

Extra

Kehittyvä työelämä

Oma polku
työelämään
löytyy jokaiselle

Tähtäimessä
pysyvä
muutos

YHTEISVOIMIN
monimuotoista
työllistämistä





Tuetun työllistämisen asiantuntemus käyttöön

TÄMÄ KYVYT KÄYTTÖÖN EXTRA-LEHTI on säätiön kehittämis- ja verkostotoiminnan teemanumero, jossa avataan monimuotoista ja kehittyvää työelämää mm. erityistä tukea tarvitsevien nuorten työelämäpolun näkökulmasta. Tilastokeskuksen koulutustilaston mukaan tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen opiskelijoista erityisopetusta saaneiden määrä on kasvanut 12 500 yli 25 000 opiskelijaan vuodesta 2004 lähtien, joten ei ole yhdentekevää, miten opiskelijoita ohjataan kohti työmarkkinoita. Lehdessä Kaisa Rätty toteaa, että erityistä tukea tarvitsevien työllistämisen tukeminen kaipaa vielä yhteistä kehittämistyötä.

Vates-säätiön yhtenä strategisena painopisteenä on monimuotoisen työelämän edistäminen. Monimuotoisuutta on, että työpaikoilla työskentelee tasavertaisesti erilaisia työntekijöitä yhtäläisin oikeuksin ja velvollisuuksin oman osaamisensa mukaisissa tehtävissä. Erilaiset tuetun työllistämisen tavat lisäävät tukea tarvitsevien henkilöiden mahdollisuuksia jatkaa ja kehittyä työssään. Tuetun työn asiantuntijoiden tietämystä kannattaakin käyttää laajasti.

Toinen painopistealue on valtakunnallinen asiantuntijuus. Vatesin asiantuntijuus on laajasti eri työelämätoimijoiden käytössä erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymisasiossa. Viimeisen vuoden aikana säätiön asiantuntijuutta on jaettu mm. Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihankkeen alueellisissa kokeiluissa ja työryhmissä.

Strategian painopisteet limittyvät käytännössä toisiinsa, tämä näkyy lehdessä mm. Tuija Oivon ja Erja Kärnän kirjoituksissa. Tuija Oivon mukaan asiantuntijoiden rooli ja merkitys työllisyyspalvelujen kehittämisessä on suuri. Asiantuntijuutta tarvitaan myös opiskelijoiden uraohjauksessa tulevia jatkopolkuja mietittäessä. Erja Kärnä toteaa, että tiivis asiantuntijayhteistyö työnantajien ja oppilaitosten välillä parantaa etenkin erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden mahdollisuuksia työllistyä.

Kolmantena toimintamme painopisteenä on kokoava yhteistyö. Yhteinen kehittämistyömme on vahvaa ja toimintamme perustuu siihen, että olemme 'pöydänkattajina' eri tulokulmia edustaville toimijoille, kannustamme kohtaamisiin ja verkostoitumiseen uusien ratkaisujen löytämiseksi, myös monimuotoisuuden edistämiseksi työpaikoilla.

Kehittämistyössämme näkyvät sekä toimintaympäristöstä nousevat haasteet – ja myös säätiön itsensä esiin nostamat asiat – sekä ns. kestoteemat, jotka kaipaavat huomiota. Näitä ovat mm. tiedon jakaminen erityistä tukea tarvitsevien työllistymisen mahdollisuuksista, tuetusta työllistymisestä, työhönvalmennuksen saataavuudesta ja laadusta sekä välityömarkkinoiden roolista. Tätä työtä haluamme jatkaa Vates-säätiössä.

**Anne Korhonen, Jukka Lindberg,
Teppo Rautjärvi ja Kaija Ray**

Kehittyvä työelämä Extra -lehti on osa Vatesin Kyvyt käyttöön -lehtisarjaa. Tässä Extrassa keskiössä ovat osatyökykyisten työllistymiseen liittyvä kehittämistyö ja yhteistyö.

ISSN 2242-6043 (Painettu)
ISSN 2242-6051 (Verkkolehti)

PÄÄTOIMITTAJA
Jaana Pakarinen

Kyvyt käyttöön
Kehittyvä työelämä -Extra
joulukuu 2018

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Jäppinen

ULKOASU
Minna Ruusinen / Miks' ei! Oy

KANNEN KUVA
iStockphoto

PAINOPIIKKA
Grano Oy

PAINOS 1 000 kpl

JULKAISIJA
Vates-säätiö sr
PL 40, 00621 Helsinki
Oltermannintie 8, 00620 Helsinki

vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi

f vatesaatio
@kyvytkayttoon
@vatesaatio



Vates

säätiö sr

Vates-säätiö on asiantuntija-organisaatio, joka edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten yhdenvertaista työllistymistä avoimille työmarkkinoille, työhön kuntoutumista sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden toimintamahdollisuuksia.

Alkusanat

Kolumni: STEAlla on taas Paikka auki

Työelämän kehittäminen keinona kohdata tulevaisuuden haasteita

Monimuotoinen työelämä: työntekijät ja työnantaja kertovat

Erytynen tuki käytännössä eri oppilaitoksissa

Tähtäimessä pysyvä muutos

Satakuntalainen yhteistyön rakentamisen resepti

Vatesin rooli pöydän kattajana

Mitä asiantuntemus tarkoittaa työllisyyspalveluiden kehittämisessä

Lakineuvonnan blogi kiinnostaa

2
4
5
6
8
10
12
13
14
15



ANNE KORHONEN



KEUDA





SAMPO KORHONEN

STEAlla on taas Paikka auki

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen eli STEAn avustusstrategia uudistuu vuonna 2020. Strategian lisäksi koko avustusjärjestelmäämme kehitetään tulevina vuosina vastaamaan paremmin haasteisiin ja mahdollisuuksiin, joita esimerkiksi työn murros, digitaalisuus ja muuttuvat rakenteet tuovat tullessaan.

Yhtenä kehityskohteista on avustusohjelmatoiminta. Avustusohjelmat ovat useampien samoihin tavoitteisiin pyrkivien hankkeiden koordinoituja kokonaisuuksia. Ohjelmissa mukana olevien toimijoiden yhteistyöllä saadaan aikaiseksi parempia tuloksia.

Ohjelma antaa tukea kehittämiseen, tulosten ja vaikutusten seurantaan, juurruttamiseen ja oppimiseen. STEA-avustuksilla toimii tällä hetkellä kuusi avustusohjelmaa. Paikka auki II -avustusohjelma on näistä ainoa, johon on mahdollista hakea uusia avustuksia koko ohjelmakauden (2018-2021) ajan.

Paikka auki II – osatyökykyisten ja nuorten työllistymisen avustusohjelma on jatkoa vuosina 2014 - 2017 toteutetulle Paikka auki -ohjelmalle, jossa palkattiin yli 800 nuorta sosiaali- ja terveysalan järjestöihin. Hyvää palautetta saanutta ohjelmatoimintaa päätettiin jatkaa.

Samalla vastasimme toiveisiin ohjelman kohderyhmän laajentamisesta nuorien lisäksi osatyökykyisiin henkilöihin. Järjestöillä on paljon osamista ja mahdollisuuksia edistää osatyökykyisten asemaa yhteiskunnassamme.

Ohjelmaan haettiin innokkaasti mukaan. Avustuksia myönnettiin kesällä 173 nuoren ja osatyökykyisen henkilön palkkaamiseen. Osatyökykyisten osuus palkattavista oli reilu kolmannes.

