

HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Honkanen, E. & Korhonen, A. (2020). Tervetuloa työpaikalle! Käytännön vinkkejä työssä oppimiseen ja työnantajayhteistyöhön. Invalidisäätiö : Helsinki.

PLEASE NOTE! This is an electronic self-archived version of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version:

Honkanen, E. & Korhonen, A. (2020). Tervetuloa työpaikalle! Käytännön vinkkejä työssä oppimiseen ja työnantajayhteistyöhön. Invalidisäätiö : Helsinki.



Tervetuloa työpaikalle!

Käytännön vinkkejä
työssä oppimiseen ja
työnantajayhteistyöhön



Sisällys

Meillä kaikilla on oikeus työhön ja ammattiin.....	4
Valmennuspolku työelämään – osaamis- ja työllistymispolun kuvaus.....	6
Lähtökohtana HOKS	6
Työpaikalle sopiva opiskelija – opiskelijalle sopiva työpaikka	9
Kohti työllistymistä ja kaikille saavutettavaa työelämää	10
Ohjaaja yhdistää opiskelijan osaamisen ja työpaikan tarpeet	16
Työelämään tukemisen näkökulma – valmennus ja ohjaus ovat avainasemassa	20
Yhteistyön rakentaminen on pitkäjänteistä ja tavoitteellista toimintaa.....	22
Pidempi rekrytointipolku suositeltavaa.....	24
Kokemukset osatyökykyisistä ovat lisänneet työyhteisöön monimuotoisuutta ja suvaitsevaisuutta	25
Työllistämisen väylät ja tuet.....	26
Terveystietoa yhdessä työpaikalle!	27

Meillä kaikilla on oikeus työhön ja ammattiin

Perusoikeuksiimme kuuluvat yhdenvertaisuus ja oikeus hankkia toimeentulo valitsemallamme työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Ammatillisen koulutuksen aikana edistetään yhdenvertaisuutta tarjoamalla esteetön ja saavutettava ammattitaidon oppiminen työelämää varten.

Ammatillisessa koulutuksessa opitaan työelämässä tarvittavia taitoja ja osaamista erilaisissa oppimisympäristöissä. Yksi keskeisimmistä oppimisympäristöistä on työelämässä tapahtuva oppiminen.

Työelämässä tapahtuvaan oppimiseen liittyy erilaisia käsitteitä riippuen siitä, mitä opiskellaan tai miten tullaan työpaikalle oppimaan. Tässä oppaassa käytämme yhtenäistä sanastoa riippumatta opiskelijan, nuoren tai asiakkaan taustasta ja organisaatiosta.

Keskeinen osa ammatillista koulutusta on työelämässä tapahtuva oppiminen



Ohjaaja voi olla opettaja, työhönvalmentaja tai ohjaaja.



Työpaikkaohjaajalla tarkoitamme kaikkia niitä henkilöitä, jotka ohjaavat opiskelijaa työelämässä. Näitä voivat olla esimies, työpaikkaohjaaja, työhönvalmentaja, työkaveri tmv.



Opiskelija on yksilö, joka voi olla työpaikalla oppimassa yksin tai ryhmässä.

Työssä oppiminen on työpaikalla tapahtuvaa oppimista tai koulutusta, jolloin opiskelija voi olla siellä oppimassa mm. koulutussopimuksella, oppisopimuksella tai työkokeilussa.

Opasta voi vapaasti kopioida ja sen voi ladata osoitteesta:

www.liveopisto.fi

Tarkastelemme tässä oppaassa työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä työnantajan ja työpaikkaohjaajan näkökulmasta. Oppaan nostot on koottu haastatteluista työnantajille, jotka olivat mukana (OPTY) Opitaan työhön yhdessä -hankkeessa. Hanke oli Euroopan unionin sosiaalirahaston rahoittama (2018-2020) ja sen tavoitteena oli heikossa työmarkkina-asemassa olevien osatyökykyisten ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden siirtymävaiheiden ja koulutuksellisen tasa-arvoa tukevien palveluiden parantaminen. Kehittämisen kohteena hankkeessa oli työhönvalmennusmallin testaaminen, jossa hyödynnettiin ryhmävalmennusta ja vertaistukea sekä opinnollistettiin työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä. Tarkoituksena oli myös vahvistaa työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä.

Tässä oppaassa työelämä saa oman äänensä kuuluviin. Työnantajien näkökulmaa kartoitettiin haastattelulla 16 työnantajalle, jotka olivat hankkeen aikana tiiviissä yhteistyössä Ammattiopisto Liven työnantajayhteistyökumppaneina. Heillä oli aktiivinen rooli hankkeessa opiskelijoiden ohjauksessa työelämässä tapahtuvan oppimisen aikana sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön kanssa tehtävässä yhteistyössä. He toivottivat tervetulleeksi opiskelijat ja ohjaajat työpaikalle.

