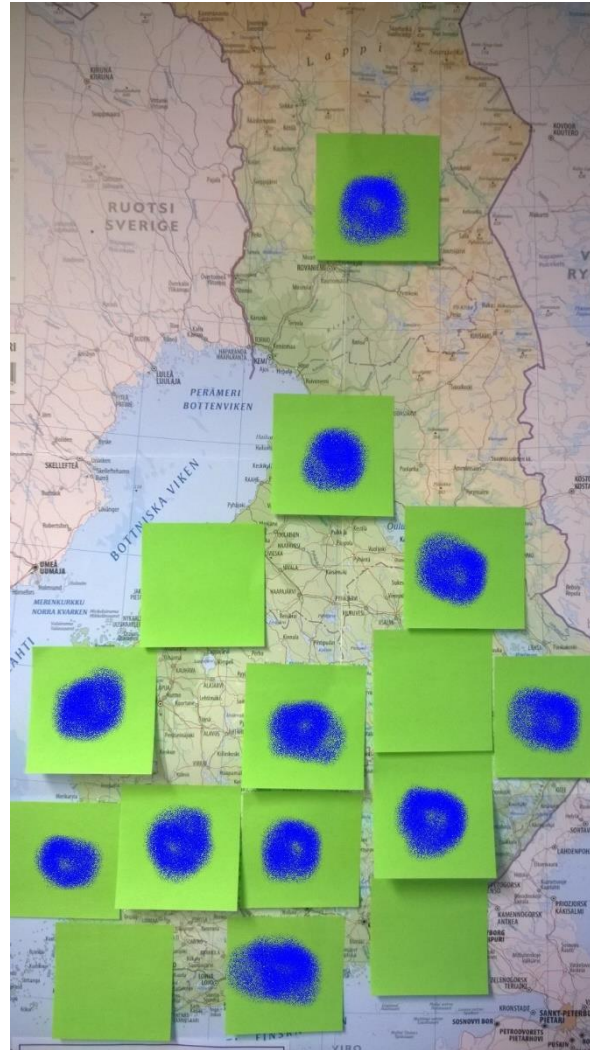
- Vahvistaa Keski-Suomen välityömarkkinatoimijoiden tietoa
 - työllistämisen tukimuodoista
 - teemana olevan kohderyhmän asiakkaiden ohjauksesta kohti avoimia työmarkkinoita
 - asioista mitä tulee huomioida työnantajayhteistyössä
- Päivän aikana pidetään teemaan liittyvät alustukset, avataan ja herätellään yhteisiä keskusteluja

Keski-Suomen tilaisuuden tilaajan toiveet?

- Avata työmarkkinoille ohjaamisen haasteita
- Keskustelua, kenelle työllistyminen on mahdollinen
- Työkaluja asiakkaan motivointiin
- Työkaluja työnantajien kontaktointiin
- Työkaluja markkinointiin
- Case-esimerkkejä
- Miten työnantajayhteistyötä tehdään tällä hetkellä
 - missä onnistutaan ja missä ei, sekä kuka sitä tekee ja miten sitä voisi kehittää
- Mahdollisuus kehittää omaa osaamista

Materiaalien lähteet: ELY-alueittain

- Etelä-Pohjanmaa
- Etelä-Savo
- Häme
- Itä-Uusimaa
- Kainuu
- Keski-Suomi
- Lappi
- Pirkanmaa
- Pohjois-Karjala
- Pohjois-Pohjanmaa
- Satakunta
- Uusimaa
- Valtakunnallinen



Päivän ohjelma = 4,5h

9-9.30 Aamukahvit

9.30–12

- Vates-säätiön ja Välityömarkkinat osana työelämää –projektin lyhyet esittelyt
- Ennakkoilmoittautumiskyselyn havainnot
- Työllistämisen haasteet ja asiakkaiden ohjaaminen avoimille työmarkkinoille
- Työllistämisen tukimuodot ja työnantajien tarpeet

12–13 Lounas (omakustanteinen)

13–14.45

- Yhteistyö työnantajien ja yritysten kanssa ja mitä tulee huomioida
- Yhteiset keskustelut ja yhteiset suuntaviivat

14.45–15 Yhteenveto ja palautteet

Taustani

- Sosiaaliohjaaja, yhteiskuntatieteiden maisteri ja kouluttaja
- Pohjanmaa – Häme – Keski-Suomi – Uusimaa - Suomi
- Työn kohteeni ovat olleet:
 - CCUSA: opiskelijoiden työllistyminen
 - TE-TOIMISTO: työnvälitys ja TE-palvelut
 - SPR: yksilö- ja työhönvalmennus pitkäaikaistyöttömille
 - HKI YLIOPISTO: työpajojen kehittämistyö ja työllistymisen polut
 - TPY: maahanmuuttajien valmennus työpajoilla ja työllistyminen
 - VATES-SÄÄTIÖ: vammaisten ja osatyökykyisten työllistyminen
- Kokemusta verkostotyöstä, työllistymisen edistämisestä, valtakunnallisesta kehittämisestä ja välityömarkkinoista
- Keski-Suomen kokemus: 15v. asumista, ohjaajana sosiaali- ja terveystalouden tehtävissä, TE-toimiston työvoimaneuvoja JKL:ssä, työhönvalmentaja Keski-Suomessa (JKL, ex-mlk, Äänekoski, Viitasaari ja Saarijärvi)

Vates-säätiön ja Välityömarkkinat osana työelämää - projektin lyhyet esittelyt

Vates 
säätiö

Petri Puroaho

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



Vates-säätiö (1993 -)



- **Asiantuntijaorganisaatio**, joka toimii vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten yhdenvertaiseksi työllistymiseksi.
- **Toimii asiantuntijana ja tekee vaikuttamistyötä**, mm. Työelämä 2020 – hanke, Teos-työryhmä, Osatyökykyiset työssä –toimintaohjelma, työpankkikokeilu ja projektien ohjausryhmät.
- **Kehittää työllistymismenetelmiä**, toimii sidosryhmien projekteissa, vetää kehittämisryhmiä ja tekee selvityksiä.

Vates-säätiö (1993 -)



- **Ylläpitää Kyvyt käyttöön –verkostoa** (850 jäsentä, yli 700 yhteisöä).
- **Tarjoaa koulutusta, tiedotusta ja edistää kansainvälistä tietojenvaihtoa.**
- **Vates-säätiö tutkii sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden**
 - toimintaa ja toimintatapoja
 - toimintaympäristöä
 - toiminnan vaikuttavuutta
 - työllistymismahdollisuuksia, kannustimia ja esteitä
 - mielipiteitä ja odotuksia

Työelämä 2020 -hanke



Suomen hallituksen yksi kärkihanke, jonka tavoitteena on, että Suomessa on Euroopan paras työelämä vuonna 2020.

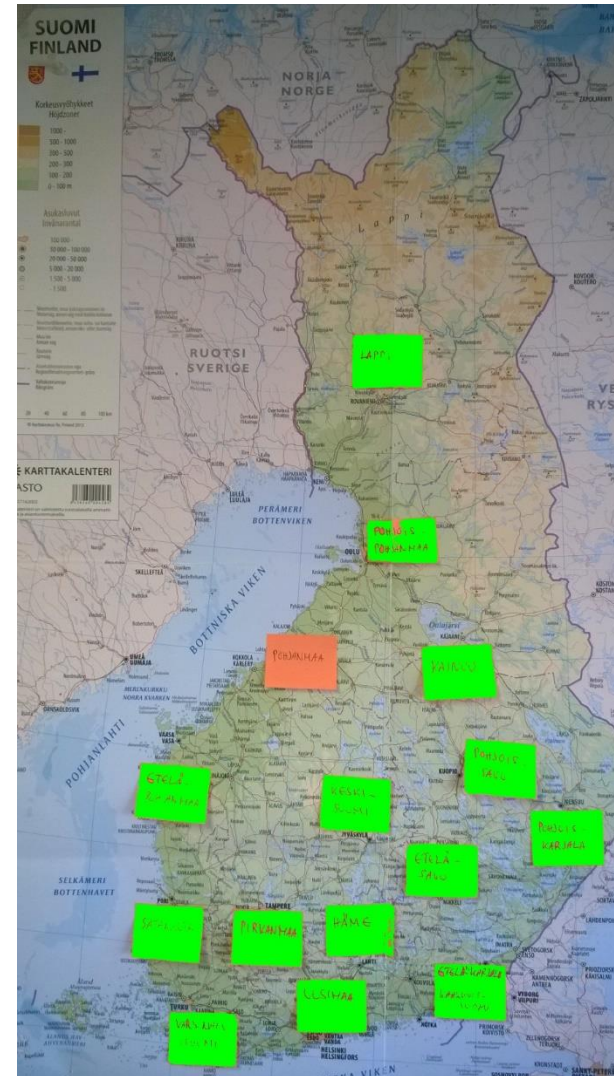
Se saavutetaan

- synnyttämällä luottamusta ja yhteistyötä
- edistämällä työhyvinvointia ja terveyttä
- hyödyntämällä osaavan työvoiman taitoja sekä
- kehittämällä innovointia ja tuottavuutta

Vates-säätiö on yksi Työelämä 2020 –hankkeen ydintoimijoista. Välityömarkkinat osana työelämää –projekti (2014-2015) tukee tämän hankkeen tavoitteita.

