

Saana Hautala

TUKEA TYÖNANTAJAKSI RYHTYMISEEN

Tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen liittyvän työnantajayhteistyön kehittäminen Nuorten Ystävien klubitiloissa

TUKEA TYÖANTAJAKSI RYHTYMISEEN

Tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen liittyvän työnantajayhteistyön kehittäminen Nuorten Ystävien klubitiloissa

Saana Hautala
Opinnäytetyö
Kevät 2021
Kuntoutuksen erityisasiantuntija
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan Ylempi ammattikorkeakoulututkinto, Kuntoutuksen erityisasiantuntija

Tekijä: Saana Hautala

Opinnäytetyön nimi: Tukea työnantajaksi ryhtymiseen -Tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen liittyvän työnantajayhteistyön kehittäminen Nuorten Ystävien klubitaloissa

Työn ohjaaja: Heidi Ruotsalainen, Maarit Virtanen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: kevät 2021,

Sivumäärä: 85 + 7 liitesivua

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää Nuorten Ystävien klubitalojen työnantajayhteistyötä tuetun työllistymisen kontekstissa palvelumuotoilun keinoin. Tavoitteena oli pitkällä tähtäimellä edistää vaikeasti työllistyvien ja osatyökykyisten jäsenten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Kehittämistyön aihe oli työelämälähtöinen ja perustui jo tunnistettuun tarpeeseen kehittää työnantajayhteistyötä. Kehittämistyöhön osallistui työntekijöitä ja jäseniä Oulun, Kajaanin ja Rovaniemen klubitaloilta. Kehittämistyöstä on tunnistettavissa palvelumuotoilun määrittely-, tutkimus- suunnittelu ja tuotantovaihe sekä osittain arviointivaihe. Tutkimusvaiheen aineisto kerättiin työnantajien ja osatyökykyisten työllistämisen asiantuntijan teemahaastatteluilta. Tutkimusvaiheessa keskeistä oli ymmärtää työntajien tarpeita paremmin. Kehittämistyötä toteutettiin virtuaalisissa yhteiskehittämisen työpajoissa.

Tutkimusvaiheen tulosten perusteella työhönvalmennusprosessia tuli selkeyttää työnantajille ja tietoisuutta työhönvalmennuksen mahdollisuudesta tukea työnantajia osatyökykyisten työllistämässä lisätä. Tutkimusvaiheen pohjalta tunnistettiin viisi työnantajaprofilia, jotka auttoivat ymmärtämään työnantajien tarpeita. Tuotantovaiheessa luotiin materiaalia tuetun työllistymisen tunnetuksi tekemiseen ja työnantajien kontaktoinnin kehittämiseen. Materiaaleissa painotettiin työnantajille tarjottavaa tukea työllistymiseen ja niitä voi hyödyntää palvelun markkinoinnissa työnantajille ja yhteistyökumppaneille sekä uusien työnantajakontaktien hankkimisessa. Kehittämistyön perusteella työnantajayhteistyöhön panostaminen kannattaa, koska työnantajien tarpeisiin vastaamalla voidaan parantaa osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien jäsenten pääsyä työelämään. Työnantajayhteistyön kehittämiseen kannattaa panostaa myös jatkossa ja palvelumuotoilu soveltuu siihen hyvin.

Asiasanat: tuettu työllistyminen, työhönvalmennus, klubitalo, palvelumuotoilu, työnantajayhteistyön kehittäminen, osatyökykyisten työllistäminen

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences, Master's Degree
Degree Programme in Rehabilitation Specialist

Author: Saana Hautala

Title of thesis: Development of employer co-operation related to job coaching in supported employment in Nuorten Ystävät Club Houses.

Supervisor(s): Heidi Ruotsalainen, Maarit Virtanen

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2021 Number of pages: 85 + 7 appendix

The purpose of the research and development work was to develop employer co-operation between the Nuorten Ystävät Clubhouses in the context of supported employment by means of service design. The long-term goal was to promote the employment of hard-to-employ and partially able-bodied members in the open labor market. The topic of the development work was based on working life and was based on the already identified need to develop employer co-operation. Employees and members from the Clubhouses in Oulu, Kajaani and Rovaniemi participated in the development process. The definition, research planning and production phase of service design, as well as partly the evaluation phase, can be identified from the development process. The material of the research phase was collected through thematic interviews with employers and an expert in the employment of the partially able-bodied in the research phase, the key was to better understand the needs of employers. The development work was carried out in virtual co-development workshops.

Based on the results of the research phase, the job coaching process had to be clarified for employers and awareness of the possibility of job coaching to support employers in employing the partially able to work had to be increased. Based on the research phase, five employer profiles were identified that helped to understand the needs of employers. In the production phase, material was created to market supported employment and develop employer contact. The materials emphasized the support provided to employers for employment and can be used in the marketing of the service to employers and partners, as well as in the acquisition of new employer contacts. On the basis of development work, investing in employer co-operation is worthwhile, because responding to the needs of employers can improve the access to employment of partially able-bodied and hard-to-employ members. It is worth investing in the development of employer co-operation also in the future, and service design is well suited to this.

Keywords: supported employment, job coaching, clubhouse, service design, development of employer co-operation, employment of the partially able-bodied

SISÄLLYS

JOHDANTO	7
1 TUETUN TYÖLLISTYMISEN MENETELMÄ OSATYÖKYKYISTEN JA VAIKEASTI TYÖLLISTYVIEN TYÖLLISTYMISEN TUKENA	9
1.1 Tuetun työllistymisen työhönvalmennus Nuorten Ystävien klubitaloissa	11
1.2 Keinoja työnantajayhteistyön kehittämiseen	13
2 TYÖKYKY OSANA TOIMINTAKYKYÄ	15
2.1 Vaikeasti työllistyvät ja osatyökykyiset	16
2.1.1 Vaikeasti työllistyvien ja osatyökykyisten rekrytointiin vaikuttavat tekijät....	18
3 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	20
4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN	22
4.1 Palvelumuotoilu kehittämismenetelmänä	22
4.2 Yhteiskehittämisen työpajat kehittämistyön mahdollistajana	23
4.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön ja palvelumuotoiluprosessin vaiheet	25
5 MÄÄRITTELYVAIHE KEHITTÄMISPROSESSIN SUUNNAN KIRKASTAJANA	26
5.1 SWOT-analyysi kehittämistarpeen rajaamisen apuna	27
5.2 Palveluvision arvon määrittämisen apuvälineenä	28
6 TUTKIMUSVAIHEEN KESKIÖSSÄ ASIAKASYMMÄRRYKSEN PARANTAMINEN	32
6.1 Teemahaastatteluiden toteuttaminen	32
6.2 Työnantajahaastatteluiden tulokset	35
6.2.1 Tausta	36
6.2.2 Työhönvalmentajilta saa yksilöllistä tukea	36
6.2.3 Työhönvalmennusprosessin selkiyttäminen työnantajille	37
6.2.4 Tietoisuuden lisääminen työnantajien keskuudessa	38
6.2.5 Yhteistyön onnistumiset	40
6.2.6 Rekrytointiin vaikuttavat tekijät	40
6.2.7 Työllistymiseen liittyvät haasteet	41
6.3 Asiantuntijan teemahaastattelun tulokset	42
6.3.1 Tausta	42
6.3.2 Työllistymisen esteet	42
6.3.3 Yhteiskunnalliset muutokset työllistymisen tukemiseksi	43
6.3.4 Työn merkitys yksilön hyvinvoinnille	44

6.4	Yhteenveto haastatteluiden tuloksista	45
6.5	Työnantajaprofiilit asiakasymmärryksen syventämisen välineenä	45
6.6	Työhönvalmennuksen palvelupolku kriittisten pisteiden tunnistamisen apuvälineenä	53
7	IDEOISTA RATKAISUIKSI	55
7.1	Aivoriihi ideoinnin apuvälineenä	55
7.2	Työhönvalmennuksen palvelukonsepti	56
7.3	Jäsenen työnhakupolku kolmesta eri näkökulmasta	57
7.4	Työntajille suunnatun työhönvalmennuksen esitteen ja videon prototyyppi	60
8	TUOTANTOVAIHEESSA MATERIAALIT KÄYTTÖÖN	62
8.1	Työhönvalmennuksen esitteen viimeistely ja lanseeraus	62
8.2	Työhönvalmennuksen esittelyvideon viimeistely ja lanseeraus	62
10	KEHITTÄMISPROSESSIN ARVIOINTI	64
8.3	Padlet kehittämistyön arviointialustana	66
11	YHTEENVETO TULOKSISTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	67
12	POHDINTA	72
12.1	Jatkokehittämissideat	75
12.2	Kehittämistyön eettisyys	76
12.3	Kehittämistyön luotettavuus	77
	LÄHTEET	78
	LIITTEET	86

JOHDANTO

"Työ karkottaa luotamme kolme pahaa: ikävän, paheen ja puutteen." - Filosofi Voltaire (1694 - 1778)

Osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työelämäosallisuuden lisääminen on välttämätöntä yhteiskunnan talouden, mutta myös sosiaalipolitiikan näkökulmasta. (Mäkinen, 2021, 124). Työttömyys aiheuttaa merkittäviä kustannuksia yhteiskunnalle (Alasalmi, Alimov, Ansala, Busk, Huhtala, Kekäläinen, Keskinen, Ruuskanen & Vuori, 2019), mutta työnteolla on myös suuri merkitys yksilön hyvinvoinnille (Kannisto-Karonen, 2015). Kaikki vaikeasti työllistyvät eivät tällä hetkellä pääse mukaan työelämään, vaikka halua työllistymiseen olisi. Siksi työelämäosallisuutta tukevia malleja tulee ottaa käyttöön entistä laajemmin, jotta vaikeasti työllistyvien pääsy työelämään helpottuu. (Vorma, Larivaara & Koslof, 2020, 28.) Hallituksen työkykyohjelma tähtää työllisyysasteen nostoon ja siihen pyritään etenkin osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistymistä edistämällä. Yksi keino päästä tähän tavoitteeseen on tuetun työllistymisen menetelmien laajempi käyttöönotto. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, työkykyohjelma 2019-2023, viitattu 28.2.2021.) Myös työnantajien kanssa tehtävään yhteistyöhön tulee panostaa, koska työnantajilta puuttuu tietoa esimerkiksi osatyökykyisten työllistymiseen saatavilla olevista tukimuodoista. Tarvitaan myös yhteiskunnallista keskustelua vaikeasti työllistyvien ja osatyökykyisten voimavaroista ja potentiaalista työmarkkinoilla. (Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehikoinen, Pitkänen & Ylikojola, 2017, 78-86.)

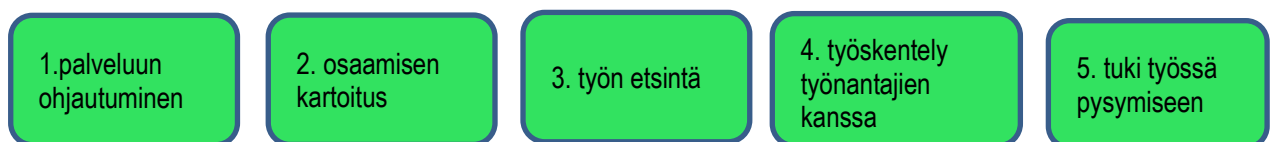
Ajankohtaista on myös kuntoutusjärjestelmän uudistus ja kuntoutuksen nivominen yhteen muiden sosiaali- ja terveystieteiden kanssa. Kuntoutuksen mahdollisuuksia ei ole riittävästi hyödynnetty työllisyyden tukemisessa ja etenkin osatyökykyisten ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työkyvyn tuen tarpeen tunnistamiseen tulee panostaa enemmän. Kuntoutuksen uudistuksen toimintasuunnitelmaan on kirjattu tuetun työllistymisen mallin käyttöön ottaminen yhtenä keinona parantaa kaikkien haastavimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä ja tätä pilotoidaan työkykyohjelman eri hankkeissa. (Sosiaali- ja Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2020, 78-79.)

Opinnäytetyöni aihe nivoutuu tähän ajankohtaiseen yhteiskunnalliseen haasteeseen. Työhistorian mielensterveystutkimusten parissa vaikutti siihen, että kiinnostuin osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työelämäosallisuuden tukemisesta, koska olin nähnyt, kuinka vaikeaa työelämään pääse-

minen on, vaikka halua siihen olisi. Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen tutkimuksellinen kehittä-
mistyö ja sen aihe on tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen liittyvän työnantajayhteistyön ke-
hittäminen Nuorten Ystävien klubitaloissa. Nuorten Ystävillä on Pohjois-Suomessa kolme klubita-
loa ja ne ovat Oulun Pönkkä, Rovaniemen Roihula ja Kajaanin Tönäri. Niissä toteutetaan tuetun
työllistymisen työhönvalmennusta keinona tukea osatyökykyisiä ja vaikeasti työllistyviä jäseniä työ-
elämään kiinnittymisessä. Työnantajayhteistyön kehittämistarve oli tunnistettu Nuorten Ystävien
klubitaloissa jo vuonna 2017 toteutetussa jäsenten työllistymisen tukemista tarkastelleessa kehit-
tämistyössä (Leiviskä & Santaniemi, 2017) ja opinnäytetyöni on jatkoa tälle kehittämistyölle. Opin-
näytetyö toteutettiin palvelumuotoilua hyödyntäen ja sen eteneminen ja tulokset kuvataan palvelu-
muotoiluprosessin vaiheiden mukaisesti. Pitkän aikavälin tavoitteena oli edistää vaikeasti työllisty-
vien ja osatyökykyisten jäsenten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Opinnäytetyössä toteutui
palvelumuotoiluprosessin määrittely- tutkimus- suunnittelu- ja tuotantovaihe sekä osittain myös ar-
viointivaihe. Tutkimuksellista osiota opinnäytetyössä edustaa työnantajien teemahaastattelut sekä
osatyökykyisten työllistämisen asiantuntijalle toteutettu teemahaastattelu. Kehittämisprosessin ai-
kana tuotettiin materiaalia tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen markkinointiin työnantajille
sekä selkeytettiin työhönvalmennusprosessin sisältöä. Keskeistä kehittämissuunnitelmassa oli tunnis-
taa työnantajien tarpeet työnantajayhteistyön kehittämiseen.