Lämpimät kiitoksemme siis työnantajille, jotka mahdollistivat tämän oppaan kokoamisen ja toivat esille arvokkaita näkökulmia työelämässä tapahtuvaan oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen.

Oppaan ovat yhteistyössä kirjoittaneet **Eija Honkanen**, Haaga-Helia ammatillinen opettaja-korkeakoulu ja **Anne Korhonen**, Vates-säätiö sr.

Opitaan työhön yhdessä -hanke toteutettiin Invalidisäätiön, Haaga-Helia ammatillisen opettaja-korkeakoulun, Kehitysvammaliiton ja Vates-säätiön yhteistyöhankkeena. Hankkeen hallinnoija oli Invalidisäätiö.

Valmennuspolku työelämään – osaamis- ja työllistymispolun kuvaus

Valmennuspolku työelämään on yksilöllinen. Kädessäsi olevassa oppaassa on kuvattu valmennuspolun ja -prosessin periaatteita vaiheittain. Tämä rakenne toimii myös oppaan sisällön kuvauksena. Jokainen prosessin osa sisältää oppaassa oman osionsa.

Valmennuspolku työelämään

Valmennuspolku työelämään lähtee opiskelijan osalta liikkeelle hänen kyvyistään, tarpeistaan ja osaamiseen liittyvistä tavoitteistaan sekä uraan ja työhön liittyvistä tavoitteista, haaveista ja mahdollisuuksista. Opiskelijan kanssa yhdessä huomioidaan ja ennakoidaan myös hänen yksilölliset tapansa oppia ja lisätä osaamistaan.

→ Lähtökohtana HOKS

Ammatillisessa koulutuksessa jokaisen opiskelijan osaamis- ja työllistymistavoitteet kuvataan hänen henkilökohtaisessa kehityssuunnitelmassaan eli HOKSissa, jonka laatii opettaja yhdessä opiskelijan kanssa. HOKS ohjaa omalta osaltaan työelämässä tapahtuvan oppimisen suunnittelua ja toteutusta.



HOKSissa on hyvä kuvata työpaikalla tapahtuvan oppimisen näkökulmasta muun muassa:

Millaisia opetus- ja ohjausmenetelmiä tarvitaan osaamisen kehittämiseen?

Millaisia oppimista edistäviä materiaaleja tarvitaan? Miten oppimisessa hyödynnetään oppimateriaalien saavutettavuutta, selkeyttä ja monikanavaisuutta? Missä vaiheessa materiaaleja tarvitaan?

Millaisia oppimisympäristöjä tarvitaan osaamisen saavuttamiseksi? Miten oppimisympäristöt tukevat oppijan oppimista ja osaamisen kehittämistä?

Millaisia apuvälineitä tarvitaan? Missä? Kenen toimesta? Milloin?

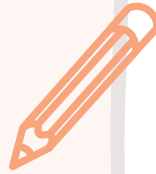
Millaista tukea ja ohjausta opiskelija tarvitsee opintojen aikana näissä erilaisissa oppimisympäristöissä?

Milloin tarvitaan toistoja? Miten varmistetaan osaaminen?

Missä vaiheessa opitaan työelämässä? Miten ennakoidaan työpaikalla tapahtuvaa oppimista? Miten valmennetaan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen opiskelijaa ja työelämän toimijoita?

Miten arvioidaan työpaikalla osaamista? Mitä arvioidaan? Keiden toimesta? Milloin?

Työssä oppimisen tavoitteena on harjoitella jo opittuja taitoja, oppia uusia taitoja ja varmistaa työelämässä tarvittava osaaminen, jotta työllistyminen olisi mahdollista.



Työpaikalle sopiva opiskelija – opiskelijalle sopiva työpaikka



Koska ammatillisen koulutuksen tavoitteena ovat työllistyminen, se asettaa uusia osaamisvaatimuksia ohjaajille. Ohjaaja on opiskelijan rinnalla kulkija ja työelämään valmentaja. Jokaisen ohjaajan on hyvä omalta osaltaan miettiä, miten minä toimin yhdessä opiskelijan kanssa tukeakseni hänen osaamisensa kehittymistä ja työllistymiseen liittyviä tavoitteita.

Työssä oppimisen toteutuksessa tarvitaan lisäksi ennakoivaa, tiivistä yhteistyötä ja aktiivista vuoropuhelua työelämän kanssa, jossa huomioidaan ja yhteensovitetaan työelämän tarpeet sekä opiskelijan osaaminen.

