

Ak 6 - Työllistämisedellytyksiä kehittävä toiminta järjestöissä

Yhteiskehittämistilaisuus 14.9.2022

Irankin Naiset ry, Kalliolan Setlementti, Neuroliitto, Pohjois-Karjan sosiaaliturvayhdistys, Sininauhaliitto

Soile Kuitunen
Mika Ala-Kauhaluoma
Anna-Kaisa Liimatainen



Kuntoutussäätiö

Ohjelma

1300-1320 Virittäytyminen ja pohjustus, ennakkotehtävän purku

1320-1400 Työpajat. Järjestöjen omien toimintamallien jakaminen.
Casetapaus/toimintamalli ohjeistetusti ja sparraamista pienryhmissä

1400-1420 Tauko

1420-1445 Esimerkkejä meiltä ja maailmalta: toimivia, tuloksellisia työllistämismalleja

1445-1530 Keskustelua ja yhteinen purku

1530-1600 Yhteiskehittämisen jatkaminen ja yhteinen vaikuttamistyö

Twiittaa tilaisuudesta ja merkitse twiittiin **@Kuntoutussaatio**
Uudelleentwiittaamme julkaisusi!

Ennakkotehtävä

- Yksi aihepiiri, joka on noussut esille kumppanijärjestöissä ja työllistymiseen liittyen on ollut monimuotoinen työelämä
- Miten sinä miellät työyhteisön monimuotoisuuden?
- Liven (Invalidisäätiön) Podcast, kesto 36min: Tehdään yhdessä työelämän monimuotoisuudesta avain menestykseen

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

- Lisätietoja
 - [Monimuotoisen työyhteisön johtaminen voimavaralähtöisesti](#), Annika Lipponen ja Suvi Vainio. Opinnäytetyö. 2021 Laurea.

Monimuotoisuus, ennakkotehtävän purku

- Kuinka vastuullisuutta ja monimuotoisuutta voisi toteutua omassa organisaatiossa sujuvammin, vaikuttavammin?
- Ollaanko monimuotoisuuden kanssa vielä epämukavuusalueella työyhteisöissä, millainen vastaanottokykyimme?
- Millainen vaikutus on yhteisöihin ja työyhteisöihin?
- Eteenpäin on kuljettu ikä ja -sukupuoliasioiden suhteen. Nousevia tekijöitä ovat terveys (osatyökyvystä), vammaisuus, etnisyys, kansalaisuus, kieli, vakaumus, kieli, seksuaalinen suuntautuminen, koulutustausta, vuorovaikutustyyli ja käyttäytyminen piirteinä.
- It-hankkeessa monimuotoisuus otettiin asiaksi, kun huomattiin tämän estävän työllistämistä: Taustalta löytyi ennakkoluuloja, väärinkäsityksiä, tukitarpeita myös työnantajille ei pelkästään osatyökykyiselle.
- Löydettiin yhteisymmärrystä työvoiman saatavuudelle, rekrytointivalmiuksille, työhyvinvoinnille kun voi olla oma itsensä sekä asiakaskuntaheijastuvuutta.
- [Monimuotoisuus ja inkluisuustyön ensimmäisiä askelmerkkejä](#), TTL



Pienryhmätyöskentely 40 min

- Jakaudumme 2 ryhmään, jakaudutaan seuraavasti...
- Työtilat Metsikkö (yläkerta), Puro (alakerta) käytettävissä
- Casetapaus/toimintamalli, valitaan yksi teema mitä jatkotyöstetään
 - Kansalaistaidot (digiosaaminen)
 - Työantajayhteistyö
 - Monimuotoinen työelämä
- Post-it laput ja paperia käytettävissä työtiloissa myös työstämiseen. Valitaan yksi joka kirjaa asioista mentimeter –sovellukseen, koodilinkin antaa Oskari.
- Mitä näkökulmia ja ideoita nostatte casetapauksen/toimintamallin ympärille?
- Vastatkaa kysymykseen mitä jos – entäpä jos...



Pienryhmään apukysymykset?

- Minkä tilan/tavan/ajatuksen/toiminnan voisi esittää mitä jos...? Miten ajatellet asian uusiksi teemasta x? Kansalaistaidot (digiosaaminen), työantajayhteistyö, monimuotoinen työelämä Esim. Käyttäytyminen (palvelut, teknologia), rakenteet (lait,säädökset), ajatusmallit (arvot, ihanteet, maailmankuva)
- Mitä aiheesta on keskusteltu viime aikoina, mistä ollaan samaan mieltä, mistä erimieltä?
- Mikä olisi pienin askel lähemmäksi visiota, sen tulevaisuutta, joka voidaan ottaa. Mistä pitäisi tulla nykyhetken tulevaisuuden jatke?
- Lausunto/teko/toimi/kampanja...?