1 TUETUN TYÖLLISTYMISEN MENETELMÄ OSATYÖKYKYISTEN JA VAIKEASTI TYÖLLISTYVIEN TYÖLLISTYMISEN TUKENA

Tuettu työllistyminen on näyttöön perustuva menetelmä, jonka avulla edistetään vammaisten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien, kuten mielenterveyskuntoutujien, työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja tuetaan heitä työssä pysymisessä. (Kiipulasäätiö, 2014,8; Frederick& Vanderweele, 2019.) Suomessa tuetun työllistymisen menetelmää on alettu käyttää 1990-luvun loppupuolella ja se on kohdennettu pääosin työikäisille työkyvyttömyyseläkkeellä oleville henkilöille, joilla on erityinen tuen tarve. (Pikkusaari, 2016, 9.) Menetelmän arvopohja rakentuu kansalaisyhteiskunnan pohjalle ja siinä korostetaan mm. voimaantumista ja sosiaalista osallisuutta. (Kiipulasäätiö, 2014, 8-9.) Eurooppalaisen tuetun työllistymisen mallin pääelementit ovat *palkkatyö, avoimet työmarkkinat ja jatkuva tuki*. Tavoitteena on löytää normaali palkkatyö avoimilta työmarkkinoilta, josta saa asianmukaisen korvauksen. Tuetun työllistymisen kautta työllistynyt tulee olla muutenkin tasavertainen suhteessa muihin työntekijöihin. Oleellista mallissa on yksilöllinen tuki työntekijälle ja työnantajalle ja sitä annetaan niin kauan kuin on tarpeen. EUSE eli *European Union of Supported Employment* on kehittänyt tuetun työllistymisen standardimallin, joka sisältää viisi eri vaihetta, jonka mukaan palvelussa edetään. (Kiipulasäätiö, 2014, 10.)



KUVIO 1, Tuetun työllistymisen vaiheet (Kiipulasäätiö, 2014, 10)

Työhönvalmentaja on keskeisessä roolissa tuetun työllistymisen mallissa. Työhönvalmentaja tukee yhtäaikaaisesti niin työnhakijaa kuin työnantajaa ja pyrkii tukitoimillaan edistämään työllistymistavoitteen saavuttamista. Työhönvalmentajan rooli on koordinoiva ja hän auttaa työllistymiseen liittyvien käytännön asioiden hoitamisessa, mutta tukee myös työssä pysymisessä. Sen vuoksi työhönvalmentajan tulee pystyä jalkautumaan molempien osapuolten luo, jotta hän pystyy rakentamaan yhteistyötä ja pysyy ajan tasalla prosessin etenemisestä. Työhönvalmennus on yhteistyökumppanuutta, jossa työhönvalmentaja pyrkii toimimaan asiakkaan edunmukaisesti. Työhönvalmentaja

nostaa esille työnhakijan vahvuudet ja palkkatyön tekemisen hyödyt, mutta tunnistaa myös alakohdalliset haasteet ja työkohtaiset riskit. Haastavaksi työhönvalmentajan roolin tekeekin se, että hänen tulisi pystyä tukemaan sekä työnhakijaa, mutta samalla vastata työnantajan tarpeisiin. (Pikkusaari, 2012, 26, 90, 102.)

Tuetun työllistymisen mallissa työnhakija-asiakkaan osaamisen kartoitukseen käytetään paljon aikaa, mutta työnantajien tarpeet jäävät usein vähäisemmälle huomiolle. Myös työnantajat tulee nähdä asiakkaina, joiden tarpeet selvitetään. Työnantajayhteistyö tulee olla tiiviimpää ja se tulisi aloittaa aikaisemmin, koska rekrytointipäätös on lopulta aina työnantajan. Työhönvalmennusta tarjoavien organisaatioiden on perehdyttävä työnantajien yritystoimintaan ja ymmärrettävä työnantajien vaihtelevat tiedon ja tuen tarpeet liittyen rekrytointiprosessiin ja koulutukseen. Työnantajilla voi olla erilaisia tiedon tarpeita liittyen työntekijän sairauteen tai vammaisuuteen ja siihen, miten se vaikuttaa työntekoon. Työnantajia tulee tukea käytännön järjestelyiden lisäksi antamalla tietoa yhteiskunnan tarjoamista tukimuodoista työllistämiseen liittyen. Markkinointimateriaali voi auttaa, kun palvelua markkinoidaan työnantajille. Osaa työnantajista kannattaa lähestyä arvolähtökohdat edellä ja nostaa työllistämisen yhteiskuntavastuu esille jo kontaktointivaiheessa. Tämä ei kuitenkaan riitä, jos työhönvalmentaja ei kykene perustelemaan rekrytointia myös liiketoiminnan kannalta. (Kiiipulasäätiö, 2014. 24-26.)

Tuetun työllistymisen avulla vaikeista mielenterveyden häiriöistä tai muista sairauksista ja toimintarajoitteista kärsivät ihmiset ovat työllistyneet avoimille työmarkkinoille muita tukikeinoja paremmin. Työllistymisen tukitoimet aloitetaan varhain, muun hoidon ja kuntoutuksen ohessa eikä aikaa juuri käytetä työelämävalmiuksien hiomiseen ennen työpaikan etsimistä. Kuntoutuminen työkuntoon tapahtuu työssä työpaikalla. Tuetusta työllistymisestä on monia eri variaatioita ja tunnetuin on etenkin mielenterveyskuntoutujille suunnattu IPS-malli (Individual Placement and Support). Sen työllistymisvaikutukset ovat olleet yli kaksinkertaisia verrattuna tavanomaisiin palveluihin. (Frederick & Vanderweele, 2019.) IPS-mallin on todettu olevan tuloksellinen myös työkyvyttömyyseläkkeellä olevien mielenterveyskuntoutujien työhön paluun edistämiseksi (Viering, Jäger, Bärtsch, Nordt, Rössler, Warnke, Kawohl, 2015). Suomessa tuetun työllistymisen menetelmät ovat yksi työkykyohjelman toimenpidekokonaisuus, minkä vuoksi tuetun työllistymisen menetelmiä ja etenkin IPS-mallia lähdetään pilotoimaan eri puolilla Suomea toteuttavissa hankkeissa tämän hallituskauden aikana. Nämä hankkeet tekevät yhteistyötä Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusohjelman ja työllisyyden kuntakokeilujen kanssa, koska kaikki nämä ovat osa isoa työllisyyspalveluiden uudistusta. (Terveys- ja hyvinvoinninlaitos, nettisivut, viitattu 28.2.2021.)

1.1 Tuetun työllistymisen työhönvalmennus Nuorten Ystävien klubitaloissa

Nuorten Ystävien (NY) kolme klubitaloa kuuluvat Suomen klubitalojen verkostoon ja niiden taustalla ovat kansainväliset klubitalostandardit. NY klubitalot ovat Oulussa sijaitseva Pönkkä, Rovaniemen Roihula ja Kajaanin Tönäri. Ne ovat toimineet sosiaali- ja terveysministeriön (STEA) hankerahoituksella ja kuntien rahoituksella vuodesta 2012 alkaen. STEA myönsi kohdennetun toiminta-avustuksen NY klubitalojen toiminnalle vuonna 2016. (Leiviskä & Santaniemi, 2017, 25.) Klubitalot tarjoavat matalankynnyksen paikan yli 18-vuotiaille henkilöille, jotka kaipaavat tukea arkeen, opiskeluihin tai työelämään siirtymiseen. Henkilöiden tuen tarpeen taustalla voi olla osatyökykyisyys, mielenterveydelliset syyt tai jokin muu vamma tai sairaus. Klubitalojen toiminta perustuu vapaaehtoiseen ja maksuttomaan jäsenyyteen. Klubitalot pyrkivät edistämään jäsentensä osallisuutta ja tasa-arvoa tarjoamalla yhteisön, jossa on mahdollista saada tukea vertaisilta ja osallistua kaikkiin klubitalon töihin omien voimavarojen ja vahvuuksien mukaisesti. Klubitaloissa on keskeistä työpainoiteinen päivä, mikä mahdollistaa erilaisten työtehtävien ja työelämävalmiuksien opetteluun. Jäsenet ja henkilökunta työskentelevät yhdessä tasavertaisina. Klubitalot tarjoavat monipuolista toimintaa, jossa on mahdollista saada sekä yhteisöllistä että yksilöllistä tukea fyysisillä klubitaloilla, mutta myös verkkoympäristössä eKlubitalotoimintana. Vuoden 2020 aikana eKlubitalotoiminta käynnistettiin pikavauhdilla koronan vuoksi ja kaikki NY klubitalot löytyvät mm. Facebookista, Instagramista, YouTubeista, Discordista ja Teamsista. (NY klubitalojen toimintakertomus 2020, 6-7.)

NY klubitalojen ensisijainen kohderyhmä ovat työkyvyttömyyseläkkeellä henkilöt, jotka eivät saa muualta tukea työllistymiseen. Valtaosa jäsenistä on eläkkeellä, kuntoutustuella tai pitkällä sairauslomalla ja enemmistö ohjautuu tutustumaan palveluun mielenterveyspalveluiden kautta. Jäseniä tuetaan yksilöllisesti löytämään oma jatkopolkunsu kohti avoimia työmarkkinoita tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla. Tuetun työllistymisen mallissa työhönvalmentaja tukee jäsentä yksilöllisesti työpaikan etsimisessä ja säilyttämisessä. (Leiviskä & Santaniemi, 2017, 25.) NY klubitalot tarjoavat myös opintovalmennusta, joka sisältää yksilöllistä ja yhteisöllistä tukea oman opinnoton löytämiseen ja tukea opintojen ajalle. Opintovalmennusta tehdään yhteistyössä alueen oppilaitosten ja korkeakoulujen kanssa. Klubitalojen oppimisympäristö on opinnollistettu ja kaikissa klubitaloissa on mahdollista suorittaa liiketoiminnan, puhtaus- ja kiinteistöalan sekä ravintola- ja catering alan perustutkinnon osia. Lisäksi on tunnustettu oppimisympäristö yhteisistä tutkinnon osista (YTO-aineet) ammatillisessa peruskoulutuksessa. Jäsenillä on mahdollista saada suoriteita tutkinnon osista PAIKKO-osaamistodistus. (NY klubitalojen toimintakertomus 2020, 15.)

NY klubitalot kuuluvat osaksi Nuorten Ystävien sosiaalisen työllistymisen kokonaisuutta ja työelämäosallisuuden tavoitetta. Jäsenten työllistymisen edistäminen tuetun työllistymisen menetelmällä on ollut keskeinen toimintamuoto heti alusta alkaen. Jokaisen jäsenen on mahdollista tavoitella palkkatyötä tai opiskelua ja saada siihen yksilöllistä tukea klubitalojen työhönvalmentajilta. Kaikissa taloissa järjestetään yksilöllisen ohjauksen ja neuvonnan lisäksi työelämävalmiuksia parantavia kursseja, kuten ATK-opetusta sekä työturvallisuus- ja ensiapukursseja. (Joona & Nikula, 2016, 126-127; Kuntoutussäätiö, 2016, 4.)

Klubitalotoiminta voidaan katsoa kuuluvan sosiaalisen työllistämisen toimialaan ja siihen liittyvää työllistämistä edistäviä toimia kutsutaan työhönvalmennukseksi. Sosiaalisen työllistämisen toimialaa kuvaa sen integroituminen osaksi yleisiä sosiaali- työllistämisen- ja ammatillisen kuntoutuksen palveluita. Työhönvalmennusta toteutetaan moni eri tavoin riippuen kohderyhmästä, mutta keskeistä on osaamisen, arjessa selviytymisen ja työelämävalmiuksien vahvistaminen. Työhönvalmennuksen alakäsitteeksi sosiaalisessa työllistämisen voi erottaa työvalmennuksen, jolla viitataan nimenomaan työhön ja työn ohessa annettuun ohjaukseen. Työvalmentajan rooli on ohjaava ja hän perehdyttää työhön ja työelämän pelisääntöihin, ohjaa työhön liittyvien taitojen oppimista, auttaa työtilanteissa tai työyhteisössä tapahtuvien tilanteiden selvittelyssä ja tukee työnhakua sekä työmarkkinoille siirtymistä. Käytännössä työhönvalmennuksen ja työvalmennuksen käsitteet menevät sekaisin ja niitä käytetään ristiin. (Ketola, Era & Moilanen, 2018, 293-295.) Tässä yhteydessä selvyyden vuoksi käytän käsitettä työhönvalmennus ja se pitää sisällään työvalmennukseen liittyvän työelämään ohjauksen. Työhönvalmentajan rooli Nuorten Ystävien klubitaloissa vastaa työvalmentajalle määriteltäviä tehtäviä.

Nuorten Ystävien klubitaloissa oli vuonna 2020 yhteensä 840 jäsentä, joista 41 % löysi reitin opiskeluihin tai työelämään klubitalotoiminnan kautta (NY klubitalojen toimintakertomus 2020, 17). Klubitalojen perustamisaikana enemmistö jäsenistä toivoi pääsevänsä mukaan työelämään tai opiskelemaan, joten jäsenten työllistymisen tukeminen on ollut vahvasti läsnä alusta saakka. NY klubitalot poikkeavat muista Suomen klubitaloista siinä, että niissä ei ole käytössä siirtymätyöohjelmaa, vaan tuettu työllistyminen on ensisijainen menetelmä tukea jäseniä työelämään. (Joona & Nikula, 2016, 127; Leiviskä & Santaniemi, 2017, 26.)

Kuntoutussäätiö on tehnyt kehittävän arvioinnin loppuraportin Nuorten Ystävien klubitaloista. Sen mukaan tuetun työllistymisen mallilla oli saavutettu jäsenten tavoitteet opiskeluiden ja työllistymisen

suhteen. Raportissa suositellaan tuetun työllistymisen mallin jatkokehittämistä, koska valtaosa jäsenistä kokee itsensä työkykyiseksi. Työnantajayhteistyön kehittäminen mainitaan raportissa haasteena. Esille on nostettu etenkin yritysten tavoittamisen parantaminen ja työnantajien asenteisiin vaikuttaminen. Myös klubitalojen toimintaa ja sen tarjoamia mahdollisuuksia tulee markkinoida työnantajille. Etenkin onnistuneita jäsenten työllistymistarinoita on hyvä markkinoida yrityksille, koska se on parasta markkinointia tuetun työllistymisen mallista ja voi lievittää myös ennakkoluuloja osatyökykyisten palkkaamisesta. (Kuntoutussäätiö, 2016, 25-26.)