Työpaikka tarvitsee sopivia osajia, ja toisaalta opiskelija tarvitsee hänen kyvyilleen ja osaamiselleen sopivan työpaikan. Osaamistarpeen yhteensovittamista varten on opiskelijan ja ohjaajan hyvä yhdessä ennakoida työpaikkoja, jotka sopivat opiskelijan kykyihin, osaamisen kehittämiseen ja työllistymisen tavoitteisiin.

Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen aikana opiskelijan työpaikka voi olla yhden työnantajan tarjoama paikka. Toisaalta se voi olla myös useamman työnantajan yhdistelmä. Työssä oppimisen järjestämiseen liittyy myös se, että ohjaaja tuntee työpaikan ja sen mahdollisuudet.

Tavoitteena työllistyminen

Yhteensovitetaan osaaminen ja työpaikka



Kohti työllistymistä ja kaikille saavutettavaa työelämää

Työpaikalla tapahtuva ohjaus edellyttää työpaikan toimintatapojen, osaamistarpeiden ja työpaikan kulttuurin tuntemusta. Ohjaajan tulee siis perehtyä riittävästi ennakkoon muun muassa työpaikalla työskenteleviin henkilöihin, sääntöihin, työturvallisuuteen, työaikaan ja työtehtäviin.

Kun ohjaaja tekee työanalyysia vuoropuhelussa työpaikkaohjaajan kanssa, samalla hän kartoittaa ja edistää työpaikan saavutettavuutta. Työanalyysi ja työpaikan saavutettavuuteen liittyvät kysymykset muodostavat kokonaisuuden, joka määrittää, millaiselle työntekijälle työpaikka on sopiva ja myös sen, voiko työpaikan ja työtehtävät muotoilla opiskelijalle sopivammaksi.

Työanalyysin avulla

- rakennetaan yhteistä ymmärrystä työtehtävistä ja siitä miten työpaikalla toimitaan.
- perehdytään työpaikkaan, työturvallisuuteen, työtehtäviin ja siellä oleviin mahdollisuuksiin.
- saadaan työpaikalle sopivaa osaamista ja keskustelua yhdessä siitä millaista osaamista työpaikalla tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa.
- saadaan esille työpaikalla olevia mahdollisuuksia ja huomaamatta jääneitä työtehtäviä näkyville.
- voidaan keskustella myös molempien osapuolten ohjauksen ja tuen mahdollisuuksista opiskelijalle.

Ohjaaja tuntee työpaikan ja opiskelijan



Työanalyysissä voi hyödyntää muun muassa seuraavia kysymyksiä:

- Millaisia työtehtäviä työpaikalla on?
- Millainen on työympäristö?
- Miten saavutettava työpaikka on?
- Millaista fyysistä ja psyykkistä kuntoa työpaikalla tarvitaan?
- Millaista sosiaalista vuorovaikutusta edellytetään? Tai millainen vuorovaikutus on mahdollista?
- Mitä apuvälineitä on mahdollisuus käyttää?
- Millaiset ovat työajat?
- Miten työaika on tauotettu?
- Miten perehdytys toteutetaan?
- Miten työpaikalla ohjataan?
- Miten työpaikalla saa tukea työtehtäviin?
- Millaista työasua tarvitaan?
- Miten työturvallisuus tuodaan näkyville?
- Millaiset sosiaalityöt on käytössä ja miten hyödynnettävissä?
- Miten työssäoppiminen jaksotetaan ajallisesti?

Työanalyysi ja työpaikan saavutettavuuden kartoittaminen ovat yhteisen ymmärryksen rakentajia

Esimerkki työanalyysilomakkeesta

Työanalyysi

Tehtävänimike:	
Taustatietoa	
Työpaikan toimiala	
Työntekijöiden määrä	
Päivittäinen työaika	
Tauot	
Työtahti	
Työtehtävästä suoriutuminen edellyttää	<input type="checkbox"/> hyvää <input type="checkbox"/> kohtuullista <input type="checkbox"/> välttävää fyysistä kuntoa <input type="checkbox"/> hyvää <input type="checkbox"/> kohtuullista <input type="checkbox"/> välttävää psyykkistä kuntoa <input type="checkbox"/> hyviä <input type="checkbox"/> kohtuullisia <input type="checkbox"/> välttäviä asiakaspalvelutaitoja <input type="checkbox"/> hyviä <input type="checkbox"/> kohtuullisia <input type="checkbox"/> välttäviä sosiaalisia taitoja <input type="checkbox"/> hyviä <input type="checkbox"/> kohtuullisia <input type="checkbox"/> välttäviä ATK-taitoja Lisätietoja:
Työturvallisuudessa huomioitavat asiat	
Kuvaus työympäristöstä (esim. melu, lämpötila, fyysinen esteettömyys)	
Työtehtävässä tarvitaan	<input type="checkbox"/> hygieniapassi <input type="checkbox"/> ajokortti <input type="checkbox"/> tulityökortti <input type="checkbox"/> työturvallisuuskortti <input type="checkbox"/> ensiapukortti Muita lupia, mitä:
Työssä käytettävät koneet, laitteet ja välineet	
Työasu	<input type="checkbox"/> on/työpaikalta <input type="checkbox"/> ei
Ruokailumahdollisuus	<input type="checkbox"/> on <input type="checkbox"/> ei
Sosiaalililat	<input type="checkbox"/> on <input type="checkbox"/> ei
	Lisätietoja:
Työssä käsitellään kemikaaleja/pesuaineita ym.	<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei
Kulkuyhteydet työpaikalle	
Työpaikan tehtävänimikkeet ja tehtävien edellyttämä koulutus	
Työtehtävät (jos vuorotyö, niin työtehtävät vuoroittain)	
Muut työtehtävät päivittäisten rutiinien lisäksi	
Muuta huomioitavaa	

