

PUUT TUVA PALA

Tuetun keikkatyön malli



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020





<https://puuttuvapala.metropolia.fi/>

Työllistämisen kehittämispäivät 14.11.2019

Työpajan sisältö

Tuettu keikkatyö - Miten osatyökykyinen voi tehdä keikkatyötä avoimilla työmarkkinoilla?

ALUSTUS

Puuttuva pala – Tuetun keikkatyön malli

Edistävät ja estävät tekijät

- Keikkatyön tekijä
- Keikkatyön tarjoaja
- Palvelujärjestelmä

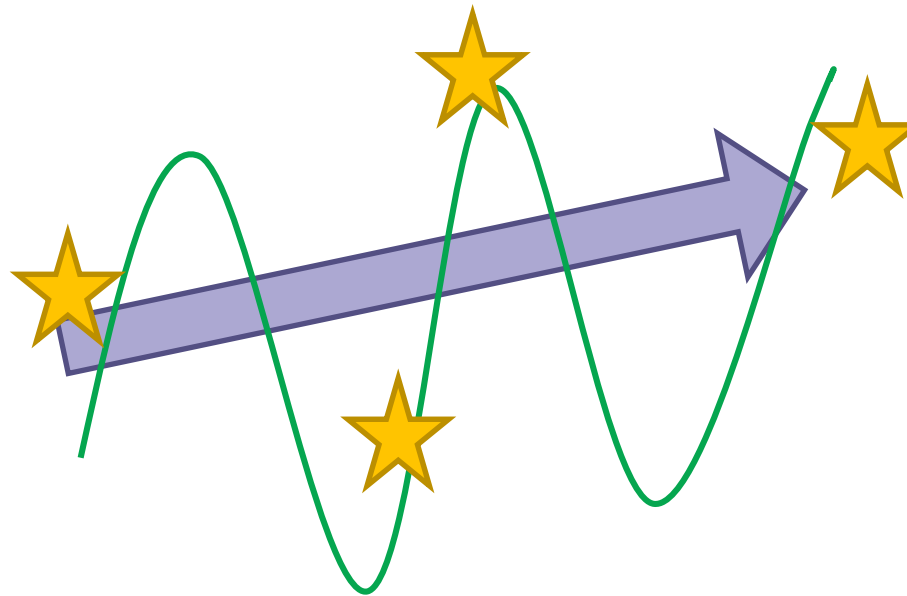
Millaista tukea työnantaja tarvitsee ja millaista valmennusta työntekijä tarvitsee?

YHTEISKEHITTELY

Miksi ja milloin keikkatyö on ok ?

- Työntekijän näkökulmasta
- Työnantajan näkökulmasta

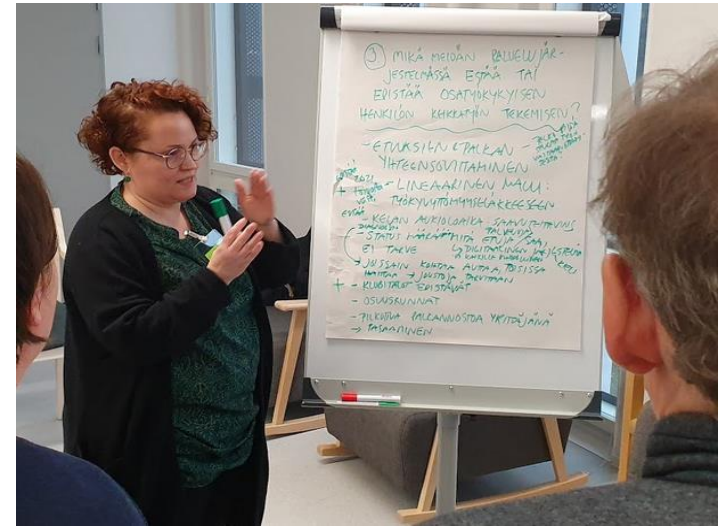
Tutun keikkatyön mallin kehittäminen hankkeen tavoitteena – valmis 10/2021