Välityömarkkinat osana työelämää –projekti

1. edistää kohderyhmän työllisyyttä
2. kehittää työelämän monimuotoisuutta
3. lisätä alueellisten työmarkkinoiden tietoisuutta kohderyhmän työvoimapotentialista
4. lisätä tietoisuutta olemassa olevista työllistämisen tukimuodoista
5. järjestää alueellisia tiedotus- ja vuorovaikutustilaisuuksia 15 ELY-alueella
6. kehittää asioita alueellisten tarpeiden mukaan



Ennakoilmoittautumiskyselyn havainnot

Vates 
säätiö

Petri Puroaho

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



Ennakkoilmoittautumiskyselyn havainnot

- Kuuluuko tehtävänkuvaasi työnantaja / yritys yhteistyö?

KAIKKIEN

osallistujien tehtävään kuuluu
työnantaja/yritys yhteistyö

Ennakoilmoittautumiskyselyn havainnot

- Millaista työnantaja/yrittäisyhteistyötä sinä tai organisaatiosi tekee tällä hetkellä?
 - Työssäoppimisjaksojen, työkokeilu-, harjoittelu-, oppisopimus- tai työpaikkojen tiedusteleminen ja etsiminen
 - Edelleen sijoitettuja työntekijöitä, työvoiman välitys ja asiakkaiden työllistäminen
 - Asiakaskohtaisiin tarpeisiin (ja lähtökohtiin) liittyvää yhteistyötä
 - Valmennetaan työntekijän tarpeisiin asiakkaita
 - Kartoitetaan alueellisia yrittäjiä ja etsitään työnantajia työnhakijoille
 - Annetaan tietoa palkkatuetusta työllistämisestä ja säännöllistä tukea niistä
 - Sijoitetaan työttömiä yrityksiin ja kuntaan sekä siirtosopimukset
 - Selvitetään millaista tukea työnantajat tarvitsevat
 - Vierailuja eri yrityksiin, yhteistyötä järjestötyönantajien ja yrittäjäyhdistysten kanssa

Ennakoilmoittautumiskyselyn havainnot

- Minkä uuden työnantajan kanssa sinä tai organisaatiosi haluaisitte luoda yhteistyötä?
 - Keskimaa, Kesko, toimistotyöt, kahvilat
 - Nuorisoala, nuorten työpajatoiminta, 3 sektori ja järjestöt
 - ELY-keskus, TE-toimisto, Jyväskylän kaupunki
 - Laukaalaiset, Kuhmolaiset ja Konneveden yritykset sekä Mikeva Oy, palvelualan yritykset, kiinteistöhuolto ja puhtaanapito
 - ”Ei vielä tietoa.” ”En osaa sanoa.”
 - ”Teemme laajasti yhteistyötä seutukunnan eri sektoreilla toimivien työnantajien kanssa.”
 - ”Nyt minulla on yhteistyökuvio työnantajien kanssa, en tarvitse uusia.”
 - ”Ei mitään tiettyä, kaikenlaisten.”

Ennakkoilmoittautumiskyselyn havainnot

- Millaista tietoa kaipaavat saavasi tilaisuudessa kehittyäkseen työnantajayhteistyön suhteen?
 - Tietoa palkkatukien muutoksista, niiden käytön mahdollisuudet ja rajoitteet
 - Yleistä tietoa osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuuksista
 - Sopivaa lähestymistapoja ja ajankohtia työnantajan suuntaan
 - Markkinointitaidon kehittäminen
 - Työnantajien tarpeesta monikulttuuriselle koulutukselle
 - Työnantajien odotukset työhönvalmennuksesta
 - Hyväksihavaittuja käytäntöjä työnantajayhteistyöstä
 - Työllistämisen tukimuodoista
 - Lisää tietoa yhteistyökumppaniemme tarpeista
 - Käytännön esimerkkejä

Ennakkoilmoittautumiskyselyn havainnot

- Millaista tietoa kaipaavat saavasi tilaisuudessa kehittyäksesi työnantajayhteistyön suhteen?
 - ”Ideoita yhteistyötapoihin.”
 - ”Mahdollisimman paljon tietoa, käytännön esimerkkejä, joita voi jakaa.”
 - ”Kontaktoinnin käytänteiden ja tapojen yhtenäistäminen sekä miten estetään se, ettei kaikki toimijat ”hyppää” samojen työnantajien parissa peräjälkeen.”
 - ”Kuinka saada työnantajat kiinnostumaan työllistämisestä ja ottamaan vastaan tarjolla olevat tukitoimet!”
 - ”Kaikki mahdollinen työllistämiseen liittyvä.”
 - ”Tietoa siitä, mikä mättää työllistämisessä.”
 - ”Tietoa siitä, millaisia yrityksiä muualla kuin kotikunnassa on.”
 - ”Ei odotuksia.”

Tarkasteltavat kohderyhmät

Vates 
säätiö

Petri Puroaho

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



Tarkasteltavat kohderyhmät:

Vammaisella tarkoitetaan henkilöä, joka tarvitsee erityisiä tukitoimia selviytyäkseen työssä tai työpaikan olosuhteissa (esim. apuvälineitä).

Osatyökyisellä tarkoitetaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään ja halu tämän kyvyn käyttämiseen. Työtä mukauttamalla työkyvyn alentuma ei useinkaan vaikuta työpanokseen.

Kuntoutuja on henkilö, joka saa kuntoutusta, jotta kykenisi suoriutumaan paremmin työelämässä (väliaikainen vaihe).

Tarkasteltavat kohderyhmät:

Pitkäaikaissairaalla tarkoitetaan henkilöä, jonka sairaus vaikuttaa hänen työkykyinsä toistaiseksi.

Vajaakuntoisella (poistunut termi) tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. (7§, 6 mom.)

Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti tai useammassa jaksossa (rinnasteisuus) 12 kuukautta työttömänä työnhakijana. (7§, 5 mom.)

Tarkasteltavat kohderyhmät:

Maahanmuuttajataustaiset henkilöllä tarkoitetaan henkilöä joka on Suomeen muuttanut ulkomaan kansalainen ja aikoo asua maassa pidempään (ei toisen sukupolven maahanmuuttaja).

Vaikeasti työllistyvällä (=heikossa työmarkkina-asemassa olevalla) tarkoitetaan työmarkkinatukeen oikeutettua työtöntä työnhakijaa, joka on saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä tai jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päättynyt työttömyysturvalain 6 luvun 7 tai 9 §:ssä tarkoitetun enimmäisajan johdosta. (7§, 12 mom.)

Tarkasteltavat kohderyhmät:

heikommassa työmarkkina-asemassa –status
ei välttämättä pidä paikkansa läheskään kaikkien
kohderyhmän henkilöiden kohdalla

esim.

vammainen ei välttämättä ole osatyökykyinen

tai

fyysinen vamma ei merkitse automaattisesti
työkyvyttömyyttä

Työllistämisen haasteet ja asiakkaiden ohjaaminen avoimille työmarkkinoille

Vates 
säätiö

Petri Puroaho

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



Työllistymisen haasteet

- Työikäisistä (15-64 v.) 1,9 miljoonalla (55 %) on yksi tai useampi pitkäaikaissairaus tai vamma.
- 18 prosenttia kaikista työikäisistä kokee, että heidän pitkäaikainen terveysongelmansa tai toimintarajoite vaikuttaa työmahdollisuuksiin.
- Työhallinnon asiakkaista vuonna 2013 oli 90 000 henkilöllä työllistymistä vaikeuttava vamma tai sairaus.
- Vammaiset ovat Suomessa harvemmin töissä kuin muualla Euroopassa. Noin 70 000:sta täysin työkykyisestä vammaisesta vain 60 prosentilla on työpaikka.
- Olemme todennäköisesti kaikki osatyökykyisiä jossain vaiheessa elämää jollain tapaa.
- Kohderyhmä tulisi saada näkyvämmäksi TE-toimiston asiakkaiksi.

Työllistymisen haasteet

- Koulutuksen, osaamisen ja työkokemuksen puute sekä elämänhallinnan haasteet.
- Alueellisten työmarkkinoiden ja työllistymistä edistävien palvelujen yhteistyö.
- Osaamisen ja tarpeiden (työntekijä vs. työnantaja) kohtaaminen
- Kohderyhmän työllisyystilanne on usein haastava tai heikko (2-3 kertainen muihin työnhakijoihin nähden).
- Fyysiset esteet (työelämän esteettömyys), työnantajien, työtoverien ja työyhteisöjen tai asiakaskunnan ennakkoluulot ja tiedon puute.
- Kohderyhmän työntekijöillä on mahdollisuudet työntekoon yksilöllisesti räätälöityjen tehtävien, työaikajärjestelyjen ja muiden tukitoimien avulla.
- Tarvitaan lisää tietoa valmentajille, virkailijoille ja työnantajille kohtuullisista mukautuksista ja positiivisesta erityiskohtelusta.

Työllistymisen haasteet

- ”Perustelupaine” (että otetaan tosissaan > ongelma edellä).
- ”Tienraivaajapaine” (joutuu tekemään samalla asennetyötä).
- ”Sankaripaine” (kompensoidaan heikompia osa-alueita > oltava enemmän).
- Kestettävä epävarmuutta, tietämättömyyttä, pelkoja ja ennakkoluuloja.
 - *”Ei meillä sellainen pärjää’-ajattelu on yleistä.”*
- Arkielämän haasteet vievät kaiken energian, eikä työn edistämiseksi jää välttämättä aikaa.
- Ympäristöstä opitut tavat suhtautua työllistymisen mahdollisuuksiin.
 - Vanhemmilta opittu asenne, että työelämä ei kuulu henkilölle. Tästä ajattelutavasta muodostuu eräänlainen ”totuuskäsitys”, jonka purkamiseen menee aikaa. Välityömarkkinatoimijat voivat toimia työelämäkeskustelun avaajana ja ajattelutavan muuttumisen jalkauttajana.
- Rajoitekeskeinen ajattelu (siirtyminen voimavarakeskeisyyteen > osaaminen ja persoona edellä).
- Välityömarkkinoilla: sisääntulon matala kynnyks vs. ulostulon korkeat vaatimukset.