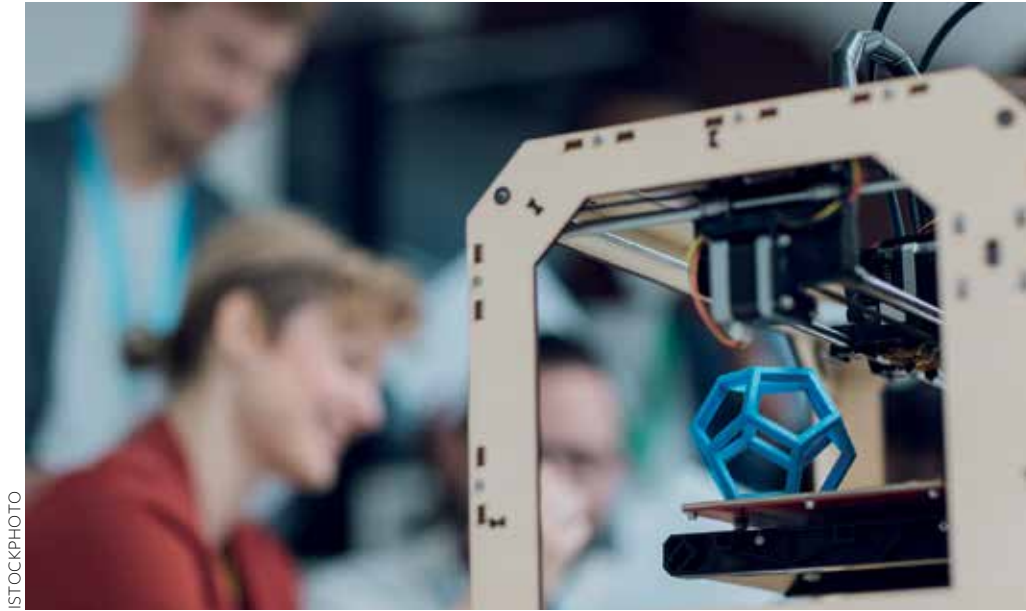
Käynnissä olevista avustusohjelmista saamiemme tulosten perusteella arvioimme avustusohjelmien roolia ja tarvetta jatkossa. On mahdollista, että osa avustusohjelmista vakiintuu osaksi pysyvämmin avustettavaa toimintaa, mutta voimme kokeilla myös jotain muuta.

Uusia ratkaisuja muuttuvan yhteiskunnan uusiin haasteisiin löytyy vain kokeilemalla.

KRISTIINA HANNULA

johtaja

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA)



Työelämän kehittäminen keinona kohdata tulevaisuuden haasteita

Keskustelu työhön osallistumisen kynnyksen ylittämisestä keskittyy usein yksipuolisesti työnhakijan ominaisuuksiin. Mahdollisuuksia osallistua työelämään voitaisiin kuitenkin usein edistää myös miettimällä tapoja, joilla työtehtävät suunniteltaisiin uusiksi, ihmisille paremmin sopiviksi. Töiden sisältöjen suunnittelussa on pelivaroja, joita ei aina osata nähdä.

Työ on muuttunut Suomessa paljon viimeisen 20–30 vuoden aikana. Uudet teknologiat luovat jatkuvasti uudenlaisia mahdollisuuksia organisoida työtä. Suomessa on 1990-luvun alkupuolelta lähtien toteutettu monia kansallisia ja toimialakohtaisia työelämän kehittämissuunnitelmia, joissa on kokeiltu ja kehitetty työn sisältöjä, työn johtamista ja esimiestyötä, työmenetelmiä, ergonomiaa ja työympäristöjä. Ohjelmia on toteutettu eri ministeriöiden, työmarkkinajärjestöjen, tutkijoiden, kehittäjien ja työorganisaatioiden yhteistyönä.

Näin syntynyttä osaamista tulisi jatkossa hyödyntää entistä enemmän myös töiden räätälöintiin erilaisille ihmisille sopivaksi. Tällaista töiden räätälöintiä voidaan kutsua ”työn tuunaamiseksi”. Työn tuunaamista on Suomessa tutkittu eniten keinona lisätä työhyvinvointia ja työn imua. Työn tuunaaminen on yksi keino myös alentaa kynnystä työhön osallistumiseksi mitoittamalla työtä uudelleen lähtemällä liikkeelle ihmisistä sekä heidän ominaisuuksistaan.

Työelämässä tarvitaan jatkossa joustavampia ja yksilölläisempiä ratkaisuja työllisyysasteen nostamiseksi sekä aktiivisen, osallistavan ja monimuotoisen työelämän edistämiseksi. Olemassa olevia pelivaroja työtehtävien suunnittelemiseksi ihmisille paremmin sopiviksi hyödynnetään yhä liian harvoin. Tähän liittyvät kysymykset ovat myös olleet liian vähällä huomiolla keskusteluissa työelämäkynnysten alentamiseksi. Esimerkiksi kehittyvään digitaalitekniikkaan perustuvat uudenlaiset ratkaisut tarjoavat jatkuvasti lisää mahdollisuuksia jakaa ja tehdä työtä ennakkoluottomasti uudella tavalla. ➔



Kirjoittaja
TUOMO ALASOINI
tutkimusprofessori
Työterveyslaitos

TYÖTERVEYSLAITOS

Lokakuun lopulla sateisen kosteana aamuna ja kävelen kohti Variston Tokmannia. Myymälästä löydän neljä nuorta Ammattiopisto Liven Telma-opiskelijaa purkamassa syksyn kenkiä laatikoista myymälään esille. Punaiset paidat, iloinen puheensorina ja työhön keskittyminen huokuu opiskelijanelikosta.



Monimuotoinen työelämä

- paikka löytyy jokaiselle, polku voi olla erilainen

Yhteistyö Ammattiopisto Liven ja Variston Tokmannin kanssa on alkanut tämän ryhmän kanssa syyskuussa ja jatkuu joulukuun saakka. Neljä nuorta - **Kalle, Sari, Tommi** ja **Shumail** - opiskelevat Telma-opintoja ja työskentely on osa heidän opintojaan. Nuoret työskentelevät ryhmänä, minkä tarkoituksena on oppia myös ryhmämuotoisen valmennuksen malli, joka tukee nuorten työelämävalmiuksien kasvattamista. Nuoret työskentelevät Tokmannilla kaksi kertaa viikossa kuuden tunnin ajan ohjaajan tuella.

RYHMÄSTÄ TUKEA OMIIN VALMIUKSIIN

Haastattelukysymyksiä keskeyttävät hyvän työskentelytahdin ja osalle ryhmästä keskeytys aiheuttaa hämmennystä.

- Meillä on nämä työtehtävät tässä tekemättä, jutellaan sitten myöhemmin, kommentoi Tommi, yksi nuorista.

Työnteko jatkuu, mieli rauhoittuu ja kysymykset sekä vastaukset löytävät paikkansa työn lomassa. Kaikki ryhmäläiset ovat sitä mieltä, että ryhmämuotoinen työskentely on heille hyvä oppimismuoto työpaikalla.

- Ryhmästä saa aina tukea. On työkaveri aina läsnä, eikä tarvitse tehdä yksin, tiivistävät nuoret Kalle ja Sari.

Opettaja tai ohjaaja on aina läsnä työpaikalla. Joka päivä kahvi- ja ruokatauot vieteään yhdessä henkilökunnan tiloissa. Päivittäin käydään myös yhteisesti palaute päivän työtehtävistä.