1.2 Keinoja työnantajayhteistyön kehittämiseen

Kriittinen menetystekijä työhönvalmennuksessa on työn etsinnän vaihe ja valmennettavan osallistaminen siihen on tärkeää. Työhönvalmentajien työaika tulee suunnata entistä enemmän työnantajien kanssa tehtävään työhön. Jalkautuminen alueen yrityksiin yksin ja yhdessä valmennettavan kanssa luo edellytykset hyvien suhteiden muodostumiselle ja työpaikkojen löytämiselle. Myös erilaisiin tapahtumiin, messuihin ja yritystilaisuuksiin osallistamalla voidaan lisätä tietoisuutta työhönvalmennuksen eduista. Työhönvalmennusta tarjoavan organisaation on mietittävä erottautumiskeino muista vastaavista palveluista, jotta yrittäjät haluavat tehdä yhteistyötä juuri tämän organisaation kanssa. Valmennettavan osaamisen markkinointi uskottavasti työnantajille on myös rekrytointipäätökseen vaikuttava tekijä. Työhönvalmennusta tarjoavien organisaatioiden on tehtävä jatkuvaa analysointia onnistumisista, työnantajakäynneistä ja epäonnistuneista rekrytoinneista, jotta toimintaa osataan kehittää oikeaan suuntaan. Työnantajilta tulee myös kerätä systemaattisesti palautetta toiminnasta. Ensikontakti työnantajiin on usein avainasemassa ja siihen tulee valmistautua huolella, olipa se kasvotusten tai puhelimesta. Tärkeää on, että ensikontakti lähtee työnantajan tilanteen ja tarpeiden kartoittamisella, jotta selviää myös mahdollinen työntekijätarve. Tämän jälkeen työhönvalmentaja voi valmennettavan kanssa markkinoida työnantajalle sopivaa osaamista. Jos työnantaja ei tarvitse juuri kyseisen valmennettavan osaamista, on hyvä tarjota sopivaa työntekijää yhteistyöverkostosta. Työnantaja haluaa todennäköisesti tehdä myös jatkossa yhteistyötä, koska kokee saavansa hyvää palvelua. Alueen työhönvalmennusta tarjoavien organisaatioiden on siksi hyvä muodostaa yhteistyöverkostoja, joissa toimisesta osapuolet voivat hyötyä. (Nupponen, 2016, 29-31.) NY klubitallot tekevät aktiivisesti yhteistyötä omien alueidensa yhteistyöverkostojen kanssa.

Työnantajayhteistyötä tulee suunnata etenkin työpaikoille ja työanalyysi työpaikalla voi olla hyödyllinen. Siinä työhönvalmentaja kartoittaa ennakkoon yrityksen työtehtävät ja niiden soveltumisen erityistä tukea tarvitseville henkilöille. Työpaikalle jalkautumalla voi löytyä sellaisia työtehtäviä, mitkä muuten jäisivät löytymättä. Työhönvalmentajan tulee myös hallita perustiedot yrittämisestä ja markkinoinnista, koska se luo pohjaa paremmalle työnantajayhteistyölle. Säännöllinen yhteydenpito yrityksiin ylläpitää hyviä suhteita. Yhteyttä kannatta pitää, vaikka ei juuri silloin etsikään työpaikkaa omalle valmennettavalle. (Karhapää, 2016, 38-39.) Yksi keino panostaa työnantajayhteistyöhön on nimetä siihen oma yhteyshenkilö, joka vastaa organisaatiossa työnantajayhteistyösuhteiden ylläpitämisestä (Lampinen, 2016, 43). NY klubitaloissa ei ole nimettyä yhteyshenkilöä työnantajayhteistyösuhteiden ylläpitämiseen, vaan jokainen työhönvalmentaja ylläpitää omia yhteistyösuhteitaan yrityksiin.

Työnantajayhteistyöhön osatyökykyisten työllistämässä on kehitetty myös oma toimintamalli. RATKO-toimintamalli tarjoaa työkalun auttaa työyhteisöjä löytämään sopivia tehtäviä osatyökykyiselle tai vammaiselle henkilölle. Työnantajilla voi olla halua palkata osatyökykyinen, mutta ei ole aikaa työtehtävien etsimiseen. RATKO-mallissa työhönvalmentaja tutustuu työpaikkaan, etsii ja kehittää työtehtäviä ja valmentaa myös työyhteisöä osatyökykyisen henkilön vastaanottamiseen. Kun sopiva työntekijä löytyy, on työyhteisö jo valmistautunut tilanteeseen. RATKO-mallilla on saatu positiivisia kokemuksia osatyökykyisten ja vammaisten työllistämistä. RATKO-malli voidaan kuvata neljän vaiheen kautta: *sitouttaminen, työyhteisön valmentaminen, tehtävän ja tekijän yhteen sovittaminen ja vakiinnuttaminen*. Työtehtävien soveltuvuutta työnhakijoilla arvioidaan siihen kehitetyillä IMBA ja Melba -arviointivälineillä. (Lampinen, 2016, 42-43.) Arviointityökalut on kehitetty Saksassa ja ne on tarkoitettu moniammatilliseen käyttöön yleiseksi arviointimenetelmäksi, joilla kuvataan osatyökykyisen työkyvyn fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset osa-alueet ja verrataan arvioinnin tuloksia työtehtävän vaatimuksista tehtävään arvioon. IMBAssa (*Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt*) arviointi painottuu työtehtävien vaatimiin fyysisiin ominaisuuksiin, kuten liikkumiseen ja aistien toimintaan. Melbassa (*Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit*) arviointi keskittyy sosiaalisuuteen ja kommunikaatitilanteisiin liittyviin ominaisuuksiin, kuten kognitiivisiin taitoihin ja omatoimisuustaitoihin. (Laurinkari, Poutanen & Nevalainen, 2010, 5; Vamlas-nettisivusto, viitattu 17.4.2021.) RATKO-malli ei ole sellaisenaan käytössä NY klubitaloissa, mutta sen soveltamista käytännön työhön pohdittiin kehittämisprosessin aikana.

2 TYÖKYKY OSANA TOIMINTAKYKYÄ

Työkykyä voidaan määritellä monella eri tavalla ja erilaiset mallit painottavat erilaisia näkökulmia. Järvikoski, Takala, Juvonen-Posti & Härkäpää (2018) ovat tunnistaneet kuntoutuksen tutkimuksen ja käytännön näkökulmasta kahdeksan erilaista työkykykäsitystä tai -mallia. Nämä mallit ovat:

1) lääketieteellinen malli, 2) työkyky yhteiskunnan tai organisaation sosiaalisena konstruktiona, 3) työkyvyn tasapainomalli, 4) psykososiaaliset mallit, 5) työllistyvyysperusteinen työkykymalli, 6) integroitu ”yksilö työyhteisössä” -malli, 7) ICF-malli ja muut yleiset biopsykososiaaliset mallit sekä 8) Työkykytalo ja muut moniulotteiset työkykymallit. (Järvikoski ym. 2018, 64.)

Tarkastelen seuraavaksi tarkemmin ICF-mallia ja sen mahdollisuuksia kuvata työkykyä, koska se on kuntoutuksen alalla käytössä oleva viitekehys toimintakyvyn kuvaamiseen. ICF-malli on kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus, jonka mukaan toimintakyky ja toimintarajoitteet ovat moniulotteinen, vuorovaikutuksellinen ja dynaaminen tila, joka muodostuu terveydentilan ja yksilön sekä ympäristötekijöiden yhteisvaikutuksesta. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, ICF-luokitus, viitattu 18.4.2021.) ICF-malli luo yhteisen viitekehyksen toimintakyvyn kuvaamiselle ja se on vakiintunut malli kuvata toimintakykyä kuntoutuksen toteutuksessa (Järvikoski ym. 2018, 65). ICF-mallissa ei painoteta erityisesti työkykyä ja sitä tulisi vielä kehittää, jotta se huomioisi paremmin työkyvyn kannalta keskeiset osatekijät (Järvikoski ym. 2018, 53).

ICF-mallin mukaisesti toimintakykyä kuvatessa huomioidaan henkilön terveydentila sisältäen kehon rakenteet ja toiminnot sekä henkilön mahdollisuudet suoriutua (yksilötaso) ja osallistua (yhteisöllinen taso) eri toimiin ja näihin vaikuttaa erilaiset yksilö- ja ympäristötekijät (kontekstuaaliset tekijät). (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, ICF-luokituksen rakenne, viitattu 18.4.2021.) Kun ICF-mallia tarkastellaan työkyvyn näkökulmasta, yksilölliseen työkuuntoon vaikuttavat fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet, jotka vaikuttavat yksilön työn tekemiseen. Suoritusten tasolla tulisi huomioida yksilön kyky suoriutua erilaisista työn toiminnoista ja tehtävistä. Osallistumisen tasolla tulisi taas huomioida yksilön mahdollisuudet toteuttaa työntekijän roolia ja saavuttaa tai säilyttää asema yhteiskunnassa. Kontekstuaalisten tekijöiden huomioiminen työkyvyn näkökulmasta tarkoittaisi mm. työhön liittyvien ulkoisten tekijöiden, kuten työolojen, huomioimista. Yksilötekijöiden näkökulmasta tulisi huomioida mm. yksilön resilienssi ja fyysinen kantokyky sekä työhön liittyvät yksilötekijät, kuten taidot ja motivaatio. (Järvikoski ym, 2018, 53-55.)

ICF-mallin heikkous työkyvyn kuvaamisessa on se, että se saattaa painottaa liiaksi yksilön terveydentilaa ja siihen liittyviä toimintarajoitteita eikä huomioi riittävästi osallistumiseen liittyviä yhteisöllisiä tekijöitä eikä kontekstuaalisia tekijöitä. Yksi moniulotteinen Suomessa yleisesti käytetty malli kuvata työkykyä on työterveyslaitoksen kehittämä työkykytalo. (Järvikoski ym., 2018, 55-56.) Työkykytalon (Ilmarinen, 2006) perusteella työkyvyn perusta on terveydessä ja toimintakyvyssä. Seuraava taso on osaaminen, jossa korostuu elinikäinen oppiminen. Kolmannessa kerroksessa on arvot, asenteet ja motivaatio, sillä niillä on suuri merkitys työkykyyn. Sopivan haasteellinen ja mielekäs työ vahvistaa työkykyä. Johtaminen, työyhteisö ja työolot ovat neljännessä kerroksessa. Työkyky muodostuu näiden kerrosten välisestä vuorovaikutuksesta ja tasapainosta. Kun kerrokset tukevat toisiaan, työkyky säilyy. Siksi kerrosten välistä tasapainoa tulee tarkastella koko työuran ajan. Työkykytalon ympäröi yksilön läheisverkosto sekä yhteiskunnalliset rakenteet, joilla myös on vaikutusta yksilön työkykyyn. (Työterveyslaitos, työkykytalo, viitattu 18.4.2021.)

Työkykyä määriteltäessä tulee siis aina huomioida muutakin kuin pelkästään yksilön terveyteen ja toimintakykyyn liittyvät tekijät. Henkilön työkyky muodostuu monen tekijän yhteisvaikutuksesta ja on myös sidoksissa yhteiskunnan rakenteisiin. Työkykyä tulee myös tarkastella aina tietyssä kontekstissa, koska se ei ole pysyvä tila, vaan muuttuu olosuhteiden ja ajan mukaan. Työkyvyn määrittelyn ymmärtäminen vaikuttaa myös vaikeasti työllistyvän ja osatyökykyisen määrittelyyn. On erityisen tärkeää ymmärtää, miten yhteiskunnalliset rakenteet ja muut kontekstuaaliset tekijät vaikuttavat osatyökykyisen ja vaikeasti työllistyvän asemaan työmarkkinoilla.

2.1 Vaikeasti työllistyvät ja osatyökykyiset

Vaikeasti työllistyvän määritelmä ei ole yksiselitteinen, koska vaikeasti työllistyvien joukkoon mahtuu ihmisiä monilla eri taustoilla. Vaikeasti työllistyviä kuitenkin yhdistää se, että he tarvitsevat tukea työllistymiseen. Vaikeasti työllistyvän rinnakkaiskäsitteitä ovat heikossa työmarkkina-asemassa oleva, osatyökykyinen ja pitkäaikaistyötön. Myös maahanmuuttajien voidaan katsoa kuuluvan vaikeasti työllistyvien ryhmään, koska he kohtaavat työllistymisessä erityisiä haasteita. (Saikku, 2018, 15-16.) Vaikeasti työllistyvien työllistymisen esteet liittyvät usein henkilön hyvinvointivajeeseen. Eli työllistymistä haittaavat henkilön fyysiseen, sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin liittyvät ongel-

mat ja arjenhallintavaikkeudet. Merkittäviä työllistymistä hidastavia tekijöitä ovat esimerkiksi päihderiippuvuus, elämänhallintavaikkeudet, terveydelliset rajoitteet, motivaatio-ongelmat sekä yksipuolinen tai vanhentunut osaaminen. (Terävä, Virtanen, Uusikylä, Köppä, 2011, 96.)

Vaikeasti työllistyvistä voidaan tunnistaa erilaisia joukkoja ihmisiä. Helsinkiläisiin vaikeasti työllistyyviin kohdistetussa tutkimuksessa löydettiin alaryhmiksi *työmarkkinoiden liepeillä olevat, työmarkkinoiden ulkopuoliset, vieraskieliset, lapsiperheelliset, vajaakuntoiset ja korkeasti koulutetut*, joten on huomioitavaa, että esimerkiksi vajakuntoisuus ei ole ainoa työllistymistä vaikeuttava tekijä. Yhdistävänä tekijänä on pitkittynyt työttömyys ja sitä seuraava ajallisesti pitkittynyt pienituloisuus. Kohderyhmän riskitekijänä on sosiaalinen syrjäytyminen ja marginalisaatio. Keskeisenä haasteena työllistymiselle on mm. työttömyyden taustalla olevien ongelmien moninaisuus ja niiden tunnistaminen. Sen vuoksi vaikeasti työllistyvät tarvitsevat myös kokonaisuuden huomioivaa monialaisessa yhteistyössä toteutettua kuntoutusta. Usein taustalla oleva toimintakykyvaje johtaa pysyvään syrjäytymiseen työmarkkinoilta ja vaikeuttaa myös osatyökykyisten paluuta työelämään. Työllistymistä voidaan parantaa eriyttämällä palvelut avoimille työmarkkinoille suuntaaviin palveluihin, erilaisiin välityömarkkinaratkaisuihin sekä työkyvyttömyyttä ehkäiseviin ja sosiaalista osallisuutta tukeviin palveluihin. Tehokas menetelmä avoimille työmarkkinoille suuntavasta toiminnasta on näyttöön perustuva tuettu työllistyminen. (Harkko, Lehikoinen & Ala-Kauhaluoma, 2012, 40-41; 43; 46-47.)