KEIKKATYÖPAIKKA



Kehittämistyöpaja 25.10.19 Osallistujia n. 30 henkilöä; asiantuntijoita ja keikkatyöhön haluavia sekä järjestöistä, kaupungilta että oppilaitoksesta. Kiitos kaikille osallistujille!
<https://puuttuvapala.metropolia.fi/>



Kehittämistyöpajan 20.10.19 teemat

1. Työntekijän näkökulma: mikä edistää ja estää keikalle lähtöä/keikkatyötä?
2. Työnantajan/työyhteisön näkökulma: mikä edistää ja estää keikkatyön tekemistä?
3. Mikä meidän palvelujärjestelmässä edistää tai estää osatyökykyisen keikkatyön tekemistä?
4. Millaista valmennusta, tukea ja apua keikkatyön tekijä tarvitsee? Entä keikkatyön tarjoaja?

Punaisella merkitty asiat, jotka osallistujat kokivat tärkeimmäksi/vaikeimmiksi.

Vihreällä täydennyksiä Vatesin Työllistämisen kehittämispäivien työpajasta 14.11.2019



1. Työntekijän näkökulma: mikä edistää ja estää keikalle lähtöä?

Työntekijän näkökulma: mikä edistää ja estää keikalle lähtöä? - tunteet ja motivaatio

ESTÄÄ

Oma vointi / terveydentila

Epävarmuus omasta osaamisesta / kyvykkyydestä

Oma-aloitteisuuden puute

Rimakauhu / omat pelot / **uuteen sopeutuminen**

Ennakkoluulot

Uskalluksen puute, jos ollut poissa työelämästä

Aiemmat ikävät kokemukset

EDISTÄÄ

Oma-aloitteisuus

Tuntee olonsa arvokkaaksi

Onnistuminen

Rohkeus

Kokemus olla osa yhteiskuntaa / tulla näkyväksi

Extratuloa! Oma raha motivoi, pienikin lisä voi monesti olla todella tärkeä

Työntekijän näkökulma: mikä edistää ja estää keikalle lähtöä? - kyvyt ja osaaminen

ESTÄÄ

Tiedon puute

Epätietoisuus esim. vaikutuksesta eläkkeeseen ja tukiin

Arjenhallinta – miten keikkatyö sopii?

Teknologian osaaminen

Sosiaaliset taidot

Rutiininomaisten työtehtävien tarve

EDISTÄÄ

Varmuus omasta osaamisesta / kyvykkyydestä

Edistää luovuutta, voi rohkaista jatkamaan eteenpäin

Sovellettavissa olevaa työtä, sopiva tuntimäärä jne.

Tuttu, mieluinen paikka, tai useampia tuttuja paikkoja, tehtävät tuttuja, ei aina uutta perehdytystä

Mielekästä tekemistä, ei säälitöitä

Työntekijän näkökulma: mikä edistää ja estää keikalle lähtöä? - työyhteisö/työpaikka

ESTÄÄ

Perehdytys on puutteellista

Työkaverit?

Erilaisiin toimintaympäristöihin / työyhteisöihin meno

Esteettömyys / saavutettavuus / Kulkuyhteydet

Reittioppaan / Googlemapsin hallinta

Työvaatteet / työvälineet (valmiina, tutut välineet)

Yritysten tai työkavereiden liian suuret vaatimukset

EDISTÄÄ

Työpaikan ymmärrys osatyökykyisyydestä

Esteettömyys / saavutettavuus / Hyvät kulkuyhteydet

Ohjeistus työhön, perehdytyksen perusteellisuus, sopivat tavat perehdyttää, tarpeeksi tukea

Olla osa työyhteisöä / Osatyökykyisyydestä kertominen auttaa yhteisöä reagoimaan oikein, auttamaan jos tarve

Hyväksyvä ilmapiiri "ei tarvii selittää" / Avoimuus työn tekemisen ja jaksamisen rajoitteista lisää suvaitsevaisuutta, avointa ja hyväksyvää ilmapiiriä

Työntekijän näkökulma: mikä edistää ja estää keikalle lähtöä? - tuki ja palvelujärjestelmä

ESTÄÄ

Työtehtävä on epäselvä

Kuka ohjaa keikkatöihin?