- Välillä ohjaaja kyllä puuttuu liikaa tekemiseen. Siihen, miten pitäisi tehdä ja ohjeistaa työtehtäviä, Tommi nostaa ohjaamisen kysymyksen keskusteluun.

- Työasennot ja -tavat ovat tärkeitä jakamisen kannalta. Niihin on hyvä kiinnittää huomiota heti alussa, vastaa **Tiina Alkio**, Opitaan työhön yhdessä -hankkeen projekti-koordinaattori, joka on toiminut koko jakson ajan nuorten kanssa ryhmässä ohjaajana.

Kaikki ryhmäläiset olivat huomanneet, että aluksi jalat kipeytyivät työstä, mutta nyt jaksaa jo paremmin. Kun on ottanut huomioon, miten esimerkiksi laatikoita tulee nostella ja siirrellä, oma keho kiittää.

- Työssä oppimisen aikana tavoitteena on itsenäisen työskentelyn vahvistaminen ja se, että oppii oma-aloitteisesti seuraamaan työnsä tulosta ja kantaa siitä vastuun, lisää Tiina Alkio.

HAAVEET JA TAVOITTEET TYÖELÄMÄÄN OVAT NUORELLA KESKIÖSSÄ

Nuoret opiskelevat ammatillisessa erityisopetuksessa. He tarvitsevat opinnoissa ja työllistymisessä vain hieman enemmän tukea. Tuen tarpeen perusteena voivat olla esimerkiksi oppimisen ja sosiaalisen toiminnan vaikeudet sekä psyykkiset ja fyysiset sairaudet. Silti heillä on aivan samat haaveet ja tavoitteet kuin muillakin nuorilla ja näitä kohti tulisi tukea.

Nuorten suusta vilisee erilaisia toiveita ja vaihtoehtoja tulevaisuudestaan:

MILLAINEN ON HYVÄ TYÖPAIKKA NUOREN NÄKÖKULMASTA?

- Hyvä työpaikka on ennen kaikkea hyvinvoiva työyhteisö, jossa työkaverit auttavat, tukevat ja innostavat toisiaan.
- Hyvässä työpaikassa autetaan ja neuvotaan toisia ja jokainen huomioidaan, Kalle nostaa tärkeimmät asiat esille.
- Parasta olisi, jos saisi tehdä sitä, missä on hyvä ja mistä tykkää. Kuten vaikka ravintolatyötä, olen hyvä siistimisessä, hän jatkaa.
- Toisaalta paras työpaikka on tällainen kuin Tokmanni. Ei täältä malta lähteä kotiin, summaavat nuoret yhteisesti kokemuksiaan.

Haluaisin olla taksinkuljettaja. Minä suunnittelisin mielelläni pelejä. Olen myös aktiivinen sosiaalisessa mediassa. Haluaisin perustaa oman kahvilan, jossa voi tarjota erikoiskahveja. Pidän palveluammateista, voisin olla ravintola-alalla.

- Telman opetussuunnitelma mahdollistaa koulutuksen järjestämisen monenlaisissa ympäristöissä. Luokkatiloissa ei tarvitse olla tuntiakaan. Tämä on koulutuskokonaisuuden vahvuus. Aidoista oppimisympäristöistä nuori saa realistista palautetta omista taidoistaan ja tukea omille suunnitelmilleen, Tiina Alkio summaa. 📍



Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus (TELMA)

TYÖHÖN JA ITSENÄISEEN ELÄMÄÄN valmentavan koulutuksen tavoitteena on kehittää opiskelijan työ- ja toimintakykyä ja tukea mielekkään työn, työtehtävän tai työtoiminnan löytämisessä. Koulutuksessa opiskellaan itsenäisessä elämässä tarvittavia taitoja. Koulutuksen tavoitteet ja sisällöt rakennetaan yksilöllisesti opiskelijan tarpeiden mukaan. Koulutuksen laajuus on 60 osaamispistettä ja kesto yksilöllisen suunnitelman mukaisesti 1–3 vuotta.

MISTÄ ASIOISTA MUODOSTUU NUOREN MIELESTÄ HYVÄ TYÖPAIKKA JA TYÖYHTEISÖ?

- siellä autetaan ja neuvotaan toisia
- tervehditään jokaista
- otetaan hyvin vastaan ja huomioidaan
- mielekkäät ja mielenkiintoiset työtehtävät

HYVÄ TYÖELÄMÄ TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA

- toisten kunnioittaminen
- yhteisöllisyys
- joukkuehenki
- tasavertaisuus



Kaikille tulee antaa mahdollisuus työelämässä

Tähän otsikkoon kiteytyy Variston Tokmannin myymäläpäällikkö **Marika Pöntisen** ajatus yhteistyöstä Ammattiopisto Liven kanssa.

- Kaikille tulee antaa mahdollisuus.

Kun Ammattiopisto Livistä otettiin yhteyttä, ajattelin, että miksi ei. Miksi me emme käynnistäisi yhteistyötä heidän kanssaan? Meillä on aitoa työtä ja tarvetta tekijöille ja heillä motivoituneita opiskelijoita, kertaa myymäläpäällikkö Pöntinen yhteistyön alkumetrejä.

- Tämä ryhmä tuo piristystä kaikille.

Heidän ilo tarttuu koko henkilökuntaan ja luo hyvää työilmapiiriä, Pöntinen jatkaa.

- Yhteistyön aloituksesta on hyvä kertoa avoimesti koko työyhteisölle. Ketä meille on tulossa ja mitä he tulevat tekemään. Näin vältetään mahdolliset kompastuskivet. Nämä nuoret tulevat samoilla periaatteilla, samoin velvollisuuksin ja oikeuksin kuin muutkin. He ovat osa meidän työyhteisöä ja työkavereitamme, kiteyttää myymäläpäällikkö sujuvan yhteistyön kulmakiviä.

RYHMÄLLÄ ON HYVÄ OLLA MUKANA OMA OHJAAJA

Yhteistyössä Ammattiopisto Liven kanssa on huomattu, että ryhmällä on hyvä olla mukana oma ohjaaja. Hän antaa ryhmälle arkeen tarvittavaa lisätukea, jota ei olisi välttämättä irrotettavissa olemassa olevasta henkilöstöstä. Kuitenkin Tokmannin oma henkilökunta antaa aina työtehtävät ja ohjeistaa koko ryhmää.

- Tämä ei vaadi työnantajalta mitään erityistä. Kohtele kuin muitakin ja ymmärrä ihmistä, kiteyttää myymäläpäällikkö Pöntinen.

- Yhteistyömme Liven kanssa alkoi keväällä 2018. Silloin minuun otettiin yhteyttä. Neuvon kaikkia ottamaan ensin yhteyttä sähköpostitse ja sopimaan tapaaminen. Sähköpostissa on hyvä kertoa tiivistetysti, mitä on tarjoamassa ja minkälaiseen yhteistyöhön on kysymässä mukaan. Tapaamisessa voidaan sitten jatkaa keskustelua. Usein olen niin kiireinen tuolla myymälässä, että jos sopimatta tulee paikalle, saattaa hyvä asia kärsiä huonosta ajoituksesta, ohjeistaa Pöntinen.

TOIVEENA HYVÄ TYÖELÄMÄ KAIKILLE

- Hyvä työelämä rakentuu toisen kunnioittamisesta, yhteisöllisyydestä ja joukkuehengestä. Näitä asioita toivon olevani rakentamassa tulevaisuudessakin. Suosittelen yhteistyötä lämpimästi koko Tokmannin ketjulle ja muillekin työnantajille, sanoo Pöntinen.