Lomake on tehty Teot tutuiksi -hankkeessa (2013-2015).

Kaikille saavutettava työelämä

Työllistyminen on mahdollista, kun työpaikka on saavutettava meidän kaikkien näkökulmasta. Työpaikan saavutettavuuteen voidaan vaikuttaa yhdessä huomioimalla tiettyjä saavutettavuuteen liittyviä tekijöitä ja asioita. Työelämän saavutettavuuteen liittyvät fyysinen, psyykinen, sosiaalinen, viestinnällinen ja taloudellinen esteettömyys sekä niiden muodostama kokonaisuus.



Saavutettavaa työelämää voidaan tarkastella yhdessä mm. seuraavien kysymysten avulla:

Fyysinen ympäristö

Miten liikkuminen työpaikalle ja työpaikalla tapahtuu?

Miten toteutuu työskentelyyn liittyvä ergonomia?

Millaisia apuvälineitä työn tekemiseen, vuorovaikutukseen tai liikkumiseen tarvitaan?

Miten ennakoidaan työturvallisuusasiat?

Miten huomioidaan aisti-esteettömyyteen liittyvät seikat (esim. kuulo, näkö, tunto, haju)?

Psyykinen ympäristö

Miten työpaikalla luodaan psyykkistä hyvinvointia?

Miten työssä jaksamista tuetaan?

Miten luodaan turvallinen ympäristö oppia?

Miten työpaikalla huomioidaan yksilöllisyys ja moninaisuus voimavarana?

Miten ihmisten erilaista osaamista arvostetaan ja hyödynnetään työpaikalla?

Miten varmistetaan, että kaikkia työpaikalla toimivia kuullaan tasavertaisesti?

Sosiaalinen ympäristö

Miten työpaikalla rakennetaan yhdessä sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteenkuuluvuutta?

Miten arvostetaan moninaisuutta (mm. kulttuuri, sukupuoli)?

Miten työpaikalla arvostetaan työntekijän yksilöllisiä kykyjä ja tapoja toimia?

Millaista vuorovaikutusta työpaikalla on?

Miten varmistetaan vuorovaikutus ja osallisuus kaikkien osalta?

Viestinnällinen ympäristö

Miten työpaikalla voi ilmaista mielipiteensä?

Miten voi eri tavoin tuoda esille ajatuksia ja ideoita?

Miten huolehditaan tarvittava tiedonsaanti kaikille?

Miten varmistetaan yhteinen ymmärrys?

Miten, millä tavoin ja milloin työpaikalla viestitään (selkeys ja monikanavaisuus)?

Taloudellinen esteettömyys

Miten tasavertainen rekrytointi toteutuu?

Mistä saadaan työn tekemiseen tai liikkumiseen tarvittava avustaja tai ohjaaja (millaista apua, missä vaiheessa ja miten kauan)?

Mistä hankitaan tarvittavat apuvälineet?

Miten hankitaan työn tekemiseen edellyttävät/tarvittavat muutokset työpaikalle?

Miten työmatkat järjestetään?

Perustuuko palkkaus työpaikalla tasavertaisuuteen?



Ohjaaja yhdistää opiskelijan osaamisen ja työpaikan tarpeet

Ohjaajan tehtävänä on valmistaa työpaikan henkilöstöä vastaanottamaan opiskelija ja opiskelijaa toimimaan työpaikan toiminta-periaatteiden mukaisesti. Työelämässä tapahtuvaa ohjausta varten tarvitaan arvostavaa ja rakentavaa vuorovaikutusta opiskelijan, ohjaajan ja työpaikan välillä.

Ohjaajalla on vuorovaikutuksen luojana ja yhteistyön rakentajana aktiivinen rooli. Hän vaikuttaa keskeisesti siihen, millaista vuorovaikutus on; mm. miten tullaan kuulluksi, miten rakennetaan luottamusta, miten kohdataan ja kunnioitetaan toinen toistensa osaamista.

