

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

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Honkanen, E. & Korhonen, A. (2020). Työelämä on tärkeä oppimisympäristö. *Kyvyt käyttöön*, 1/2020, 16–17.

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). Työelämä on tärkeä oppimisympäristö. *Kyvyt käyttöön*, 1/2020, 16–17.



Työelämä on tärkeä oppimisympäristö

Ohjaaja tai työhönvalmentaja madaltavat työnantajan rekrytointikynnystä

Meillä kaikilla on yhdenvertainen oikeus toimeentulon hankkimiseen valitsemallamme työllä. Yhdenvertaisuutta turvataan ammatillisessa koulutuksessa tarjoamalla esteetön ja saavutettava oppiminen. Oppimisessa keskeisiä ovat aidot työelämän oppimisympäristöt. Niissä opitaan toimimista työyhteisön jäsenenä, työtehtävien hallintaa ja oman osaamisen kehittämistä.

Kun oppilaitoksessa mietitään tukea tarvitsevalle opiskelijalle sopivia työtehtäviä ja työpaikkaa, perustana ovat hänen kykynsä, osaamisensa ja tavoitteensa. Työpaikka taas tarvitsee sopivia osaajia. Yhteensovittamista varten on saatavilla tukea oppilaitoksesta ohjaajalta tai työhönvalmentajalta.

Ohjaaja keskustelelee ensin työpaikan edustajan kanssa ja ennakoii työtehtäviä, jotka sopivat opiskelijan osaamisen kehittämiseen ja työllistymisen tavoitteisiin. Työssä oppimisen järjestämiseen liittyy myös se, että ohjaaja tuntee työpaikan ja sen mahdollisuudet sillä hetkellä ja tulevaisuudessa. Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen aikana opiskelija voi tehdä töitä yhdelle tai usealle työnantajalle.

OPTY-hankkeessa* tehtiin v. 2019 kysely työnantajille, joilla oli kokemusta tai jotka pitivät mahdollisena palkata erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Tämän artikkelin sisältö perustuu kyselyn vastauksiin.

Osaksi työyhteisöä pitkäjänteisellä yhteistyöllä

Ohjaajan tehtävänä on valmistaa työpaikan henkilöstöä vastaanottamaan opiskelija. Hän kertoo työpaikan henkilöstölle, mitä opiskelija osaa sekä millaista tukea ja ohjausta hän tarvitsee. Ohjaaja valmentaa etukäteen myös opiskelijaa toimimaan työpaikan toimintaperiaatteiden mukaisesti. Valmentamiseen ja yhdessä toimimiseen tarvitaan arvostavaa vuorovaikutusta opiskelijan, ohjaajan ja työpaikan välillä, jotta oppija kokee olevansa osaava ja aidosti osa työyhteisöä.

Yhteistyötä rakennetaan työpaikkaa arvostaen ja sen toiminnalle sopivalla tavalla. Työnantaja on osaaja omalla ammattialallaan ja ymmärtää sen lainalaisuudet.

Osatyökykyisyys mietityttää usein työnantajaa; mistä osatyökykyisyys johtuu, mitä henkilö osaa, mitä hänen perehdytyksensä tai työssä tukemisensa vaativat työyhteisöltä. Työnantajalla voi olla halukkuutta palkata osatyökykyinen, mutta hän ei tiedä, miten se onnistuu. Osatyökykyinen henkilö ei puolestaan välttämättä osaa kuvata osaamistaan tai tuen tarvettaan. Näiden sanoittamiseen ja yhteen liittämiseen tarvitaan ohjaajaa.

*Artikkelin pohjana ovat (OPTY) Opitaan työhön yhdessä -hankkeessa (ESR 2018–2020) mukana olleiden työnantajien haastattelut. Kehittämisen kohteena oli työhönvalmennusmalli, jossa hyödynnettiin osatyökykyisten henkilöiden kanssa ryhmävalmennusta ja opinnoitettiin työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä. Hanke toteutettiin Invalidisäätiön, Haaga-Helia ammatillisen opettajakorkeakoulun, Kehitysvammaliiton ja Vates-säätiön yhteishankkeena. Hanketta hallinnoi Invalidisäätiö.

