

Ak6 – työllistymisedellytyksiä kehittävä toiminta järjestöissä

Järjestökohtainen sparraus Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistykselle
syyskuu 2022 - aineistoja

Soile Kuitunen
Anna-Kaisa Liimatainen



Kuntoutussäätiö

Sisältö, keskustellut teemat ja aineistopyynnöt

1. Koonti näyttöön perustuvista osatyökykyisten työllistymistä edistävästä toimintamalleista, sisältää myös tutkittua tietoa työnantajien näkemyksistä osatyökykyisten rekrytoimisesta
2. Ajankohtaiset hyvän mielen työpaikan kehittämiseen liittyen , mieli työpaikalla
3. Videoita työntajista, jotka palkkaavat osatyökykyisiä ja maahanmuuttajia, laajempaa teemana monimuotoisuuden edistäminen työpaikalla ja työyhteisössä
4. Muuta
 - ✓ Työvalmentajien "työnohjausta" itseohjautuvasti, järjestökenttä
 - ✓ Työkykykoordinaattoreiden kehittämistehtäviä, Kuntoutussäätiö

Osatyökykyisten työllistymistä edistävät toimintamallit näyttöön perustuen 1/2 (lähde: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-868-4>)

- Tutkimusnäytön perusteella tuetulla työllistymisellä eli työhönvalmennuksella on vaikutusta osatyökykyisten työllistymiseen
 - Erityisesti IPS-mallin vaikuttavuudesta on näyttöön perustuvaa tietoa. Mallissa keskeistä on 1) tuettuun työllistymiseen keskittyneet työvalmentajat, 2) työllistymistavoitteen asettaminen avoimille työmarkkinoille, 3) nopea työnetsintä ja 4) palveluintegraatio
- Tuettu työllistyminen (augmented SE = tuettu työllistyminen yhdistettynä johonkin toiseen (kuntoutus-) interventioon, kuten esimerkiksi kognitiiviseen harjoitteluun, on mahdollisesti pelkkää IPS:ää tehokkaampaa sellaisten henkilöiden kohdalla, joilla on vakavia mielenterveydenhäiriöitä (Suijkerbuijk ym. 2017).
- Kuntoutus edistää työllistymistä
 - Työllistymistä edistäviä kuntoutuksen keinoja ovat mm. psykoterapiat yhdistettynä työorientoituneeseen interventioon (Mattila-Holappa ym. 2016), kognitiivinen kuntoutus (O'Connor ym. 2016), erilaiset toimintaterapian alaan kuuluvat interventiot (Smith ym. 2016), kognitiivis-behavioraalinen harjoittelu (Dibben ym. 2018) ja motivoiva haastattelu (Park ym. 2018).
 - Matalan kynnyksen psykoterapiapalvelut ovat tärkeitä nuorten mielenterveysongelmien ehkäisyssä ja hoidossa ja siten myös mielenterveyssyistä johtuvien työkyvyttömyyseläkkeiden ehkäisyssä.

Osatyökykyisten työllistymistä edistävät toimintamallit näyttöön perustuen 2/2 (lähde: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-868-4>)

- Työn muokkauksella on vaikutuksia osatyökykyisten työllistymiseen
 - Nevala ym. (2015) katsauksessa todettiin, että on kohtalaista näyttöä siitä, että tietyt työn tai työolosuhteiden muokkauksen toimenpiteet edistävät työllisyyttä henkilöillä, joilla jokin pysyvä vamma.
- Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyöllä on vaikutusta
 - Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyö on tärkeää pitkien sairauslomien katkaisemiseksi ja työhön paluun tukemiseksi tärkeää
- Työnantajien tietotaitoa tulisi lisätä
 - Työnantajien asenteet osatyökykyisten työllistämiseen ovat muuttuneet positiivisemmiksi (Ala-Kauhaluoma ym. 2017), mutta työnantajat tarvitsisivat lisää tietoa ja tukea osatyökykyisten rekrytointitilanteisiin ja työn vaatimien muokkausten suunnitteluun.
 - Työnantajille tulisi välittää tietoa tarjolla olevista kompensatiomahdollisuuksista sekä tuista työllistymiseen ja työolosuhteiden järjestelyyn. Tuet tulee myös resurssoida riittävästi. Tiedollisen tuen tarjoamisessa voisi hyödyntää myös yhteistyötä järjestöjen kanssa.
 - Osatyökykyisen työllistymisen ja työssä jaksamisen kannalta tärkeitä ovat tarvittaessa mahdollisuus työaikojen muokkaukseen ja osa-aikaiseen työhön sekä työympäristön ja työn järjestelyihin sekä työn tekoa tukeviin teknologiaratkaisuihin. Työnantajan kokemat riskit, jotka liittyvät osatyökykyisten palkkaamiseen, esimerkiksi mahdollisiin lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin tai työn tehokkuuden laskuun tulisi huomioida paremmin (Vuorento & Terävä 2014).