Työllistymisen haasteet

- Työpaikkojen ja työtehtävien löytyminen.
- Paikkakuntien pienen koon vuoksi työpaikkojen tarjonta vähäistä sekä kykyjä ja taitoja vastaavia töitä ”kiven takana” (täsmätyö).
- Osa-aikatyötä perinteisissä ammateissa ei ole riittävästi tarjolla.
- Palkan määrä suhteessa tukiin ja toimeentuloon -osatyökykyisellä vaikeus yhdistää työtulot esim. eläkkeeseen/työttömyysturvaan.
- Yhteiskunnan asenteet – ”vajaakuntoiset ja vammaiset piiloon”, työnantajien asenteet negatiivisia (tapauskohtaista).
- Asiakkaan omat asenteet ja odotukset, erilaiset ennakkoluulot.
- Osatyökykyisen työn arvostus: sitä ei pidetä tarpeeksi tärkeänä.
- Vanhempien epärealistiset odotukset, viranomaisten tietämättömyys sekä heidän epärealistiset odotuksensa.

Työllistymisen haasteet

- Resurssien vähyys järjestelmässämme ei tuota laadukasta palvelua.
- Palvelujärjestelmän ohjaus/neuvonta ei ole sisällytettynä tehtäväkuvaan tarpeeksi selkeästi.
- Aikaa ei ole riittävästi yhteistyön tekemiseksi työnantajien kanssa
- Työkyvyn arviointi on puutteellista sekä asiakkaan kykyjen ja taitojen esille saaminen hankalaa.
- Opastuksen puute työpaikoilla, riittävän tuen ja seurannan takaaminen asiakkaalle ja työyhteisölle, työyhteisön puutteellinen sitoutuminen, ajankäyttö; perehdytysvaihe tärkeä joka vaatii aikaa ja moniammatillista yhteistyötä.
- Osatyökykyisen työllistämisen tukimuodot – ei tiedetä, ei käytetä.

Työllistymisen haasteet

- Kritiikkiä: esimerkiksi osatyökykyiset ja vammaiset kyllä pääsevät periaatteessa työllistymistä tukevien palveluiden piiriin, mutta toimenpiteet heidän työllistymisekseen ovat näennäisiä.
- Useissa tutkimuksissa ja selvityksissä on todettu, että työnantajien tiedon puute on suuri este osatyökykyisen vammaisen tai pitkäaikaissairaana työllistämiseksi.
- Syntymästään tai lapsuudestaan lähtien vammaiset ihmiset saavat helposti kyllä hyvän koulutuksen, mutta työelämäänsä heidänkin polkunsä johtaa vain harvoin.
- Ollikainen (2008) on todennut, että jos työttömät ovat työelämän ja autonomian näkökulmasta yhteiskunnallisissa marginaalissa, vammaiset ja osatyökykyiset ovat marginaalin marginaalissa.

KYSYMYS

Mikä on asiakkaidenne
pääasiallinen
haaste työllistymisessä?

(joku muu kuin työpaikkojen vähyys)

Ohjaaminen työmarkkinoille

- Välityömarkkinat ovat tärkeä osa työelämää ja siellä tehdään arvokasta ja merkityksellistä työtä heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämiseksi.
 - Esimerkkinä ennakkoluulottomammasta työelämästä
- Työelämässä ei edelleenkään hyödynnetä tarpeeksi työnhakijoiden erilaisia taustoja ja monimuotoisuutta voimavarana.
- Työntekijöiden ja työnantajien valmiuksien ja kohtaamisten lisääminen.
- Työllistymistä tukevien palveluiden kartta käyttöön aktiivisemmin työnhakijoille ja työnantajille.
- Oikean tiedon jakaminen työnantajille erilaisista mahdollisuuksista ovat keskeisiä toimia, joilla voidaan vaikuttaa työllistämisen asenteisiin ja halukkuuteen.

Ohjaaminen työmarkkinoille

- Asiakkaan osaamisen kartoittamiseen lisää aikaa
- Työnhakuvalmiuksien vahvistaminen
- Vahvuuksien näkemistä toistettava
- Motivaation ja mahdollisuuksien esiin nostaminen
- Johdateltava mukavuusalueen ulkopuolelle lisää
- Yhteistyötä vahvistaminen välityömarkkinoiden ja yritysten välillä
- Kohderyhmän ihmisten näkyminen työelämässä asetetaan normiksi meille ja tuleville sukupolville.
- Kaikkia tarvitaan ja jokainen osaa jotain
- Otetaan kaikkien kyvyt ja kaikki keinot käyttöön
- Työnantaja/yritysyhteistyötä on vahvistettava

Ohjaaminen työmarkkinoille

- Jotta vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien mahdollisuudet työelämäosallisuuteen olisivat riittävän hyvällä tasolla, keskeisimpiä toimia olisivat:
 - Työkykyyn ja -hyvinvointiin panostaminen
 - Asenteiden muuttaminen ja tietoisuuden kasvaminen koskien kohderyhmän yhdenvertaista kohtelua
 - Sosiaaliturvajärjestelmän kannustinloukkujen purkaminen
 - Työtehtävien räätälöinti sekä johtamisen ja työympäristön kehittäminen
 - Työkykyyn ja -hyvinvointiin tehtävien ja kuntoutuspanostusten investointiluonteisuuden oivaltaminen.
- Tulee tunnistaa ja purkaa asenteelliset, tiedolliset, fyysiset ja rakenteelliset esteet, jotka vaikeuttavat tai estävät kokonaan työllistymisen.

Välityömarkkinat ja työnantajayhteistyön kehittäminen

Vates 
säätiö

Petri Puroaho

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



TEM mietintöjä 30.10.2014

TEM esittää seuraavia suosituksia heikossa työmarkkina-asemassa olevien strategisten palvelukokonaisuuden kehittämiseksi.

- **Kehittämissuositus 1. Työnantajayhteistyön käytäntöjä tulee vahvistaa ja systematisoida**, esimerkiksi ottamalla käyttöön valtakunnallinen toimintamalli suurien työnantaja-asiakkuuksien hoitamiseksi
- **Kehittämissuositus 2. Kumppanuusyhteistyön systemaattisuutta ja tavoitteellisuutta tulee vahvistaa** laatimalla kumppanuusstrategia sekä konkreettiset ja tavoitteelliset yhteistyösopimukset.
- **Kehittämissuositus 3. Työvoima- ja yrityspalvelujen palveluhankinnan kokonaisuus tulee arvioida ja uudistaa** palveluhankinnan organisoinnin, osaamisen ja toimintamallien tasoilla.

Työnantajayhteistyön kehittäminen

Esimerkkejä:

Suunnittelu > valmistelu > työllistyminen

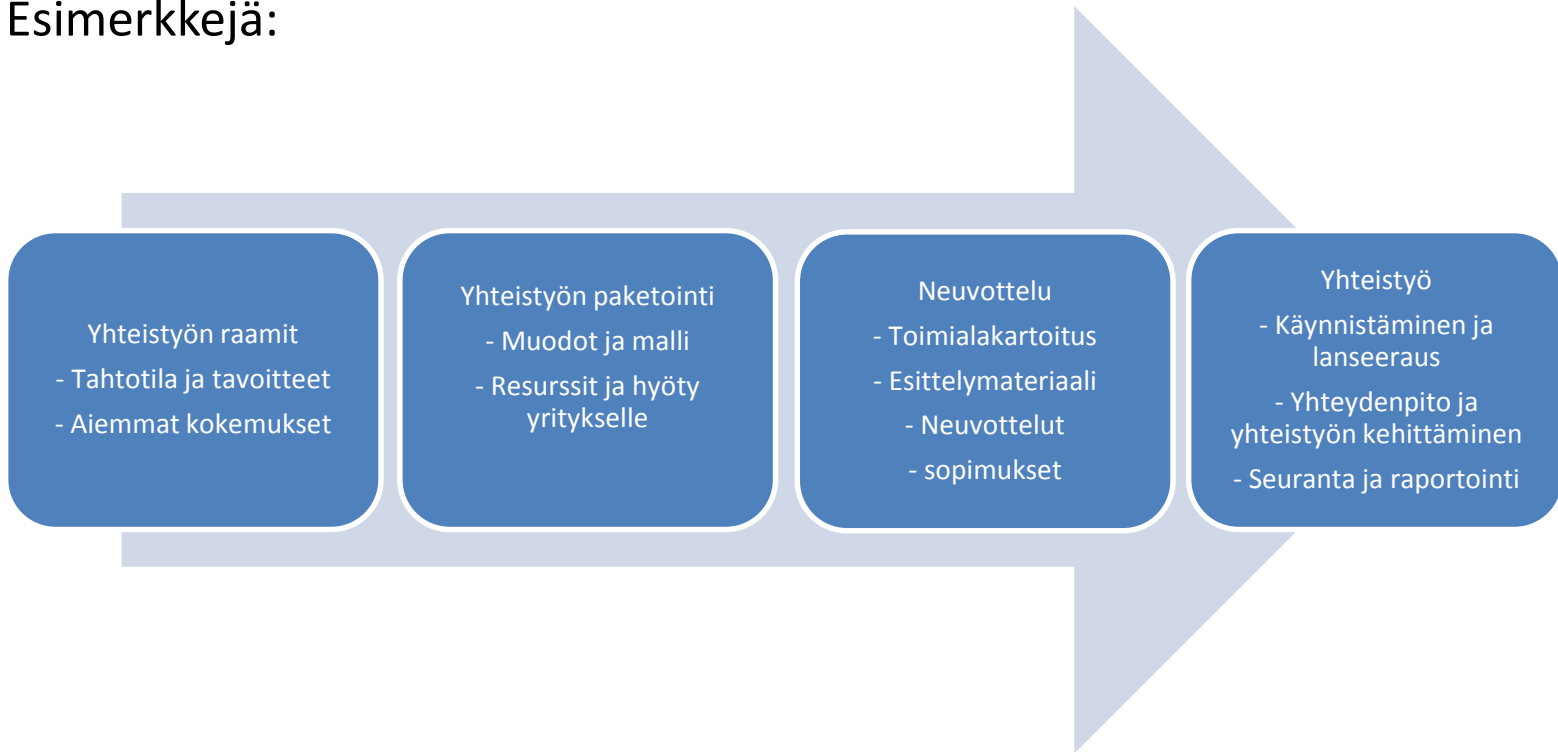
Yhteydenotto > tilanteen kartoitus > sopimukset ja päätökset > työn aloitus

