

Valtakunnalliset työpajapäivät
Tampere Areena 22.-23.4.2009

Pois pajalta – tuloksellinen työhönvalmennus ja
työnantajayhteistyö

Kehittämispäällikkö Pauliina Lampinen
Työhönvalmennuksen kehittämiskoordinaattori
Suvi Pikkusaari, VATES-säätiö
www.vates.fi



VATES-säätiö

- VATES-säätiö on asiantuntijaorganisaatio, joka toimii vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten yhdenvertaiseksi ja oikeudenmukaiseksi työllistymiseksi.
- 35 taustayhteisöä
 - keskeisimmät vammaisjärjestöt
 - työllistämisyksiköitä
 - sosiaalialan kuntayhtymiä
- Henkilöstöä n. 15
- Lisätietoja: www.vates.fi



VATES-säätiö

- Toimimme vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen ja työssä pysymisen hyväksi niin, että yhä useammalla olisi mahdollisuus omien kykyjensä ja toiveidensa mukaiseen työhön
- Vaikutamme koulutuksen, konsultoinnin ja tiedotuksen avulla
 - työyhteisöihin
 - ammatillisen kuntoutuksen käytäntöihin
 - lainsäädäntöön

Esityksen teemat

- Lyhyt katsaus työmarkkinoihin
- Työllistämistoiminnan raamit
- Palvelujärjestelmän pääpiirteet
- Mikä ihmeen työhönvalmennus
 - Valmennuksen käsiteviidakkoa
- Pois pajalta!

Heikentynyt työllisyystilanne

- **Työnvälitystilasto 2/2009**

	Helmi 09	Helmi 08	henkil.	Muutos%
• TYÖNHAKIJAT				
• Työttömät työnhakijat	250 060	210 105	39 955	19,0
• Työssä olevat työnhakijat	100 849	102 245	-1 396	-1,4
• - yleisillä työmarkkinoilla	62 571	62 406	165	0,3
• - tukitoimenpiteillä sijoitetut hakijat	38 278	39 839	-1 561	-1,4
• Työvoiman ulkopuolella	60 028	62 621	-2 593	-4,1
• ALLE 25-VUOTIAITA TYÖTTÖMIÄ	29 478	20 866	8 612	41,3
• AVOIMET TYÖPAIKAT	50 102	70 008	-19 906	-28,4

TE-toimistojen toimenpiteillä työllistetyt

- **Työnvälitystilasto 2/2009**

	Helmi 09	Helmi 08	henkil.	Muutos%
• Valtiolle sijoitetut	959	1 026	-67	-6,5
• Kuntiin sijoitetut	8 173	8 478	-305	-3,6
• Yksityiselle sijoitetut	25 461	25 337	124	0,5
• Työll.tuella yht.	34 593	34 841	-248	-0,7
• Työvoimakoulutuksessa	29 915	31 493	-1 578	-5,0
• Työmarkkinat. työharjoit/työel.valm.	10 524	11 355	-831	-7,3

Aktivointitoimenpiteenä myös kuntouttava työtoiminta, esim. Helsingissä yli 1000 asiakasta vuosittain

Eri ryhmien asema työmarkkinoilla

- Työkyvyttömyyseläkkeellä 46% mt-syiden vuoksi
- Vammaisista noin 15-20 % on työssä
 - Kehitysvammaisten asema heikko
 - Myös koulutettujen vammaisten sijoittuminen heikkoa
 - 788 korkeakoulutettua vammaista työmarkkinoiden ulkopuolella
- Nuorten työttömyys lähtenyt pitkän laskun jälkeen nousuun
 - Työhön kiinnittyminen vaikeaa
 - Vain 26 % 20-24 -vuotiaista maahanmuuttajanuorista työssä (2005)

Työllistymistä tukeva palvelujärjestelmä heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen tähtäävä toiminta

Palveluja hankkivia tahoja

Työvoimatoimistot
Työvoiman palvelukeskukset
Kuntien sosiaalitoimet
KELA
Eläkevakuutusyhtiöt
Tapaturma- ja liikennevakuutusyhtiöt

Esimerkkejä erilaisista palveluista

Työsuhteinen työllistäminen

- palkkatuella työllistämisyksiköihin, yrityksiin, kunnalle, sosiaalisiin yrityksiin
- sosiaalihoitolaisten perusteella
- tuettu työllistyminen

Työtoiminta (Työhön)valmennus

Työkokeilu, -harjoittelu, työelämävalmennus

Amm. kunt. palvelut

Koulutuspalvelut

Palveluja tuottavia tahoja

Sosiaalisen työllistämisen toimialan palvelut ml. työpajat

Kunnalliset työllistämispalvelut

Työhallinnon työllistämisen- ja kuntoutuspalvelut

Oppilaitosten koulutus- ja työllistämispalvelut

Yksityiset konsultti- ja koulutuspalvelut työllistämiseen

Sosiaalisen työllistämisen toimiala palveluiden tuottajana

- Heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistävät ja / tai heidän työllistymismahdollisuuksiaan / toimintakykyään parantavat tai ylläpitävät
 - erityistyöllistämisen yksiköt ml. työpajat
 - työllistymistä tukevat projektit
 - sosiaaliset yritykset (osa)
- Yksiköiden ylläpitäjinä kunnat (n.50% ja 3.sektori sekä muutama yksityinen toimija)
- Tuottavat palveluita yhä enenevässä määrin työhallinnolle