Yhteisön puute

Ansaintiraja (eläke, toimeentulotuki)

Taloudelliset seikat

Liian pieni tai liian suuri tuntimäärä, vaikutus muihin tulonlähteisiin (eläke, tuet)

EDISTÄÄ

Tuen saaminen / Työnohjauksen mahdollisuus

Mentorin mahdollisuus

Yhteisön tuki / Parityömallin mahdollisuus

Työsuhdeauto, jolla pääsee kulkemaan, etenkin harvaan asutulla seudulla

Raha/palkka

Yhteyshenkilö joka välittää töitä

**2. Työnantajan/työyhteisön
näkökulma: mikä edistää ja estää
keikkatyön tekemistä?**

Työnantajan/työyhteisön näkökulma: mikä edistää ja estää keikkatyön tekemistä? Toimintatavat ja käytänteet ***

ESTÄÄ

- Joustamaton tukijärjestelmä estää palkkaamisen silloin kun tarvitsee
- Ei voi tarjota työtä osalle tukien menetyksen takia
- Rekrykielto
- TES:n rajoitukset
- **Byrokratia palkkaamisen ympärillä, työläys**
- Palkkatukien hittäus
- Epäselvyys siitä kuka toimii työnantajana - vakuutukset ja kuka maksaa palkan
- Perehdytyksen kalleus

EDISTÄÄ

- **Keikkalaisen perehdytys - tsekkilistä valmiiksi**
- Tuki työntekijälle
- Tuki työnantajalle
- Rooli tekijöitä valmiina
- Työväilyksen alusta
- Sijaisvarmistus
- Luotettavuustakuu/suositusideksi
- Työn vaatavuuden oikea arviointiApu työtehtävien räätälöintiin ja muotoiluun
- **Omavastuu+palkan yhdistelmä**

Työnantajan/työyhteisön näkökulma: mikä edistää ja estää keikkatyön tekemistä? Toimintatavat ja käytänteet ***

ESTÄÄ

- **Jatkuvasti vaihtuvien keikkalaisten sisäänajo raskasta / sosiaalisesti, työtehtävissä**
- **Tietotaidon puute, mistä osatyökykyisiä ihmisiä saa ja miten heitä sitten ohjataan**
- **Kenellä on aikaa etsiä ja hankkia osatyökykyinen vaikka halua saattaisi olla, tukien selvittely myös hidasta, etenkin pk-yrityksille jonkun pitäisi selvittää asiat valmiiksi**
- **Työhönvalmennusta ei ole, ei tiedetä mistä sitä voi saada, kuka ja miten heitä voi palkata, tiedetäänkö siitä päättäjien taholla, pienikin hetkellinen tuki voi auttaa työnantajaa**

EDISTÄÄ

- **Digitalisaatio voisi muuttaa asiaa**
- **Työnantajille rekrytointi, johon keikkatyöpaikat ja niiden vaatimukset, osatyökykyisyyden sopiminen, suotavuus, tulee esille.**

Työnantajan/työyhteisön näkökulma: mikä edistää ja estää keikkatyön tekemistä? Kannustimet/asenteet

ESTÄÄ

- Työn kalleus - todellinen tai oletettu
- Keikkatyön huono maine ”miksi se tekee keikkaa?”
- Ennakkoluulot
- Tekijän taitotaso mietityttää työyhteisöä

EDISTÄÄ

- Myydään piristystä jumiutuneisiin työpaikkoihin, piristysruiske
 - Näkyväksi kiireen väheneminen, työhyvinvoinnin lisääntyminen
 - Papukaijamerkki osatyökykyisten palkkaamisesta
 - Pikapalkkatuki työnantajalle
 - Monimuotoisuuden edistämisestä
- Pisteitä/bonusta/mainosta/kunniaa ja mitaleita**