- On hieno tunne, kun aamulla on kiva fiilis mennä töihin ja tavata nämä tyypit. Heistä on oikeasti apua ja on hienoa huomata jo tässä pienessä ajassa, kuinka heidän oma-aloitteisuus ja rohkeus ovat kasvaneet. Toivon, että yhteistyö jatkuu samanlaisena, hän kertoo kokemuksistaan.

Pieni toive hyvästä työelämästä tulee vielä myymäläpäällikön suusta: - Kun ne laitteet ja tekniikka aina toimis, niin ois superfiilis! 🇪

Erityinen tuki käytännössä eri oppilaitoksissa

Ammatillisen koulutuksen reformi toi mukanaan mm. osaamisperustaisen koulutussopimuksen ja se haastaa toimijoita laajenevaan työnantajayhteistyöhön. Vatesin kehittämistyön kannalta keskiössä ovat sekä opintojen aikana saatavat tukimuodot että eri siirtymävaiheiden tuki ja käytettävissä olevat palvelut.

Seuraavissa artikkeleissa pohditaan, mitä uudistukset merkitsevät sekä tavallisissa että erityisammattioppilaitoksissa. Miltä kokonaisuus näyttää uudistusten tultua voimaan. Suuri osa tukea tarvitsevista opiskelijoista kuitenkin opiskelee tavallisissa ammatillisissa oppilaitoksissa.

Uusi, erityinen AMIS

Laki tarjoaa meille hyvät mahdollisuudet kehittää ammatillisessa koulutuksessa tarjottavaa tukea ja ohjausta siten, että jokainen opiskelija saa tarvitsemansa tuen. Yhteisenä haasteena on se, että tuki tarjotaan tasalaatuisesti ympäri maata kaikissa ammatillisissa oppilaitoksissa.

Opettajia ja kouluttajia tuleekin jatkuvasti kouluttaa tukemaan erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita ja kehittää erityisopettajien joustavaa konsultaatiota näissä kysymyksissä. Tuen vieminen myös työpaikoille sekä panostaminen erityistä tukea tarvitsevien työllistymisen tukemiseen kaippaa vielä yhteistä kehittämistyötä.

Suurin osa erityistä tukea tarvitsevista nuorista valitsee ammattikoulun perusopetuksen jälkeen. Vuoden 2018 alusta tuli voimaan uusi ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö, joka perustuu asiakaslähtöisyyteen ja osaamisperustaisuuteen.

AIEMPI OSAAMINEN TUNNISTETTAVA

Jokaisen ammatilliseen koulutukseen osallistuvan aiempi osaaminen pyritään tunnistamaan ja mahdollinen osaamisen hankkiminen suunnitellaan aiemman osaamisen mukaan. Lisäksi yksilöllisen, henkilökohtaistetun suun-


nitelman laatimiseen vaikuttaa opiskelijalle sopiva tapa opiskella ja oppia. Joku hyötyy enemmän opettajajohtoisesta opiskelusta oppilaitoksen monipuolisissa oppimisympäristöissä, kun taas toinen opiskelija lähtee suoraan hakemaan osaamista työelämästä. Näin jokaisen opiskelijan koulutus on yksilöllinen, hänelle henkilökohtaisesti suunniteltu. Tämä sopii hyvin erityispedagogiseen perinteeseen, jossa jokainen etenee yksilöllisesti omien edellytystensä ja valmiuksiensa mukaisesti.

Osaamisperustaisuutta tarkastellaan usein niiden opiskelijoiden näkökulmasta, joilla on aiempaa osaamista. Toisaalta osaamisperustaisuus voidaan nähdä erityisen tuen näkökulmasta mahdollisuutena hankkia osaamista omaan tahtiin, niin tuetusti ja ohjatusti kuin on tarpeen, ja osaaminen on mahdollista osoittaa, kun on sen omien valmiuksiensa mukaan saavuttanut. Opiskelijan on mahdollista myös keskittyä vain tutkinnon osan tai osien suorittamiseen, jos koko tutkinnon suorittaminen tuntuu liian haastavalta.

ITSEOHJAUTUVUUSKIN TARVITSEE TUKEA

Uusi ammatillinen koulutus on saanut kritiikkiä siitä, että se vaatii opiskelijaltaan suurta itseohjautuvuutta entisen aikuis-

koulutuksen tapaan. Erityisopettajana kuitenkin näen, että nyt on aika pysähtyä miettimään, miten itseohjautuvuuden kehittymistä tuetaan: millaiset opiskelujärjestelyt ja millainen oppimisympäristö tukee itseohjautuvuuden kehittymistä.

On liikaa vaadittu, että peruskoulusta tuleva erityistä tukea tarvitseva opiskelija olisi tullessaan itseohjautuva. Mutta ammatillisen koulutuksen tavoitteena on, että valmistuva ammattilainen toimii itseohjautuvasti toimiessaan ammatissaan. 



Viherrakentamista oppimassa.



NIINA RODIONOFF / OPETUSHALLITUS

KAISA RÄTTY,
opetusneuvos,
KT, Opetushallitus



Opiskelijat oppitunnilla.

Alakuvassa kokit ovat nokkosia poimimassa.

Uusi ammatillinen koulutus on mahdollisuuksien tulevaisuus

Uusi ammatillinen koulutus antaa mahdollisuuden joustaviin opintopolkuihin yksilön näkökulmasta. Koulutuksen järjestäjänä me voimme tarjota sellaisia tutkinnon osia, jotka ovat oppilaan näkökulmasta mahdollista suorittaa ja jotka johtavat työllistymiseen. Yhteistyö työnantajien kanssa on tiivistynyt ja yhteistyövälineet ovat osittain myös sähköistyneet.

Onnistumisen isona kulmakivenä ovat luovat ratkaisut ja uskallus toimia uudella tavalla. Koulutuksen järjestäjät ovat tehneetkin työtä sen eteen, jotta joustavat opintopolut kunkin tarpeiden mukaan olisivat mahdollisia. Haasteena tässä on meidän kaikkien tunnistama pois oppimisen vaikeus.

Toimintaamme ohjaa rahoitus. Esimerkiksi jotta me koulutuksen järjestäjänä saamme toimintaamme rahoitusta, tulee meillä olla suurempi opiskelijavirtaus kuin aikaisemmin. Opiskelijoidemme tulisi suorittaa tutkintoja ja tutkintojen osia mahdollisimman paljon ja nopeasti. Tavoitteena on myös saada opiskelijat työllistymään tai siirtymään jatko-opintoihin, mikä vaikuttaa rahoitukseen.

Mitä hyvää uudistus tuo erityistä tukea tarvitsevien yksilöllisiin polkuihin? Ei mitään, jos sitä ei osata katsoa uudesta näkökulmasta. Me saamme edelleen lisärahoitusta erityistä tukea tarvitsevien kouluttamiseksi. Kaikkien kouluttamisella on suuri yhteiskunnallinen merkitys. Koulutus takaa yhdenvertaisuuden kokemuksen ja mahdollisuuden olla osa yhteiskuntaa ja hankkia oma elantonsa.

OPPIMISEN VASTUU OPISKELIJALLA

Uusi ammatillinen koulutus haastaa opiskelijat, myös erityistä tukea tarvitsevat ja heidän tukijoukkonsa, ottamaan vastuuta oppimisesta. Ammatillisessa koulutuksessa tarjotaan oppimisen mahdollisuuksia, joihin opiskelijan on itse tartuttava.