Erityistyölistämisen yksiköt 31.12.2003

	Yksiköitä	Asiakkaita
Tuotannolliset työkeskukset	53	2 490
Työllistymisen monipalvelukeskukset	11	2 060
Kehitysvammaisten työtoimintayksiköt	150	5 220
Mielenterveyskuntoutujien työtoimintayksiköt	18	610
Tuetun työllistymisen palvelut	39	630 (prosessissa)
Mielenterveyskuntoutujien klubitalot	19	2 100 (jäsentä)
Yhteensä	290	13 110

Lisäksi työpajat, joita yhteensä n. 250 ja asiakkaita n.12 000

Asiakkaiden palvelu sosiaalisen työllistämisen yksiköissä 31.12.2006

	31.12.2006 (henkilöä)	%- osuus
<i>Työsuhteinen työllistäminen (n=202)</i>	2 986	23
<i>Työtoiminta (n=190)</i>	4 888	37
<i>Muu kuntouttava ja valmentava toiminta (n=186)</i>	5 175	40
Yhteensä	13 049	100

Työsuhteinen toiminta vähenemässä ja kuntouttava ja valmentava toiminta kasvamassa

Mikä ihmeen työhönvalmennus?

Työhönvalmennus on aktiivista työvoima- ja sosiaalipolitiikkaa

- Tavoitteena tukea erilaisia ryhmiä
 - Työllistymiseen avoimille työmarkkinoille
 - Koulutukseen
 - Työllistymiseen välityömarkkinoille
- Toimii vastavoimana muuttuvissa työmarkkinatilanteissa
- Ylläpitää ja edistää ammattitaitoa ja osaamista sekä työkykyä
- Nuorten kohdalla ennen kaikkea aktiivista koulutuspolitiikkaa (kaikille 2. asteen koulutus)

Käsiteviidakkoa valmennukseen liittyen 1/3

□ Työvalmennus

Asiakkaan (valmentautujan) suunniteltua ja tavoitteellista työn (tuotannollinen toiminta) avulla tapahtuvaa yksilön työkyvyn edistämistä. Toteutuu mm. erityistyöllistämisen yksiköissä ja vähäisemmässä määrin sosiaalisissa yrityksissä.

□ Työhönvalmennus

Yleiskäsite lähinnä erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistymistä tukevissa projekteissa toteutuvalla toiminnalla, jolla tuetaan ja edesautetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin. Toiminnan täyttäessä erityiskriteerit voidaan käyttää käsitettä tuetun työllistymisen työhönvalmennus.

□ Yksilövalmennus

Prosessi, jolla pyritään parantamaan kuntoutujan sosiaalista toimintakykyä ja tuetaan häntä löytämään omat yksilölliset kykyjä ja osaamista vastaavat tavoitteensa. Yksilövalmennuksessa myös tuetaan kuntoutujan kykyä selviytyä arkipäivän välttämättömistä toiminnoista, vuorovaikutussuhteista sekä oman toimintaympäristönsä rooleista.

Käsiteviidakkoa valmennukseen liittyen 2/3

□ Tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Prosessi, jossa tuetun työllistymisen työhönvalmentaja tukee, ohjaa ja valmentaa asiakasta voimavaralähtöisesti työsuhteeseen tavalliseen työyhteisöön. Työhönvalmentaja etsii asiakkaalle tai yhdessä hänen kanssaan työpaikan ja hänen taitojaan vastaavat työtehtävät avoimilta työmarkkinoilta. Valmennusta voi tapahtua sekä erityistyöllistämisen yksikössä että sen jälkeen tavallisessa työyhteisössä. Valmennusprosessi jakaantuu suunnittelu-, valmistelu ja tuetun työllistymisen vaiheeseen, joihin kaikkiin sisältyy em. tuetun työllistymisen työhönvalmentajan palvelut.

□ Mielensterveyskuntoutujien työhönvalmennus

Mielensterveyskuntoutujille tarkoitettua avomuotoista, pitkäaikaista ja kuntoutujan edellytykset huomioon ottavaa yksilöllistä työn harjoittelua, johon on yhdistetty muuta elämänhallintaa ja työvalmiuksia lisäävää toimintaa. Esimerkiksi Kelan yksityisiltä erityistyöllistämisen yksiköiltä ammatillisen kuntoutuksen palveluna ostama mielensterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

□ Starttivalmennus (-paja)

Työpajatoiminnan (prosessin) ensimmäisen vaihe, jonka avulla tuetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä kiinnittymään tavoitteelliseen toimintaan. Starttivalmennuksessa korostuvat yksilövalmennuksen menetelmät.

Käsiteviidakkoa valmennukseen liittyen 3/3

□ Ryhmävalmennus

Mm. erityistyöllistämisen yksiköissä toteutettavaa, vertaisryhmissä toiminnallisin menetelmin tapahtuvaa arki-, työelämä- ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä.