3. Mikä meidän palvelujärjestelmässä edistää tai estää osatyökykyisen keikkatyön tekemistä?

Mikä meidän palvelujärjestelmässä edistää tai estää osatyökykyisen keikkatyön tekemistä? **

ESTÄÄ

- **Byrokratia, järjestelmän jäykkyys**
- Kelan terminologia ja aukioloajat
- Tukia on vaikea hahmottaa eikä tiedä kenen kanssa niitä voi selvittää / Työmäärä
- **Etuuksien ja palkan yhteensovittaminen**
- Tehdään töitä väärillä kentillä
- Status/diagnoosi määrittää mitä etuuksia saa - ei tarve tai toimintakyky. Joskus hyvä, mutta joustoja tarvitaan

EDISTÄÄ

- **Sotu -selvitys, kaikki tiedot ajan tasalla**
- Lineaarinen malli
- Digitaaliset ratkaisut
- Yhteisöt mm. Klubitalo auttaa
- Osuuskunnat
- Jaksotettua palkannostoa kun toimii yrittäjänä - tasaa tuloja
- Voucher yrittäjälle

Mikä meidän palvelujärjestelmässä edistää tai estää osatyökykyisen keikkatyön tekemistä? **

ESTÄÄ

- Lainsäädäntö ja tulkinnanvarat, te-hallinto, työnantajat tulkitsevat eri tavalla, kuka arvioi osatyökykyisen työhän, työnantaja on paras arvioija, kuitenkin te-hallinto arvioi
- Maksatushakemuksen hoitaja voi vaihtua, asioiden selvittäminen aina uudelleen hankalaa
- Puuttuu rohkeus työllisyyspalvelussa ja muissa ohjaustahoissa, ohjata keikkatyöhön eikä vain kuntouttavaan työtoimintaan

EDISTÄÄ

- Vammaispalvelut, esim. tulkki- ja matkojen järjestäminen
- Kannustimet; tuki työmatkoihin
- Tuotteistaminen - myyntiosaaminen
- Palvelumuotoilu voisi selkeyttää
- yhteistyö yritysten kanssa, erityisesti pienyrittäjät

4. Millaista valmennusta, tukea ja apua keikkatyöntekijä tarvitsee?

Millaista valmennusta, tukea ja apua keikkatyöntekijä tarvitsee? Ennen keikkaa **

- **Oman osaamisen, kiinnostuksen kohteiden, omien voimavarojen kartoitusta.**
- **Taitojen kartoittaminen / Oman osaamisen profilointia.**
- **Tukea työn etsimiseen.**
- **Tukea ja apua ja rohkaisua tähän. Mahdollisimman konkreettista tietoa tulevasta keikkatyöstä ja työpaikasta.**
- **Työpaikkakäynti/varjostaminen ennen kuin menee sinne? Esim. video.**
- **Perehdytys, varusteet ja tarvikkeet ja niiden käyttö.**
- **Palautteen anto.**
- **Tarpeeseen sopiva valmennus ja tuki, riittävän pitkään.**

Millaista valmennusta, tukea ja apua keikkatyöntekijä tarvitsee? Keikan aikana

- Tukea ja apua HETI puhelimitse, kun tulee tarvetta siihen. Erityisesti aluksi mutta myös myöhemmin.
- Selkeä kaavio että palkka ei vaikuta tukiin.
- Kokeilujakso ensin, jos kyseessä pidempiaikainen työ: voidaan tunnustella, sovinko tähän yhteisöön ja onko esim. sovittu työmäärä sopiva, jonka jälkeen voidaan päättää tai tarkentaa suunnitelmaa sopivaksi.
- Yhteisön tukea keikkatyössä: voiko kuulua johonkin ryhmään jossa muitakin keikkatyöntekijöitä, jos aina työskentelee yksin? Että olisi kuitenkin oma yhteisö myös?
- Voiko ajatella, että työtä tekisi parityönä, näin saisi parilta tukea työssä, pari toimisi ”yhteisönä”?
- Mentorointia: joku joka on tehnyt aikaisemmin tämänkaltaista keikkatyötä mentoroi toista ja lähtee mukaan hommiin hänen kanssa.