Ohjaajan tehtävänä on myös tuoda työelämälle näkyväksi opiskelijan osaaminen ja se, millaista tukea ja ohjausta hän tarvitsee. Hän on myös asiantuntija siinä, millaista tukea ja ohjausta on tarjolla ammatillisen koulutuksen puolelta sekä millaista ohjaamista tarvitaan työpaikan puolelta.

Ohjaaja auttaa myös työpaikalla toimijoita ohjaamaan opiskelijaa ja näkemään hänen osaamisensa. Parhaimmillaan ohjaus perustuu positiiviseen, kannustavaan vuorovaikutukseen ja kommunikointiin.

**Arvostava
vuorovaikutus
yhteistyön
rakentajana**

Käytännössä se tarkoittaa ohjaustilanteissa ja työpaikalla muun muassa:

- opiskelijan kykyjen ja osaamisen keskiöön asettamista
- tasavertaista kohtaamista
- arvostavaa kuuntelua ja yhteistä keskustelua
- kommunikointia kaikille sopivalla tavalla
- selkeitä yhdessä sovittuja tavoitteita
- kaikkien tilanteeseen kuuluvien henkilöiden mukaan ottamista
- ohjaustilanteiden suunnittelua etukäteen (milloin, keiden kanssa, missä, mitkä ovat ohjaustilanteen tavoitteet)
- palautetta, joka on rohkaisevaa, kannustavaa ja realistista
- yhteistä sopimista siten, että kaikki ymmärtävät asiat samalla tavoin





Työelämään tukemisen näkökulma – valmennus ja ohjaus ovat avainasemassa

Työpaikalla rakennetaan yhteistyötä työpaikkaa arvostaen ja sen toiminnalle sopivalla tavalla. Työnantaja on osaaja omalla ammattialallaan ja ymmärtää oman toimialansa lainalaisuudet. Hän tarvitsee osaajan ja tekijän työtehtävään.

Osatyökykyisyys saattaa mietityttää työnantajaa; mikä on osatyökykyisyyden syy, mitä henkilö osaa, mitä hänen perehdytys tai työssä tukeminen vaativat työyhteisöltä? Työnantajalla voi olla halukkuutta palkata osatyökykyinen, mutta ei tiedä miten. Osatyökykyinen henkilö ei puolestaan välttämättä osaa kuvata omaa osaamistaan tai tuen tarvettaan. Tähän sanoittamiseen ja yhteen liittämiseen tarvitaan ohjaajaa.

Ammatillisessa koulutuksessa on siirrytty entistä vahvemmin työssä ja työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen. Tämä asettaa painetta oppilaitoksen ammattihenkilöstölle, jonka osaamisen painopiste on yksilön oppimisen ohjaamisessa eikä välttämättä työnantajayhteistyössä tai työtehtävien luomisessa yhdessä työelämän toimijoiden kanssa. Seuraavassa on nostettu hankkeessa 16 haastatellun työnantajan näkökulmia ja toiveita yhteistyöhön.



Työnantaja tarvitsee tietoa osatyökykyisen henkilön perehdyttämisestä ja tukemisesta työpaikalla.

Valmennus-osaamisen tarjoaminen on avainasemassa aidon työelämäosallisuuden onnistumisessa.

Haastatelluista työnantajista osalla oli jo kokemusta osatyökykyisten henkilöiden palkkaamisesta tai aidon työelämäkokemuksen tarjoamisesta, jotkut olivat ensikertalaisia. Kuitenkin toiveet yhteistyöstä ja mielipiteet opiskelijoiden tuen tarpeesta ja siihen vastaamisesta olivat hyvin samankaltaisia.

Työnantajat kuvaavat arkea hektiseksi ja jokaisen työntekijän panos on laskettu käytettäväksi heidän omassa työtehtävässään. Työnantajalla ja henkilöstöllä on halua ja ymmärrystä erityistä tukea tarvitseville henkilöille, mutta ehdoton tarve oli ohjaajan tai työhönvalmentajan tarjoama tuki arjen työtehtäviin ohjaamisessa ja osaamisen varmistamisessa. Olemassa olevalla henkilöstöllä ei ollut tähän usein irrotettavissa aikaa muutoin kuin työtehtävien kertomiseen.

Valmennusosaamisen tarjoaminen on avainasemassa aidon työelämäosallisuuden onnistumisessa. Ohjaajalla on osaamista opiskelijan tuen tarpeen tunnistamisessa, mutta myös osaamisen tunnistamisessa ja sanoittamisessa. Työnantaja on osaaja omalla ammattialallaan eikä välttämättä hahmota tuen tarpeen, työtehtävissä ohjeistamisen tapoja tai henkilön osaamista.