□ Palveluohjaus (yksilöllinen)

Prosessi, jossa palveluohjaaja ohjaa asiakasta käyttämään tarvitsemiaan palveluita (yksilölliset tarpeet huomioiden) huolehtien samalla palveluiden oikeasta kohdentumisesta, järkevästä ketjuuntumisesta ja jäsentymisestä tavoitteellisiksi kokonaisuuksiksi. Tavoitteena on edistää osallisuutta ja asiakkaan integroitumista yhteiskuntaan.

□ Yksilöohjaus (Kela)

Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen yksilöohjauksella tarkoitetaan samaa, kuin yksilövalmennuksella.

Lähteet:

Tuetun työllistymisen laatustandardi: Puolanne ym. (2000)

Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet: Pasi Ylipaavalniemi, Leena Sariola, Janne Marniemi, Terho Pekkala (2005), VATES-säätiön julkaisuja

Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet, Balanssi Akatemia, 2005

Kelan laitospuotoisen kuntoutuksen standardi, Versio 13/ 18.8.2006, Voimassa 1.3.2007 lukien

Mitä yhteistä valmennuskäsitteillä on?

- Kaikki kuvaavat erilaisia asiakkaiden työllistymistä tukevia palveluita
- Eri palveluntuottajat ja muut organisaatiot käyttävät käsitteitä eri tavoin (työpajat, palveluntuottajat, kuntoutustoimijat)
- Kaikessa toiminnassa tavoitteena on joko
 - Parantaa palvelussa olevien henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä
 - Työsuhteeseen tai työtoimintaan
 - Erilaisten tukimuotojen avulla tai ilman
 - Erilaisten opiskeluvaihtoehtojen avulla
 - Löytää jokin muu mielekäs ja kestävä ratkaisu
 - Eläke
 - Muu kuntoutus (päihde-, mielenterveys-)
 - Muu toiminta tai selvittely