Osatyökykyisen määritelmä ei ole myöskään yksiselitteinen. Keskeistä on huomioida, että osatyökykyisyys voi johtua monista eri tekijöistä eikä osatyökykyisyyden taustalla aina ole terveydentilaan liittyvää haittaa, vaan osatyökyvyttömyyden taustalla voi olla myös esimerkiksi sosiaaliset syyt. (Paanetoja, 2017, 9.) Joskin Suomessa osatyökykyisyyden taustalla yleisimmin ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveydenhäiriöt. Sosiaali- ja Terveysministeriön määritelmä osatyökykyvystä on voimavaralähtöinen ja sen mukaan osatyökykyinen on sellainen henkilö, jolla on jäljellä osa työkyvystään. Osatyökykyisyys voi liittyä työntekoon yleensä tai tiettyihin työskentelyolosuhteisiin. Osatyökykyisyys on siten aina yksilöllistä ja sidoksissa osatyökykyisyyden syihin sekä työhön ja sen vaatimuksiin. (Sosiaali- ja Terveysministeriö, 2015, 6.) Tämän vuoksi työkyky tulee suhteuttaa aina työntekijän työtehtävään. Työkyvyn vaje voi olla myös tilapäistä tai pysyvää riippuen osatyökykyiseen aiheuttavista tekijöistä. (Paanetoja, 2017, 9.)

Valitsin käsitteet vaikeasti työllistyyvä ja osatyökykyinen kuvamaan Nuorten Ystävien klubitalojen jäsenten asemaa työelämässä. Vaikeasti työllistyyvässä on negatiivinen sävy, mutta pyrin opinnäytetyössä huomioimaan voimavarakeskeisyyden. Nämä kaksi käsitettä kuvaavat sitä, että kaikilla NY

klubitalojen jäsenillä on erityinen tuen tarve työllistymiseen ja siksi he ovat hakeutuneet tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen klubitaloille. Osa jäsenistä voi kuitenkin pystyä työllistymään myös kokopäiväisesti, riippuen työstä ja työskentelyolosuhteista, joten sen vuoksi en käytä pelkäämään osatyökykyisen käsitettä. Jäsenten koulutustaustoissa on myös suurta vaihtelua, koska osa on akateemisesti koulutettuja ja osalta voi puuttua ammatillinen tutkinto ja tämä vaikuttaa myös työllistymiseen. (Leiviskä & Santaniemi, 2017, 57.)

2.1.1 Vaikeasti työllistyvien ja osatyökykyisten rekrytointiin vaikuttavat tekijät

Tutkimusten perusteella etenkin osatyökykyisen työttömän rooli on monimutkainen ja työllistyminen on haastavaa ja se vaatii erityistä tukea. Keinoja osatyökykyisten työllistymiseen kuitenkin on. Tärkeää on ohjata riittävästi resursseja osatyökykyisen tukemiseen ja keskeiseksi tekijäksi nousee yksilöllinen tuki, jota esimerkiksi työhönvalmentajat voivat antaa. NY klubitalojen työhönvalmentajat tukevat jäseniä esimerkiksi sopivan työpaikan etsimisessä, työhakemusten tekemisessä sekä työhaastatteluihin valmistautumisessa. Muita keinoja osatyökykyisen tukemiseen ovat esimerkiksi palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki, työttömien terveystarkastukset, kuntouttava työtoiminta ja työkokeilut ja näihin nivoutuva moniammatillinen tuki. Haasteena on, että työnantajilla ei usein ole riittävästi tietoa näistä tukimuodoista. Suuret yritykset myös arastelevat osatyökykyisen palkkaamista, koska pelkäävät eläkemaksujen nousemista ja oletuksena on heikompi työn tuottavuus. Samanlaista riskiä ei ole pienyrityksillä, joten he suhtautuvat myönteisemmin osatyökykyisen henkilön palkkaukseen. Usein työhönvalmentaja tai muu ulkopuolinen henkilö avustaa yrittäjää rekrytoinnissa ja hallinnollisissa tehtävissä, kuten erilaisten tukihakemusten tekemisessä. Myönteisesti osatyökykyisten palkkaamiseen suhtautuvat näkevät tärkeänä yhteiskuntavastuun toteuttamisen eli rekrytointia ei ajatella ainoastaan oman liiketoiminnan kannalta. Yksi este osatyökykyisen palkkaamiselle ovat työnantajien ennakkoluulot ja asenteet osatyökykyisiä kohtaan ja tietämättömyys eri tukimuodoista. (Terävä & Vuorento, 2014, 70-71,73, 81-87.)

Työnantajien rekrytointihalukkuuteen voi vaikuttaa jakamalla tietoa saatavilla olevista tuista ja keskustelemalla avoimesti osatyökykyisen työvoimapotentialista. Työhönvalmentajat kokevat suorat yhteydenotot työnantajiin merkittävänä osatyökykyisten työllistämisen edistäjänä ja ne tulee suunata etenkin pieniin yrityksiin. Isojen yritysten kanssa kannattaa mainostaa yhteiskuntavastuuta.

Rekrytointia lähestytään usein tuottavuuden kannalta ja nähdään osatyökykyiset heikommin tuottavina, jolloin rekrytointikriteerit voivat rajata osatyökykyiset pois heti alussa, mutta arvolähtökohtaan vetoaminen voi muuttaa näkemystä. Yrittäjät kaipaavat taloudellisia kannustimia osatyökykyisten rekrytointiin, jolla voi kompensoida mahdollista riskiä, joka työllistämiseen liittyy. Työnantajille tulee olla rehellinen mahdollisista työnteon rajoitteista, mutta samalla kuitenkin korostaa voimavaroja, joita työntekijällä on. Jokaisessa yrityksessä on tekemätöntä työtä, johon voi joskus olla vaikea saada työntekijää, joten osatyökykyinen voi olla tällaisessa tilanteessa yritykselle eduksi. Tärkeää olisi tunnistaa nämä työtehtävät. Osatyökykyisiä palkanneet yritykset ovat onnistuneet hyvin työtehtävien yksilöllisessä räätälöinnissä. Myös työpaikan suvaitseva ja tukea antava ilmapiiri luo edellytykset osatyökykyisen työssä menestymiselle, kun tukea voi saada koko työyhteisöltä. Keskeinen tekijä osatyökykyisen ominaisuuksissa on oikea työskentelymotivaatio. (Terävä & Vuorento 2014, 78-80; Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehikoinen, Pitkänen & Ylikojola, 2017, 79-82.)

Yksi keino parantaa osatyökykyisten ja muiden vaikeasti työllistyvien työllistymistä on Ruotsin Samhall-mallin tuominen suomalaiseen kontekstiin. Asiasta on tehty selvitystyö, jossa esitetään vaihtoehdot Suomen liiketoimintaperusteiselle välityömarkkinamallille. Keskeistä mallissa on parantaa kaikkien vaikeimmassa asemassa olevien työllistymistä tarjoamalla tuettu työpaikka ja avoimille työmarkkinoille siirtymiseen tarvittava koulutus ja muu tuki. Suomen malli pyrki houkuttelemaan yrityksiä nimenomaan yhteiskuntavastuun näkökulmasta työllistämistalkoisiin. Valtion toimija tarjoaisi käytännöllisen ja vähäriskisen kanavan yrityksille lisätä osatyökykyisten työllistämistä. (Mäkinen, 2021, 130.)

3 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Kehittämissyö on työelämälähtöinen ja aihetta ehdottivat Nuorten Ystävien klubitalojen työntekijät. Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on kehittää Nuorten Ystävien klubitalojen työnantajayhteistyötä tuetun työllistymisen kontekstissa palvelumuotoilun keinoin. Kyseessä on siis olemassa olevan toiminnan kehittäminen. Tavoitteena on pitkällä tähtäimellä edistää vaikeasti työllistyvien ja osatyökykyisten jäsenten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Työnantajat ovat eri kokoisia ja eri alojen yrityksiä ja valikoituvat yhteistyöhön aina työtä hakevan jäsenen yksilöllisten tarpeiden mukaan. Palvelumuotoilun ydinajatus on paremman asiakaskokemuksen saavuttaminen (Tuulaniemi, 2011; Ahonen, 2017). Tässä tapauksessa työnantajat ovat pääasiassa asiakkaita, joiden tarpeisiin pyritään vastaamaan ja kehitetään työnantajayhteistyötä paremmin heidän tarpeitaan vastaavaksi. Joskin vaikeasti työllistyvät ja osatyökykyiset jäsenet ovat myös osallisia, koska heidän työllistymistään pyritään parantamaan.

Kehittämissyöstä on tunnistettavissa palvelumuotoiluprosessin määrittely-, tutkimus-, suunnittelu-, ja tuotantovaihe sekä osittain myös arviointivaihe. Palvelumuotoiluprosessin eri vaiheiden tarkoitus ja tarkemmat tavoitteet näkyvät kuviosta 2.

OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tarkoituksena on kehittää Nuorten Ystävien klubitalojen työnantajajhteistyötä tuetun työllistymisen kontekstissa palvelumuotoilun keinoin.

1. MÄÄRITTELYVAIHE



Tarkoitus

- selvittää, mitä osa-alueita työnantajajhteistyössä tulee kehittää.
- luoda visio, mihin suuntaan työnantajajhteistyötä tulee kehittää.
- perehtyä kehittämistyön kannalta tarpeelliseen tutkimuskirjallisuuteen ja määrittellä kehittämistyöhön osallistujat ja suunnitella aikataulu.

Tavoite

- Rajata kehittämishaaste pienempiin osatavoitteisiin ja luoda syvempi ymmärrys toimintaympäristöstä.

3. SUUNNITTELUVAIHE



Tarkoitus

- ideoida ratkaisuja, miten tietoisuutta Nuorten Ystävien klubitalojen työhönvalmennuksesta voidaan lisätä työnantajien ja yhteistyökumppanien keskuudessa.
- luoda työhönvalmennuksen palvelukonsepti.

Tavoite

- selvittää, miten työnantajien tietoisuutta NY klubitalojen työhönvalmennuksesta voidaan lisätä.
- selkeyttää työhönvalmennuskonseptin avulla työhönvalmennuksen sisältöä.

5. ARVIOINTIVAIHE



Tarkoitus

- arvioida koko kehittämisprosessin aikana syntyneitä tuotoksia ja arvioida eri vaiheiden tavoitteisiin pääsyä.

Tavoite

- tunnistaa, mitä prosessin aikana opittiin ja mitä tulee jatkossa kehittämään.

2. TUTKIMUSVAIHE



Tarkoitus

- selvittää työnantajien näkemys työnantajajhteistyön kehittämisestä teemahaastatteluiden avulla
- selvittää asiantuntijan teemahaastattelun avulla, miten osatyökykyisten työllistämistä voidaan edistää ja miten työnantajajhteistyötä tulee kehittää.
- ymmärtää, millaisia erilaisia työnantajia on ja onko heillä erilaisia tarpeita.
- tunnistaa työnantajan palvelupolusta keskeiset kehittämiskohteet.

Tavoite

- syventää asiakasymmärrystä
- saada laajempi käsitys, miten osatyökykyisten työllistämistä voidaan edistää.

4. TUOTANTOVAIHE



Tarkoitus

- tuoda suunnitteluvaiheen ideoiden pohjalta prototyyppi NY:n klubitalojen työhönvalmennuksen esitteluvideosta ja esitteestä.
- lanseerata prototyyppit ja pilotoida ne.

Tavoite

- Lisätä tietoisuutta NY:n klubitalojen työhönvalmennuksesta työnantajien ja yhteistyökumppanien keskuudessa
- luoda NY:n työhönvalmennuksesta esite
- luoda NY:n työhönvalmennuksesta videoesittely
- lanseerata esite ja video ja pyytää niistä palautetta edelleen kehittämistä varten.

KUVIO 2, Palvelumuotoiluprosessin tarkoitus ja tavoitteet

4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksellisen kehittämistyö toteutettiin tiiviissä yhteistyössä NY klubitalojen henkilökunnan kanssa ja kehittämistyöhön osallistui myös klubitalojen jäseniä sekä työnantajia. Palvelumuotoilu valikoitui kehittämismenetelmäksi, koska se nojaa yhteiskehittämisen periaatteeseen ja soveltuu toimintaympäristöön, johon liittyy useita toimijoita (Tuulaniemi, 2011 28-29). Klubitalojen ideologiaan kuuluu yhteiskehittäminen ja jäsenten osallistaminen toimintaan, joten palvelumuotoilu soveltui hyvin kehittämistyöhön. Tutkimuksellisen kehittämistyön pääpaino on kehittämisprosessissa tutkimuksen sijaan. Tässä työssä tutkimuksellista osuutta edustavat työnantajien ja asiantuntijan teemahaastattelut.

4.1 Palvelumuotoilu kehittämismenetelmänä

Palvelumuotoiluprosessi voidaan jakaa viiteen eri vaiheeseen, määrittely- tutkimus- suunnittelu-, tuotanto- ja arviointivaiheeseen. Jokainen palvelumuotoiluprosessi on kuitenkin ainutlaatuinen ja siinä tulee huomioida organisaation tarpeet ja käytettävissä olevat resurssit. (Tuulaniemi, 2011, 128-129.) Palvelumuotoilussa pyritään yhdistämään käyttäjien tarpeet ja odotukset palveluntuottajien liiketoiminnallisten tavoitteiden kanssa tarkoituksenmukaisiksi palveluiksi (Tuulaniemi, 2011, 25). Palvelumuotoilun keskiössä on asiakaskokemuksen parantaminen, johon pyritään palveluprosessia, työtapoja, tiloja ja vuorovaikusta parantamalla sekä poistamalla palvelun häiriötekijöitä (Tuulaniemi, 2011, 26). Tässä tutkimuksellisessa kehittämisprosessissa oli keskiössä työnantajien tarpeiden ymmärtäminen ja yhteistyön parantaminen heidän kanssaan. Palvelumuotoilulle on tunnusomaista visuaalisuus ja erilaiset hahmomallit, jotka nostavat esiin palvelun aineettomat osat (Tuulaniemi, 2011, 25). Työnantajaprofiileissa ja erilaisissa palvelukuvauksissa hyödynnettiin visuaalisuutta.

Palvelumuotoilussa kehitettävää palvelua lähestytään kokonaisvaltaisesti ja se sisältää monia erilaisia työkaluja ja menetelmiä. Pääpaino on kokonaiskuvan muodostamisessa, mikä tulee pitää mielessä koko prosessin ajan. Palvelumuotoiluprosessi jaetaan useampiin osakokonaisuuksiin, jotka pilkotaan vielä pienemmiksi elementeiksi, jotta ne on helpompi muotoilla tavoitteita vastaa-

vaksi. Palvelumuotoiluprosessiin kuuluu keskeisenä yhteiskehittäminen, jossa painotetaan kaikkien palveluun liittyvien osapuolten osallistamista ja sitouttamista yhteistoimintaan heti suunnittelusta lähtien. (Tuulaniemi, 2011, 27; 116.)