Ohjaajalta vaaditaan aktiivisuutta, ennakointia ja vuorovaikutusta työpaikan kanssa

Yhteistyön rakentaminen on pitkäjänteistä ja tavoitteellista toimintaa

Haastatteluissa korostettiin, että alussa täytyy resursoida hyvin tuen antamiseen ja työtehtävien kokonaisuuden hahmottamiseen. Tämä helpottaa koko työyhteisöä ja etenkin työssä oppimisen sujuvuutta jatkossa. Kokemuksesta tulee näin molemmin puolin positiivinen.

Haastatteluissa kävi ilmi, että yhteistyön sujuminen työnantajan kanssa on hyvin riippuvainen ohjaajan työtavasta ja vuorovaikutuksesta työpaikalla toimivien kanssa. Työnantajat kokivat ohjaajien valmentajamaisen työtteen hyväksi toimintamalliksi. Siinä ohjaaja tutustuu työpaikkaan ja työtehtäviin ennen opiskelijoita, jotta opiskelijoiden perehdyttäminen olisi sujuvaa. Näin hän tutustuu myös työpaikan toimintakulttuuriin ja henkilöstöön. Lisäksi hän valmistelelee opiskelijoita työelämympäristöön ennen työssä oppimista.

Opiskelijat tarvitsevat usein tukea myös työelämän pelisääntöihin tutustumiseen, niissä harjaanuttamiseen ja ymmärrykseen, että työpaikka on työpaikka, jonne ei tuoda esimerkiksi kaikkia vapaa-ajan asioita. Ohjausta voidaan tarvita työpaikalla toimimisen ja osaamisen kehittämisen lisäksi myös elämän kokonaistilanteen hallintaan.

Opiskelijoiden tukemisessa on hyvä huomioida ja hyödyntää vertaistukea ryhmässä mm. oppilaitoksen tai opiskelijaryhmän sisällä. Jo kokeneemmat opiskelijat voivat omalta osaltaan ohjata ja tukea kokemattomampia, ja vapauttaa näin osaltaan ohjaajan resurssia sekä antaa opiskelijoille itselleen mahdollisuuden oppia esim. työelämässä tarvittavia perehdyttämisen taitoja.

Ohjaajan rooli on siis yhteistyön onnistumisen kannalta merkittävä. Hän ennakoii ja varmistaa vuorovaikutusta ja osaamisen kohdistamista oikeisiin työtehtäviin. Ohjaajan tulee roolissaan muistaa huomioida aina työpaikalla opiskelijan lisäksi myös työnantaja, esimies ja lähityökaverit; keskustella ja kysyä huomioitavia asioita heidän kannaltaan yhteistyön ja työtehtävien sujumisesta.

Viestintää ja vuorovaikutusta tulee huomioida siis moneen suuntaan. Ammatillisuutta ja pitkäjänteistä yhteistyön rakentamista työnantajien suuntaan tarvitaan ohjaajilta ja työhönvalmentajilta. Työssä tulee olla läsnä ammatillinen, valmentajamainen ja ratkaisukeskeinen työote.

Vertaistuki opiskelijoiden kesken vapauttaa henkilöstön resursseja

Ohjaajan työtoteella on merkitystä



Pidempi rekrytointipolku suosittelavaa

Yleisesti osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnissa nähtiin mahdollisuutena ja hyvänä piirteenä pidempi, tuettu polku työelämään, esimerkiksi koulutussopimuspaikan, työkokeilun ja palkkatukityöpaikan kautta sekä työhönvalmentajan tuella. Pidempi rekrytointipolku mahdollistaa tutustumisen puolin ja toisin sekä osaamisen varmistamisen. Ohjaajan tehtävänä on selvittää ja tarjota sopivinta sopimusvaihtoehtoa opiskelijan ja työnantajan näkökulmasta. Lisäksi sen aikana voidaan kartoittaa ja luoda oikea työtehtäväkokonaisuus työntekijälle.

Rekrytoinnissa työnantaja mietittyvät mahdolliset taloudelliset riskit; miten muuttuvissa työtilanteissa osataan ohjata (osatyökykyisiä) henkilöä ja kuinka joustavia henkilöt ovat osaamisessa erilaisissa muutostilanteissa eli tuen tarve ja siihen vastaaminen. Tässä työnantajat odottavat tiivistä ja pitkäkestoista yhteistyötä ohjaajien ja työhönvalmentajien kanssa.

Osatyökykyisten henkilöiden johtamisessa esimiestyön kannalta ei nähty erityistä haastetta; työ on samanlaista kuin kenen tahansa ihmisen johtaminen. Osatyökykyisten henkilöiden työsuhteen alussa johtamisen ja ennakoinnin kuvailtiin vaativan ehkä enemmän. Työnantajat kuitenkin korostivat, että alkupanostuksen myötä syntyy hyviä, onnistuneita kokemuksia.