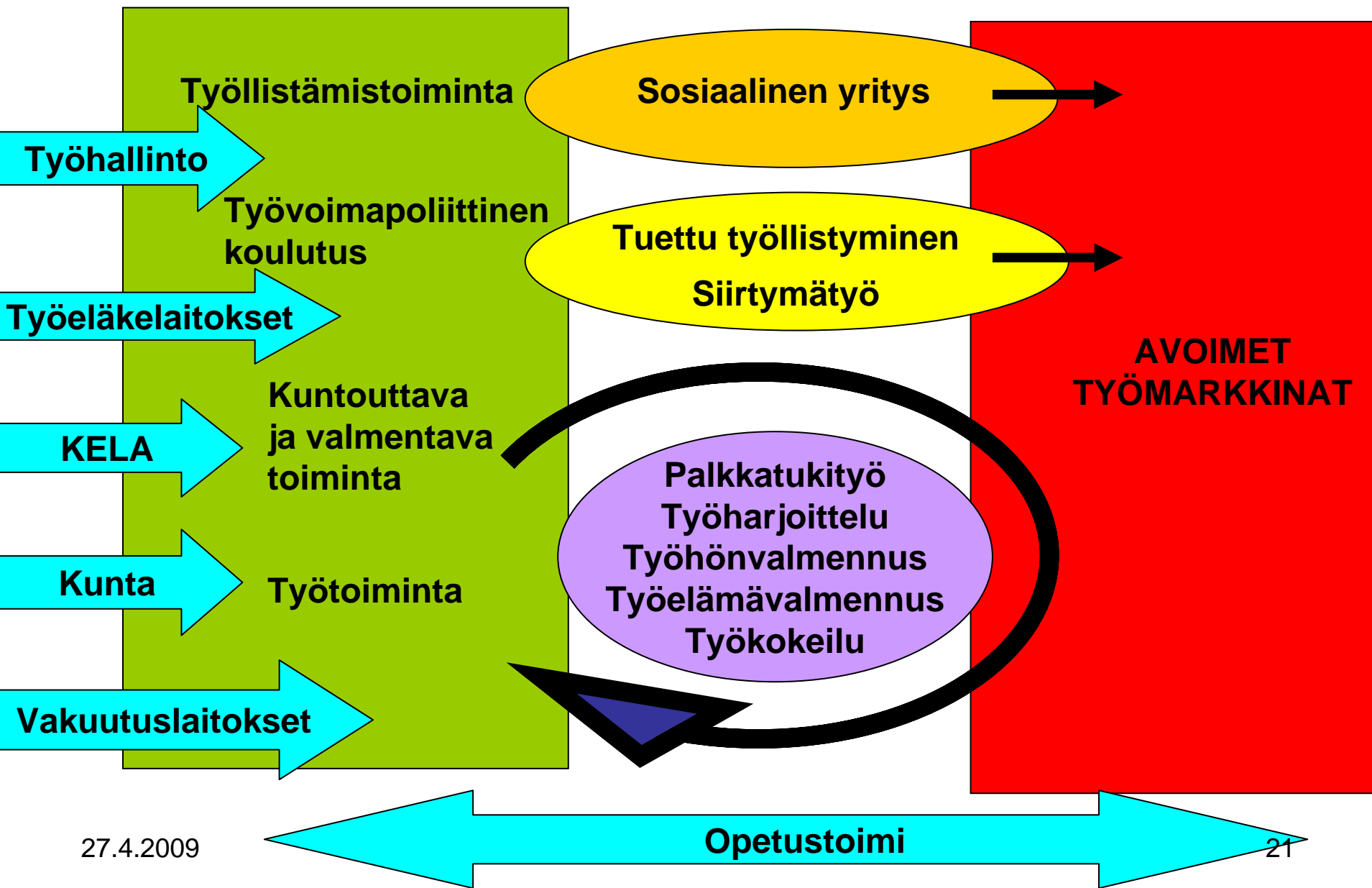
Työhönvalmennus asiakkaan näkökulmasta

- Valmennus on aina *yksilöllinen prosessi*, johon sisältyy erilaisia toimintoja mm.:
 - Valmentajan / valmentajien tukea, ohjausta ja neuvontaa
 - Oman elämän tutkimista ja selkeyttämistä henkilökohtaisissa ja ryhmäkeskusteluissa
 - Työn tekemistä (työharjoittelua, työkokeiluja, työtoimintaa) sekä erillisissä yksiköissä että tavallisilla työpaikoilla
 - Työkyvyn arviointia ja kuntoutumisen toimenpiteitä
 - Moniammatillisten verkostojen kokoamista ja keskusteluja
 - Oppimista ja opettelua (työn oppimista, oppilaitoksissa opiskelua, vertaisilta oppimista)

Työhönvalmennuksen nykytilasta Suomessa

- Paljon toistensa kaltaisia toimenpiteitä, jotka toistuvat
- palveluntuottajia ja tilaajia paljon
- Toiminnan laatu vaihtelee paljon ja vertailu on vaikeaa
- Tavoitteena enneminkin aktivointi ja nopea toimenpiteeseen ohjaaminen kuin työllistyminen
- Tapahtuu erillisissä yksiköissä –ei työmarkkinoilla
- Vähän kestäviä (työllistymis-) ratkaisuja
- Vähän työnantajayhteistyötä

Nykyisen palvelujärjestelmän rakenne ja toiminta



27.4.2009

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus: Mahdollisuus pitkäkestoisiin ratkaisuihin

- Kuntoutuminen, valmentautuminen ja oppiminen tavallisella työpaikalla työhönvalmentajan tuella
 - Ripeä sijoittuminen ja tuki siihen työhön, mihin voi työllistyä
- Ei pitkää harjoittelua ja opettelua työpaikkojen ulkopuolella
 - Kynnys 'oikeaan' työhön voi vain kasvaa
- Painopisteenä työllistyminen ei työkyvyn arvioinnissa tai työllistymisvalmiuksien mittaamisessa

'Perinteinen' vs. ei-perinteinen –malli

Perinteinen:

- Valmennus - työpaikalle sijoittuminen
(Train - Place -malli)
 - Kuntoutujan kykyjen arviointi, voimavarojen lisääminen, koulutus, valmennus, työhön sijoitus

Tuettu työllistyminen:

- Sijoita - Valmenna - Tue
(Employ – train – support –malli)
 - Työllistyjää tuetaan, ohjataan ja valmennetaan työpaikassa ja työsuhteessa

Tuetun työllistymisen palveluprosessi

- Kolmen T:n tavoite:
 - Työ tavallisella työpaikalla
 - Työsuhde ja palkka
 - Tuki työhönvalmentajalta ja/tai työyhteisöltä
- Arvoina yksilöllisyys, itsemääräämisoikeus ja osallisuus työmarkkinoilla
 - Taustalla vammaisten ihmisten ihmisoikeudet ja osallisuus

Tuetun työllistymisen prosessin perusvaiheet

P
A
J
A
L
L
A

1. Asiakkaaksi ohjautuminen

- Yhteistyö lähettävien tahojen kanssa (työhallinnon, kunnan toimijoiden, oppilaitosten, Kelan, työeläketoimijoiden)
- Alkuhaastattelu ja asiakkaan mahdollisuuksien ja toiveiden selvittäminen
- Asiakkaan verkoston sitouttaminen
- Sopimus palveluun sitoutumisesta

2. Profilointi ja työkyvyn kartoitus

- Asiakkaan tukien ja etuisuuksien selvittäminen
- Asiakkaan toiveiden, osaamisen ja kiinnostuksen kohteiden selvittäminen
- Asiakkaan työkykyyn ja tukeen liittyvien asioiden kartoittaminen

Tuetun työllistymisen prosessin perusvaiheet

**T
Y
Ö
S
Ä**

3. Työnhaku ja työllistymisen valmistelu

- Sopivan työn etsiminen ja kokeilu (myös useammassa paikassa)
- Työnantajien sitouttaminen ja adidastyö
- Työllistyneen tukeminen työn opettelussa työpaikoilla
- Työyhteisölle tiedottaminen ja mahdollinen kouluttaminen