4.2 Yhteiskehittämisen työpajat kehittämistyön mahdollistajana

Yhteiskehittämisen taustalla on käsite co-creation, mikä viittaa yhdessä luomiseen. Käsite yhdistetään useimmin uusien palveluiden ja tuotteiden suunnitteluun ja kehittämiseen ja palveluiden käyttäjien osallistamiseen tähän kehittämiseen. Yhteiskehittäminen voidaankin määritellä vuorovaikutuksessa tapahtuvaksi toiminnaksi erilaisilla interaktiivisilla alustoilla, mikä kannustaa sitoutumiseen ja organisaation uudelleen jäsentämiseen. (Ramaswamy & Ozcan, 2018.) Palvelumuotoilu ja yhteiskehittäminen liittyvät kiinteästi yhteen ja yhteiskehittäminen voidaan nähdä palvelumuotoilun työtapana ja periaatteena (Tuulaniemi, 2011, 118). Yhteiskehittämisen etu on, että kaikki palveluun liittyvät asiat ja näkökulmat tulee huomioiduksi mahdollisimman kattavasti jo tiedon keräämis- ja analysointivaiheessa. Kokonaiskuvasta valitaan kehitettäväksi sellaiset osa-alueet, jotka eniten edistävät palvelulle asetetun tavoitteen toteutumista. Yhteiskehittäminen toteutuu usein työpajoissa palveluympäristössä, mutta sitä voidaan toteuttaa myös virtuaalisissa tiloissa. Tässä palvelumuotoiluprosessissa työpajat toteutuivat virtuaalisina työpajoina. Yksi toteutettiin hybridimallilla, jossa osa oli läsnä fyysisesti ja osa Teams- yhteyden välityksellä. Työpajat olivat kestoaltaan pääosin kahden tunnin mittaisia. Palvelumuotoilijan rooli yhteiskehittämisessä on ohjata prosessia iteraatiivisesti keskittyen tavoitteiden saavuttamisen kannalta oleellisiin asioihin. (Tuulaniemi, 2011, 52.) Oma roolini oli olla työpajojen fasilitoija. Lisäksi toimin ulkopuolisen näkemyksen tuojana, ja se mahdollistui, koska en itse työskentele kohdeorganisaatiossa.

Maaailmanlaajuinen koronapandemia vaikutti siihen, että työpajat toteutettiin virtuaalisina työpajoina Microsoft Teams- alustalla. Teams- työskentelyyn yhdistettiin virtuaaliseen yhteiskehittämiseen soveltuvia osallistavia työkaluja, kuten Padlet, Miro ja Mentimeter. Työpajojen fasilitoijana vastasin tiedon koonnista työpajojen aikana ja laadin yhteenvedon jokaisesta työpajasta Teams-alustalle ja ohjeistin jatkotyöskentelyn ennen seuraavaa työpajaa. Teams-alusta mahdollisti myös työpajojen aikaansaannosten kommentoinnin ja kysymysten esittämisen. Tällä tavalla kaikki olivat tietoisia kehittämisprosessin etenemisestä, ja kaikilla oli mahdollisuus osallistua kehittämiseen, vaikka ei olisi päässyt osallistumaan varsinaiseen työpajaan. Mahdollisuuksien mukaan työpajojen aikana

dokumentointia tehtiin avoimesti, jolloin osallistujat näkivät, mitä asiasta kirjataan. Näin toimittiin mm. SWOT-analyysin kohdalla. Osallistujia jokaisessa työpajassa oli kaikista kolmesta Nuorten Ystävien klubitalosta. Osaan työpajoista osallistui myös jäseniä. Työnantajia ei työpajoihin osallistunut. Työpajoihin osallistujamäärä vaihteli 5-12 henkilön välillä. Työpajat ajoittuivat kesäkuusta 2020, joulukuuhun 2020. (Kuvio 3). Työpajojen sisällöt palvelumuotoiluprosessin eri vaiheissa käyvät ilmi kuviosta 4.



KUVIO 3, Kehittämisprosessin aikataulu

4.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön ja palvelumuotoiluprosessin vaiheet

Opinnäytetyöprosessi eteni palvelumuotoiluprosessin viiden vaiheen mukaisesti (Tuulaniemi, 2011). Jokaisessa palvelumuotoiluprosessin vaiheessa järjestettiin 1-2 yhteiskehittämisen työpajaa. Vaiheiden ja työpajojen sisällöt on kuvattu kuviossa 4.



KUVIO 4, Tutkimuksellisen kehittämistyön ja palvelumuotoiluprosessin vaiheet

5 MÄÄRITTELYVAIHE KEHITTÄMISPROSESSIN SUUNNAN KIRKASTAJANA

Määrittelyvaiheeseen kuuluu käytännön kehittämistarpeen määrittely ja kuvailu sekä tavoitteen asettaminen palvelumuotoiluprosessille. Tärkeää on rajata, mihin asiakastarpeeseen pyritään vastamaan. Vaiheeseen kuuluu myös budjetointi ja alustava aikataulu kehittämiselle. (Tuulaniemi, 2011, 128, 130.) Määrittelyvaiheeseen kuuluu myös esitutkimusvaihe, jossa selvitetään organisaation visio, mihin suuntaan halutaan palvelua kehitettävän ja kartoitetaan nykytila ja tehdään analyysi toimintaympäristöstä. (Tuulaniemi, 2011, 130.) Määrittelyvaihe alkoi esitutkimusvaiheella vuoden 2019 lopussa, kun otin yhteyttä NY klubitalojen palveluesimieheen ja aloimme suunnitella yhteistyötä. NY klubitalojen tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa oli havaittu työnantajayhteistyön kehittämistarve. Alustava kehittämistarve oli selvittää, millaista tukea ja tietoa ja missä muodossa työnantajat tarvitsevat, jotta se edistää vaikeasti työllistyvien ja osatyökykyisten jäsenten työllistymistä. Myös työnantajien asenteisiin vaikuttaminen nähtiin tarpeellisena. Kevään 2020 koronapandemia aiheutti omat haasteensa aikatauluihin, jonka vuoksi ensimmäinen varsinainen suunnittelutyöpaja toteutui kesäkuussa 2020 ja siihen osallistui työntekijöitä kaikilta kolmelta klubitalolta. Keskeistä määrittelyvaiheessa oli myös henkilöstön sitouttaminen prosessiin ja työnantajien osallistaminen kehittämisprosessiin. Tätä varten laadin työnantajille esittelykirjeen ja videon opinnäytetyöstä. Nämä toimivat samalla kutsuna työnantajayhteistyön kehittämisprosessiin. Työhönvalmentajat jakoivat niitä omille työnantajakontakteilleen.

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä määrittelyvaiheeseen kuuluu myös kehitettävään aiheeseen liittyvään teoriatietoon perehtyminen ja tarvittavan tiedon hankkiminen kohdeorganisaatiosta, toimintaperiaatteista ja arvoista. Teoriasta löytyi vahvistusta sille, että työnantajien tukea ja tiedon tarpeita on hyvä selvittää työllistymisen edistämiseksi ja että sillä on myös yhteiskunnallista merkitystä. Tähän vaiheeseen kuului myös klubitalojen toimintaan, ideologiaan ja toimintaperiaatteisiin perehtyminen sekä perehtyminen tuetun työllistymisen palvelustandardiin, jotta ymmärsin, miten työhönvalmennus klubitaloissa etenee. Esitutkimusvaiheessa pidimme palaveria klubitalojen vastaavien työhönvalmentajien ja palveluesimiehen kanssa ja niissä kartoitettiin nykytilaa ja pohdimme aiheen rajaamista. Tietoperusta täydentyi kehittämisprosessin edetessä, koska aiheen yhteiskunnallisen ajankohtaisuuden vuoksi, uutta ja ajankohtaista tietoa osatyökykyisten työllistämisestä tuli saataville.

5.1 SWOT-analyysi kehittämistarpeen rajaamisen apuna

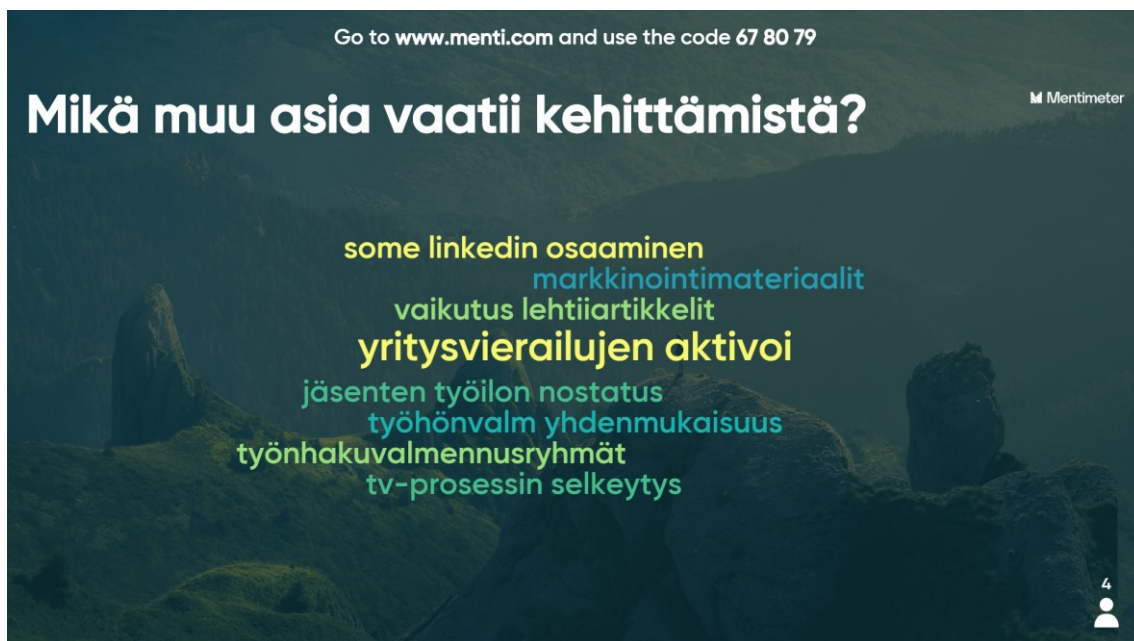
SWOT- analyysia voidaan käyttää arviointimenetelmänä mm. organisaation vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamiseen. Lisäksi sillä voidaan arvioida esimerkiksi uuden toimintamallin vahvuuksia ja heikkouksia. (Opintokeskus Sivis, viitattu 6.3.2021.) Tässä yhteydessä SWOT-analyysia hyödynnettiin klubitalojen työnantajayhteistyön vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistamisessa. Ensimmäisessä työpajassa NY klubitalojen työntekijöiden kanssa laadittiin SWOT-analyysi. Myös työnantajille luotiin Padlet- alustalle SWOT-analyysipohja, johon heiltä pyydettiin nimettömänä vastauksia. Työhönvalmentajat jakoivat linkkiä omille työnantajakontakteilleen, jota kautta vastaajat valikoituivat (n=3). Ajankohta oli haastava, koska oli kesäaika, joten se saattoi vaikuttaa vastaajien määrään. Kuvioon 5 on koottuna molempien SWOT-analyysien tulokset. Mustalla värillä on ainoastaan työntekijöiden esille nostamat asiat. Punaisella värillä on korostettuna ne asiat, jotka nousivat esille sekä työntekijöiden että työnantajien vastauksista. Sinisellä on ainoastaan työnantajien vastaukset. SWOT-analyysin pohjalta nostin esille keskeiset kehittämiskohteet ja seuraavassa työpajassa hyödynsin Mentimeter- äänestystä kehittämiskohteiden laittamisessa tärkeysjärjestykseen. (Kuvio 6) Lisäksi oli mahdollista nostaa vielä esille uusia kehittämiskohteita. (Kuvio 7)

SWOT-YHTEENVETO 10.8.2020	
MIKÄ TOIMII?	MIKÄ VAATII KEHITTÄMISTÄ?
<ul style="list-style-type: none">• Työhönvalmentajien yksilöllinen tuki tärkeää. Vahvuudet tukiasoiden hallinta, jäsenen osaamisen markkinointi sekä neuvotteluvaihtoehtoja työntekijästä.• Hyvät yhteistyöverkostot (Te-toimi, muut verkostot)• Hyvät yhteydet pitkäaikaisiin yritys-yhteistyökumppaneihin• Työkokeilu toimii hyvänä alkuna yhteistyölle• Puhelinkontakti työnantajiin toimii sähköpostia paremmin• Klubitajat luotettava kumppani: tukee työntekijää avoimella työmarkkinoilla siirtymässä, auttaa etsimään sopivan työntekijän työnantajan tarpeeseen.	<ul style="list-style-type: none">• Työhönvalmennukselle, yritys-yhteistyölle ja työpaikkavierailulle tulisi kalenteroida enemmän aikaa• Palautetta ei kerätä työnantajilta systemaattisesti• Nuorten Ystäviä ja työhönvalmennusta palveluna ei tunneta kaikkialla• Työhönvalmentajien tulee hallita monen eri alan asiat• Osa työnantajista suhtautuu ennakkoluuloisesti Klubitalon jäsenten palkkaamiseen• Saada töihin motivoitunut työntekijä• Yhteydenpito työpaikalle jää alun jälkeen
MAHDOLLISIA KEHITTÄMISSUUNTIJA	UHAT JA YHTEISTYÖN ESTEET
<ul style="list-style-type: none">• Parannetaan yhteyksiä yrittäjiin, pyritään purkamaan ennakkoluuloja onnistumistarinoilla• Verkostoyhteistyön kehittäminen• Uusien sähköisten rekrytointikanavien hyödyntäminen• Työhönvalmentajan roolin selkeyttäminen työnantajille• RATKO-mallin soveltaminen omaan työhön• NY:n työhönvalmennuksen markkinointi, tunnettavuuden lisääminen, yrittäjän näkökulma esille• NY:n Klubitalojen oman työhönvalmennuksen tukiryhmän perustaminen ja käytäntöjen yhtenäistäminen (työntekijät keskenään)• Eri tukimuotojen käytön lisääminen (harjoittelusopimus, työkokeilu, työolosuhteiden järjestelytuki)• Työryhmän tarkoituksen selventäminen jäsenille• Ryhmämuotoisten työpaikkavierailujen järjestäminen (molempipuolinen tutustuminen, osaamisen esille tuominen)	<ul style="list-style-type: none">• Jäsenen verkoston työntekijöiden vaihtuminen useasti• Ei ole tarjota sopivaa työntekijää työnantajalle• Työntekijät avustaviin työtehtäviin haetaan vuorkatyo-firmojen kautta• Tiukat rekrytointikriteerit tai pitkät välimatkat rajaa jäsenen pois (ajokortti, fyysinen kunto, täysi työaika, digitaidot)• Isot firmat suhtautuu varauksellisesti palkkaamiseen, taustalla pelko eläkemaksujen nousemisesta• Koronan vaikutukset: työttömyys lisääntynyt, työkokeiluja keskeytynyt ja peruuntunut, työn saaminen kaikilla vaikeampaa• Työhönvalmentaja ei aina usko jäsenen työllistymismahdollisuuksiin• Klubitalojen kautta tulevalta työntekijältä ei vaadita samaa työjälkeä, jolloin kehittymistä ei tapahdu• Tuesta ja ohjauksesta huolimatta työntekijä ei suoriudu työntekijästä ja kuormittaa koko työyhteisöä• Työnantajat eivät ota töihin osatyökykyisiä työhönvalmennuksesta huolimatta