Oppimisen ohjausta ja seurantaan tehdään säännöllisesti, mutta oppimisesta vastuu on kuitenkin itse oppijalla. Valinnan mahdollisuuksia ja oppimisympäristöjä on tarjolla enemmän. Valinnoissa ohjataan, mutta kun valinta on tehty, on vastuu ennen kaikkea yksilöllä. Erityisopettajien, opettajien, ohjaajien ja muiden ammattilaisten ohjausta on silti edelleen saatavilla.

KATSE KOHTI TYÖNANTAJIA

Reformi pakottaa meitä tekemään tiiviimpää yhteistyötä työnantajien kanssa. Tämä yhteistyö parantaa kaikkien opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia, mutta etenkin erityistä tukea tarvitsevien kanssa yhteistyön merkitys kasvaa. Ammatillinen koulutus on lähempänä työelämää nyt kuin aikaisemmin.

Meidän koulutuksen järjestäjänä tulee miettiä työnantajien kanssa, millaista osaamista työnantajat tarvitsevat. Sähköisiä järjestelmiä tullaan jatkossa käyttämään yhä enemmän yritysten ja opiskelijoiden kohtaamisen parantamiseksi.

Järjestelmien avulla voidaan määrittää, mitä osaamista kyseinen yritys tarvitsee ja millaisen työntekijän he haluavat. Järjestelmissä on mm. mahdollisuus



KEUDA

määrittää halu oppisopimuksen tai koulutussopimuksen solmimiseen opiskelijan kanssa. Keudassa on käytössä tähän tarkoitukseen mm. Tiitus-järjestelmä.

Suomessa työllisyytilanne on tällä hetkellä parempi, mutta osaavan työvoiman vaje joillakin aloilla on työnantajien haasteena. Uuden ammatillisen koulutuksen mahdollisuudet ja työnantajien tarpeet kohtaavat parhaassa tapauksessa, jos voimme kouluttaa tarpeen mukaisesti suoraan työpaikoilla. Näissä tilanteissa voivat voittajina olla myös erityistä tukea tarvitsevat, jotka tunnetaan usein tunnollisina ja ahkerina työntekijöinä. ➔

KEUDA



ERJA KÄRNÄ
palveluesimies/
Opiskelijapalvelujen esimiehet
Koulutuskuntayhtymä Keuda

monimuotoinen työelämä

Tähtäimessä PYSYVÄ MUUTOS



Päivi Mattila-Wiro ja Patrik Tötterman
kertovat, että asenteiden muuttaminen
on ollut OTE-hankkeen keskeinen tehtävä.

Hallituksen OTE-kärkihanke on loppuillaan. Vastuuministeriöiden asiantuntijat Päivi Mattila-Wiro ja Patrik Tötterman kertovat, mitä hanke on tuottanut ja miten sen tulokset juurrutetaan uuteen toimintaympäristöön.

Osatyökykyisten työttömien määrä on laskenut jo 33 kuukautta peräjälkeen. Työ- ja elinkeinoministeriön erityisasiantuntija Patrik Tötterman on ylpeä tuloksesta.

- Tämä muutos tilastoissa on todellinen, nämä ihmiset ovat oikeissa palkkatöissä. Muutosta ei selitä tilastokikkailu, vakuuttaa Tötterman.

Selityksenä on kaksi yhtä aikaa tapahtunutta muutosta: yhtäältä osatyökykyiset pysyvät entistä paremmin kiinni työelämässä ja toisaalta työllistyvät nopeammin.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrä on vähentynyt ja osatyökyvyttömyyseläkkeitä on myönnetty enemmän kuin aiemmin.

Lukuina kyse on siitä, että 42 000 osatyökykyisen työttömän työnhakijan sijaan nyt heitä on 29 300.

- Työttömyyteen liittyvät kustannukset ovat 100 miljoonaa euroa pienemmät kuin hallituksen aloittaessa, Patrik Tötterman hehkuttaa.

Työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö tekevät yhdessä työtä osatyökykyisten työllistymisen ja työssä pysymisen puolesta. Työnjako on varsin selvä.

STM:n vastuulla on sosiaaliturva ja toiminta, jolla autetaan henkilöitä työllistymisen kynnykselle. Siis tuotetaan esimerkiksi hoito- ja kuntoutuspalveluita. TEM keskittyy työllistymisen tukemiseen ja elinkeinoelämän palveluihin ja vastaa työlainsäädännöstä.

KATSE OLEMASSA OLEVAAN TYÖKYKYYN

Asenteiden muuttaminen on ollut OTE-hankkeen keskeinen tehtävä. OTE:n hankepäällikkö Päivi Mattila-Wiro sosiaali- ja terveysministeriöstä kiittää työmarkkina-keskusjärjestöjen ja sote- ja vammaisjärjestöjen yhteistä vuodentakaista julkilausumaa, jossa osapuolet sitoutuivat yhdessä etsimään pitkäjänteisesti keinoja osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi.

- Ensimmäistä kertaa työnantaja- ja työntekijäkeskusjärjestöt ja sote- ja vammaisjärjestöt istuivat yhteiseen pöytään pohti-

maan osatyökykyisten työllistymistä ja sitä, miltä haluavat tulevaisuuden näyttävän, Mattila-Wiro kertoo.

Tahtona on, että jokainen voi osallistua työmarkkinoille omalla työkyvyllään ja osaamisellaan. Katse pitää suunnata olemassa olevaan työkykyyn. Sairaudesta tai vammausta huolimatta työntekijä voi olla huippuosaa- ja omalla alallaan.

TYÖKYKY MUUTTUU

Palkkatuki kompensoi työnantajalle osatyökykyisestä johtuvaa alentunutta tuottavuutta. Sellaisenaan sille on paikkansa.

Palkkatuki ei silti istu Töttermanin ja Mattila-Wiron ajatusmalliin, jonka lähtökohtana on se, että onnistuneella tehtävän räättälöinnillä, osaamisen kehittämisellä ja uudella teknologialla voidaan rakentaa työniin, ettei tuottavuuden alenemaa synny.

- Palkkatuki on vain yksi palanen suures- sa kokonaisuudessa, uskoo Tötterman.

VIRANOMAISTEN ASEENTEET KAIPAAVAT MUUTOSTA

OTE-hankkeessa on työskennelty myös viranomaisten asennemuutoksen eteen. Siilomaisesta työskentelystä siirrytään verkostomaiseen työotteeseen.

- Kyse on isosta ajattelun muutoksesta. Asiakasta ei lähetetä tiskiltä toiselle, vaan jokainen ammattilainen tietää, mikä on hänen osuutensa ja vastuunsa kokonaisuudessa.

Voidaan myös räättälöiden rakentaa asiakkaalle palvelut, joiden avulla hän pysyy töissä tai työllistyy, Päivi Mattila-Wiro kuvaa.

Asenteiden muutos näkyy jo työnantajille tehdyissä kyselyissä. Vuonna 2017 vastaukset osoittivat, että osaamista, motivaatiota ja asennetta katsotaan enemmän kuin osatyökykyisyyttä, kertoo Patrik Tötterman TEM:n kyselystä, johon osallistui 999 työnantajaa. Aiemmin asenteita oli kysytty vuonna 2006.

Ajatus kaksista työmarkkinoista tai osatyökykyisten kiintiöistä työpaikoilla eivät ole Mattila-Wiron ja Töttermanin mielestä tätä päivää.

MITEN HANKE JUURRUTETAAN

- Nykyisen hallituksen aikana on ollut mahdollista tehdä paljon konkreettisia toimia osatyökykyisten aseman parantamiseksi, toteavat Päivi Mattila-Wiro ja Patrik Tötterman.