Tuetun työllistymisen prosessin perusvaiheet

**T
Y
Ö
S
S
Ä**

4. Työnhaku ja työllistymisen valmistelu

- Työtehtävien sovittaminen asiakkaan tarpeisiin ja taitoihin
- Tuki työnantajalle ja työyhteisölle
 - Palkkatuet, työsopimukset
 - Palkan ja sosiaaliturvan yhteensovittaminen

5. Tuki ja seuranta

- Sopimus jatkuvasta tuesta
- Tukikäynneistä ja seurannasta sopiminen
- Tuen jatkuvuuden järjestäminen työyhteisöön

Tuetun työllistymisen vaikuttavuudesta

- Tuetun työllistymisen menetelmällä päästään selvästi useammin tavalliseen työpaikkaan kuin perinteisiä ammatillisen kuntoutuksen menetelmiä käyttäen
 - 58 % tuetun työllistymisen palvelusta mutta vain
 - 21 % perinteisen ammatillisen kuntoutuksen palvelusta työllistyi 12-18 kk kuluessa

(mm. Bond, G, et al. : Implementing Supported Employment as an Evidence-Based Practice, 2001)

Milloin ja miksi tuetun työllistymisen menetelmä on tuloksellista

- Toiminnan kohteena työn etsiminen avoimilta työmarkkinoilta
- Palvelu on kaikille avoin: Palveluun pääsyä ei evätä esim. henkilön arvioidun työllistymismahdollisuuden mukaan.
- Työn etsintä on ripeää
- Asiakkaan omat toiveet ja valinnat keskiössä
- Tuki on yksilöllistä eikä sen kesto ole rajoitettu
- Työvalmentajat toimivat yhteistyössä hoitavan tai lähettävän tahon kanssa
- Taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta ja ohjaus on sisällytetty osaksi palvelua

Pois pajalta! Tuloksellinen työhönvalmennus

- Työpajatoiminta välivaihe, ei itsetarkoitus
- Pajalla tapahtuva työ tukee oppimista ja oppiminen on siirrettävissä tavalliseen työhön
- Asiakkaan toiveet, osaaminen, kyvyt ja kiinnostuksen kohteet ohjaavat valmennusprosessia
- Tavoitteena nopea työnhaku ja tavalliselle työpaikalle sijoittuminen työhönvalmentajan tukemana

Onko tämä mahdollista? Kehittämiskysymyksiä pajalle

- Ohjaako päätöksentekoa valmentautuja-asiakkaiden vai työpajaorganisaation näkökulma?
- Onko pajoilla yhteistyö- ja palvelustrategia oman alueen työnantajien ja elinkeinoelämän suuntaan?
- Onko pajoilla yhteistyöstrategia palvelujärjestelmän muihin toimijoihin?
- Onko pajoilla riittävästi osaavaa työvoimaa?

Taustakonteksti

Pajalle

Pajalla

Pajalta





POIS PAJALTA ~ TYÖHÖNVALMENTAJAN ROOLI, MENETELMÄT JA MERKITYS

ASIAKKAAN PROSESSISSA

TYÖNANTAJAYHTEISTYÖSSÄ

”Meikäläisen ikäluokassa se oli vähän niin kuin se numero yksi. Että sulla on työ ja sä vastaat itse omalla työlläs siitä, että miten sä tuut toimeen. Kyllähän se on nuorilla sijoilla viis tai kuus, välttämätön pakko.” (työnantaja)

”Moni-ilmeiset rekrytointiongelmat. Rekrytointiongelmien syyt työnantajan, työnhakijan ja työvoimatoimiston näkökulmasta”. Pitkänen, Luoma, Järvensivu ja Arnkil 2009, s. 304

PUH, PAH, PAJALTA POISI! ~ASIAKKAAN JA TYÖNANTAJAN MOTIVOINTI, TUKI JA OHJAUS

TYÖHÖNVALMENTAJAN KESKEISIÄ TEHTÄVÄ O VAT

- KERTO A TYÖLLISTY MISPELISTÄ
- NEUVO A MITEN TYÖLLISTY MISPELIÄ PELATAAN MENESTYKSEKKÄÄSTI
- TUKEA JA KANNUSTAA KOKEILEMAAN ITSE PELAAMISTA

1.1 Kohderyhmä:

Peli soveltuu kaikille niille, jotka ovat edes jossakin määrin kiinnostuneita (VEVK) työllistymään tai työllistämään tulevaisuudessa.

1.2 Tavoite:

Pelin tavoitteena on saavuttaa pelaajan näkökulmasta sellainen työllistymisvisio, -strategia ja -ratkaisu, jossa toteutuvat omat toiveet, tarpeet ja tavoitteet (voitto-tilanne) tai riittävän hyvä (kompromissi) taso em. asioiden suhteen.

1.3 Sisältö:

Pelialusta (yhteiskunta, työmarkkinat, työpaikat ja työyhteisöt)
Pelaajat (työllistyvät ja työllistäjät)

1.4 Pelin kuvaus:

Pelissä pelaajat etenevät pelialustalla yhdessä työhönvalmentajan tuella, avulla ja ohjauksella kohti työllistymisratkaisua. Työhönvalmentaja on avustajan roolissa ja hänen merkityksensä korostuu erityisesti tiedonantajana, vaihtoehtojen esittelijänä ja mahdollisuuksien markkinoijana. Pelaajat tekevät itsenäisesti strategiset päätöksensä ja menetelmälliset ratkaisunsa pelissä. Pelin eri vaiheissa pelaajat voivat tarvita myös käytännön apua ja kannustusta työhönvalmentajalta. Tämä on mahdollista pelaajakohtaisesti ja tarveharkintaisesti.