Taustatyö > kontaktointi > neuvottelut > sopimus > huoltaminen

Kontaktointi > tapaaminen > tarjoama > työllistyminen > jälkihoito

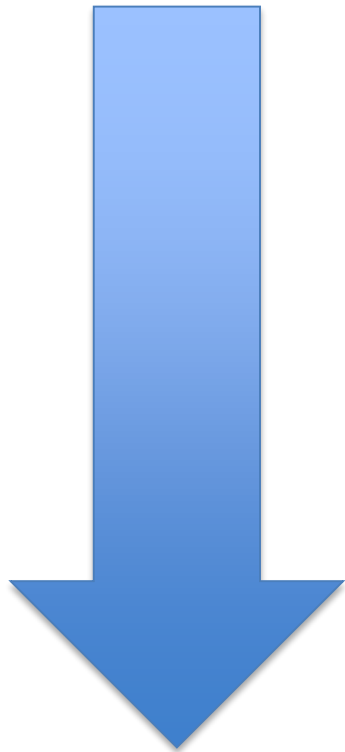
Työnantajayhteistyön kehittäminen

Esimerkkejä:



Taustatyö > yhteydenotto > neuvottelu > yhteistyö

Työnantajayhteistyön kehittäminen

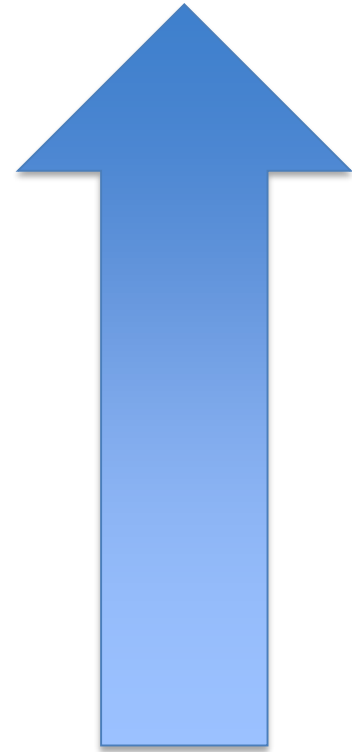


Taustatyö

Yhteydenotto

Neuvottelut

Yhteistyö



Työnantajayhteistyön kehittäminen

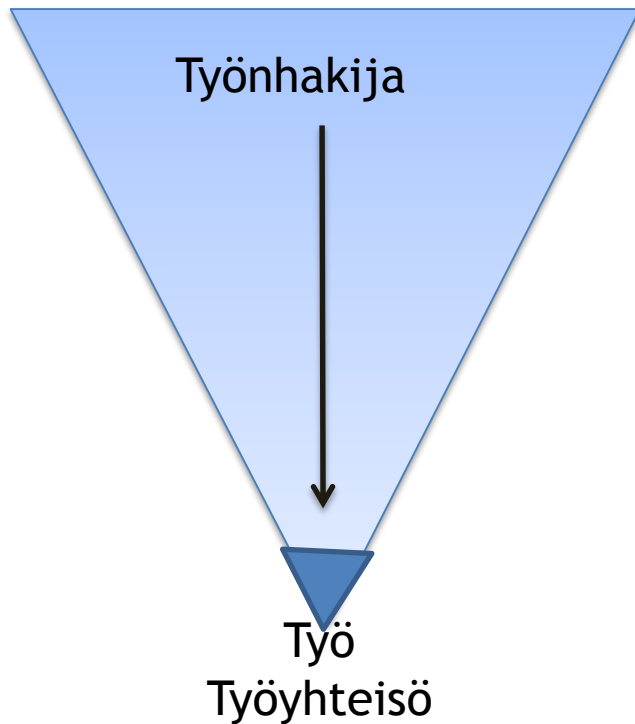
- **Taustatyö**
 - oman organisaation ja työnantajan tavoitteet sekä jaettu arvopohja
 - käytössä olevat tukimuodot
- **Yhteydenotto**
 - tietämättömyys, mielikuvat, näkyvyys ja asenne
 - tietoisuuden lisääminen ja harkinnan vahvistaminen sekä markkinointi
- **Neuvottelut**
 - kiinnostus, osaaminen / kyvykkyys, soveltuvuus ja resurssit sekä työntekijään, työnantajaan ja työyhteisöön liittyvät tekijät sekä kulttuurisidonnaiset tekijät
 - hyödyt yritykselle ja omalle organisaatiolle
- **Yhteistyö**
 - yhteiset suunnitelmat ja aktiivisuus
 - työnantajan palveluohjaus, perehdyttäminen ja kompaktit tukipalvelut

Työnantajayhteistyön kehittäminen

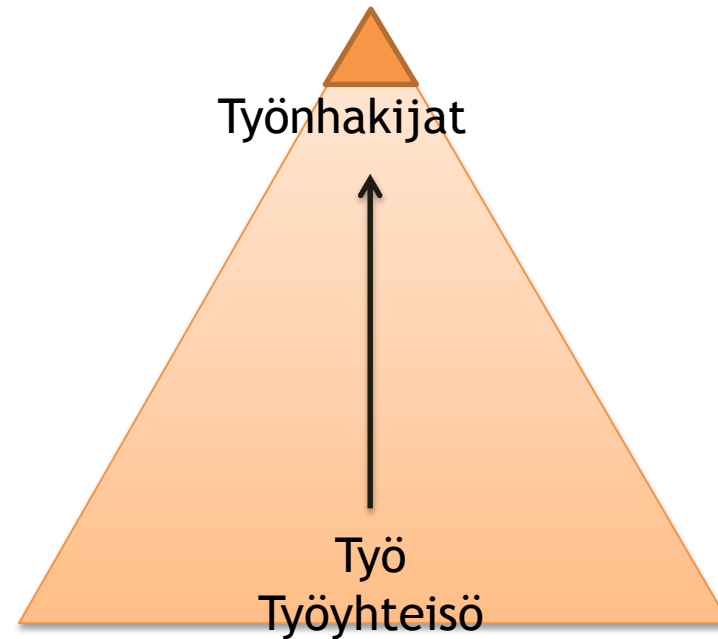
Asiakkaan
tarpeista
lähtien?

Työnantajan
tarpeista
lähtien?

Yksilölähtöisestä työnantajalähtöiseen työvalmennukseen



Yksilölähtöinen valmennus



Työyhteisö- ja työtehtävä lähtöinen valmennus (RATKO)



Työnantajayhteistyön kehittäminen

Useimmin käytetyt markkinointikeinot:

- Käytössä olevien palvelujen tiivis esittely työnantajalle/yritykselle
 - Oman organisaation osaamisen ja palvelujen tietopakettien tarjoaminen työnantajalle/yritykselle
 - Kysymysten esittäminen (viesti) työnantajalle, toivoen kiinnostuksen heräävän
 - Suorat henkilökohtaiset kontaktit yrityksiin ja yritysvierailut
- Kaikilla jalo pyrkimys: tehdä helpoksi yhteistyön aloittaminen ja win-win-ajattelutapa (se mitä tehdään, tulee hyödyntää asiakkaiden lisäksi mukanaolevia tahoja)

KYSYMYS

Mitä markkinointikeinoja organisaationne käyttää pyrkiessään luomaan yritysysteistyötä?

Taustatyö

Vates 
säätiö

Petri Puroaho

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



Taustatyö: työnantajayhteistyön kehittäminen

- Yritysyhteistyön kehittäminen on prosessi – sarjana toimenpiteitä, jotka parhaimmillaan johtavat haluttuun lopputulokseen
- Yhtä oikeaa, kaikille sopivaa yritysyhteistyötapaa ei ole.
- Älä tuijota vain isoja yrityksiä vaan tarkastele monipuolisesti mahdollisuuksia
- Eteneminen vaatii kurinalaisuutta ja aktiivisuutta, myös kelpo annoksen optimismilla höystettynä itsekritiikkiä
- Tavallinen virhe on tarjota yritykselle liikaa. Voi korostaa, että hyödyt ja vastikkeet ovat ehdotuksia, joista kootaan yrityksen ja yhteistyön kokoon sopiva paketti.

Hyvä yritysyhteistyö vaatii

- Huolellista suunnittelua
- Järjestön oman tahtotilan ja resurssien kriittistä arviointia
- Itselle soveltuvimpien yritysyhteistyömuotojen löytämistä
- Asiantuntemusta ja osaamista
- Resursseja ja koko järjestön sitoutumista

Taustatyö: työnantajayhteistyön kehittäminen

- VALMISTELEVAT KYSYMYKSET JA KESKUSTELUT:

- Asenne ja motivaatio yhteistyöhön?
- Yritysyhteistyön tavoitteet?
- Miksi pyrimme yritysyhteistyöhön? > hyöty
- Mitä hyötyä voimme tarjota yrityksille?
- Millaisiin ongelmiin voidaan tarjota ratkaisuja?
- Millaisiin kysymyksiin olemme vastaus?
- Yritysyhteistyön resurssit?
- Millaista yhteistyötä halutaan?
- Yhteistyön käyttötarkoitus?