Työnantaja: pyydä tukea rekrytointiin

Työnantajilla ei juuri ole aikaa ohjaamiseen. Rekrytoinnissa heitä saattavat mietityttää myös mahdolliset taloudelliset riskit sekä se, miten he osaavat muutuvissa työtilanteissa ohjata henkilöä ja kuinka joustavia työntekijät ovat erilaisissa tilanteissa. Työnantajalla ja henkilöstöllä on halua palkata erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä, mutta heillä on myös tarve ohjaajan tai työhönvalmentajan tuella työtehtäviin ohjaamisessa ja osaamisen varmistamisessa. Tiivis ja pitkäkestoinen yhteistyö ohjaajien ja työhönvalmentajien kanssa on avainasemassa, jotta erityistä tukea tarvitsevien työelämään siirtyminen onnistuisi.

Työnantajat tyytyväisiä kokemuksiinsa

Työelämäosallisuuden mahdollisuuden voi tarjota monella tapaa ja pohtia mahdollista rekrytointia ennen lopullista päätöstä siitä. Opiskelija voi kasvaa työtehtävään esimerkiksi koulutusopimuspaikan, työkokeilun tai palkkatukityöpaikan kautta, työhönvalmentajan tukemana. Pidempi rekrytointipolku mahdollistaa tutustumisen puolin ja toisin sekä osaamisen varmistamisen. Ohjaajan tehtävänä on selvittää ja tarjota sopivinta vaihtoehtoa opiskelijan ja työnantajan näkökulmasta. Koulutusopimus tai muun jakson aikana voidaan kartoittaa ja luoda sopiva työtehtäväkokonaisuus työntekijälle.

Osatyökykyisten henkilöiden johtamiseen ei OPTY-hankkeen kyselyn mukaan koettu liittyvän erityistä haastetta; työ on samanlaista kuin kenen tahansa johtaminen. Työsuhteiden alussa johtamiseen ja ennakkointiin on silti hyvä resursoida tavanomaista enemmän aikaa. Työnantajat korostivat, että alkuperäisen myötä syntyy hyviä, onnistuneita kokemuksia.

Kokemukset osatyökykyisistä työntekijöistä ovat lisänneet työyhteisön monimuotoisuutta ja suvaitsevaisuutta. He ovat tuoneet työyhteisöihin energisyyttä, iloa ja toisten huomioimista. Kaikki haastatellut työnantajat suosittelevat ja rohkaisivat muitakin työnantajia tarjoamaan työelämä-mahdollisuuksia erityistä tukea tarvitseville henkilöille. ✨

1. Työllistämisen tuet

Palkkatuki

Harkinnanvarainen tuki palkan kompensointiin, kun esimerkiksi vamma tai sairaus vaikuttaa työtehtävistä suoriutumiseen. Tuki haetaan TE-toimistosta. Palkkatuen tarkoituksena on edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatuetta työtä voi yhdistää myös muihin TE-palveluihin.

Työolosuhteiden järjestelytuki

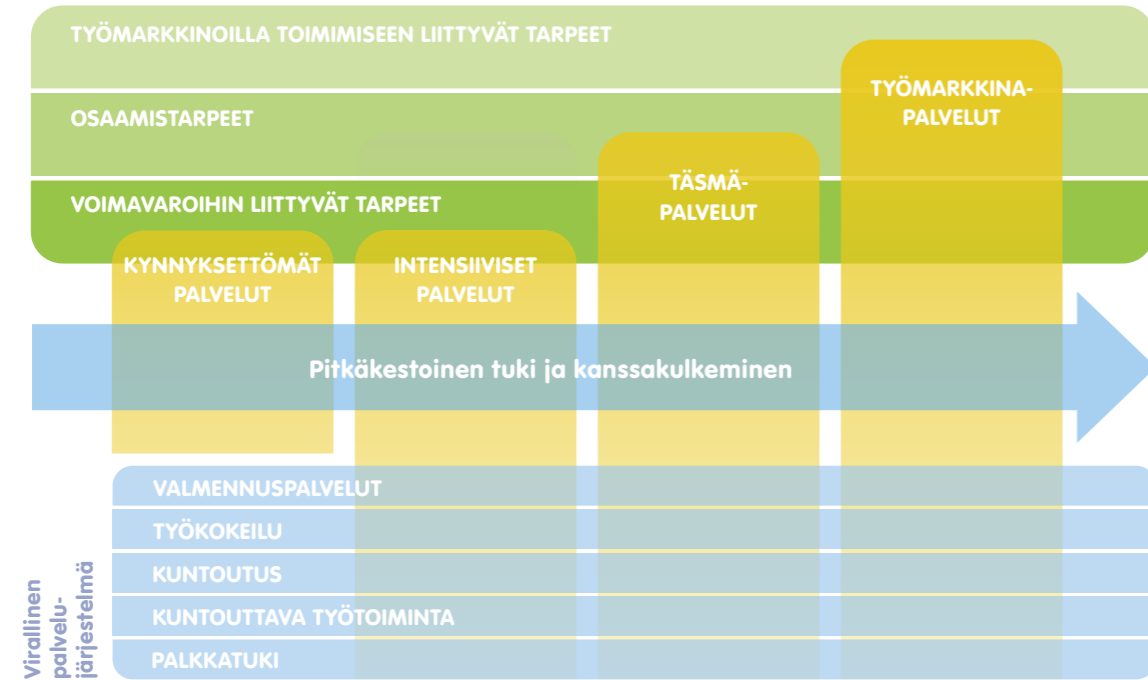
Jos työntekijän vamma tai sairaus edellyttää uusia työvälineitä tai kalusteita, muutostöitä työpaikalla tai apua toiselta työntekijältä, työnantaja voi hakea työolosuhteiden järjestelytukea TE-toimistosta.