Ryhmä 1. Tekojen ideointi & vision kiteytykset

Teemavalinta MONIMUOTOISUUS JA TYÖANTAJAYHTEISTYÖ

- Miten työnantajia saataisiin herätellä siitä mitä monimuotoisuus antaa? Monimuotoisuus on myös hyvin haastavaa työnantajalle.
 - ”Vamlas: Miksi työnantajat eivät palkkaa osatyökykyisiä” → miten voidaan vaikuttaa asioihin. Ratkaisujen etsiminen ja löytäminen.
 - Työpaikkailmoitukset, rekrytointiprosessit
 - Näyttöä siitä, että työnantajilla ei ole enää niin paljon ennakkoluuloja osatyökykyisiä ja vammaisia kohtaan
 - Kohderyhmät ovat hyvin erilaisia ja erilaisessa asemassa
 - Osa-aikatyö on Suomessa myös iso taloudellinen kysymys
 - Kohderyhmien tavoittaminen ja työnantajien tavoittaminen
 - Työnantajatreffit
 - Tarvitaan saattaen vaihtamista, rohkaisua ihmisille, mukanaoloa
 - Olisi tärkeää tehdä tiivistä yhteistyötä muiden järjestöjen kanssa työllistymisedellytyksien parantamisessa
 - Pitää antaa aikaa perehtymiselle, kärsivällisyyttä myös työnantajilla
 - Työterveysneuvotteluissa mukana työterveyshuollon kanssa (Neuroliitto, Näkövammaisten liitto, Lihastautiliitto, Invalidiliitto)
- Työn räätälöinti ja sen haasteet; ihmisillä voi olla paljon työkokemusta mutta räätälöinti on vaikeaa. Esim. kuntapuolella vakanssit ovat tiukasti määriteltyjä.
- Teams tarjoaa hyvin mahdollisuuksia osallistua erityiskysymysten käsittelyyn työkykyneuvotteluissa ja työllistymisedellytysten pohdinnassa
- Työkyky on aina suhteessa työhön
- Järjestöjen resurssien yhteiskäyttö, työvoimapula
- Työntantajaliitot ja niihin vaikuttaminen, irtisanomissuoja
- Johtamiskoulutukset ja esihenkilövalmennukset, joissa käydään läpi monimuotoisuutta

Ryhmä 2. - Tekojen ideointi & vision kiteytykset

Teemavalinta KAIKKI

- Kansalaistaidot (digitaidot)
 - Monimuotoisuus työyhteisöissä? Nykypäivän kansalaistaidot puuttuu monelta työkäiseltä. Materiaalin jakaminen toisillemme. Hankerahalla yhteinen hanke järjestöjen kansalaistaitoihin (digi).
- Monimuotoisuus työelämässä
 - Työntekijäpula poistuu. Osittaisia, avustavia tehtäviä takaisin. Lobbailu. Yksilö-/työhönvalmennuksen lisääminen. "Nimettömät" rekryt.
 - Osaamispääoman lisääntyminen haastavassa asemassa olevien rekytoinnissa, luo pääomaa jatkoon.
- Työnantajayhteistyö
 - Kohtaanko-ongelmaan ratkaisu - järjestön työkokeilun jälkeen polutus yrityksiin. Sillanrakentajan rooli.

Esimerkkejä meiltä KS:ltä ja maailmalta 1/3

- IPS- malli <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2018/11/Sijoita-ja-valmenna-tyoselosteita-55-18.pdf>
 - Mallissa keskeistä on 1) tuettuun työllistymiseen keskittyneet työvalmentajat, 2) työllistymistavoitteen asettaminen avoimille työmarkkinoille, 3) nopea työnetsintä ja 4) palveluintegraatio
- Iisisti töihin –malli, ESR (2019-2021) <https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/iisisti-toihin>
 - Työntajalähtöisesti työtehtävien muodostus, taloudellinen näkökulma
 - Työkuvauslomake, rekrytointikäytänteiden mahdollisuudet, täsmätyökyiset työnhakijat
 - Työyhteisön vastaanottokyky, monimuotoisuuden hahmottaminen
- KUTU- hanke, STEA (2017-2018) <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2019/04/KUTU-ty%C3%B6seloste-58.pdf>
 - Esteet ja edellytykset omalle työllistymiselle
 - Osaamisidentiteetin uudelleen löytäminen työvalmennuksella
- Askeleet töihin -hanke (2020-2023) <https://kuntoutussaatio.fi/palvelumme/askeleettoihin-hanke/>
 - Työvalmennus, digitaitovalmennus