- VALMISTELEVAT KYSYMYKSET JA KESKUSTELUT:

- Mitä edellytämme yritykseltä?
- Mitä osaamista meillä on yritysyhteistyötä varten?
- Meille sopivat toimialat ja yritykset?
- Onko joitain toimialoja, joiden kanssa emme halua yhteistyötä?
- Millaiset yritykset olisivat toivotuimpia kumppaneita?
- Täytyykö käynnistää ensin pilottihanke yritysyhteistyön kartoittamiseksi?
- Millaisia kontakteja on jo olemassa?

KYSYMYS

Mikä on oman organisaationne
tarjoama
pääasiallinen
lisäarvo yritykselle?

Taustatyö: työnantajayhteistyön kehittäminen

- Miksi?
 - Tavoitellaanko taloudellista tukea vai (rahan tarve ei voi olla ainoa peruste)
 - Haetaanko näkyvyyttä ja verkostoja vai
 - Sisältöyhteistyötä ja vaikuttavuutta vai
 - Vain työpaikkoja?

- Jos ei haeta yritysyhteistyötä, niin miksi?

Taustatyö: työnantajayhteistyön kehittäminen

- MIKSI?

- Tutustuminen toimintaan
- Osaamisen ja asiantuntemuksen tarjoaminen sekä kumppanuus
- Kontaktien ja verkostojen luominen
- Yhteistyön kautta aukeava sidosryhmäverkosto
- Viestintä- ja markkinointiosaamisen hankkiminen
- Uusien kohderyhmien tavoittaminen
- Pitkän tähtäyksen vaikutukset
- Toimintaresurssien lisääminen
- Toiminnan oikeutuksen lisääminen
- Yhteiskunnallisen muutoksen edistäminen tai ongelman vähentäminen
- Asiantuntijuushyödyt ja konsultointi
- Näkyvyysvastikkeellisuus
- Oppiminen

- Miksi?

- Varainhankinta tai raha ja liiketoiminnan kehittäminen
- Myynnin edistäminen
- Henkilöstön työmotivaation kasvu
- Imagon parantaminen
- Maineen ja uskottavuuden vahvistaminen
- Vuorovaikutustaitojen ja johtamisen kehittäminen
- Innovointi ja sosiaalinen investointi
- Tuote- ja palveluinnovaatioiden kehittäminen tai yhteiskehittely tai projektit ja kehittämistoiminta
- Oman toiminnan merkityksellisyyden vahvistaminen
- Uuden liiketoiminnan, tuotteiden tai palvelujen tuottaminen

Taustatyö: työnantajayhteistyön kehittäminen

Yhteinen tavoite

ODOTUKSET: yritykset toimijoilta

- Tunnettuus ja hyvä maine
- Toiminnan tehokkuus ja luotettavuus
- Selkeät yhteistyön periaatteet ja koordinoitu työskentely
- Konkreettisia, mutta ei liian valmiiksi suunniteltuja yhteistyöehdotuksia
- Oman toiminta-alueen asiantuntemus
- Näkyvyyttä yritykselle ja yhteistyölle järjestön viestintäkanavissa
- Että toimija on tutustunut yritykseen etukäteen

Kiinnostus

Resurssit

Kunnioitus

Selkeys

Asiantuntemus

Ammattimaisuus

Näkyvyys

Realistisuus

Hyöty

Maine

ODOTUKSET: toimijat yrityksiltä

- Hyvä maine
- Riittävästi taloudellisia ja muita resursseja yhteistyötä varten
- Sitoutuminen pitkäjänteiseen yhteistyöhön
- Osaamisen ja arvojen kunnioittaminen
- Suhtautuminen tasaveroisena kumppanina
- Ei käytä hyväksi oman kilven kiillottamiseen tai ”pesemiseen”
- Yhteistyö koskettaa yritystä laajasti
- Realistiset odotukset tarjottuihin mahdollisuuksiin

Taustatyö: työnantajayhteistyön kehittäminen

- Miten/keinot?
 - Palaverit ja kokoukset tai keskustelut muidenkin toimijoiden kanssa yhdessä
 - Yhteiset projektit ja hankkeet tai tapahtumayhteistyö, markkinointikampanja, tietoisuus, yrittäjäpäivät
 - Asiantuntija-apu puolin ja toisin, dialogi tai konsultointi
 - Tuote- ja palveluyhteistyö tai lisensiointi tai koulutus- ja tutkimusyhteistyö
 - Mediatyhteistyö, edunvalvonta, lehtijuttu
 - Sponsorointi tai varainhankinta
 - Yrityksen vapaaehtoistoiminta organisaatiossa
 - Yhteinen ohjelma jonkin tavoitteen edistämiseksi tai ongelman poistamiseksi
 - Strategiset kumppanuudet ja yhteistyösopimukset
 - Asiantuntijaaamiaiset, info-iltapäivät, tuote-esittelyt
 - Yrityskummi- ja mentorointitoiminta tai alihankintaa

Taustatyö: työnantajayhteistyön kehittäminen

Yrittäjien kommentteja:

- ”Olisi hyvä, jos ohjaisitte yrittäjiä, jotta ...”
- ”Minulle tämä on uusi ja vieras asia.”
- ”Uusiasia; ei ole ennen tullut vastaan.”
- ”Aihealue on minulle tuntematon.
- ”Asia ei ole omalla kohdallani ajankohtainen.”
- ”Yhteistyö tai työllistäminen täytyy tehdä todella vaivattomaksi työnantajille.”
- ”Mielenkiintoista saada infoa kyseisestä aiheesta.”
- ”Hienoa, että joku kartoittaa tätä asiaa.”
- ”Tärkeällä asialla olette.”
- ”Tervetuloa töihin vaan!”

Taustatyö: työnantajayhteistyön kehittäminen

Merkittävimpiä haasteita/ongelmia yritysysteistyössä:

- Pula resursseista ja osaamisesta
- Oma maine vaatimaton, ei pystytä profiloitumaan yritysten suuntaan kiinnostavana kumppanina
- Oikean yritysysteistyökumppanin löytäminen
- Oikea hinnoittelu ja/tai panos-tuotos –suhde
- Jotkut yritykset pyrkivät hyötymään järjestön maineesta ja ratsastamaan sillä
- Eriävät intressit (esim. raha vs. ”kivaa peeärrää”)
- Yhteistyökumppaneiden löytäminen ja yhteistyön muotoutuminen toimivaksi vaativat aikaa
- Kykenemättömyys mobilisoida omia resursseja
- Sisäiset erimielisyydet organisaatiossa
- Yrityksen epäeettinen toiminta
- Yritykset ja toimijat puhuvat toisilleen osin eri kieltä
- Toimijoiden omat asenteet hidastavat – uusia ajatuksia on vaikea viedä läpi

Taustaa: työllistämisen tukimuodot

Yhteiskunnan tuki ei ole henkilöiden työpanoksen vähättelyä, vaan niillä halutaan turvata yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua yhteiskuntaan ja nostaa nämä ryhmät marginaalista ytimeen. Tukimuotoina on mm.:

- Palkkatuki, oppisopimuskoulutus, siirtymätyö
- Työkokeilu max 12kk (6kk yhdellä työnantajalla)
- Työhönvalmennus (max 50h/vuosi)
 - Rekrytointi, työhön paluu tai työssä pysyminen
 - Tukee työnantajaa ja työntekijää
 - etsii ja räätälöi sopivat työtehtävät yhdessä työnantajan kanssa
 - opettaa työtehtävät
 - avustaa mm. palkan ja sosiaaliturvaetuuksien yhteensovittamisessa
 - perehdyttää työyhteisöä uuden työtoverin tuloon liittyvissä asioissa
 - tukee työllistynyttä työsuhteen solmimisen jälkeenkin
 - on jatkuvasti käytettävissä linkkinä työnantajaan päin.

Taustaa: työllistämisen tukimuodot

- Työolosuhteiden järjestelytuki (4000€)
 - Vamma tai sairaus edellyttää työvälineitä tai kalusteita ja muutostöitä työpaikalla (työnteon kannalta välttämättömiä)
 - tai apua työssä toiselta työntekijältä (määräajaksi)
- Apuvälineet (Kela), joiden tavoitteena on
 - työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien parantaminen ja säilyttäminen
 - parantaa selviytymistä apuvälineillä niissä toiminnoissa, joita sairaus tai vamma välittömästi vaikeuttaa työssä tai opiskelussa
 - apuväline voi olla esim. liikkumisväline työssä tai työmatkalla, näkemisen, kuulemisen, kommunikoinnin ja oppimisen apuväline työssä.
 - palvelu on suunnattu henkilöille, jotka eivät sairauden, vian tai vamman aiheuttaman haitan takia suoriudu työstä ilman haettavaa apuvälinettä tai suoriutuminen ilman apuvälinettä on kohtuuttoman vaikeaa tai rasittavaa.
- Työpankki, sanssi-kortti ja Duuni-kortti

Työllistämisen tukimuodot

Valtakunnallisesti haasteena on se, että työllistämistä helpottavat tuista ei tiedetä tai niitä ei käytetä tarpeeksi.