KUVIO 5, SWOT- analyysien yhteenveto



KUVIO 6, Kehittämiskohteiden järjestykseen laittaminen



KUVIO 7, Muut kehitettävät asiat

5.2 Palveluvisio arvon määrittämisen apuvälineenä

Palvelumuotoiluun liittyy keskeisesti arvon määrittäminen. Organisaatioiden tulee tuottaa asiakkailleen arvoa, jotta asiakkaat haluavat käyttää palvelua ja ovat valmiita maksamaan siitä. Arvoa ei voida kuitenkaan mitata ainoastaan rahassa, vaan sitä voidaan arvioida myös palvelun

tuottaman hyödyn näkökulmasta. (Tuulaniemi, 2011, 30.) Palveluvision hahmottamisella (Kuvio 8) pyrimme kiteyttämään arvoon muodostumiseen liittyvät tekijät sekä tunnistamaan kehittämisprosessiin osallistettavat tahot. Samalla täsmensimme kehittämisalueita ja pohdimme, mitä tietoa työnantajilta halutaan. Hahmottelimme myös Nuorten Ystävien klubitalojen työhönvalmennuksen yhteistä visiota sekä arvolupausta työnantajalle ja jäsenelle. Palveluvision hahmottamisen yhteydessä pohdimme myös mittareita, miten työnantajayhteistyön parantumista voidaan mitata. Keskeinen mittari oli, että NY klubitalojen tunnettavuus on parantunut työnantajien keskuudessa ja työnantajat tietävät, että klubitalojen kautta saa tukea tarpeen mukaan. Tämän toivottiin pitkällä aikavälillä parantavan jäsenten työllistymistuloksia.

TYÖNANTAJAYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN 11.8.2020

KOHTI TAVOITTEITA

ASIAKASRYHMÄT

- Työnantajakumppanit jokaisen talon alueelta
- Jäsenet
- Te- toimiston vaikeasti työllistyvien virkailijaryhmä yhteistyökumppani

Mistä lisää ?

- Rekrytointimessut--> potentiaaliset asiakkaat voi löytyä sieltä
- Some- näkyvyys ja sitä kautta uusia
- Alueelliset verkostot

SUURIMMAT HAASTEET YHTEISTYÖSSÄ

- Ajankäyttö: ei aikaa panostaa yhteistyöhön
- Työhönvalmennuksen hyödyt ei kaikilla työnantajilla tiedossa
- Osa työnantajista suhtautuu ennakkoluuloisesti jäsenen palkkaamiseen, kontaktointivaihe tärkeä
- Työnantajilta ei kerätä palautetta systemaattisesti, työnantajien tarpeet jää vähäisemmälle huomiolle.

MITEN HAASTEET RATKAISTAAN?

- Kalenteroidaan aikaa yhteydenpitoon työnantajiin, palautekysymykset samalla
- Vaihdetaan näkökulmaa: painotetaan työpaikkojen etsimistä, ei mennä vain jäsenen tarpeet edellä.
- Yrityslistojen hyödyntäminen, on valmiina listattuna monipuolisia työpaikkoja, mistä voi kysyä työpaikkaa
- Markkinointiin satsaaminen. some, lehtiartikkelit, ym
- Tuodaan näkyväksi, että halutaan palautetta toiminnasta.

MITEN ASIAKASRYHMÄT HYÖTYVÄT?

Työnantajat: Työntekijä suorituu hyvin työpaikalla, saa sopivan työntekijän. Saa apua työhönvalmentajalta paperiasioihin ja perehdytykseen.

Jäsenet: Työhönvalmentaja tukee aina tarpeen vaatiessa yksilöllisesti.

MITEN KLUBITALOT HYÖTYVÄT PAREMMASTA YHTEISTYÖSTÄ?

- Tuo vaikuttavuutta työhönvalmennukseen, työllistymistulokset parempia
- > tärkeä tieto rahoittajalle
- Mahdollisuus saada jäsenille piilotyöpaikkoja hyvien yritys-suhteiden kautta
- Rovaniemellä klubitalo ainoana tarjoaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta

MILLAISTA OLISI ONNISTUNUT YHTEISTYÖ?

Arvolupaus työnantajalle= Meiltä saat tukea sopivan työntekijän löytämisessä sekä työllistämistukien selvittämisessä ja hakemisessa. Autamme työnkuvan räätälöinnissä, työntekijän perehdytyksessä, työssä kehittämisessä ja siinä pysymisessä.

Arvolupaus jäsenelle= Meiltä saat yksilöllistä tukea työllistymisen kaikissa vaiheissa.

Visio: Meiltä työt löytää tekijänsä! Tulet työnantajana ja työntekijänä saamaan tarpeitasi vastaavaa tukea työllistymisen kaikissa vaiheissa.

RESURSSIT, KETKÄ OSALLISTUU KEHITTÄMISEEN?

- Jokaisessa työpajassa vähintään yksi työntekijä/klubitalo
- Työnantajaprofiilien laatimiseen ja toteutusvaiheeseen jäseniä mukaan

VALITUT KEHITTÄMISALUEET

- Työhönvalmennuksen markkinoinnin kehittäminen työnantajille ja jäsenille sekä verkostoille
- Työnantajien tarpeiden selvittäminen ja niihin panostaminen
- Työnantajien kontaktoinnin kehittäminen

Myöhemmin kehitettävät alueet

- Systemaattisen palautejärjestelmän kehittäminen työnantajille
- Ryhmämuotoiset työpaikkavierailut säännölliseksi
- Ratkomallin soveltaminen
- Työhönvalmennuksen tukiryhmän perustaminen NY klubitalojen kesken



MISTÄ TIETÄÄ, ETTÄ YHTEISTYÖ ON PARANTUNUT?

- Klubitalojen työhönvalmennuksen tunnettavuus on lisääntynyt työnantajien ja verkostojen keskuudessa
- Työnantajat tietää, että klubitaloilta saa sopivia työntekijöitä ja saa tukea työllistämiseen tarpeiden mukaan.
- Työllistymistulokset pitkällä aika välillä parempia.

MITÄ MEIDÄN TULEE TIETÄÄ TYÖNANTAJISTA?

- Mitä työnantaja arvostaa työntekijässä?
- Millaisia tarpeita työnantajalla on työntekijöiden suhteen nyt ja tulevaisuudessa?
- Missä työhönvalmennuksen vaiheissa on onnistuttu?(Työnhaku, tuki työpaikalle, jne)
- Mitkä vaiheet kaipaa kehittämistä?
- Mitä työnantajat tietää tuetusta työhönvalmennuksesta?
- Mitä pelkoja ja uhkakuvia työllistymiseen liittyy?
- Millaista tukea työnantaja tarvitsee?
- Miten työnantaja määrittelee moninaisen työyhteisön?
- Mitä hyviä kokemuksia työnantajalla on klubitalojen työhönvalmennuksesta?

KUVIO 8, Palveluvision hahmottaminen

6 TUTKIMUSVAIHEEN KESKIÖSSÄ ASIAKASYMMÄRRYKSEN PARANTAMINEN

Tutkimusvaihe on yksi palvelumuotoiluprosessin kriittisimpiä vaiheita, koska asiakasymmärryksen lisääminen ja hankitun tiedon hyödyntäminen palvelun kehittämiseksi määrittää palvelumuotoiluprosessin onnistumista. Etenkin laadullinen tieto hyödyttää jatkokehittämistä. (Tuulaniemi, 2011, 142-143.) Tutkimusvaiheessa hyödynsin laadullisia menetelmiä ja toteutin työntäjille ja osatyökykyisten työllistymisen asiantuntijalle teemahaastattelut.

6.1 Teemahaastatteluiden toteuttaminen

Tutkimusvaiheessa haastattelin kolmea (n=3) työnantajan edustajaa ja osatyökykyisten työllistämisen asiantuntijaa (n=1). Haastateltavat työnantajat hankin Nuorten Ystävien klubitalojen työntekijöiden avustuksella. Laadin esittelykirjeen ja videomuotoisen haastattelupyynnön, jota työhönvalmentajat jakoivat työnantajakontakteilleen. Työhönvalmentajat kysyivät haastatteluista kiinnostuneilta alustavasti suostumusta ja lupaa antaa minulle heidän yhteystietonsa. Haastattelukriteerinä oli, että työnantaja on sellainen, joka on työllistänyt NY klubitalojen jäsenen eli haastateltavalla tuli olla kokemusta yhteistyöstä. Haastateltavia oli yksi jokaiselta NY klubitalojen paikkakunnalta. Yksi otti minuun itse yhteyttä sähköpostilla, kun oli saanut tekemäni esittelykirjeen sähköpostilla. Kahden muun yhteystiedot sain työhönvalmentajilta ja otin heihin puhelimitse yhteyttä. Osatyökykyisten työllistämisen asiantuntijaa lähestyin sähköpostilla, kun hän oli luvannut klubitalojen palveluesimiehelle minun ottaa yhteyttä häneen. Haastattelut toteutuivat elokuun 2020 aikana.

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina (liite 1 ja 2), jolloin keskeistä oli, että haastattelut eivät edenneet yksityiskohtaisten kysymysten mukaan, vaan haastattelut etenivät teemojen mukaisesti. Teemahaastattelua voidaankin kutsua puolistrukturoiduksi menetelmäksi, koska aihepiiri eli teema-alueet ovat kaikille samat, vaikka kysymysten muoto voi vaihdella. Tämä mahdollistaa haastateltavien äänen esille tuomisen paremmin ja nostaa esille ihmisten tulkinnat asioista. (Hirsjärvi & Hurme, 2015, 48.)

Työnantajien teemahaastatteluiden päätarkoitus oli saada selville, miten työnantajayhteistyötä tulee kehittää heidän näkökulmastaan, mikä on koettu hyväksi yhteistyössä, liittykö työllistämiseen jotain uhkia ja miten voi edistää työnantajien halukkuutta palkata osatyökykyisiä ja vaikeasti työllistyviä jäseniä klubitalojen kautta. Lisäksi työnantajahaastatteluista kertynyttä tietoa hyödynnettiin työnantajaprofiilien laatimiseen. Asiantuntijahaastattelun tarkoituksena oli saada laajempi näkemys, miten osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistymistä voi edistää ja millaista yhteistyötä työnantajien kanssa tulisi tehdä. Myös asiantuntijahaastattelusta saatua tietoa hyödynnettiin työnantajaprofiilien laatimisessa.

Haastatteluista yksi toteutettiin puhelinhaastatteluna ja kolme muuta toteutettiin Teams- yhteydellä välimatkan ja koronatilanteen vuoksi. Nauhoitin puhelinhaastattelun puhelimen äänitallentimella haastateltavan luvalla. Teams-haastatteluista sain luvan tehdä myös tallenteen. Näin pystyin keskittymään paremmin itse haastatteluun ja muistiinpanojen tekemiseen. Haastattelut litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi sillä viikolla, kun ne oli toteutettu ja kun asia oli vielä tuoreessa muistissa. Pelkän äänitiedoston litterointiin käytin apuna Express Scribe ilmaisohjelmaa yhdessä Word- tekstin- käsittelyohjelman kanssa. Se ei kuitenkaan soveltunut videoleikkeiden litterointiin, joten loput haastattelut litteroin käyttäen apuna VLC-media playeria ja Wordia. Litterointitaso oli peruslitteroinnin taso ja alusta jätin litteroimatta muutaman minuutin pätkiä, jossa esittelin itseni, myöskään kaikkia äännähdyksiä ei litteroitu. Litterointiin käytetyt apuohjelmat nopeuttivat sitä, koska pystyin hidastamaan puhetta ja pikanäppäimistä oli iso apu tässä.

TAULUKKO 1, Teemahaastatteluiden aineisto

Aineistonkeruutapa, käytetty menetelmä ja osallistuja	Aineiston koko Kirjaisin Arial Narrow 12p, riviväli 1,5
Asiantuntijan teemahaastattelu 1kpl	Nauhoitettujen aineistojen kesto 165 min
Työnantajan teemahaastattelu 3kpl	Litterointiin käytetty aika noin 12,5h
Haastatteluiden kesto 37min-57 min	Litteroituja sivuja 35

Litteroitu aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti. Aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin kuuluu aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi. Ennen tätä tulee olla kuitenkin selvillä, mistä aineistossa ollaan kiinnostuneita ja sitä ohjaa tutkimustehtävä. Ennen aloitamista tulee myös määrittää analyysiyksikkö, millä tarkkuudella analyysia lähdetään tekemään. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 91.) Aloitin sisällönanalyysin lukemalla ensin litteroituja aineistoja. Tämän jälkeen aloin etsiä aineistosta tutkimustehtävän kannalta oleellisia asioita. Maalasin aineistosta samalla värillä samaan aihekokonaisuuteen liittyviä osioita. Tämän jälkeen ryhmittelin erilliseen taulukkoon samaan aihepiiriin kuuluvat suorat lainaukset ja aloin listata niistä pelkistettyjä ilmauksia. Tässä vaiheessa päädyin siihen, että analysoin työntajahaastattelut yhdessä ja asiantuntijahaastattelun erillään. Ryhmitelystä aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samaa ilmiötä kuvaavat ilmaukset ryhmitellään ja niistä muodostetaan alaluokkia ja ne nimetään sisällön mukaisesti. Tämän jälkeen alaluokkia yhdistelemällä muodostetaan yläluokat, jonka jälkeen on mahdollista muodostaa pääluokat. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 92.) Pohdin pitkään, millä tarkkuudella toteutan sisällönanalyysin, koska tärkeintä haastatteluaineistossa oli löytää käytännön työn kehittämisen kannalta tärkeimmät asiat, jotka edistävät palvelumuotoiluprosessin etenemistä. Sain muodostettua kaikki kolme luokkaa, mutta abstrahointi tuntui vaikealta. Abstrahointi tarkoittaa alkuperäisten ilmauksien käsitteellistämistä teoreettisiksi käsitteiksi ja niistä johtopäätösten tekemistä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 93).