Lainsäädäntöhankkeet jäävät pysyviksi - ainakin joksikin aikaa - uskotaan ministeriöissä.

Miten varmistetaan, että muutos juurtuu käytännön toimintaan edessä olevien maakuntauudistuksen ja sote-uudistuksen oloissa? Sosiaali- ja terveyspalveluiden ohellahan myös kasvupalvelut tulevat maakuntien tehtäväksi ja niiden tuottajiksi tulevat yksityiset yritykset, järjestöt ja säätiöt.

- Alusta saakka on hankkeisiin otettu mukaan ihmisiä, jotka tekevät myös maakunta- ja sote-uudistusta. He ovat siis päässeet rakentamaan omassa maakunnassaan toimivia rakenteita, selventää Mattila-Wiro.

- Maakunnallisissa kokeiluissa tuotetut toimintamallit ovat siis jo olemassa, eivätkä häviä vaan uivat uusiin maakuntarakenteisiin. Samat toimijat jatkavat edelleen, vaikka työnantaja vaihtuisikin, Mattila-Wiro selventää.

- Maakuntien hankintaosaaminen nousee tärkeäksi. Pitää osata hankkia, ammattilaisten ja asiakkaiden pitää osata vaatia, Patrik Tötterman jatkaa.


- Olisi erikoista, jos tulevissa maakunnissa valittaisiin joku toinen tapa toimia kuin se, mikä on todettu hyväksi ja toimivaksi, Tötterman toteaa.

- Järjestöjen rooli lobbareina korostuu. Ne ovat tärkeä sopimuskumppani ja mukana päätöksenteossa, asiantuntijoina, edunvalvojina ja palveluntuottajina.

Tärkeä osa OTE-hanketta on ollut työkykykoordinaattorien koulutus. Hankkeen aikana koulutetaan noin 700 työkykykoordinaattoria, jotka työskentelevät mm. yrityksissä, kunnissa, työterveyshuollossa, TE-keskuksissa, oppilaitoksissa, Kelassa ja monissa järjestöissä.

POSITIIVISEN KAUTTA

Päivi Mattila-Wiro ja Patrik Tötterman haluavat puhua osatyökykyisten työllistymisestä positiivisten esikuvien ja onnistumisten kautta.

- Jos halutaan muutosta, pitää epäkohtia tuoda esille. Jos halutaan viedä asioita eteenpäin, on parempi kertoa hyvistä ratkaisuis- ta, uskovat Tötterman ja Mattila-Wiro. Hyviä ratkaisuja on paljon, ne on vain otettava käyttöön. 

TEKSTI: TUULI RIISALO-MÄNTYNEEN KUVA: MARIKA WESTERGÅRD

Yhteisökeskuksen toiminnanjohtaja Milja Karjalainen tietää kokemuksesta yhteistyön voiman.



VATES LISÄNNYT ALUEELLISTA TOIMINTAA

Kehittämisen koordinaatiohanke (KeKo) on STEA-rahoitteinen Vatesin hallinnoima kolmevuotinen hanke (2017-2019). Tavoitteena on koota yhteen erityisesti järjestöjä kehittämään työllistymisen tukeen liittyvää yhteistyötä. Hankkeessa on tarkoitus rakentaa Vatesiin alueellisen työn malli.

Tähän tarvitsemme eri puolella Suomea yhteyshenkilöitä, niitä aktiivisia toimijoita, jotka voivat olla apuna nostamassa esiin paikallisia tarpeita kehittämistyön tueksi.

KeKo tekeekin 2019 tiivistä yhteistyötä Vatesin muun kehittämistyön kanssa, jotta työ ehditään jalkauttaa osaksi säätiön toimintaa. Keräämme yhteistyön esimerkkejä ja levitämme niitä kaikkien hyödynnettäväksi.

- Keskusteluyhteys oli helppo luoda, kun maakunnalla oli jo aiempaa kokemusta siitä, että se voi keskustella kattavasti eri järjestöjen kanssa. Siksi maakunta ei joutunut valitsemaan paria toimijaa, joiden kanssa keskustella.

TAVOITTEET JA RESURSSI-VIISAUS YHTEISTYÖN MÄÄRITTÄJÄNÄ

Karjalainen korostaa, että yhteistyön pitää rakentua tavoitteiden ympärille. Tavoitteisiin päästään paremmin, kun kootaan toimijaverkosto. Tällöin ihmisiä ja kohderyhmiä pystytään auttamaan kokonaisvaltaisemmin.

- Harva organisaatio on riittävän laaja-alainen ja toiminta niin kattavaa, että pystyisi yksin tekemään kaiken tarpeellisen ihmisten tai tietyn kohderyhmän hyvinvoinnin eteen.

- Järjestöjen ei kannata yrittää tehdä kaikkea mahdollista. On viisaampaa kutsua mukaan toimijoita, jotka osaavat valmiiksi tehdä jonkin asian hyvin tai paremmin kuin itse, Karjalainen toteaa.

MAANTIETEELLINEN KATTAVUUS YHTEISTYÖN LÄHTÖKOHTANA

Satakunnassa maakunta- ja sote-uudistusten valmistelussa on lähdetty liikkeelle siitä, että satakuntalaiset saavat aiempaa oikea-aikaisem-

SATAKUNTALAINEN yhteistyön rakentamisen resepti

Satakunnan yhteisökeskus on maakunnallinen järjestöalo, jolla on kolme perustehtävää: järjestöjen keskinäisen yhteistyön edistäminen, järjestöjen ja muiden toimijoiden yhteistyön edistäminen ja järjestötoiminnan kehittäminen. Yhteisökeskuksessa on vuokralla 12 eri toimijaa, minkä lisäksi noin 150 toimijaa käyttää talon kokoustiloja vuosittain. Tilat ovat kaikkien satakuntalaisten käytössä.

- Kauhukuvamme on, että järjestöalo olisi pelkkä huoneistohotelli. Muuttohässäkästä huolimatta talon toimijoiden kesken on ollut puhetta, että yhteistyön edistäminen on helppoa, kun ihmisiä tapaa päivittäin työpaikallaan, kertoo Yhteisökeskuksen toiminnanjohtaja Milja Karjalainen.

Satakunnassa järjestöillä on pitkät yhteistyöperinteet, joten järjestöt on otettu vahvasti mukaan maakuntavalmisteluun.

pia ja paremmin yhteen sovitettuja palveluita.

- On tärkeää, että kaikilla satakuntalaisilla on mahdollisuus saada samat palvelut asuinpaikasta riippumatta. Erityisesti maantieteellisen kattavuuden saavuttaminen vaatii yhteistyötä, Karjalainen huomauttaa.

Yhdessä seitsemän mielenterveys- ja päihdejärjestön kanssa Yhteisökeskus on suunnitellut hankekokonaisuutta, jonka tarkoituksena on lisätä maantieteellistä kattavuutta.

- Aluksi kartoitimme nykytilan eli mitä kukin toimija tekee, keille ja missä päin maakuntaa. Tällöin näimme aukkokohdat maantieteellisesti ja sisällöllisesti. Tämän jälkeen sovimme, mitä kukin tekee jatkossa.

YHTEISTYÖN RAKENTAMISEN RESEPTI

Yhteistyön pitää olla kaikkien näkökulmasta kannattavaa tai hyödyllistä.

- Aika harvassa ovat ne syyt, miksi yhteistyö ei olisi kannattavaa jonkin kohderyhmän näkökulmasta.