**Onko organisaatiosi
välittänyt tietoa
työnantajille / yrityksille
työllistämisen tukimuodoista
viimeisen vuoden aikana?**

Yhteydenotto

Vates 
säätiö

Petri Puroaho

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



Yhteydenotto: työnantajayhteistyön kehittäminen

- Tavoitteena on saada työnantaja kiinnostumaan työllistämisestä.
- Usein vaaditaan moninkertainen määrä yrityksiä, jotta saavutetaan omat tavoitteet.
- Markkinointi ja tiedottaminen: yritysten kiinnostuksen herättäminen
- Kehittämiskumppanuus: lisätä ymmärrystä ketkä ja miten yritykset voivat työllistää
- Työllistämisyhteistyö: yritysten tarpeita kartoitetaan ja tavoitteena on huomioida yrityksen tarpeet ja saada asiakkaita töihin
- Yleisperiaatteena on proaktiivinen ja kaksisuuntainen yritysten suoraan kontaktointiin perustuva yhteistyö, jossa tavoitteena on saada työllistämisen tuloksia

Yhteydenotto: työnantajayhteistyön kehittäminen

YHTEYDENOTTO:

- Tavoite: saada tapaaminen työnantajan kanssa
- Sisältö: ensikontakti puhelimella, organisaationsa esittely, asiansa esittäminen, tapaamisen ehdottaminen, tapaamisen vahvistus
- Markkinointiviestintä: ennen soittoa infopaketti (sähköinen/paperi), samanaikainen viittaaminen muuhun mahdolliseen tiedottamiseen, toteuttajaorganisaation tiedottaminen, suosittelut, yrityksen omaehtoisen kontaktoinnin tukeminen
- Muut huomiot: odotusarvon nostattaminen, perustelut ja vastaväitteet sisällölliseen keskusteluun, tavoitteluaika (sopiva), toiminta jos ei tavoita, etukäteen mietitty tapaamisaika ja sen suunnitelma

TAPAUS/CASE: Satakunta

Yhteistyön ja työvoiman tarpeen harkitseminen yrityksellä:

- Ennen tapaamista 1/3 osalla ja tapaamisen aikana 2/3 osalla
- 60 kontaktoitavaa yritystä > 10 onnistunutta työllistymistä

Yhteydenotto: työnantajayhteistyön kehittäminen

Yrityksiä harmittaa ja huolestaa, jos yhteydenottaja:

- ei tunne yritystä, eikä sen toimialaa
- ei osaa esitellä itseään yritykselle
- ei ole pohtinut etukäteen yhteistyön hyötyjä tai muotoja
- ei kuuntele eikä ota huomioon yrityksen toiveita
- ei osaa ennakoida tarvittavaa työmäärää eikä toteuta sovittuja asioita
- ei pidä yhteyttä eikä häntä saa kiinni

Tiedottamista pitää lisätä ja saada se paremmin kohdistumaan yrittäjille.

TAPAUS/CASE: Satakunta

Yrityskartoitus: yhteyttä 202 yrittäjään, joista 48 kieltäytyi kyselystä ja 34 ei tavoitettu

Yhteydenotto: työnantajayhteistyön kehittäminen

TAPPAUS/CASE:

Yrittäjien suhtautuminen esim. vammaisten ja osatyökykyisten työllistämiseen:

- ”Ristiriitaisesti.”
- ”Henkilötason kysymys.”
- ”Ihmisiä me kaikki olemme, mutta yritystoiminta määrittelee mm. millaista työkykyä odotetaan.”
- ”Osittain hyysätään liikaa.”
- ”Bisnestä ei pidä ohjata tukien kautta.”
- ”Yhden hengen yrityksessä työpanos on minimissään 100 %.”
- ”Olemme liian pieni yritys.”

Yhteydenotto: työnantajayhteistyön kehittäminen

TAPAUS/CASE:

Yrittäjien suhtautuminen esim. pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen:

- "Epäluuloisesti."
- "Ahkeralle, ei-valikoivalle on töitä."
- Jos pitkäaikaistyöttömyys johtuu työhaluttomuudesta tai alkoholismista tms, suhtaudun kielteisesti. Jos taas työttömyys ei ole itse aiheutettua tunnen empatiaa henkilöitä kohtaan."
- "Ylivoimainen enemmistö lienee sosiaalisesti tai muista syistä vaikeasti työllistettäviä."
- "Ongelman ratkaisu tulee olemaan haastava."
- "Tekeväille löytyy töitä."
- "Toiset niistä on ok, osa työtä vieroksuvia."
- "Pitkäaikaistyöttömyys osittain omaa saamattomuutta ja laiskuutta muuttaa elämänasenteita ja tapoja."
- "Niiltä puuttuu usein "selkäranka."

Yhteydenotto: työnantajayhteistyön kehittäminen

TAPAUS/CASE:

Yrittäjien suhtautuminen esim. mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen:

- ”Raskas työ, jossa jaksaminen pitää olla kunnossa.”
- ”Huonot kokemukset aiemmin yrityksessä työskennelleestä kuntoutujasta.”
- ”Jos on käytännön soveltuvuus / ammattitaito, psyykkiset ongelmat eivät haittaa.”
- ”Samanlainen ihminen kuin kuka muu tahansa”

TAPAUS/CASE: Onko yritys palkannut neuropsykiatrisen oireyhtymän henkilöitä?

- Kyllä: 3,3%
- Asiasta on keskusteltu, mutta ei ole palkattu 4,1%
- Asiasta ei ole keskusteltu, mutta se kiinnostaa 8,5%
- Asiasta ei ole keskusteltu, eikä se kiinnosta 84,1%

Yhteydenotto: työnantajayhteistyön kehittäminen

TAPAUS/CASE: Satakunta > yhteydenotto jatkossa:

- 41 % yrittäjistä toivoi yhteydenottoa
- 45 % yrittäjistä ei halunnut yhteydenottoa jatkossa
- 10 % yrittäjistä ei osannut sanoa
- 35 % yrittäjistä toivoi henkilökohtaista yhteydenottoa
- 16 % yrittäjistä oli halukas osallistumaan työllistämiseen liittyvään infotilaisuuteen
- 16% yrittäjistä halusi aiheesta pelkästään tietopaketin

TAPAUS/ CASE:

- Takaisin toimeen – kyselyn (2009) tuloksissa: positiivisimmin osatyökykyisten palkkaamiseen suhtautuvat työnantajat, joilla on tietoa osatyökykyisyydestä ja aiempaa kokemusta osatyökykyisistä työntekijöistä. Näiden työnantajien määrä oli kuitenkin alle viidennes kyselyyn osallistuneista työnantajista.

Yhteydenotto: työnantajayhteistyön kehittäminen

- Ihmiset tekevät kauppvoja, eivät organisaatiot
- Harjoittele hissipuhetta
- Osapuolien aikatauluihin ja niiden yhteensovittamiseen tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota.
- Soitto vaihteeseen ja pyytää rekrytointihenkilön tietoa
- Lyhyt suullinen ja/tai kirjallinen kuvaus siitä mitä haluaa
- Soiton jälkeen ehdota henkilökohtaista tapaamista
- Viestintä:
 - Miten ja milloin yritykselle voi viestiä yhteistyöstä?
 - Onko viestit hyväksyttävä etukäteen molemmilla osapuolilla?
 - Muut mahdolliset keskeiset periaatteet yritysyhteistyölle?

Neuvottelut

Vates 
säätiö

Petri Puroaho

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



Neuvottelut: työnantajayhteistyön kehittäminen

- Organisaation oma osaaminen on saatava esiin
- On luotava kuva jonka perusteella yritys valitsee organisaation kumppanikseen
- Luotava tiivis esittelymateriaali, mielellään sähköisessä muodossa, jonka sisältöelementtejä ovat:
 - Omat perustiedot lyhyesti, mieluiten lukujen valossa
 - Organisaation koko ja sen toiminta
 - Keskeiset vetovoimatekijät
 - Lyhyt kuvaus yritys yhteistyön mallista
 - Yritys yhteistyön keskeiset hyödyt yritykselle ja järjestölle
 - Hinnoittelua yleisellä tasolla
 - Kiinnostusta herättäviä kuvia

KYSYMYS

Vastaako organisaationne
esite/tiedote
em. sisältöihin?

Neuvottelut: työnantajayhteistyön kehittäminen

- Jos neuvotteluihin päästään, ollaan jo pitkällä
- Kenen vuoksi liikkeellä? yrityksen tarpeet vai oma asia.
- Selvitä kuinka monta ihmistä yritys haluaa tavata.
- Ensin jutustelua / small-talkia kohti keskusteluja.
- Osoita tarvittaessa hallitsevasi yrityksen perustiedot.
- Huomioi ajankäyttö ja kysymysten järjestys.
- Etsi sopiva hetki oman tavoitteen esittämiselle yritykselle.
- Tunnista hetki, jolloin siirrytään asiaan.
- Älä ole hyökkäävä vaan kuuntele ja vältä ”viisasteluja” (kysy asioita).
- Kerro valmiudestasi avustaa mahdollisissa haastatteluissa.
- Perussääntönä on, että ainakaan kustannuksien näkökulmasta ei ole syytä sulkea esim. vammaisia ja osatyökykyisiä rekrytointiharkintojen ulkopuolelle.
 - Tukioikeudet ja suosittelijat kannattaa olla selvillä haastatteluun mennessä.
 - Työhönvalmennuksesta oli yritysten edustajilla vain vähän tietoa. Osalle yrityksistä koko käsite oli tuntematon.

Neuvottelut: työnantajayhteistyön kehittäminen

- Vetoaminen tarvittaessa sosiaaliseen tai yhteiskuntavastuuseen ovat tyypillisiä syitä kohderyhmän rekrytointiin.
- Mitä suuremmin yritys pystyy liittämään yhteiskuntavastuun ydinliiketoimintaansa, sitä parempia taloudellisia tuloksia vastuullisuus yritykselle tuottaa. Strateginen yritysvastuu on kannattavampaa kuin yrityksen liiketoiminnasta irrallinen hyväntekeväisyys.
- Taloudellisen ja sosiaalisen perustelujen ristiriitatilanteessa ratkaisu tehdään taloudellisten argumenttien perusteella.
- Myös yrityksen työyhteisöllä voi olla vaikutusvaltaa rekrytointipäätöksiä tehtäessä.
- Mieti päätökseen ohjaavia kysymyksiä.
 - Ole valmis vastaamaan kysymykseen: miksi tämä henkilö ei ole töissä?