Työhönvalmennuksen merkityksestä, case vammaiset työnhakijat, mutta yleistettävissä muuallekin

Työllistämistoiminnan asiakkaaksi saattoi hakeutua itse, tai sitten asiakas ohjautui vammaispalveluiden tai ohjaamoiden kautta toimintaan. Asiakas oli yhteydessä, kartoitettiin hänen tilanteensa tapaamisessa ja arvioitiin kokonaistilannetta. Olennainen asia on, että asiakkaalla on aito halu työllistyä ja motivaatiota palkkatyöhön. Tapaamiset jatkuivat asiakkaan kanssa, osalla vanhemmat olivat mukana ja asiantuntija julkiselta puolelta, esim. vammaispalveluista. Selvitettiin asiakkaan toiveet ja haaveet. Työhönvalmentajat hyödynsivät Melbaa ja Imbaa soveltuvin osin.

Kun selvisi, mitä taitoja asiakkaalla on ja mikä työ kiinnostaa, alettiin haarukoida yrityksiä. Kartoitettiin, mikä työnantaja olisi ko. asiakkaalle soveltuva. Kun löytyi sopiva, työnantajan kanssa käytiin kartoitus työtehtävistä ja räätälöintitarpeista. Uutta usein työnantajille on, ettei tarvitse olla työpaikkaa tarjolla 5 päivänä viikossa, 8 tuntia päivässä, eli että osa-aikatyö on hyvin mahdollinen. Työnantajien kanssa käytiin näitä asioita läpi, samoin erityiset tuen tarpeet ja mitä tämä tarkoittaa työnantajalle ja miten työympäristöä tulee muokata.

Tärkeä asia on myös, mitä tukia työnantajalle on tarjolla, mukaan lukien vakuutukset. Kun oli olemassa yritys ja työntekijä jotka kohtasivat, harjoiteltiin cv:n tekoa ja muuta työnhakuprosessia, järjestettiin rekrytointihaastattelu. Joidenkin kohdalla oli suoraviivaisempi eteneminen.

Mikäli match syntyi, edettiin työsopimuksen laadintaan. Työhönvalmentaja oli työsuhteen alussa auttamassa työntekijää. Sovittiin valmennuksesta ja työajoista; ensimmäiset viikot työhönvalmentaja oli tiiviisti paikalla. Joissakin kohdin käytettiin myös pidennettyä työhaastattelu-aikaa, jolloin ei luotu työsuhdetta vaan oli kyse harjoittelusta, jonka jälkeen arvioitiin, voitaisiinko edetä työsuhteeseen. Kyse ei ollut kuitenkaan yleisistä harjoittelujaksoista, vaan näyttöön perustuvasta työhaastattelusta.

Jatkon suhteen menttiin yksilön ehdoilla ja työnantajan ehdoilla yksilöllisesti; tuki vähenee asteittain mutta on koko ajan tuki tarjolla työhönvalmentajalta. Työhönvalmentaja käy paikalla ja työhönvalmentaja on asiakkaan ja työnantajan tavoitettavissa. Seurantakäynnit toteutetaan.

Suurin osa työsuhteista on määräaikaista mutta jonkun verran oli myös pysyviä työsuhteita. Loppupuolella palvelua siirrettiin kunnille niin että kunnat ottivat itselleen työhönvalmennusvastuut. Ostivat joko ulkopuolelta tai toteuttivat itse. Osa asiakkaista lähtee opiskelemaan. Konseptiin kuuluu myös palautekeskustelu, siinä vaiheessa kun työhönvalmennus siirtyy kaupungille.

Malli vaatii paljon asennepohjustusta ja asian perustelua siihen, että asiakas tarvitsee paljon tukea ja apua. Palvelun hinnoittelu tämän tuen toteuttamisen osalta on vaikeaa, koska työhönvalmentajan käynti voi olla hyvin eri pituinen ja tuen tarve aina yksilöllinen.

Teema 2 Mieli työpaikalla

- Mieli ry

Aineistot hyvän mielen työpaikan kehittämiseen liittyen <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/koulutukset/mielityossa/>

- Mielen terveyden keskusliitto

Materiaalipankki liiton tuottamia videoita, podcasteja, erilaisia oppaita ja ohjeita <https://www.mtkl.fi/ajankohtaista/mielen-terveyden-keskusliitto-julkaisee-kaikille-avoimen-materiaalipankin/>

Pieni mielen hyvinvoinnin [opas](#)



Teema 3 Videoita, tallenteita 1/3

TYÖPAIKAT JA TYÖYHTEISÖ työnmuodostuksessa alkutekijöinä

- Työntajalähtöisesti työpaikan muodostaminen. Katso Alankomaissa toimineen Locus Netwerkin tuottama video työn muokkauksesta, videossa on suomenkielinen tekstitys: Iisisti töihin -malli, THL & Kuntoutussäätiö (2021)