4. Millaista valmennusta, tukea ja apua keikkatyön tarjoaja / työyhteisö tarvitsee?

Millaista valmennusta, tukea ja apua keikkatyön tarjoaja/työyhteisö tarvitsee?

- Hyvien kokemusten jakamista niin että uudet keikkatyön tarjoajat saisivat tukea ja rohkaisua lähteä mukaan tähän.
- Mentorointia toiselta keikkatyön tarjoajalta.
- Apua sopivan työn tarjoamiseen
- Työn muotoilua: esim. RATKO mallin avulla löytää ja pilkkoa työn sopivaksi.
- Työtehtävän pilkkominen ja konkretisoituminen.
- Työtehtävän vaativuuden kartoittaminen.
- Ymmärrystä, tietoa, osatyökykyisyydestä - asennemuutosta voisi tapahtua, ei pelkästään johdossa vaan myös työntekijöissä, jotka toimivat lähellä työntekijää.

Millaista valmennusta, tukea ja apua keikkatyön tarjoaja / työyhteisö tarvitsee?

- Työyhteisön valmennusta
- Valmennusta ja tukea kun tulee haasteita. Kuka auttaa? Voisiko olla kolmikantakeskustelu: työntekijä, esimies ja esim. joku klubitalolta?
- Apua paperiviidakon ja juridiikan kanssa! Ei kuitenkaan liian kallis tuki tähän (esim. estää pienyrittäjiä)
- Apua viestinnän kanssa: miten kerron eteenpäin esim. asiakkaille, että yritykseni työskentelee näin, osatyökykyisten kanssa? Mitä sanoa, mitä kirjoittaa...?
- Pienyrittäjälle jostain mahdollista saada rahallista tukea tarvittavien välineiden hankintaan?
- Kysymys: minkä tyyppinen ja kokoinen yritys on sopiva tähän?