Neuvottelut: työnantajayhteistyön kehittäminen

- Yksityinen sektorin edustajien vastauksissa korostuu riskinäkökulma ja julkisella sektorilla ajanpuute koetaan suurimmaksi haasteeksi.
- Työntekijään liittyvissä tekijöissä korostuu koulutuksen puute ja vähäinen työkokemus tai työelämäkäyttämisen puute.
- Ne, jotka arvioivat kokemuksesta, pitävät suurimpana haasteena ajanpuutetta opastamisessa sekä vaadittavien tietojen/taitojen/ominaisuuksien puuttumista.
- Mielikuvan perusteella arvioivilla korostui useammin palkkaamisen riski.
- Ne, joilla on kokemusta osatyökykyisyydestä tms. arvioivat näiden henkilötyyppien soveltuvuutta positiivisemmin.

Neuvottelut: työolosuhteiden mukauttaminen

Työolosuhteiden mukauttaminen:

- Tarkoittaa työtehtävien ja työympäristön yhteensovittamista työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien ja edellytysten kanssa.
- Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia työskentelyolosuhteisiin niin, että vammaisen työllistyminen ja työssä pärjääminen olisi mahdollista.
- Työolosuhteiden mukauttamisratkaisuilla ja yksilöllisten tarpeiden huomioimisella voitiin kompensoida henkilöiden erilaisia toimintarajoitteita.
- Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työnantajan taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimenpiteiden toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.
- **Lainsäädäntö: kohtuullisiin mukautuksiin tulossa tarkennuksia.**

Neuvottelut: työolosuhteiden mukauttaminen

Työolosuhteiden mukauttaminen tarkoittaa

- Työaikajärjestelyjä ja joustot
- Lyhennetty työaika
- Työn organisointia
- Työympäristön kehittämistä ja yhteiset tilat
- Apuvälineitä ja teknologiaratkaisuja
- Toisilta saatavaa apua
- työmatkaliikkumisen ratkaisuja
- Työpaikkarakennuksen saavutettavuus
- Henkilökohtainen työpiste

Mitä työolosuhteissa tyypillisesti mukautetaan?

- Työaikajärjestelyt 45 %
- Vaikutusmahdollisuudet työhön 41 %
- Työtehtävät 40 %
- Työpisteen ominaisuudet 40 %
- Avun saaminen työpaikalla 38 %
- Työterveyshuollon esteettömyys 35 %
- Työvälineet, koneet, laitteet 34 %
- Työasennon ylläpitäminen 29 %
- Työmäärä ja työtahti 28 %
- Auton pysäköinti 25 %
- Ääniympäristö 11 %

Neuvottelut: työolosuhteiden mukauttaminen

Työterveyslaitoksen tutkimus (2011):

- Vammaiset ja pitkäaikaissairaat olivat innostuneempia työstään kuin suomalaiset palkansaajat keksimäärin.
- Eniten mukautuksia on tehty työpisteen toimivuuteen.
- Kolmannes työnantajista oli kustantanut mukauttamisratkaisuja.
- Työvoimahallinnon myöntämää työolosuhteiden järjestelytukea oli saanut 6% ja palkkatukea 7%.
- Työolosuhteiden mukauttaminen ja joustava työn organisointi mahdollistavat työskentelyn avoimilla työmarkkinoilla huolimatta toimintakyvyn rajoitteista.

Neuvottelut: työnantajayhteistyön kehittäminen

TAPAUS/CASE: Linnanmäki

- Lasten Päivän Säätiöllä oli halu työllistää erityisryhmiä, mutta omat resurssit eivät siihen riittä ja aiemmat kokeilut eivät ole onnistuneet.
- Tarvittiin koordinoiva taho tuomaan yhteen työnantaja ja työnhakijat.
- Vastuullinen kesäduuni –hankkeen puitteissa yhteys Vamlasiin.
- Järjestettiin rekrytointitilaisuus, jonka perusteella valittiin 10 työntekijää neljään eri työtehtävään.
- Perustettiin yksi uusi työtehtävä, joka oli myös räätälöitävissä joustavammaksi työn sisällön ja työaikojen suhteen.
- Henkilöt sijoittuivat työtehtäviin omien toivomusten, arviointien ja haastattelujen perusteella. Normaali palkka ja työsuhde.
- **Erityisryhmät antoivat esimiehille uudenlaisia positiivisia johtamishaasteita, oppimisen paikkoja ja onnistumisen elämyksiä**

Yhteistyö

Vates 
säätiö

Petri Puroaho

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



Yhteistyö: työnantajan palveluohjaus

Palveluohjauksessa yrittäjiä, työnantajia ja työhönottajia opastetaan, ohjataan ja tuetaan työllistämisen alkuvaiheesta lähtien ja itse asiassa jo ennen varsinaista rekrytointivaihetta. Palveluohjauksen ideana on olla aloitteellista ja proaktiivista toimintaa.

Työpaikan hakuvaihe: tuet, esteettömyys, työolosuhteiden järjestelyt

Työn aloittaminen ja päättäminen: sopimus ja työhönperehdytys

Perehdytys ja työyhteisöön integroituminen: työturvallisuus, ohjaus, ongelmatilanteet

”Tällä mallilla on kaikki edellytykset tulla yhdeksi parhaista eurooppalaisista käytännöistä.”

Yhteistyö: työnantajayhteistyön kehittäminen

Yksittäisen yrityksen näkökulmasta yhteistyö voi tuoda ainakin seuraavia hyötyjä – ja tässä yhteistyöllä tarkoitetaan muuta kuin vastikkeetonta taloudellista tukea:

- Yrityksen työntekijöiden työhyvinvointi ja -motivaatio lisääntyy.
- Yrityksen myönteinen työnantajamielikuva vahvistuu.
- Yritys saavuttaa uusia kohderyhmiä.
- Yritys saa käyttöönsä uudenlaista asiantuntemusta.

KYSYMYS

Mitä uutta
yritykset ovat saaneet
yhteistyöstä kanssanne
tähän mennessä?

Yhteistyö työnantajien ja yritysten kanssa - mitä tulee huomioida?

Vates 
säätiö

Petri Puroaho

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



Alueelliset terveiset: Jykes Oy

- Työnantajilla on pelkoja tuntemattomien palkkaamiseen.
- Työllistämisen tukimuotoja käyttää ne, joille ne ovat tuttuja mutta suurin osa ei tunne tai ne koetaan liian byrokrattiseksi (pelkoja) tai niistä ei olla oikeasti kiinnostuneita (muutosvastarintaa).
- Kysymys ”tuleeko työnhakija tai -tekijä välityömarkkinoilta tai ei?”, ei todennäköisesti ole ensimmäisten joukossa kun yrittäjä miettii rekrytointia.
- Osa yrityksistä kokee toteuttavansa yhteiskuntavastuuta työllistämisen toteutumisen kautta.
- Jos työnantaja kokee toteuttavansa yhteiskuntavastuutaan, niin tässä piilee potentiaalisempi mahdollisuus yritysysteistyön aikaansaamiseksi.
- Keski-Suomessa on valtakunnallisesti maakuntien näkökulmasta toiseksi huonoin työllisyystilanne, joka tarkoittaa että työllistämistukea myönnetään todennäköisesti lähtökohtaisesti vain 500+300pv saaneille.
- Yritykset pakotettuja tutustumaan tähän työainekseen palkkatuki-näkökulmasta.
- Aika moni työnantaja ajattelee edelleen, että pitkäaikaistyöttömän rekrytointi on liian kova riski.
- Työkokeilun avulla on turvallisempaa rekrytoida tai tarjota mahdollisuus.

Alueelliset terveiset: Keski-Suomen kauppakamari

- Tietoisuuden lisääminen eri tukimuodoista (kannustimista) on varmasti hyväksi yrityksille.
- Mahdollisuuksiakin löytyy varmasti enemmän, jos kerrotaan kannustimista.
- PK-yrityksiä on paljon mutta niiden resurssit ovat niukat (Keski-Suomessa n. 15.000)
- Perehdyttämiseen ei useinkaan ole yrityksellä paljoo ylimääräisiä resursseja tarjolla.
- PK-sektori ei ole helppo, joten ehkä kannattaisi kohdistaa resurssit isompiin yrityksiin.
- Yhteiskuntavastuun toteuttaminen tuntuu olevan ”isojen” yritysten etuoikeus tällä hetkellä, vaikka haluakin löytyisi PK-yrityksiltä.
- Hyvien, positiivisten esimerkkien kautta kannattaa lähteä liikkeelle ja nostamalla niitä esiin, niin ehkä sitten PK-yritykset voisivat lähteä paremmin liikkeelle.
- Alueellisesti voi jakaa positiivisia uutisia Keski-Suomen kauppakamarin kuukausittaisen lehden, sosiaalisen median tai blogin välityksellä.
 - Yhteyshenkilö: Viivi Suvanto,
markkinointisuunnittelija, 010 322 2386, gsm 050 439 6170, viivi.suvanto@kauppakamari.fi
- yhteiskunnallista vaikuttamista tekee alueella nuorkauppakamari, joka pyrkii vaikuttamaan positiivista vaikutustyötä, <http://nuorkauppakamarit.fi/> > ehkä kannattaa ensin keskusliiton kautta ja sitten siirtyä alueelliseen toimintaan (esim. Keski-Suomi: [Jyväskylän Nuorkauppakamari](#), [Keurusseudun Nuorkauppakamari](#), [Luoteisen Keski-Suomen Nuorkauppakamari](#), [Muuramen Seudun Nuorkauppakamari](#) ja [Tuhansien järvien Nuorkauppakamari](#))

Alueelliset terveiset: Töihin palvelu!