1.5 Kesto:

Pelissä on lyhyitä ja pitkiä versioita. Lyhyessä versiossa työllistyminen tapahtuu muutamassa päivässä, pitkissä versioissa tavoitteen saavuttaminen voi viedä useita kuukausia. Kestoa määrittävät mm. tavoiteltujen työllistymisratkaisujen laatu (pysyvä työllistyminen vs. tilapäinen työllistyminen), pelaamiskokemus (hyvät käytännöt), yhteistyötaidot ja määrätietoinen sitoutuminen työllistymisratkaisun löytymiseen.

1.6 Päätös:

Peli päättyy kun pelaajan tavoite täyttyy ja tavoiteltu työllistyminen tapahtuu.

1.1 Kohderyhmä

Pajan asiakasmäärä %, joka kiinnostunut työllistymisestä?
Muut ratkaisut %?

Työnantajat, jotka ovat kiinnostuneita työllistämään?
Tuella / ilman tukea?
Työharjoittelun tai oppisopimuksen kautta?

Ne, joita pelaaminen ei kiinnosta (EVVK), on hyvä jättää tästä pelistä pois. Siltä varalta, että halu pelaamiseen syntyy myöhemmin, kannattaa käydä pelaamisen perusteet läpi lyhyesti myös niiden kanssa, joita työ ja työllistyminen tai työllistäminen ei juuri nyt kiinnosta.

1.2 Tavoite

Työllistymässä oleva pelaaja:

Lyhytkestoinen/väliaikainen/tilapäinen/määräaikainen työsuhde

Työllistämässä oleva pelaaja:

Organisaatioon ja työyhteisöön sopiva moniosaaja ja hyvä tyyppi

Työhönvalmentaja sovittelee yhteen osapuolten toiveita ja odotuksia, markkinoi kummankin näkemyksiä ja pyrkii löytämään käytännön ratkaisuja tavoitteiden yhtäaikaiseksi täyttymiseksi. Työhönvalmentajan näkökulmasta työllistymässä olevan pelaajan etujen ajaminen on ensisijaista työllistävään pelaajaan nähden.

- ”~~~tuo nuorisopuoli on vähän hetken lapsia. Kuten yksi työnantaja sanoi, että kaveri oli haastattelussa sanonut, että kun työnantaja oli kysynyt että kuinka pitkään haluaisit olla ja sitoutua tähän työhön, niin hän oli sanonut että aika pitkään, että kaks kuukautta ajattelin.”
- ”~~~että se on niin erilainen mentaliteetti, että tsättäillään ja matkustellaan ja käydään sukeltamassa Thaimaassa ja sitten tehdään taas muutaman kuukauden keikkaa ja sitten lähdetään.”

1.3 Sisältö

PELIALUSTA:

*Taloudellinen taantuma nyt, tulevaisuudessa työvoimapula

=>Työllistymispelin pelaaminen vaikeutunut, mutta ei käynyt mahdottomaksi

=>Työllistymisnäkymät pitkällä aikavälillä hyvät

*Työmarkkinoiden polarisoituminen

=>pääsääntöisesti heikossa työmarkkina- asemassa olevien, kuten osatyökykyisten ja maahanmuuttajien työllistyminen vaikeaa jopa niillä aloilla, joilla työntekijäpulaa

=>etulyöntiasemassa nuoret, jotka ovat lähempänä ns. hyvän tyyppin määritelmää ja hallitsevat paremmin ”oikeat kieli- ja ulkonäkökoodit”

*Yleisesti ottaen työpaikkoja edelleen sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla sekä kaupanalalla ja palvelutyössä. Vaihtelua alueellisesti ja alakohtaisesti.

=>Työllistymispelin onnistumisen kannalta kannattaa keskittyä em. aloihin ja/tai hyödyntää taantuman aika opiskeluun. Myös työharjoittelun ja oppisopimuskoulutuksen esille ottaminen tärkeää.

*Työyhteisöjen vaatimukset muuttuneet ja kasvaneet

=> Moniosaaminen ja ns. pehmeät taidot, joustavat asenteet ja valmius siirtyä tehtävästä toiseen, suurten kokonaisuuksien hahmottaminen ja joustavan toiminnan edellyttämä työprosessitieto (Boreham ym. 2002)

=> Yrityskohtainen erityisosaaminen

PELAAJAT:

Työllistymispelissä on kahdenlaisia pelaajia:

1. niitä joiden kanssa pelaajan pelaa yhdessä tavoitteen toteutumiseksi (työllistyjä/työllistäjä ja tukijoukot)

Työhönvalmentajan tehtävänä on auttaa näitä peliin liittyviä toimijoita ja osa-toimijoita näkemään työllistymis-/työllistämistarve (motivaatio) sekä osoittaa niitä tekijöitä, jotka puoltavat työllistymistavoitteen täyttymistä (usko onnistumiseen).