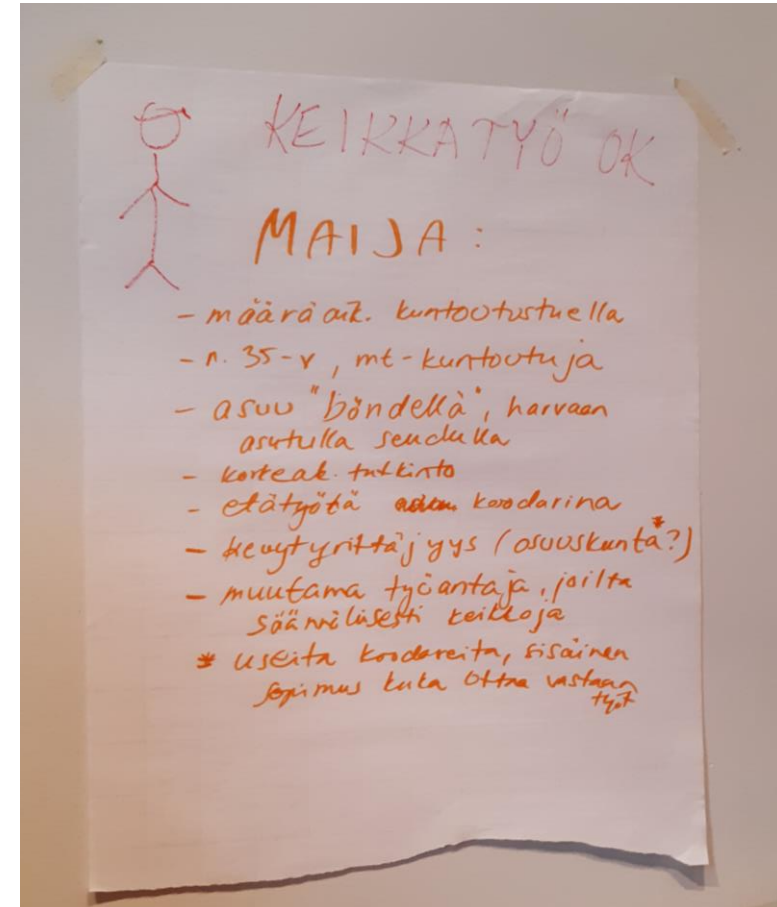
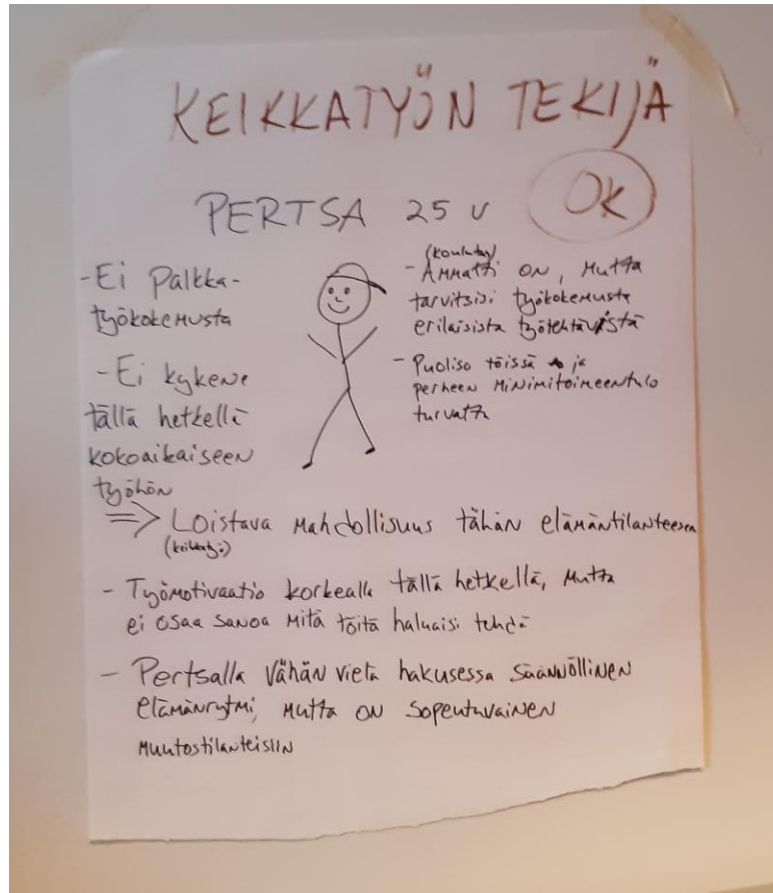


MILLOIN JA MIKSI
KEIKKATYÖ ON OK?