- Työnantaja on asiakas ja subjekti – ei vain objekti.
- Luottamuksen luominen yrittäjän kanssa on tärkeintä, ei pelkkä työllistäminen.
- On ymmärrettävä työnantajan tilannetta ja luotava väyliä yritystä kohti.
- Ei nopeilla työllistymisvoitoilla liikkeelle.
- Vietävä ensin viestiä yrittäjälle annettavasta lisäarvosta.
- Sovitaan valmennuspalaveri > ensin lyhyet sopimukset (työkokeilu) > työhönvalmentajan aktiivinen osuus alkuvaiheessa (byrokratia) > rauhallinen eteneminen
- Tukea työnhakijaa ja työnantajaa
- Pitää kirkastaa oma toiminta ja keskittyminen johonkin tiettyyn (profilointi)
- Ilman kolmatta sektoria ei pärjätä ja sen valmennus tulee näkyä.
- Ovelle koputtajia on paljon mutta ei se haittaa

Töihin palvelu!

TÖIHIN!-PALVELU®
työhönvalmennus • työnantajayhteistyö

Työnhakija

win-win

Työnantaja

- Asenne
 - Vastuu
 - Osaaminen
- Maksuton palvelu
 - Tuki byrokratian hoitamisessa
 - Asiantuntija-apu työllistämisen mahdollisuuksista

Yksinkertainen ja riskitön

Alueelliset terveiset: Välityömarkkinakoordinaattori

- Palkkatuki ei ole subjektiivinen oikeus vaan harkinnanvarainen
- Nykyinen tilanne ajaa palkkatuen merkityksen alaspäin.
- Toimijaverkosto on mutta se ei ole ajantasainen joten sitä pitäisi terävöittää.
- Kaikenlaisten työnantajien kanssa tehdään yhteistyötä.
- Mihin on osaamista, niin sellaisia yrityksiä haetaan.
- Suurin osa toivoo, että saattaen vaihtoa harrastetaan ja annetaan tietoa työnhakijoista (onko osaaminen soveltuvaa työnantajille)
- Kehittämisen tarve: osaamisen ja koulutuksen saaminen vtm-toimijoille, että heidän osaamista tunnistettaisiin paremmin ja jatkopolut avautuisivat paremmin.
- Kehittämisen tarve: esimerkiksi tilaisuuksia ei ole järjestetty, joissa työnhakijat/vtm ja yrittäjät kohtaisivat.

Taustatyö: työnantajayhteistyön kehittäminen

EDELLYTYKSET HYVÄLLE YHTEISTYÖLLE:

- Oikea asenne
- kyky tehdä yhteistyötä
- Luottamus
- Avoimuus ja rehellisyys
- Luotettavuus
- Innostus

EDELLYTYKSET HYVÄLLE YHTEISTYÖLLE:

- Johdomukaisuus ja joustavuus
- Muutosherkkyys
- Kiinnostus
- Toimiva työnantajaverkosto
- Työpaikkarekisteri

Hyvät käytännöt työnantajayhteistyössä

- Markkinoi työllistymispalvelua ja valmennusta
- Tee palvelulupaus ja edistäkää palvelun tunnettuutta
- Tee tiivistä sidosryhmä- ja verkostoyhteistyötä
- Kiinnitä huomiota organisaationne imagoon ja omaan olemukseesi
- Muista suunnitelmallisuus toiminnassa
- Huomioi kohtaamismahdollisuudet eri paikoissa ja tilaisuuksissa
- Käytä yritysrekisterejä
- Kehitä yhdessä asiakkaan kanssa työnhakuvalmiuksia
- Etsi, löydä ja ennakoi piilotyöpaikat
- Pidä ääntä palvelustanne ja jaa tietoa toiminnastanne
- Laadi oma työsalkku ja muistilista
- **Ota yhteyttä työnantajiin henkilökohtaisesti**
- **Kiitä työnantajaa ja pidä yhteyttä säännöllisesti**
- **Etsi luovia ratkaisuja ja käytä mielikuvitusta**
- **Ole rohkea, sinnikäs**
- **Luota onnistumiseen**

Yhteiset suuntaviivat

**Keski-Suomen
työnantajayhteistyön
kehittäminen:**

mitä pitää siis tehdä?

Yhteenveto ja palaute

Muistathan antaa
palautteen,
kiitos

Kiitos

Petri Puroaho
projektipäällikkö

Välityömarkkinat osana työelämää –projekti (2014-2015)

044-5897655

petri.puroaho@vates.fi

Skype: petri.puroaho



Lähteitä, mm:

2014:

- 2014: Innolink – työllistämisen portaat, Pekka Vuorela, (5.11 esitys Autismisäätiössä)
- 2014: Yhteistyö Vamlas-projektin kanssa vuonna 2014 – Case Linnanmäki
- 2014: Henna Nousiainen: Työnantajien (4 kpl) odotuksia ja kokemuksia vammaisen henkilön tuetusta työllistamisestä, Opinnäytetyö, Saimaan ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta, Sosiaalialan koulutusohjelma
- 2014: Sari Kuvaja: Yritysyhteistyö: varoja, valtaa, vaikuttavuutta? Esitys SOSTE-risteilyllä
- 2014: Erityistyöllistämisen seminaari Hämeenlinna 10.4., ”TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ” - Osaamisen ja hyötyjen markkinointi työnantajille; Teot tutuiksi hanke, Mikko Metsänen
- 2014: Ergonomian dosentti Nina Nevala Työterveyslaitoksesta.
- 2014: Lihastautiliiton työllisyysasiantuntija Liisa-Maija Verainen
- 2014: <http://toihinpavelu.fi>
- 2014: Vamlas, Työpajapäivät, Lahti
- 2014: Nina Nevala, Työolosuhteiden mukauttaminen (Kyvyt Käyttöön –tilaisuus, Jyväskylä)
- 2014: Suuntaaja numero 1, Aspa
- 2014: ODL, Bitti-hanke
- 2014: Maula, Rukkaset naulasta (2014)
- 2014: Vates-säätiö

2013:

- 2013: Uudenmaan ELY-keskus, UusiTaito – välityömarkkinoiden kautta avoimille työmarkkinoille (F10649) /Asiedu 7.11.
- 2013: Corporate-NGO Partnership Barometer 2013. C&E Advisory Services Limited
- 2013: Monenlaisia tuloksetekijöitä - Kehitysvammaliitto ja K-kauppiasliitto yhteistyössä (www.kehitysvammaliitto.fi)
- 2013: Aspa: Oikeita töitä
- 2013: Monenlaisia tuloksetekijöitä - Kehitysvammaliitto ja K-kauppiasliitto yhteistyössä (www.kehitysvammaliitto.fi)

Lähteitä:

2012:

- 2012: Innolink / Välkky-hanke (työpaja 26.4)
- 2012: Aspa: Työnantajan tietopaketti
- 2012: Työvälineitä yritysyhteistyön kehittämiseen –opinnäytetyö, Yhteiskuntatieteiden, Opinnäytetyöliiketalouden ja hallintoalan tiivistelmä, Liiketaloudenkoulutusohjelma, Reija Bergbacka ja Sanni Pikkarainen
- 2012: YRITYSYHTEISTYÖ JA TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN, Javanainen, Lampinen & Näkki, Ammatillisen opettajankoulutuksen, kehittämishanke, marraskuu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu
- 2012: Nousukierteeseen, Kierrätyskeskus.fi ja Aula-työkodin tuetun työllistymisen palvelu

2011:

- 2011: Välityömarkkinatoimijoiden yritysyhteistyön hyvät käytännöt Pohjois-Pohjanmaalla –käsikirja (2011), Ramboll Management Consulting ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
- 2011: Kuvaja: ”Tehdään yhdessä hyvää.” RAY
- 2011: Anitta Juntunen & Tuula Heiskanen: ”KUKA OTTAA VIALLISEN, KUN EHJIÄKIN ON TARJOLLA”, Selvitys puhevammaisten työllistymisestä Kainuussa ja Pohjois-Pohjanmaalla

Lähteitä:

2011:

- 2011: Osatyökykyisten työ ja työllistyminen, työtoiminta ja tarvittavat tukipalvelut 24.1.2011 Kemi (työpaperi)
- 2011: Välkky-projektin loppuraportti (2011)
- 2011: 31.3 Niina Laitinen (tyomieli.fi), Satakunta
- 2011: Yrityksen yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen yritystoiminta
- 2011: Vates-säätiö: Työnetsintä ja yhteistyö työnantajien ja työyhteisöjen kanssa – koulutus 5-6.4.2011 ja OlaPaletti Oy Miten minä teen työnantaja yhteistyötä ?

2010:

- 2010: Keva: Käsikirja Kepan jäsenjärjestöjen yritysyhteistyön kehittämiseksi (2010)

2009:

- 2009: Vastuun uusjako - vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta, Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 102, Tuula Kukkonen (yhteys 18 yritykseen, 10 osallistui, 3 ei yhteyttä monista yrityksistä huolimatta ja 5 yritystä kieltäytyi)

2007:

- 2007: Vammaiset, vajaakuntoiset ja kuntoutujat työmarkkinoille – Opas työnantajalle, EK ja Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi 2007 –julkaisu

Sekä Suomen MS-liitos julkaisu: Työelämän taitekohdissa