[Inclusive Job Design and HR \(Youtube\)](#)

- Ratko-malli osana työtehtävän muodostusta, VAMLAS

[Ratko -mallin käyttö \(Youtube\)](#)

- Kolmen osatyökykyisten omia kokemuksia liittymisessä työyhteisöön, oppimisympäristökoordinaattorin vinkit; Iisisti töihin -malli, THL & Kuntoutussäätiö (2021)

https://youtu.be/qAKjQ4J_s0



Teema 3 Videoita, tallenteita 2/3

MONIMUOTOINEN TYÖYHTEISÖ kehittää työntajia ja työhyvinvointia

- Tehdään yhdessä työelämän monimuotoisuudesta avain menestymiseen, Podcast Livesäätiö (2021)

<https://www.livesaatio.fi/live-media/monimuotoisuus>

- Monimuotoisuusbarometri, TTL (2021)

<https://www.tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/monimuotoisuusbarometri>

- Monimuotoisuudesta lisäarvoa. Tiedon silta, Työsuojelurahasto (2017) Mm. Ikea, Tockmann, Lidl, Fazer

<https://www.tsr.fi/tiedon-silta/kaikki-mukaan-menestykseen-toimiva-monimuotoisuus-tyopaikalla-tuo-tulosta/>, <https://www.youtube.com/watch?v=WQD904rCyp8>

- Työyhteisön monimuotoisuus ja ajatusvinoumat rekrytoinnissa, Helsingin Yliopisto (2021)

<https://www2.helsinki.fi/fi/unitube/video/84962ec4-0c20-450d-8782-e751bf3f9247>



Teema 3 Videoita, tallenteita 3/3

YHTEISTYÖTÄ JA TYÖNANTAJIA, verkostoitumista

- Vastuullinen työnantaja -kampanjan [starttiwebinaari](#), Oikotie (2022) Tallenne
- Mestari-kisälli, [vaihtoehtoinen polku](#) työelämään, Barona (2021) Mm. Skanska. Tallenne
- Osaamisen paikka, [erilaisia työntäjä kokemuksia ja työhön mentorointi](#) (2022) Videoita
- TE-live ja Nobina Oy (2022) Rekrytointikanava, [rekry +oppisopimuskoulutus](#). Tallenne
- UPM, mm. vaneritehtaat Joensuu. (2022) [oppisopimukset](#) Rekry
- Karttaan tuodut [työpaikat](#) Tienoo.fi (työkieli englanti) Rekry

MONIKULTTUURISUUS työelämässä

- Tietoa suomalaisesta [työelämästä ja työnhausta](#) Videot ja ohjeet arjesta, yhteiskunnasta ja oikeuksista Suomesta www.tienoo.fi
- Maahanmuuttajien [tarinoita](#) työelämässä, blogeja
- Maahanmuuttajanaiset työelämässä, Miksi niin moni jää maahanmuuttanut jää työelämän ulkopuolelle. [Keskustelutilaisuus STTK](#) (2022) Tallenne
- Osaamisen paikka, [tarinoita](#) maahanmuuttajien poluilta (2022) Videot & podcast
- Moniheli ry, vapaaehtoinen digikaveri, monikulttuuristen järjestöjen digitaidot, [DigiUp- hanke](#) (2020-2023)

Teema 4 Muuta, Työvalmentajien "työnohjausta" itseohjautuvasti

AMMATIOPISTO SPESIA, etäyhteydellä

- Yhteistyöbuusti-tilaisuudet 15.9 , maksuton&ilmoittautuminen, yrityksiä mukana

<https://www.spesia.fi/tapahtuma/yhteistyöbuusti-webinaari-to-15-9-2022-klo-14-30-16/>

- Työhönvalmennuksen verkostopäivä 17.11, maksuton&ilmoittautuminen

Verkostopäivä nivelvaiheesta työelämään, työllistämisestä, työllistämisen tuista, yrittämisestä ja ohjauksesta. Seuraa tapahtumat

<https://www.spesia.fi/tapahtumat/kategoria/tapahtuma/lista/?tribe-bar-date=2022-11-17&eventDisplay=past>

- Loistotyypit, somesarja (2021)

<https://www.spesia.fi/loistotyypit/>

- Näe mut! -hanke, Spesiaalia valmennusta maahanmuuttajataustaisille (2022)

<https://www.spesia.fi/spesiaalia-valmennusta-maahanmuuttajataustaisille/>

VATES

- Tarkista erilaiset mahdollisuudet ajankohtaisista

kts. <https://www.vates.fi/vates.html>

DIGI- JA VÄESTÖTIETOVIRASTO (DVV)