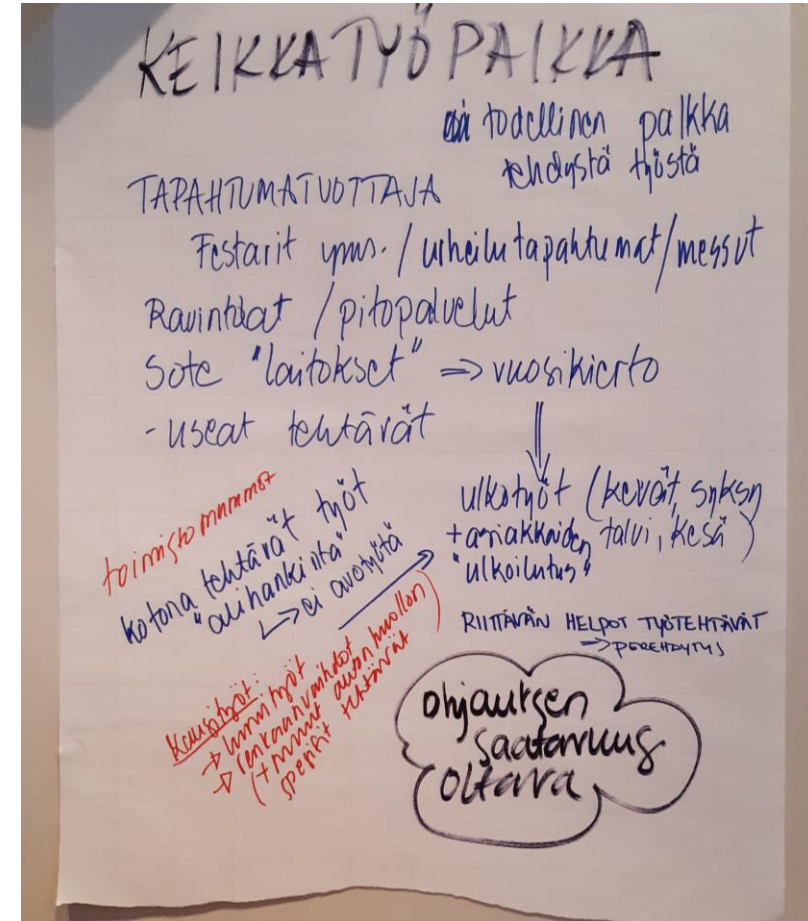
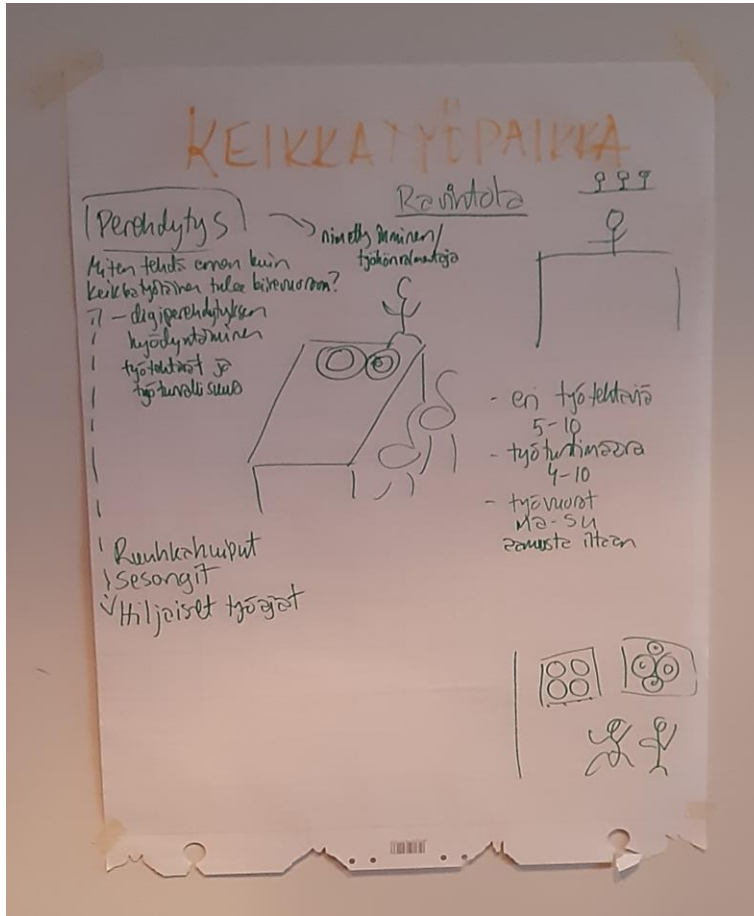


TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA
TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA

Keikkatyöntekijän profiilit 14.11.19 työpaja



Keikkatyöpaikan profiilit 14.11.19 työpaja



Yhteenvetoa: milloin keikka on ok työntekijän näkökulmasta

- **Tuettu keikkatyö on hyvä mahdollisuus silloin, kun kokemusta palkkatyöstä on vain vähän tai ei lainkaan.**
- **Perustoimeentulon pitää olla kunnossa jotain muuta kautta, mutta yksittäinenkin keikka voi olla merkitsevä taloudellisesti ja merkityksellinen mm. osallisuuden ja voimaantumisen kannalta.**
- **Sisäinen motivaatio täytyy olla - tai herättää!**
- **Säännöllinen elämänrytmi auttaa työllistymään mutta keikkatyö myös voi tarjota rytmiä, askel/keikka kerrallaan.**

Yhteenvetoa: milloin keikka on ok työntekijän näkökulmasta

- Keikkatyö sopii silloin, kun ammatti ja osaaminen on olemassa, mutta tarvitaan kokemusta erilaisista työtehtävistä.
- Keikkatyö voi sopia sen tutkimiseen, mitä työtä haluaisi ja voisi tehdä ja minkä verran.
- Keikkailuun tarvitaan muutostilanteisiin sopeutumista: tuettu keikkatyö hyvä lähtökohta!
- Keikkoja säännöllisesti muutamalta työnantajalta työntekijä-poolille mahdollistaisi esim. etätyön keskustojen ulkopuolella (koodaus ym. It-työ, puhelinpalvelut jne,)
- Työnteon uudet muodot – osuuskunnat, kevytyrittäjyys jne. – voivat olla mahdollisuus, tarvitaan kuitenkin tukea organisoitumiseen.

Yhteenvetoa: milloin keikka on ok työnantajan/työpaikan näkökulmasta

- Työnantajat tarvitsevat paljon lisää tietoa mahdollisuuksista työllistää osatyökykyisiä. Erityisesti pk-yrittäjälle pienikin lisäapu voi olla ratkaiseva, mutta sen täytyy järsytyä helposti.
- Keikkatyö auttaa ruuhkahuipuissa ja sesongeissa, mutta osatyökykyiselle sopii myös hiljaisina aikoina työskentely: työpaikalla työn rytmittäminen ja organisointi voi palvella sekä pysyviä että keikkatyön tekijöitä.
- Keikkatyöstä maksettava todellinen palkka tehdystä työstä, myös osatyökykyiselle. Onko tieto tuesta, esim. työvalmennuksesta, lisämotiivi palkata osatyökykyinen?

Yhteenvetoa: milloin keikka on ok työnantajan/työpaikan näkökulmasta

- Perehdytyksen pitää olla perusteellinen ja työntekijän tarpeen mukaan joustava, työnantajalle helppo ja kustannustehokas.
- Digitaalisuuden hyödyntäminen perehdytyksessä työtehtäviin ja työturvallisuuteen videot, apit, jne.
- Kausityöt, ruuhkatyöt, ulkotyöt, kotona tehtävät työt, alihankintatyöt, sote-laitosten vuosikiertoon liittyvät eri työt...
- Työtehtävien on aina oltava tekijän kyvyille sopivia ja sovitettuja.
- Helppo ja joustava mahdollisuus ja resurssi ohjaukseen ja tukeen tarvitaan.



SEURAAVAT TILAISUUDET:

HYVÄÄ TYÖTÄ! –juhlaseminaari
21.11.2010 klo 12.30-16.30

Aloitamme Metropolian uudella
kampuksella Myllypurossa ja
kahvittelemme Itä-Helsingin
Klubitalon tiloissa, Liikuntamyllyssä.

Ilmoittautummen:

[https://puuttuvapala.metropolia.fi/ta
pahtumat/](https://puuttuvapala.metropolia.fi/ta
pahtumat/)

TUETUN KEIKKATYÖN
KEHITTÄMISTYÖPAJA 16.1.2020

Alustajana: Annu Kiiski, Work Pilots
Klo 13-16 Metropolian kampus,
Myllypuro



Puuttuva pala · Tuetun keikkatyön malli



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



KIITOS OSALLISTUJILLE

Ulla Vehkaperä & Katja Multanen.