2. niitä joiden kesken hän käy kilpailua (vertaispelaajat)

Työhönvalmentajan tehtävänä on nostaa esille pelaajan kilpailuvaltit suhteessa kanssakilpailijoihin ja kehittää yhdessä menestymisen eväitä.

1.4 Pelin kuvaus

Pelin kulku pelaajan näkökulmasta:

1. Profilointi
2. Rekrytointiprosessi
3. Tuki

1. Profilointi

Jokaisen pelaajan tai pelaavaksi aikovan pitää tietää omat vahvuutensa ja mahdollisuutensa (SwOt)

- persoonana ja työntekijänä
- työnantajana ja työllistäjänä

Pystyä kuvailemaan ja kertomaan mitä hyötyä niistä olisi tavoitellun päämäärän ja osatekijöiden kannalta (OEH)

- työntekijän, työtehtävän, työyhteisön, työnantajan ja organisaation näkökulmasta

Työhönvalmentajan tehtävänä on tutustua pelaajiin yleisesti ja kulloiseenkin pelaajaan erityisesti, jotta...

- *Ohjauksen ja tuen tarve perustuu tietoon eikä luuloon
- *Motivoimiskeinot ovat tarkoituksenmukaiset ja onnistumista tukevia
- *Tukeminen ja ohjaaminen ovat oikein kohdennettuja ja mitoitettuja

PELAAJIEN TIETÄMYS JA TUNTEMUS:

NUORUUS IKÄVAIHEENA

itsensä etsimistä, kokemusten hakemista, tietojen, taitojen ja osaamisen kartuttamista...

YRITTÄJYYS

Elämäntapa/-työ, elinkeino, Tuloshakuista liiketoimintaa, yrityksen kannattavuuden ylläpitämistä ja kehittämistä...

NUORTEN ALAKULTTUURIT JA ERILAISET NUORTEN RYHMÄT

Tavallisuus ja erilaisuus, valta-asetelmat ja marginaalit

YRITYSTOIMINTA JA YRITYSTOIMINNAN MUODOT

Yksityinen (Oy, Ky, Toiminimi...)

Valtio, kunta, järjestö

NUORET RYHMÄNÄ

*Nuoret eivät ole enää valmiita sitoutumaan selkeästi yhteen ammattiin tai yhteen työtehtävään.

*Tietämys erilaisista vaihtoehtoista voi olla heikkoa.

*Työllä sinänsä ei ole enää samanlaista arvoa (itseisarvo) kuin aikaisemmin. Työtä tehdään siksi, että ansaituilla tuloilla voidaan toteuttaa itseään muilla tavoilla.

TYÖNANTAJAT YLEISESTI

*Ei ole selvää kuvaa työntekijälle asetetuista odotuksista

*Epärealistiset odotukset työntekijöille ja virkamiesyhteistyötä tekeville

*Laskelmoivat rekrytoitaessa paitsi riskejä myös tehokkuutta; perehdytys ja tuentarve työssä

NUORI ITSE

PERSOONALLISUUDEN PIIRTEET, OMINAISUUDET JA TOIMINTATAVAT
(temperamentti, toimintarytmi, kieli, vaatetus, ilmeet, eleet, ryhti...)

TAUSTAHISTORIA, ELÄMÄNTILANTEET JA KOKEMUKSET

PERHETILANNE JA ASUMINEN

SOSIAALISET SUHTEET, TUKIJOUKOT JA –VERKOSTOT

TERVEYDENTILA JA HYVINVOINTI

TALOUDELLINEN TILANNE

ELÄMÄNHALLINNALLISET TIEDOT, TAIDOT, OSAAMINEN JA VALMIUDET

TULEVAISUUDEN TOIVEET JA TAVOITTEET

ODOTUKSET JA MAHDOLLISUUDET

ULKOISET PAINEET JA PAKOT

OMAT TARPEET, MOTIVAATIO JA ITSELUOTTAMUS

TYÖNANTAJA

Työhönvalmentaja:

*Auttaa kuvailemaan niitä ”hyvän pelaajan” ominaisuuksia, joita hänellä on

*Perustelee, miten ne edistävät pelaajan tavoitteen toteutumista

*Kertoo, kuinka paremmaksi pelaajaksi voi kehittyä

*Kokoaa onnistumista tukevan yhteistyöverkoston

*Koordinoi tukijoukon toimintaa tavoitteen toteutumiseksi

2. Rekrytointiprosessi

Jokaisen pelaajan tai pelaavaksi aikovan pitää tietää rekrytointiprosessiin liittyvistä yleisistä ominaisuuksista, toimintatavoista ja menetelmistä.

Pelaajan on opittava hyödyntämään työllistymispelin erilaisia strategioita ja käyttämään kulloiseenkin aikaan, paikkaan ja tilanteeseen sopivia keinoja tavoitteensa toteutumiseksi.