Tarkemmin Askeleet töihin -hanke 2/3

- Toteutetaan [Uudenmaan TE-toimiston työllisyyspoliittisena hankkeena](#)
- Työnhakija-asiakkuus max. 6kk. Henkilökohtaista sparrausta ja tukea työnhakemisen eri vaiheissa.
- Mallinnusta KUTU-hankeesta (STEA) mm. Työvalmentajien parityöskentely, liikkuvat ja joustavat valmennustapaamiset, digitaitojen ajankohtaistaminen, sähköinen ilmoitustaulu josta vertaistuellista työinfoa, vertaistapaamiset.
- Toteutusta
 - ✓ Henkilökohtainen ja räätälöity työvalmennus
 - ✓ Valmennustapaamiset: Teams, Kuntoutussäätiö, kirjastot, sähköposti
 - ✓ Sähköinen ilmoitustaulu Trello
 - ✓ Digitaitokurssit: Arjen digitaito-kurssi (max. 4 osallistujaa), Excel-kurssi (hybridiosallisuus mahdollista)
 - ✓ + 55 -vuotiaiden etävertaisryhmä
- Asiakkaista työllistynyt avoimille markkinoille, palkkatuettuun työhön tai opiskeluihin yli 33 % 2022 asiakkaista
- Vaikuttavat tekijät: Pitkäaikaistyöttömyys, terveydelliset haasteet ja korkea keski-ikä
- Alat, mihin edetty: Toimistotyöt, kauppa, pakkausala, hoito-ala, myyntityö, ravintola-ala
- Huomiot ja keskustelua aiheesta: Miten uusi työnhakumalli näkyy hankkeen arjessa? Toukokuussa 2022 lanseerattu Pohjoismainen työvoimapalvelumalli Suomessa.
- Hankkeeseen tullut paljon puheluita työnhakuveloitteen vaatimuksista.
 - ✓ Varsinkin +62 -vuotiaat ansiosidonnaisella olevat henkilöt
 - ✓ Työhaun veloitteiden erilaisuus samankaltaisien asiakkaiden keskuudessa
- Digitaitojen osaamisen erot näkyvät hakemusten laadinnan teossa , toisille helppoa esim. LinkedIn käytössä ja toisille tosi vaikeaa laajasti *ei osaamista, laitteita*, ansioluetteloa
- Asiakaskokemus hankkeen antamasta avusta — helpottanut selkeästi paineita työnhakuveloitteen toteuttamisessa
- Työvalmennuksien painopiste muuttunut työhakemusten kirjoittamiseen, koska osallistujilla kiire veloitteen täyttämässä
- Aiemmin asiakkaiden kanssa enemmän aikaa testeihin ja oman osaamisen tunnistamiseen sekä työhaun eri vaiheisiin.

Esimerkkejä maailmalta 2/3

- Adapteri-hanke, 2019-2021, sovittaa yhteen työnhakijoita ja työnantajia yhteisesti räätälöidyn täsmävalmennusmallin avulla. Vaihtoehtoinen rekrytointi. Nuorten ystävät ry, Oulu [Webinaari –tallenne](#)
- Mutteri-hanke, 2022, valmennuksen avulla madalletaan työnantajien kynnystä uuden työntekijän palkkaamiseen. Parhaimmillaan työnantajat saavat [valmennuksen avulla](#) omiin tarpeisiin valmennettua ja koulutettua työvoimaa. Piilotyöpaikat. Nuorten ystävät ry, Muhos
- Ajankohtaisena tulossa Vatesin tilaisuus 13.10, ilmoittautuminen hybridi-tilaisuus; [Erilaisia työntajia, erilaisia osaajia](#) jossa edellä mainitut avaavat oppejaan ja välineitä työntajayhteistyön eri vaiheisiin.
- [Työkykyohjelman hankkeet](#), THL



Keskustelua ja yhteinen purku

- Voisimmeko jatkaa näistä mahdollisuuksien mukaan esim. Infograafi – mallinnuksia, lausuntoja, tekoja?
- Seuraavat askeleet
 - Ministeri Sarkkiselle luovutettava vetoamus; Järjestöjen työllistämistoimintaa ei saa romuttaa.
 - Järjestökohtaisesti sovittujen asioiden edistäminen



Yhteiskehittämisen jatkaminen ja vaikuttamistyö

- Lyhyt palautekysely osallistuneille tästä tapaamisesta sähköpostilla
- Muistutus sparrausmahdollisuuksista. Ehdotus luoda Teams-kanava tai vastaava Työllistämisedellyksiä vahvistavan toiminnan vetoomuksien suhteen tai muun yhteistyön suhteen sovitusti.
- Ehdotus tiiviistä julkaisusta yhteiskirjoitettuna; työllistämisedellytyksiä vahvistava toiminta. Julkaisu Kuntoutussäätiön Työselosteita ja/tai yhteisömedia.fi
- Muistutus etätilaisuudesta, eKuntoutusAkademia to 17.11 Klo 14-16. Sisältö Järjestökumppaneiden kokemuksia ja oivalluksia työllistämisedellytyksiä parantavasta toiminnasta. Vieraana Kimmo Kumlander, Valo-Valmennusyhdistys.

Seuraa Kuntoutussäätiön toimintaa sosiaalisessa mediassa!

Kuntoutussäätiö

Twitter [@Kuntoutussaatio](https://twitter.com/Kuntoutussaatio)

Facebook [Kuntoutussäätiö](https://www.facebook.com/Kuntoutussäätiö)

Instagram [Kuntoutussaatio](https://www.instagram.com/Kuntoutussaatio)

Kuntoutussäätiön Yhteisömedia

Twitter [@yhteisomedia_fi](https://twitter.com/yhteisomedia_fi)

Instagram [yhteisomedia](https://www.instagram.com/yhteisomedia)





Kuntoutussäätiö