Yksi haastatteluista toteutettiin käytännön syistä puhelinhaastatteluna. Ennen puhelinhaastattelua haastateltavaa on hyvä informoida, mitä varten häntä haastatellaan, jotta haastattelutilanteessa voidaan paneutua itse asiaan (Ikonen, 2017, 279). Olin soittanut haastateltavalle yhden kerran aikaisemmin, ja olin kertonut, mitä varten häntä haastattelen ja mihin tietoja käytetään. Samalla kertaa olin kysynyt lupaa haastattelun nauhoittamiseen ja sopinut ajankohdan. Puhelinhaastattelu jäi ennakkovalmisteluista huolimatta kaikista haastatteluista ajallisesti lyhimmäksi, vaikka noudatin samaa kysymysrunkoa. Väistämättä vuorovaikutuksesta jää jotain pois, kun haastattelija ei näe vastaajan eleitä ja ilmeitä esimerkiksi sen suhteen miettiikö haastateltava vielä vastausta. Haastattelija ei pysty myöskään itse ilmaisemaan kiinnostustaan muuten kuin puheella. Puhelinhaastattelussa haastattelijalta vaaditaan aktiivista keskittymistä puheluun, jotta hän kykenee osoittamaan haastateltavalle kuuntelevansa. Aktiivista kuuntelua voi osoittaa esimerkiksi vetämällä asioita yhteen ja viittaamalla aikaisemmin sanottuun sekä esittämällä sopivassa kohdassa lisäkysymyksiä. (Ikonen, 2017, 277.) Hyödynsin puhelinhaastattelussa asioiden yhteen vetämistä ja varmistin samalla olinko ymmärtänyt haastateltavan sanoman oikein.

Asiantuntijan oletetaan tietävän tutkittavasta ilmiöstä tai aiheesta ja näin pyritään myös saamaan selvyyttä nykytilan lisäksi yhteiskunnallisista kehityskuluista. Tämä oli tavoitteena myös omalla kohdallani, kun päädyin siihen, että haastattelen myös asiantuntijaa. Käytin asiantuntijahaastattelussa teemahaastattelua, mutta muokkasin kysymysrunkoa hieman, mikä on suositeltavaa. (Alastalo, Åkerman & Vaittinen, 2017, 218, 230.) Päätin haastatella osatyökykyisten työllistämisen asiantuntijana Nuorten Ystävien entistä pääsihteeriä, kasvatustieteen tohtori, ekonomi ja järjestöneuvos Marja Irjalaa. Haastattelukriteerinä oli, että hänellä on vahva kokemus aihealueesta ja hän teki myös opinnäytetyöprosessina aikana siihen liittyvää vaikuttamistyötä. Hän toteutti syksyllä 2019 yhteistyössä Rotary-klubien kanssa luentokiertueen ”Vammaiset ja osatyökykyiset työelämään”. Se toteutettiin Meri-Oulun Rotaryklubin apurahalla piirin 1400 alueella ja kyseessä oli vaikeasti työllistyvien vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edistämiskampanja. Apurahan turvin Irjala kiersi NY:n klubitalojen jäsenten ja henkilökunnan kanssa esitelmöimässä aiheesta eri Rotarypiireille. (NY klubitalo Pönkän toimintakertomus 2019, 8.)

En ollut koskaan aikaisemmin tehnyt tutkimushaastattelua ja oman haasteensa toi teknisen välineen käyttö. Mielestäni haastatteluissa oli hyvä ja luottauksellinen tunnelma, vaikka ne toteutettiin etänä. Jokaisen haastattelun alussa kerroin itsestäni ja miksi haastattelen heitä ja mihin tietoja käytetään ja näin varmistin vielä luvan käyttää tietoja. Lopussa myös kysyin halukkuutta osallistua myöhemmin prosessin aikana kehittämiseen.

6.2 Työnantajahaastatteluiden tulokset

Työnantajahaastatteluista muodostui pääteemoiksi, tausta, työnantajilta yksilöllistä tukea, työhönvalmennusprosessin selkeyttäminen työnantajille, tietoisuuden lisääminen työnantajien keskuudessa, yhteistyön onnistumiset, rekrytointiin vaikuttavat tekijät, työllistämiseen liittyvät haasteet Alateemat näkyvät liitteestä 1.

6.2.1 Tausta

Työantajat olivat taustoiltaan erilaisia ja mukana oli erikokoisia yrityksiä pienyrittäjistä isoon kansainväliseen yritykseen sekä kolmannen sektorin toimijaan. Kaikkia työnantajia yhdisti se, että työnantajilla oli tarve saada työntekijä. Osa etsi jo lähtökohtaisesti osa-aikaista työntekijää ja osalle se tuli esille muista syistä. Kaikkien haastateltavien työnantajien palkkaamat jäsenet olivat edelleen työsuhteessa, mutta osa ei enää tarvinnut työhönvalmentajan tukea, vaan suoriutui työtehtävistä itsenäisesti. Taustassa nousi esille, että yksi työnantajista oli tietoisesti halunnut palkata osatyökykyisen työnhakijan, koska se tuki työpaikan arvomaailmaa.

6.2.2 Työhönvalmentajilta saa yksilöllistä tukea

Haastatteluissa nousi hyvin esille, että työhönvalmentajat antavat yksilöllistä tukea niin työnantajalle kuin työllistettävälle jäsenelle. Työnantajat kokivat yhteistyössä hyvänä sen, että työhönvalmentaja oli etsinyt sopivan henkilön työnantajan tarvitsemaan työtehtävään ja tämä helpotti suuresti työnantajaa. Positiiviseksi koettiin myös se, että työhönvalmentaja oli tarjonnut mahdollisuutta järjestää yhteistyöpalavereita yhdessä työnantajan ja jäsenen kanssa, mikäli työpaikalla tulee haastavia tilanteita, jotka vaativat yhteistä keskustelua. Lisäksi työhönvalmentajat antoivat tietoa esimerkiksi tulorajoista ja eri työllistämismallivaihtoehdoista. Tämä koettiin tukena työnantajaksi ryhtymiseen, kun työhönvalmentaja esitti vaihtoehtoja työllistämiseksi. Työhönvalmentajat myös hoitivat paperiasioita työnantajien puolesta, mikä helpotti työnantajia. Myös kuulumisten kysyminen nähtiin hyvänä asiana, koska silloin oli mahdollisuus kysyä jotain mielessä olevaa asiaa. Työhönvalmentajat olivat myös tarjonneet mahdollisuutta etsiä tarvittaessa uusia työntekijöitä, jos tarvetta jatkossa tulee.

“Nuorten Ystävät etsi meille semmoisen, en nyt muista oliko se varamiespalvelu, vai mikä, mutta kuitenkin kaikki palkanmaksut ja tuommoiset kirjanpityöt menee sitä kautta. Niin minun ei tarvi muuta ku maksaa se lasku siitä henkilöstä. Se oli semmonen, mistä ei itellä ollut vielä silloin kokemusta niistä asioista, niin oli silleen tosi helppoa, kun ei tarvinnut ees miettiä, että miten ne paperityöt käytännössä hoituu. Se oli niinku semmosta tukea kans työnantajaksi ryhtymiseen. “

Työnantajat kertoivat myös kokemuksiaan siitä, millaista tukea jäsen on työhönvalmentajalta saanut työpaikalle. Työhönvalmentaja oli ollut tukena käytännön työtehtävien suunnittelussa aina eri työvaiheista lähtien sekä auttoi jäsentä työtehtäviin perehtymisessä. Tuki oli henkilökohtaista opastusta juuri kyseisen työtehtävän hallintaan juuri kyseiselle henkilölle. Tässä korostui se, että työhönvalmentajat tuntevat jäsenet paremmin kuin työnantaja. Tukea oli annettu joustavasti työpaikalle ja työhönvalmentaja on ollut jäsenen tukena mm. työhaastattelussa, työsopimuksen teossa ja osallistunut myös työpaikalla järjestettäviin tiimipalaverihin.

”Nuorten Ystävilta tulee sellainen työntekijä, joka osaa sitä nimenomaista henkilöä puhutella ja tietää, mistä narusta vetää, että he ovat kuitenkin siellä tutustuneet.”

6.2.3 Työhönvalmennusprosessin selkiyttäminen työnantajille

Työnantajien haastatteluissa nousi esille, että jossain määrin on epäselvyyttä siitä, mitä tuetun työllistymisen työhönvalmennus pitää sisällään, onko siinä jotain aikarajaa ja miten se etenee. Kehittämisehdotuksena tuli laatia konsepti, jossa olisi mietitty myös sijaisjärjestelyt, mikäli työntekijä sairastuu. Toiveita tuli myös siitä, että olisi hyvä työhönvalmennuksen alussa määritellä, miten prosessi etenee: montako kertaa työhönvalmentaja on mukana työpaikalla ja missä kohdassa on tarkastelupisteet, miten töissä on sujunut. Tällä hetkellä kaikki työnantajat eivät olleet tienneet, että he voivat soittaa ja pyytää työhönvalmentajalta apua, jos jokin tilanne mietityttää. Työnantajat kertoivat, että ajoittain työhönvalmentajalle soittaminen jää kiireen vuoksi, vaikka mielessä saattaisi olla jotain kysyttävää. Jos tarkastelupisteet määriteltäisiin ennakoon, voitaisiin taata, että keskusteluyhteys tulee jossain vaiheessa. Osa työnantajista koki, että on myös hyvä sopia selkeästi tuen loppumisesta, kun näyttäytyy, että jäsen suoriutuu työtehtävistä täysin itsenäisesti. Joissain tapauksissa tuki oli vain hiipunut ja sitten loppunut ilman erityistä keskustelua tuen tarpeesta.

“Että olisi vähän systemaattisempi se työnohjaus. Sovittaisiin vaikka etukäteen, että työnohjaaja käy paikalla kaksi ensimmäistä kertaa ja sitten, jos tarvitsee niin vielä kolmannen kerran ja sitten vaikka kahden kuukauden päästä ja puolen vuoden päästä. Että sovittaisiin etukäteen tämmöiset tarkastelupisteet tai jaksot ---“

Tukimuodot tulee työnantajien mukaan tehdä heti alusta selväksi, että miten työhönvalmentajan kanssa tehdään yhteistyötä. Työnantajat kokivat hyvänä, jos työhönvalmentaja on aloitteellinen

soittamisessa ja kuulumisten kysymisessä ja tätä toivottiin tapahtuvan säännöllisesti. Tämä myös auttaisi työnantajaa itseä muistamaan, että tukea on saatavilla tarvittaessa. Myös se oli osittain yllättänyt työnantajat, että työhönvalmentaja voi sovitusti käydä työpaikalla myös työsuhteen alkuvaiheen jälkeen ja että tarvittaessa yhteispalavereita voidaan järjestää.

“En mä etes aikaisemmin kokenut tai etes tiennyt, että sieltä vois tukea saada. Hän(työhönvalmentaja) ite sit sano, että voidaan vaikka pitää palaveri ko mää vähän kerroin siitä meidän ongelmasta.”

Työhönvalmennuksen kontaktointiin työhönvalmennuksesta kerrottaessa tulee panostaa ja työnantajien toiveet yhteydenottotavoista hieman erosivat. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että työnantaja tulee kontaktoida mielellään henkilökohtaisesti, jotta tietoisuus työhönvalmennuksesta lisääntyy. Toisaalta myös lehtijuttu mainittiin mahdollisuutena tuoda esille työhönvalmennusta. Osa työnantajista koki, että sähköposti on kätevä tapa lähestyä työnantajia, kun taas toiset olivat sitä mieltä, että sähköpostia tulee niin paljon, että yhteydenotto saattaa hukkaa. Puhelu ja vierailu työpaikkaan koettiin hyvänä kaikkien taholta. Tällöin puhelun aikana pystytään selvittämään tarve työntekijälle ja mikäli sellaista on, voi sopia tutustumiskäynnin, jossa asiasta pystyy kertomaan lisää. Osa työnantajista koki myös hyvänä, että työhönvalmentaja järjestää työpaikkavierailun, jolloin tutustumaan tulee työhönvalmentajan lisäksi joukko työstä kiinnostuneita jäseniä. Tällöin työnantaja pääsee tutustumaan jäseniin ennakkoon ja jäsenet pääsevät näkemään työpaikan. Työnantajien kontaktointin ja yhteistyötavoissa oleellista on miettiä, miten työnantajan saa parhaiten tavoitettua ja miten työhönvalmentaja lähestyy työnantajaa, jotta hän kiinnostuu asiasta.

6.2.4 Tietoisuuden lisääminen työnantajien keskuudessa

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus ei ollut kovin tuttua kaikille haastatelluille työnantajille ennen Nuorten Ystävien klubitalojen yhteydenottoa. Osa tiesi etäisesti konseptin, mutta ei tiennyt tarkemmin mahdollisuuksista. Työnantajat arvelivat, että monikaan työnantaja ei tiedä tällaisesta mahdollisuudesta. Yksi haastatelluista sanoi yllättyneensä, että tätä kautta voi löytää osa-aikaisia työntekijöitä useampia ja sanoi, että sitä kannattaa tuoda esille. Tietoisuuden lisäämistä tulisi suunnata erityisesti sote-sektorin ulkopuolelle.

”Kyllä mä muistelen, että on siitä hämärästi jotaki tietoa ollut. Ei ehkä nuin selkeästi, ku mitä nyt sitten tuli tämä tapaus, että tuli niinku mulleki vähän niinku yllätyksenä semmonenki vaihtoehto, että tosiaan sieltä kautta voisi niinku kaksikin henkilöä löytyä... useampia henkilöitä tämmöisiksi osa-aikaisiksi.”

Yksi haastatelluista totesi, että jos tunnettavuutta haluaa lisätä, tulee työhönvalmennusta markkinoida enemmän, että se saavuttaa laajemman tietoisuuden. Hän totesi, että myös Te-toimistot voisivat haastateltavan mukaan mainita tällaisesta mahdollisuudesta hankkia työvoimaa.