TE-toimisto arvioi tuen määrän. Työvälineiden hankintaan tai työpaikan muutostöihin voi 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 2020).

Lisätietoja työllistämisen mahdollisuuksista ja tuista: <https://www.vates.fi/tietopaketti/tyollistymisen-tuet-ja-keinot.html>

2. Monimuotoiset työyhteisöt ovat rikkautta

- Työelämä tarvitsee monenlaisia työntekijöitä.
- Monimuotoisuus on rikkautta, joka parhaimmillaan edistää koko työyhteisön ratkaisukykyä, hyvinvointia ja suvaitsevaisuutta.
- Työnantaja, joka arvostaa erilaisuutta, erottuu edukseen.
- Työtä osittamalla luodaan tehokkuutta.
- Yhteiskuntavastuu konkretisoituu pienissä teoissa omassa työssä.



Tarvelähtöinen työllisyyspoliittinen malli: palveluja oltava tarjolla kattavammin

Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä julkaisi tammikuussa 2020 SOSTEn julkaisusarjassa Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelu -raportin, joka tuo näkyväksi välityömarkkinoilla olevien

ihmisten moninaiset tarpeet sekä esittää välityömarkkinoiden tarvelähtöisten palveluiden kokonaisuuden. Vates on vuodesta 2010 toimineen ryhmän koordinoija.

Julkaisun keskeisiä suosituksia:

- **Tarvelähtöisiä palveluita tulee olla tarjolla nykyistä kattavammin**, jotta jokaiselle aukeaa polku työelämään tai osallisuuteen ja aktiivisuuteen omien voimavarojen, osaamisen ja kykyjen mukaisesti. Palveluiden kesto tulee määritellä yksilöllisesti.
- **Järjestöjen, säätiöiden, sosiaalisten yritysten ja kunnallisten työpajojen toimintaedellytyksiä pitää vahvistaa**, jotta heikossa työmarkkina-asetuksessa oleville voidaan tarjota riittävästi osallisuutta, yhteisöllisyyttä, osaamista sekä työllistymistä edistäviä palveluita ja tukea.
- **Työnantajien tarpeet** heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien työllistämiseksi on **selvitettävä ja työllistämisen esteitä alettava purkaa** johdonmukaisesti.
- Tarvelähtöisiä palveluita tuottavien **toimijoiden keskinäistä työnjakoa ja roolitusta täytyy selkeyttää**. Erityisesti vaikuttavaksi todettuja palveluita tulee resursoida hyvin ja levittää uusille alueille.
- **Palveluita pitää tarkastella yksilön tarpeista lähtien** kokonaisuutena, jossa oikeat palaset tarjotaan oikea-aikaisesti. Tämä tarkoittaa käytännössä palveluiden integraatiota ja tarjoamista yhtäaikaaisesti tai limittäin.