Työyhteisölle viestiminen koettiin erittäin tärkeänä. Henkilöstä, joka tekee esimerkiksi osa-aikatyötä, on tärkeää kertoa mm. hänen vastuunsa ja työtehtävänsä koko työyhteisölle. Näin vältetään väärinkäsityksiä ja selkeät työtehtävät vastuineen ovat kaikkien tiedossa.

Esimiehen tärkeä tehtävä on työntekijöiden tukeminen ja motivointi, mikä pitäisi välittyä kaikille työntekijöille. Esimies on myös avainasemassa siinä, miten osatyökykyinen otetaan mukaan työyhteisöön ja hän saa tasavertaisen aseman muiden kanssa. Kaikki haastatellut työnantajat suosittelivat kokemustaan ja rohkaisivat muitakin työnantajia kokeilemaan.

Esimiehen rooli on samanlainen kaikille työyhteisössä toimiville



Kokemukset osatyökykyisistä ovat lisänneet työyhteisöön monimuotoisuutta ja suvaitsevaisuutta

Työhönvalmennuksen ryhmät olivat antaneet työyhteisöihin energisyyttä, iloa ja toisten huomioimista. He toivat erilaista, hyvää tunnelmaa työpaikalle. Ja vaikka osalla oli ollut kokemuksissa pientä vastatuulta, olivat kokemukset olleet kuitenkin kaiken kaikkiaan positiivisia.

Kaikki haastatellut työnantajat ottaisivat osatyökykyisiä henkilöitä eri tavoin työssä tapahtuvaan oppimiseen. Ja osa työnantajista myös palkkaisi oikean henkilön ja toimenkuvan kohdatessa osatyökykyisiä töihin, mikäli taloudellinen tilanne mahdollistaisi sen. Osalla työnantajista myös oli tai oli ollut jo palkattuna osatyökykyisiä henkilöitä.

Positiivinen, suosittelava kokemus koko työyhteisölle

Työnantajalle muistiksi

Työelämä tarvitsee monenlaisia työntekijöitä. Valitse haastatteluun osaamisen perusteella. Osatyökykyisillä ja vammaisilla henkilöillä on monenlaista osaamista ja kokemusta. Erilaisuus lisää työyhteisössä toisten arvostamista ja suvaitsevaisuutta.

Ratkaise haastattelun ja osaamisen perusteella kenet palkkaat. Muistathan, että työllistämiseen käytettävissä myös erilaisia tukikeinoja. Monella työnantajalla ei ole tietoa rahallisista tukimuodoista, joita osatyökykyisen työllistämiseen on tarjolla. Ohjaaja tai työhönvalmentaja voi kertoa lisää näistä vaihtoehdoista. Samoin työelämään tukemisen eri vaihtoehdoista, kuten työkokeilusta.

Työhaastattelussa:

- Kerro hakijalle työn vaatimuksista, työtehtävistä, työajoista ja tuotto-odotuksista.
- Keskustelkaa avoimesti.
- Luota työntekijän oman osaamisen ja mahdollisuuksien arviointikykyyn – vammainen tai osatyökykyinen henkilö tietää itse, mitä apuvälineitä hän tarvitsee.
- Työtehtäviin, koulutukseen ja työkokemukseen liittyvistä asioista saa ja voi kysyä ja kartoittaa, kun mietitään yhdessä työkykyä suhteessa työtehtävään.

Työllistämisen väylät ja tuet

Palkkatuki

Harkinnanvarainen tuki palkan kompensointiin, kun työntekijän vamma tai sairaus vaikuttaa työtehtävistä suoriutumiseen. Tuki haetaan TE-toimistosta. Palkkatuen tarkoituksena on edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatukea saavan työnantajan on sitouduttava maksamaan työstä työehtosopimuksen mukainen palkka. Palkkatuki on harkinnanvarainen. Päätöksen palkkatuen myöntämisestä tekee TE-toimisto. Palkkatuetta työtä voi yhdistää myös muihin TE-palveluihin. Esimerkiksi palkkatuen käyttäminen työkokeilujakson jälkeen on yleistä.

Työkokeilu

Työpaikoilla järjestettävä työllisyyttä edistävä palvelu, jonka avulla henkilö voi tutustua työelämään tai itseään kiinnostavaan alaan. Työkokeilu mahdollistaa osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen käytännössä. Työkokeilu on tilaisuus kartoittaa omaa työkykyä ja soveltuvuutta suhteessa johonkin ammattiin. Työkokeilu edistää henkilön tilannetta sekä työllistymisen että opintoihin ohjautumisen näkökulmasta. Työkokeilu ei ole työsuhde, eikä siitä makseta palkkaa. Työkokeilu on mahdollista TE-toimiston, KELAn tai työeläkeyhtiöiden kautta.