- Usein tarvitaan ulkopuolinen taho, puolueeton koordinaattori, jolla on riittävästi ymmärrystä tarvittavista toimista. Toki yhteistyö voi toimia niinkin, että joku edunsaajista tai toteuttajatahoista lähtee edistämään yhteistyötä. Se ei kuitenkaan välttämättä ole paras lähtökohta toiminnalle.

Avoimuus ja rehellisyys ovat merkittävässä asemassa yhteistyön edistämässä.

- Jokaisen on oltava oikeasti valmis tarkastelemaan omaa toimintaansa ja miettimään omia intressejään rehellisesti. Lisäksi tarvitaan rehellisyyttä keskinäisessä kanssakäymisessä. Yhteistyöverkoston jäsenten täytyy pystyä tunnustamaan muiden asiantunteus ja sietää eriäviä näkemyksiä.

Yhteistyön edistämisen pitää tapahtua tasapuolisesti, kaikki huomioon ottaen.

- Oma etu syntyy yhteisen edun kautta, kiteyttää Karjalainen.

VATES-SÄÄTIÖ MUKANA YHTEISTYÖSSÄ

Yhteisökeskus on koonnut myös työ- ja toimintakykyä ja työllistymistä edistäviä järjestöjä. Näiden osalta on tehty nykytilan selvitys ja kartoitettu, mitä järjestöiltä toivotaan tulevaisuudessa, jotta ne osaavat vastata maakunnan tarpeisiin.

- Vastausten perusteella olemme järjestämässä järjestöille koulutusta yhteistyössä Vatesin kanssa. ➡

Vatesin rooli pöydänkattajana

Vates-säätiön toiminnan yhtenä painopisteinä on kokoava yhteistyö. Laajat verkostot ovat aina olleet kehittämistyömme vahvuus, sillä pienellä organisaatiolla ei ole mahdollisuutta kerätä systemaattisesti kentän ääntä yksinään. Verkostojemme avulla tiedämme mistä ja mitä kautta saamme lisätietoa, jos omat rahkeet loppuvat kesken.

Olemme tuoneet yhteen eri alojen ammattilaisia, jotka aina eivätkä muutoin tapaa toisiaan saman teeman äärellä tai eivätkä itse tunnista, että heillä olisi annettavaa erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymisen edistämiseen.

Meneillään olevat rakenteelliset muutokset ovat lisänneet epävarmuutta toimijoissa. Meidän tulee pyrkiä tarjoamaan tietoa niin paljon kuin mahdollista. Epävarmuus heijastuu monelle tasolle ja niissä tilanteissa Vatesia on tarvittu olemaan se puolueeton asiantuntija, se pöydänkattaja, joka neutraalisti kokoaa kaikki asianosaiset saman aiheen äärelle. Tähän on tarvittu viime aikoina myös kansainvälistä yhteistyötä.

Olemme mukana erilaisissa verkostoissa sekä jäsenenä että koordinoijana. Verkostot ja työryhmät ovat joko määräaikaista tai pysyviä, eri kohderyhmille tarkoitettuja tai teemojen mukaan koottuja. Suurin on tällä hetkellä työhönvalmennuksen kehittämissäryhmä. Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän tulokset alkavat näkyä mm. ministeriöiden kanssa tiivistyneenä yhteistyönä ja julkaisuna.

Työskentelemme työllistämiprojektien ohjausryhmissä, joita on vuositasolla 6–9 kappaletta. Näissä kehittämisen viesti kulkee paikallistasolta valtakunnan tasolle ja takaisin. Näistä saattaa poikua uutta yhteistyötä – ja taas voimme kattaa uudenlaisen pöydän. Yhteisten verkostotapahtumien avulla löydämme kulloinkin tarpeelliset yhteiseen keskusteluun tuotavat aiheet – nekin omaa kehittämistyötämme ja verkostojamme yhdistellen ja kuunnellen.

Tervetuloa mukaan Vatesin kehittämistoimintaan ja verkostoihin. ➡



ISTOCKPHOTO

Anne Korhonen

kehittämiskoordinaattori
Työhönvalmennus ja
ammattillinen kuntoutus
p. 045 676 5473

Jukka Lindberg

kehittämispäällikkö
Elinkeinot
p. 040 541 9493

Teppo Rautjärvi

asiantuntija
Lakiasiat
p. 050 465 2740

Kaija Ray

kehittämispäällikkö
Osaaminen
p. 0440 724 944

Sähköpostit muodossa:
etunimi.sukunimi@vates.fi

MITÄ ASIANTUNTEMUS TARKOITTA

työllisyyspalveluiden kehittämisessä?



ISTOCKPHOTO

Tässä artikkelissa Tuija Oivo ja Hilikka Halonen vastaavat Vatesin kysymyksiin siitä, miten paikallis- ja valtakunnan tason asiantuntijuutta pitää käytännössä yhdistää kehitettäessä työllistämisen edistämiseen liittyviä toimintoja ja palveluja.

Tuija Oivo (jatkossa **TO**) toimii työ- ja elinkeinoministeriössä työllisyys- ja yritysryhtäjäosaston osastopäällikkönä. Tuija Oivo toimi toisena selvityshenkilönä Osatyökykyisten reitit työelämään -selvityksessä, joka julkistettiin 15.11.2018.

Hilikka Halonen (jatkossa **HH**) on Meriva Oy:n toimitusjohtaja, joka on toiminut aiemmin myös Oktetti ry:n puheenjohtajana. Meriva Oy on yksi Vatesin 45 taustayhteisöstä.

Mikä on asiantuntijoiden rooli ja merkitys työllisyyspalveluiden kehittämisessä?

TO: Asiantuntijoiden rooli voisi olla suurempikin, vaikka meillä on perinteitä

vuoropuheluun. Luonnollisesti uudistusten ja lainsäädäntöhankkeiden valmistelussa on työryhmätyöskentelyä ja lausunnotmenettelyä, joissa asiantuntijoita kuullaan. Olisi kuitenkin hyvä käydä vaikkapa temaattisia aivo-riihiä yhdessä. Tällöin asiantuntijarooli voisi olla aloitteellisempi kuin nyt. Tulisi myös kuulla ja arvioida enemmän tehtyjen uudistusten toimeenpanon onnistumista. Yhteisen kehittämisen jatkumo voisi olla tavoiteltava.

HH: Työllisyydenhoidon asiantuntijat ovat avainasemassa työllisyyspalveluiden kehittämisessä. Erityisesti työ- ja toimintakykyarvioinnissa moniammatillisuuden merkitys on välttämätön (terveystoimi, työpajat, muut toimijat). Asiantuntijan avulla rakennetaan yhdessä asiakkaan kanssa häntä eteenpäin vievä polku.

Alussa tarvitaan arvioinnin asiantuntemusta. Sen jälkeen tuki on yksilöllistä valmentamista ja suunnitelman toteutumisen seuranta asiakkaan kanssa. Samalla arvioidaan, tarvitaanko lisäpalveluja tai tavoitteen tarkennusta. Tuen tarve ja asiantuntemuksen merkitys korostuu eri tason kohdissa. Juuri niissä pettymysten ja polulta syrjäytymisen vaara on suurin.

Kuntien työllisyysyksiköissä tunnetaan paikalliset työmarkkinat, mikä auttaa asiakasta polun varrella. Valtakunnallisten asiantuntijoiden ja heidän ylläpitämiensä verkostojen merkitys linjatytötä tekevien ammattilaisten tukena on erittäin suuri. Uuden valtakunnallisen ja kansainvälisen tiedon sekä toimivien käytäntöiden levittäminen ei oikeastaan muuten voisi onnistua.