Lisätietoja: Kehittämispäällikkö Jukka Lindberg, Vates, [jukka.lindberg\(at\)vates.fi](mailto:jukka.lindberg(at)vates.fi)

Löydät julkaisun täältä: <https://www.soste.fi/valityomarkkinat-ja-tarvelahtoiset-tyollisyyspalvelut/>

Sosiaaliset tekijät ja merkityksellisyys suojaavat työkykyä

Marja Hultin vuonna 2019 julkaistussa väitöskäytännössä ”The work ability and health of unemployed persons” (Työttömien työkyky ja terveys) tarkasteltiin erilaisia työttömien työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Terveiden hyväksi kokemisella havaittiin yhteys hyväksi koettuun työkykyyn niin työssä käyvien kuin työttömienkin parissa. Terveys ei ollut silti suoraan yhteydessä työllisyystilanteeseen. Työkyvyn ja työllisyyden välillä nähtiin korrelaatio.

Elintapatekijöistä vain liikunnalla havaittiin olevan yhteys hyvään työkykyyn työttömillä. Tutkimuksessa ehdotetaan lisätutkimusta liikunnan merkityksestä

terveyteen, työkykyyn ja uudelleentyöllistymiseen. Tutkimuksen mukaan työkykyä suojaavia tekijöitä terveyden ja liikunnan lisäksi ovat muun muassa sosiaaliset tekijät ja kokemus merkityksellisyydestä.

Tutkimuksessa havaittiin, että siinä käytetyt työnhakuvalmennukseen ja vertaistukeen pohjautuvat interventiot lisäävät työllistymistä. Yksilötason terveysinterventioiden ei havaittu lisäävän työllistymistä tai tutkittavien terveyttä. Toinen esitetty tutkimusehdotus liittyykin hyvinvointia, työllistymistä ja työkykyä edesauttavien toimenpiteiden kehittämiseen.

Linkki tutkimukseen Itä-Suomen yliopiston sivuilla: https://bit.ly/hult_tyottomientyokyky

Keikkatyötutkimuksen suosituksena mm. työttömyysturvan selvittely takautuvasti

Mikko Pesä ja Pekka Ylikojola: Vajaalla työllä, valtavana vaivalla. Keikkatyöntekijän toimeentulo -tutkimus. SAK, 2019.

SAK tilasi keikkatyöntekijöiden toimeentulon ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen haasteita käsittelevän tapaustutkimuksen. Tutkimus on osa SAK:n työttömyysturvan uudistamishanketta ja tulevaisuuden ilmiöitä luotaavaa Mahdollisuuksien aika -hanketta. Tutkimus perustuu 11 keikkatyötä tekevän henkilön tapauksiin. Tapaustutkimuksessa haastateltavat on valikoitu siten, että he edustavat eri aloja: luovia aloja, palveluammattajia, rakennusalaa, teollisuutta ja sosiaalipalveluja.

Johtopäätöksiä olivat muun muassa, että keikkatöiden yhteensovittaminen erityisesti ansioturvaan vaikuttaa yleisellä tasolla toimivan. Haasteet johtuvat esimerkiksi siitä, että työntekijällä on useita työnantajia. Kaikki viranomaiset eivät aina tunnista keikkatyön

luonnetta, mistä voi aiheutua työntekijälle taloudellisia haasteita. Järjestelmän kanssa pärjää, jos on kertynyt siitä kokemusta tai lähipiirissä on järjestelmää tunteva tuttava.

Varsinaisen työnteon lisäksi aikaa vievät työnhaku ja työttömyysturvajärjestelmän selvittelytyö. Viranomaisten hallinnolliset käytännöt näyttävät osin vanhanaikaisina, eli esimerkiksi osa todistuksista pitää toimittaa postitse. Selvittelytyöhön kuluvan ajan takia työntekijän vapaa-aika ja työstä palautumisaika jäävät vähäisiksi.

Keikkatyönteosta tekevät mielekästä mm. oman osaamisen kehittyminen monipuolisissa työtehtävissä sekä keikkatöiden joustavuus ja sopivuus omaan elämäntilanteeseen.

Selvityksessä esitetään viisi suositusta, jotka ovat

- työttömyysturvan soveltaminen takautuvasti
- epäselvissä tilanteissa selvitystaakan jakaminen tasaisemmin työnantajan ja työntekijän kesken
- digitaalisten mahdollisuuksien ja automaation laajempi hyödyntäminen
- työhaun velvoitteiden määrittely paremmin keikkatyöntekijöille soveltuviksi ja
- keikkatyön edunvalvonnan kehittäminen. ✖