Työolosuhteiden järjestelytuki

Jos työntekijän vamma tai sairaus edellyttää uusia työvälineitä tai kalusteita, muutostöitä työpaikalla tai apua toiselta työntekijältä, voi työnantaja hakea työolosuhteiden järjestelytukea TE-toimistosta.

TE-toimisto arvioi tuen määrän. Työvälineiden hankintaan tai työpaikan muutostöihin on mahdollista saada enintään 4 000 euroa henkilöä kohden ja toisen työntekijän antamaan tukeen enintään 20 tuntia kuukaudessa 18 kuukauden ajan. Tuki on enintään 20 euroa tunnilta (vuonna 2019).

Tarkistathan ajankohtaiset tuet ja määrät. Työhönvalmentaja auttaa tukien hakemisessa.

Lisätietoja työllistämisen mahdollisuuksista ja tuista saat Vates-säätiöltä:

Vates-säätiö on valtakunnallinen asiantuntijaorganisaatio, joka edistää osatyökykyisten, pitkäaikaissairaiden ja vammaisten henkilöiden yhdenvertaista työllistymistä ja työssä pysymistä. Säätiö tuottaa tietoa työnantajille työllistämisen erilaisista keinoista ja tuista sekä tukee ammattilaisten osaamista.

www.vates.fi/tietopaketti/tyollistymisen-tuet-ja-keinot.html

Tervemenoa yhdessä työpaikalle!

Työssä ja työpaikalla oppiminen on keskeinen osa ammatillista koulutusta. Opintojen aikana ei erotella oppilaitoksessa ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista erikseen. Tavoitteena on, että erilaiset oppimisen tavat ja ympäristöt kietoutuvat opiskelijan yksilöllisten tarpeiden mukaisesti jatkumoksi, jonka tuloksena on ajanmukaisen osaamisen ja työllistymisen valmiuksien kehittyminen. Työssä ja työpaikalla oppiminen on osa opintojen kokonaisuutta.

Tässä kokonaisuudessa tarvitaan yhteistyötä kaikkien toimijoiden kesken. Tarvitaan ammattitaitoista ohjaajaa, joka tukee opiskelijaa työpaikalle ja työpaikalla oppimaan sekä tarvitaan työnantajaa ja hänelle tukea sekä tietoa. Ohjaaja ennakoii yhdessä työpaikkaohjaajan ja työpaikan kanssa työssä tapahtuvia muutoksia ja yhteistyön kehittämisen tarpeita. Tätä yhdessä toimimista varten tarvitaan pitkäkestoisia yhteistyötä, yhteisiä tavoitteita ja yhteisen ymmärryksen rakentamista, jotta kaikille osapuolille on hyötyä yhteistyöstä.

Oppilaitoksen henkilökunnalta tämä vaatii ohjauksen ja työotteen kehittämistä valmentajamaiseen ja -keskeiseen ohjaustapaan, jossa keskitytään opiskelijan työllistymisen tukemiseen työpaikkojen kanssa yhdessä. Oppilaitoksissa toimintaa on jo muutettu ja sitä tulee kehittää edelleen monialaisesti ja uudella tavalla kaikkia osapuolia kuunnellen. Yhteistyön kokonaisuudesta muodostuu osaaaja työpaikalle tarvittavaan työtehtävään. Tervemenoa työpaikalle!

Muistathan, että yhteistyön mahdollisuuksia on monia ja yhteistyössä on voimaa.

Kädessäsi on käytännönläheinen opas:
**Tervetuloa työpaikalle! – Käytännön vinkkejä
työssä oppimiseen ja työnantajayhteistyöhön.**

Opas tuo esille työnantajan äänen ja käytännönläheisiä vinkkejä ammatillisen oppilaitoksen henkilökunnalle työnantajayhteistyöhön. Opas perustuu valmentajamaiseen työtoteeseen, jossa avainasemassa ovat opiskelijan kyvyt, osaaminen ja tavoitteet, jotka sovitetaan työpaikan tai useamman työpaikan toimintaan.

ESR-rahoitteisessa Opitaan työhön yhdessä (2018-2020) -hankkeessa olemme koonneet yhteensä 16 työnantajan näkökulman, jossa nousevat esille aidot työelämän tarpeet. Nämä toiveet olemme koonneet käytännön vinkeiksi ja konkreettisiksi työkaluiksi ohjaajille ja työpaikkaohjaajille työelämässä tapahtuvaan yhteistyöhön.

Kiitos kaikille äänensä antaneille työnantajille ja hankkeen kumppaneille.



Toivotamme
Tervetuloa työpaikalle!