Keneltä ja minkälaista asiantuntemusta odotetaan ja on pystytty hyödyntämään?

TO: Koska työllisyyspalveluiden toimijoita on paljon, on arvokasta saada tietoa koordinoitusti. Välityömarkkinatoimijoiden verkosto on osoittautunut erittäin toimivaksi. Tutkimustiedon merkitys korostuu ministeriön tietotarpeissa.



Tuija Oivo toimii työ- ja elinkeinoministeriössä työllisyys- ja yrittäjyysosaston osastopäällikkönä.



Hilka Halonen on Vatesin yhden taustayhteisön, Meriva Oy:n, toimitusjohtaja.

Vaikka asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksia ja kuulemista on pyritty lisäämään, on se silti todella vaatimatonta etenkin uudistusten valmisteluvaiheessa. Asiantuntijoilla on tärkeä rooli sekä asiakastarpeiden esiin nostamisessa että heidän kuulemisensa järjestämisessä.

HH: Työhölkuntoutusta ja –valmennusta tarjoavilta toimijoilta odotetaan välillä lähes ihmeitä. Kuntoutuksen rinnalla tehdään ja arvioidaan suunnitelmia asiakkaan tiedot, taidot ja toiveet huomioiden. Lisäksi vahvistetaan motivaatiota ja asiakasta tuetaan käytännön asioissa.

Pitkään yhteiskunnan laidalla työttömyyden takia eläneet ovat jääneet digisuomen ja työelämän muutosten ulkopuolelle. Tulosta toki syntyy, mutta siihen tarvitaan aikaa. Asiakasryhmiä ei voi verrata toisiinsa, haasteet ovat aivan eri mittaluokassa.

Miten asiantuntijuus ja sen tarve on muuttunut / muuttumassa?

TO: Maailman monimutkaistuessa asiantuntijatiedon tarve edelleen kasvaa. Tutkimuksen ja arvioinnin tulisi olla monialaista, monitieteellistä ja politiikkasektorit ylittävää. Esimerkiksi taloustieteen ja sosiaalitieteiden välistä yhteistyötä tulisi vahvistaa.

HH: TE-palvelujen muutokset ja henkilökohtaisen palvelun vähentyminen ovat tuoneet mukanaan sen, että palveluntuottaja ja kunnan työllisyyspalvelut ovat kehittäneet omia palveluitaan sisällyttämällä niihin TE-toimistolle ennen kuuluneita tehtäviä.

Muutostahdissa sujuvasti digimaailmassa liikkuva palveluntuottajakin on ymmällään. Palvelut ovat pirstaloituneet ja yhä hankalamin saavutettavissa. Asiakkaiden joustavampi

liikkuminen eri palvelusopimuksilla ja palveluntuottajien välillä tehostaisi palvelun oikea-aikaisuutta.

Henkilökohtaisen palvelun tarve pysyy jatkossa osalla asiakkaista. Palveluntuottajien on hyvä tiedostaa tämä omien palvelujen kehittämistyössä. Työhölkuntoutukseen on sisällytettävä kuntoutuksen lisäksi ohjausta ja neuvontaa, nivelvaiheissa rinnalla kulkemista jne. Tähän kaikkeen pitää varata niin valtakunnallisten asiantuntijoiden tukea ja kehittämiskoordinaatiota kuin taloudellisia resurssejakin!

Millaiselle asiantuntemukselle on juuri nyt kysyntää?

TO: Vaikuttavuuden arviointi on keskeistä. Se on myös vaativaa. Kustannus-hyöty-analyysit työllistämiseen tehtyjen panostusten kannattavuudesta ovat edelleen aika lailla lapsenkengissä. Niin ikään kansainvälisten kokemusten ja uudistusten vertailu ja analysointi on yhä tärkeämpää. Myös uudenlaisten rahoitusmallien rakentamiseen ja soveltuvuuden arviointiin tarvitaan osaamista. Toimintaympäristön isojen ajurien, kuten globalisaatio, tekoäly, työn murros, ja alustatalous, vaikutuksesta meidän instituutioihimme ja rakenteisiimme tarvitaan ymmärrystä ja analysointia.

HH: Työhölkuntoutuksen ja –valmennuksen lisäksi työpaikalla tarjottavalle valmennukselle on kysyntää. Seinättömän pajan kehittälyä tarvitaan edelleen. Työpajatyypissä työhölkuntoutuksessa ja –valmennuksessa pajaympäristöjen kehittämiseen tulee myös kiinnittää huomiota. Työmarkkinat ovat murroksessa, joten myös pajaympäristöjen pitää uudistua. 📧

TEKSTI: TIINA JÄPPINEN

PIIROS-MARIANNE PENTIKÄINEN



Lakineuvonnan blogi kiinnostaa

Vatesin lakineuvonnasta on kysytty tämän vuoden aikana eniten palkkatukiasioihin, työkokeiluun, koeaikaan, työhaastatteluun sekä avotyötoimintaan liittyvistä asioista. Lakiasioiden asiantuntija **Teppo Rautjärvi** kirjoittaa blogia neuvontatapausten pohjalta Vatesin verkkosivuille.

Vatesin lakineuvonnan resurssit ovat niukat. Käsittelyyn otetaan tapauksia, joilla voidaan katsoa olevan osatyökykyisten työllistämisen kannalta laajempaakin mielenkiintoa. Palautteen mukaan 95 prosenttia koki saaneensa lakineuvonnasta hyötyä työhönsä.

Vuoden 2018 tammi-kesäkuun aikana selvitettiin 34 tapausta. Viime vuonna Vatesissa käsiteltiin 74 neuvontaa ja vuonna 2016 yhteensä 60. Moni asia vaatii yhteydenottoja esimerkiksi viranomaisiin.

Tänä vuonna lakineuvoja on pyydetty aiemmin mainitun lisäksi myös yhdenvertaisuus- ja irtisanomisasioista, työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättämisestä, palkasta, kuntalisästä, työolosuhteiden järjestelytuesta, työn mukautuksesta ja esteettömyysasioista. Yhteydenottoja on tullut myös sosiaalisesta yrittäjyydestä ja vammaisyrittäjyydestä, oppisopimuksesta sekä kuntouttavasta työtoiminnasta. 📧

» Lue lisää: vates.fi/blogit

JAA JA VAHVISTA ASIAANTUNTEMUSTASI.

Tule mukaan
kehittämisyhmiin.

www.vates.fi/verkostot

ISTOCKPHOTO

KEHITETÄÄN JA VAIKUTETAAN YHDESSÄ!

VATES-SÄÄTIÖ ON ASIAANTUNTIJAORGANISAATIO

EDISTÄMME

- vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden tasavertaista mahdollisuutta työelämään

TOIMIMME

- yhteistyössä julkishallinnon, elinkeinoelämän ja osatyökykyisiä työllistävien ja heidän työllistymistään edistävien organisaatioiden kanssa kehittäen työllistämismuotoja ja alan toimijoiden omaa toimintaa

RAKENNAMME

- uutta tietoa työllistymisen tueksi ja sovellamme olemassa olevaa verkostojemme avulla

TILAA
UUTISKIRJEITÄMME:
uutiskirje.vates.fi

VATES ON VAHVA YHTEISTYÖKUMPPANI!

SEURAA MEITÄ:



vatessaatio



@kyvytkayttoon



@vatessaatio

www.vates.fi

Vates
säätio sr