Rekrytointiprosessi:

- *On yleisyydessään aina kuitenkin ainutkertainen
 - *Voi kestää useamman kuukauden
 - *Vaatii aktiivisuutta ja pitkäjänteisyyttä
 - *Tuntuu toisinaan epäoikeudenmukaiselta
 - *Epäonnistumiset kuuluvat prosessiin...
-
- *Kannattavinta ottaa itse yhteyttä
 - *Hyvä pohtia ja harjoitella työhaastattelutilanteita etukäteen
 - *Tärkeätä tehdä itse työnhaunpaperit...
-
- *Työllistymisen kannalta kannattavinta ehdottaa työnantajalle työharjoittelun mahdollisuutta ennen rekrytointipäätöstä
 - *Hyvä varmistaa työnantajan kyky työllistää harjoittelu- tai palkkatukijakson jälkeen
 - *Kohteliaat käytöstavat rekrytointiprosessin aikana ja työn/työharjoittelun hyvin hoitaminen edesauttavat jatkossa...

3. Tuki

Jokaisen pelaajan pitää saada tarvitsemansa riittävä tuki yhteistyön aikana.

Yhteistyö itsessään sisältää tuentarpeen määrittelyyn ja kohdentamiseen liittyvät elementit.

TUENTARVE JA TUKIMUODOT

- => Ei voi tietää etukäteen, ne pitää pelaajakohtaisesti selvittää.
- => Kokemuspohjaan perustuvan tiedon varaan voi tukeutua vaihtoehtojen esittämisessä

Yleisiä tuen tarpeita: psyko-fyysis-sosiaaliset, taloudelliset, kulttuuriset

Pelaajien työhönvalmentajalle suunnattuja tarpeita:

- peilipinta, läheisyys, kuulluksi tuleminen
- ymmärretyksi tuleminen, turvallisuus, kunnioitus
- taustatuki, tiedon ja todellisuuden tarkastelu
- hyödyllisyys, usko ja toivo

1.5 Kesto

YHTEISTYÖ

Toimivan yhteistyösuhteen toimintaperiaatteet

”Kohtele kulloistakin pelaajaa ts. asiakasta, työnantajaa ja yhteistyökumppania niin kuin haluaisit itse tulla kohdelluksi”

=>Yhteistyön periaatteet, työskentelytavat ja päätökset ”verhon takaa”-ajattelumallilla.

”Olettamukset aloittavat usein ongelmat”

=>Jaettu vastuu ja luottamus onnistumiseen:

Kaikki yrittävät parhaansa ja yhdessä olemme enemmän kuin osiemme summa

Kutsu yhteistyöhön kohtelias, kiinnostava ja tarkoituksenmukainen

=> tarve ja tahto sitoutua yhteistyöhön

Läpinäkyvyyden ylläpitäminen ja avoimuus,
huomioiden salassapito- ja vaitiolovelvollisuus

Onnistuneen Yhteistyön Edellytykset

Aika, tahto, usko ja voimavarat

Yhteneväiset ja johdonmukaiset
asenteet, arvot ja etiikka toimijoiden välillä

Kokonaisnäkemys tulevaisuuden suunnasta ns. strateginen visio siitä, mihin yhteistyötä tarvitaan ja miksi sitä tarvitaan?

Hyvät käytännöt, osaaminen ja käytöstavat

Uskallusta nähdä perinteisen tavan ja tottumuksen rinnalla myös uudet mahdollisuudet myönteisinä ja kannattavina

Yhteistyöverkoston päivittäminen ja uusien jäsenten hankkiminen osaksi ”asiantuntijoiden tehotiimiä”

Arjen tasolla selkeä yhteistyön tavoitteellisuus ja tarkoitus => mitä tehdään? miten toimitaan? miksi tehdään ja toimitaan näin? mitä tästä seuraa?

Vastuualueet ja tehtävienjako, kuka vastaa mistäkin tehtävästä ja toiminnasta => työ- ja yhteistyösuunnitelma kaikkien tietoon

Vuorovaikutus ja kommunikointi: puhutaanko oikeista asioista? Käytetäänkö oikeita menetelmiä? Jaetaanko yhteinen näkemys päämäärästä ja tavoitteista?

Luottamus, sitoutuminen ja sopimus

1.6 Päätös

Tuloksellisuus

- Onnistunut yhteistyö pitää luoda, ylläpitää ja uusintaa kerta toisensa jälkeen
 - Vie ja ottaa – tuo ja antaa
- ”Sata kontaktia, kymmenen käyntiä ja yksi työpaikka” – ”Sata yhteistyön avausta, kymmenen orastavaa yhteistyökumppanuutta ja yksi solmittu yhteistyösuhde”
- Yhteistyötakuu ja avunanto-sopimus
 - Aina ei hyväkään onnistu – anteeksianto, hyvitys ja jälkihoito

Onko tämä mahdollista? Kehittämiskysymyksiä pajalle

- Miten pajalla valmentautujien oppimista ja omaa kehittymistä seurataan?
- Miten valmentautujien tutustuminen työelämään ja vaihtoehtoihin tavallisilla työmarkkinoilla on järjestetty?
- Onko pajoilla tilaa työelämään jalkautuvalle työhönvalmentajalle?