- Suorita ja hae digiosaamismerkki esim. Monikulttuuriset ohjaustaidot [Digituen osaamismerkki | Digi- ja väestötietovirasto | Digi- ja väestötietovirasto \(dvv.fi\)](#)

Teema 4 Muuta, Kuntoutussäätiön työkykykoordinaattorikoulutuksen käyneiden ansiokkaita kehittämistehtäviä 1/2

Avotyötoiminnan arviointilomake

Lomakkeen tarkoituksena on palvella asiakasta, avotyöpaikan edustajia, työhönvalmentajia ja työvalmentajia. Lomake selventää ja asettaa tavoitteita niin asiakkaille kuin työpaikalle. Sen avulla saadaan avotyötoiminnasta entistä tavoitteellisempaa ja kaikkia osapuolia paremmin palvelevaa. Lomake perustuu vahvasti Melba työkyvyn- ja työnvaativuuden arviointi menetelmään. Arvion tekijää pyydetään vertaamaan työntekijän työsuoritusta niihin vaatimuksiin, joita hän itse asettaisi näille työtehtäville, mikäli ne hoidettaisiin normaalina palkkatyönä.

Lisätietoa antaa kehittämistehtävän tekijä:

Reijo Pöyry

projektityöntekijä

p: +35840 4816 066, reijo.poyry@vaalijala.fi

Vaalijalan kuntayhtymä

Onko työkykykoordinaattorien palveluille kysyntää Porvoossa?

Työttömien yhdistysten rahoitus on usein hankkeisiin sidottua ja lyhytkestoista. Liiketoiminta mahdollistaisi pitkäjänteisemmän työn tekemisen, joten pohdimme, voisimmeko tarjota työkykykoordinaattorien palveluita myös muille kuin omille nykyisille asiakkaillemme. Valitsimme 20 suurinta porvoolaista yritystä liikevaihdon ja henkilöstön mukaan ja teimme kehittämistehtävänämme markkinakyselyn työkykykoordinaattorien palveluiden tarpeesta Porvoossa.

Lisätietoa antaa kehittämistehtävän tekijät:

Ulla Raitimo s-posti: ulla.raitimo@psth.fi ja Johanna Torvinen

Porvoon seudun työnhakijat ry

Nurmijärven Klubitalo | ESKOT ry

Teema 4 Muuta, Kuntoutussäätiön työkykykoordinaattorikoulutuksen käyneiden ansiokkaita kehittämistehtäviä 2/2

Nurmijärven Klubitalon työvalmentajan asiakasohjauksen työnkuva

Kehittämistehtävässäni kartoitan mitä kaikkea kuuluu Nurmijärven Klubitalon työvalmentajan työnkuvaan nimenomaan asiakasohjauksen näkökulmasta ja mitä siitä rajataan ulkopuolelle. Tarve työnkuvan tarkasteluun ja rajaamiseen on noussut esiin työntekijäresurssien muuttumisen sekä ympäröivän toiminta-alueen palveluiden muutoksien myötä. On tarpeen miettiä, mitä asioita juuri Klubitalon työvalmennuksessa tehdään ja milloin jäseniä ohjataan aktiivisemmin alueen muiden palveluiden piiriin. Tavoitteena on, että asiakasohjausprosessin selkiytymisen vaikutukset tulevat näyttäytymään myönteisellä tavalla niin työvalmentajille, Klubitalon jäsenille kuin yhteistyöverkostollekin.

Lisätietoa antaa kehittämistehtävän tekijä:
Anna Javanainen, anna.javanainen@eskot.org
työvalmentaja, työkykykoordinaattori
Nurmijärven Klubitalo | ESKOT ry

TE-toimiston tutkimuspyyntö työ- ja toimintakyvyn arviointipalveluissa

Kehittämistehtävä keskittyy TE-toimiston sisäiseen prosessiin, tutkimuspyynnön tekemiseen työkyvyn arviointipalveluihin. Tutkimuspyynnön sisällön kehittämisessä tärkeänä näkökulmana on huomion kohdistaminen jäljellä olevan työkyvyn arviointiin sekä jatkopalveluiden suunnitteluun. Kehittämistehtävässä kuvataan, mitä asioita kirjataan tutkimuspyynnön ”toimenpiteen perustelu” ja ”taustatiedot” -kenttiin. Lisäksi pohditaan, mitä asiakirjoja tutkimuspyynnön liitteeksi kannattaa laittaa.

Lisätietoa antaa kehittämistehtävän tekijä:
Merja Sihvonen, merja.sihvonen@te-toimisto.fi

Lisätietoja:

Kuntoutussäätiön työkykykoordinaattoreiden uutiskirje [Työkykykoordinaattoreiden valtakunnallisen verkoston uutiskirje 2/2022 \(mailchi.mp\)](#)