Haastatellut toivat esille myös sen, että työvoimapotentiaalia tulisi korostaa ja nimenomaan siitä näkökulmasta, että jäsenissä on motivoituneita työntekijöitä, jotka haluavat tehdä töitä.

”Niin se voi olla, että sieltä ei ees löydy niin motivoitunutta porukkaa vapailta markkinoilta. Pitäisi tuua enemmän esille, että siellä on motivoituneita tekijöitä semmoiseen. Kun se työmäärä ja työ on kohillaan. Elikkä kun työn vaatimustaso on kohdillaan. Sen esille tuomista työnantajille.”

Yksi haastateltavasti ehdotti sen esille tuomista, että kuinka hyviä työntekijöitä Nuorten Ystävien klubitalojen kautta voi saada.

”Ehkä voisi tiedottaa, vähän korostaa sitä teidän toimintaa, että me kaikki työnantajien edustajat tiedettäisiin, mistä puhutaan, mitä mahdollisuuksia on meille. Ennen kaikkea meille. Kuinka sieltäkin poikisi hyviä työntekijöitä.”

Yksi haastateltavista toi esille, että sitä olisi myös hyvä tuoda esille, että miten eri tavoin on mahdollista tukea työnantajia osatyökykyisten työllistämässä.

”Ehkä niinku siihen osatyökykyisyyteen liittyviin tukitoimiin ja asioihin. Siinä on just sitä, että on työnohjaus on yksi. Ja nämä erilaiset Te-toimiston tuet, vaikka hankintoihin tai johonkin muihin kohtuullisiin mukautuksiin ja työvälineisiin. Mistä saa sen korvaavan osan siitä työpanoksesta. Se ei tarkoita sitä, että saisi samalla rahalla huonon työntekijän, vaan se tarkoittaa sitä, että saa erilaisen työntekijän, johon saa sitten erilaisia yhteiskunnan tukia. Se ei ole niinku tavallinen rekrytointi, vaan siinä rinnalla kulkee erilaisia apukeinoja.”

6.2.5 Yhteistyön onnistumiset

Haastatellut työnantajat nostivat esille myös onnistumisia, mitä olivat kokeneet yhteistyössä Nuorten Ystävien klubitalojen kanssa. Suurin onnistumisen kokemus oli, että haastateltavat olivat löytäneet klubitalojen kautta motivoituneita ja pitkäaikaisia työntekijöitä.

”Mahtavia persoonia ja mukavaa porukkaa ja henkilöinä on tosi mukavia ja niillä on motivaatio aika korkealla kuitenkin. Ne on saattanut sitä työtä ettei kauanki. Niistä saattaa saada sit, että meilleki se on hyvä, jos on pitkäaikaisia työntekijöitä kuitenkin.”

Eräs haastatelluista oli todella tyytyväinen rekrytointikokemukseen, miten kaikki hoitui ja työntekijä oli osoittautunut hyväksi ja itsenäiseen työhön kykeneväksi. Tämän takia haastateltava oli valmis yhteistyöhön myös jatkossa.

” Jos mulla on tarve, otan varmasti yhteyttä, et on hyvä kokemus.”

Yksi haastateltava totesi, että oli hyvä, että työhönvalmentaja kävi ensin työpaikalla ja vasta sen jälkeen etsi tehtävään sopivan työntekijän. Vahvuutena nähtiin se, että työhönvalmentaja tuntee jäsenet hyvin ja voi miettiä, kuka jäsen soveltuu avoinna olevaan tehtävään parhaiten. Jäsenten tunteminen mahdollistaa myös yksilöllisen tuen hänen aloittaessaan työtehtävissä.

6.2.6 Rekrytointiin vaikuttavat tekijät

Haastatellut työnantajat toivat myös esille, mitkä asiat ovat tärkeimpiä, kun he harkitsevat rekrytointia klubitalojen kautta. Kaikista tärkeintä on se, että työnantajalla on tarve työntekijälle ja että hän tietää, että klubitalojen kautta on mahdollista saada työntekijöitä ja erityisesti osa-aikaisia tekijöitä. Yksi haastateltava toi esille, että heille on tärkeää tukea osatyökykyisten ja vammaisten työllistymistä, joten he pyrkivät etsimään työntekijää yhteistyökumppaneilta, joiden kautta tietävät tällaisia työntekijöitä löytyvän. Yksi haastateltava toi esille, että sillä ei ole merkitystä onko työllistettävällä jäsenellä ammattia kyseiseltä alalta, vaan tärkeintä on motivaatio juuri kyseiseen työhön ja halu oppia tekemään kyseistä työtä. Yhdeksi työntekijän ominaisuuteen liittyväksi tärkeäksi asiaksi nousi se, että työntekijän sosiaaliset taidot ovat sen verran hyvät, että kykenee myös asiakaspalvelutehtäviin.

”---Ei ole se, että pitää olla ammatti-ihminen ennen kuin mä otan töihin, vaan se että, on persoona, jolla on halu oppia tekemään tätä työtä, mikä on meidän työtä. Me ohjataan ja opastetaan ja koulutetaan. Kyllä se on motivaatio, joka säätelee tämän asian.”

6.2.7 Työllistymiseen liittyvät haasteet

Haastatellut työnantajat eivät kokeneet osatyökykyisen ja vaikeasti työllistyvän jäsenen palkkaamista sen suuremmaksi riskiksi kuin muutakaan rekrytointia. Yksi haastatelluista totesi, että aina palkkaus on riski, riippumatta siitä, mikä on työnhakijan tausta. Päinvastoin koettiin, että usein osatyökykyiset ja vaikeasti työllistyvät jäsenet ovat motivoituneita ja ovat tyytyväisiä myös ns. perushommiin. Haastateltavat kuitenkin nostivat muutaman asian, joita olivat pohtineet työllistäessään Nuorten Ystävien klubitalojen jäsenen. Yksi työnantaja pohti sitä, että joskus haasteena voi olla otetaanko osatyökykyinen työntekijä osaksi työyhteisöä. Heillä oli hyvä kokemus siitä, että jäsen oli sopinut työyhteisöön hyvin, mutta joissain työpaikoissa ei välttämättä ole näin. Yksi haasteltava nosti myös esille, että haaste voi olla se, että vaatii osatyökykyiseltä samalla tavalla asioita kuin keneltä tahansa työntekijältä. Haastateltava koki, että joskus on vaikea antaa negatiivista palautetta rakentavalla tavalla, vaikka se on edellytys työelämätaitojen kehittymiselle ja ylipäätään työssä kehittymisen kannalta.

”Miten saa sen ihmisen kehittymään työssään sillä lailla, että vaatii tavallaan samalla lailla asioita, niin kuin muiltakin työntekijöiltä, että se oppii ottamaan palautetta vastaan ja oppii korjaamaan toimintaansa. Että tulee niitä työelämätaitoja siinä samalla. Se voi olla haastavaa, että kehtaa antaa negatiivista palautetta ja osaa antaa sen sillä sopivalla tasolla.”

Yksi haastateltava totesi, että vaikka ei koe osatyökykyisen palkkaamista merkittävämpänä riskinä, niin silti tunnistaa pohtineensa tuleeko poissaoloja ja sairauslomia enemmän, koska työntekijällä on kuitenkin työnteon rajoitteita. Hän kertoi myös pohtineensa, onnistuuko kommunikointi aivan samalla tavalla kuin kenen tahansa kanssa. Nämä kuitenkin olivat osoittautuneet uhkakuviksi, jotka eivät olleet toteutuneet.

6.3 Asiantuntijan teemahaastattelun tulokset

Asiantuntijahaastatteluista pääteemoiksi muodostui asiantuntijuuden tausta, työllistymisen esteet, yhteiskunnalliset muutokset työllistymisen tukemiseksi, vaikuttamistoiminnan suuntaaminen potentiaalsiin työnantajiin, työn merkitys yksilön hyvinvoinnille. Tarkemmat teemat liitteessä 2.

6.3.1 Tausta

Tausta toi näkyväksi, miten haastateltavasta on tullut osatyökykyisten työllistämisen asiantuntija ja mitä asiantuntija tekee tällä hetkellä aiheen parissa. Asiantuntija on kehittämisprosessin aikanakin tehnyt vaikuttamistyötä eri puolella Suomea osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi.

6.3.2 Työllistymisen esteet

Asiantuntijahaastattelun keskittyi laajemmin osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistämisen haasteisiin. Haastattelu ei siis suoraan liittynyt vain Nuorten Ystävien klubitalojen jäsenten kokemuksiin haasteisiin, vaan laajemmin mm. vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien kokemuksiin työllistämishaasteisiin.

Suurimmaksi työllistämisen esteeksi haastattelussa nousi ennakkoluulot, joita työnantajilla liittyy osatyökykyisten ja vammaisten palkkaamiseen. Haastateltava on käynyt lukuisia keskusteluita eri alojen yrittäjien kanssa ja hän kertoo törmänneensä toistuvasti ennakkoluuloihin ja vääristyneisiin käsityksiin. Haastateltava kertoi, että suurella osalla ei ole kokemusta osatyökykyisen palkkaamisesta tai vammaisen palkkaamisesta, joten käsitys voi olla, että henkilö ei pysty minkälaiseen työhön. Toiseksi haasteeksi nousi kohtuuttomat odotukset vammaisia ja osatyökykyisiä kohtaan työssä suoriutumiseen liittyen.

”Vammaisille asetetaan vielä enemmän vaateita ja painetta, että sun täytyy tosissaan olla todella hyvä. Niin jos se ensimmäinen epäonnistuu, niin kuin minä olen Suomessakin kuunnellut työnantajia niin, en ikinä enää ota.”

6.3.3 Yhteiskunnalliset muutokset työllistymisen tukemiseksi

Haastateltava nosti esille lukuisia keinoja parantaa osatyökyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistymistä. Osa niistä oli lainsäädännöllisiä muutoksia, kuten esimerkiksi lineaarisen mallin käyttöönotto. Haastateltavan mukaan olisi tärkeää parantaa osatyökyisten mahdollisuuksia työllistyä, vaikka heillä olisi pysyvä eläke. Haastateltavan mukaan byrokratiaa tulisi pienentää, jotta työllistymismahdollisuudet paranisivat.

Lisäksi haastateltava nosti esille, että työelämän joustavuuteen ja suvaitsevaisuuteen tulisi pyrkiä vaikuttamaan esimerkiksi kompensoimalla työnantajakuluja yhteiskunnan puolelta. Haastateltava nostaa esille, että erityisesti mielenterveyskuntoutujien kohdalla pelätään työnantajakustannuksia ja asenteet ovat kielteisiä työllistämisen kannalta. Asiantuntijan mukaan olisi hyvä, jos isot työnantajat toimisivat esimerkkinä muille ja alkaisivat työllistymään myös vaikeasti työllistyviä ja osatyökyisiä ja toimisivat siten suunnannäyttäjinä muille.

Hän nostaa esille myös vaikeasti työllistyvien aseman parantamisen lisäämällä osa-aikatyön mahdollisuutta. Hän nostaa esille, että olisi myös yhteiskunnan etu, jos mahdollisimman monet olisivat töissä esimerkiksi osa-aikaisesti. Asiantuntijan mukaan tulisi nostaa julkiseen keskusteluun vahvemmin, miten iso työvoimapotentiaali esimerkiksi mielenterveyskuntoutujissa on, jos heille tarjotaisiin mahdollisuutta osa-aikatoihin. Asiantuntijan mukaan osa-aikatyötä tulisi arvostaa enemmän eikä olettaakaan, että kaikkien täytyy pystyä kokopäiväisiin töihin. Keskeistä tämä on myös siksi, että mielenterveyssyyt ovat isoin työkyvyttömyyseläkkeelle kirjautumisen peruste.

Yhtenä mahdollisuutena parantaa osatyökyisten ja vaikeasti työllistyvien asemaa haastateltava nostaa Saksan mallin tuomisen suomalaiseen yhteiskuntaan, jossa ns. kiintiölainsäädännöllä työnantajat veloitetaan työllistämään tietty määrä vammaisia ja osatyökyisiä.

Asiantuntija on itse väitöskirjaa tehdessään perehtynyt saksalaiseen malliin syvemmin ja toteaa, että siellä työyhteisöjen ilmapiiri muovautuu sallivammaksi vammaisia kohtaan, kun saavat kokemuksia erilaisista työntekijöistä. Asiantuntijan mukaan siellä vammaisiin työntekijöihin suhtauduttiin myönteisesti ja työntekijät olivat pidettyjä työpaikoillaan.

Asiantuntijan mukaan vaikuttamistoimintaa tulisi suunnata enemmän potentiaalsiin työnantajiin. Asiantuntija toivoo, että erityisesti järjestöt voisivat suunnata vaikuttamistyötä enemmän yritysmaailmaan.

“Mä olen niin kauhean kauan tällä alalla tavallaan pyörinyt, niin hirveen paljon me toimijat, järjestöt ja eri toimijat niin puhutaan hirveesti ja keskustellaan keskenämme. Ja me kaikki tiedetään nää asiat. Että näin se on. Tätä vaikuttamistoimintaa pitäisi tehdä tuonne nimenomaan tällaiset rotary-järjestöt ja kauppakamarit ja tällaiset olisi tärkeitä.”

Asiantuntijan mukaan, etenkin erilaisista tukimuodoista tulisi aktiivisesti viestiä yritysmaailmaan.

“ Näistä tukipalveluista, mitä työnantaja saa, esimerkiksi työhönvalmentajan palvelua, näistähän ei yleisesti tiedetä. Me alalla tiedetään, mutta nää ei tiä ”

Asiantuntijan mukaan järjestöillä on myös iso rooli yhteiskunnan kannalta vaikeina aikoina ja esimerkiksi soteuudistusta suunniteltaessa. Hänen mukaansa järjestöjen tulisi pitää ääntä heikoimassa olevien puolesta, kun monin tavoin myös työllistymiseen liittyviä uhkia on näköpiirissä.

6.3.4 Työn merkitys yksilön hyvinvoinnille

Asiantuntijahaastattelussa nousi myös esille, että osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistäminen on tärkeää yhteiskunnan edun lisäksi myös yksilön kannalta. Asiantuntijan mukaan työyhteisöön kuulumisen ja omia voimavaroja vastaava työ voidaan nähdä myös kuntouttavana tekijänä. Osatyökykyinen voi saada vahvistusta itsetunnolleen huomattaessaan, että pärjää töissä ja saa kokemuksen siitä, että kuuluu johonkin. Asiantuntijan mukaan tulisi myös huomioida, että tarjoamalla osatyökykyiselle hänen voimavaroja vastaavaa työtä, voi se toimia eräänlaisena hoitokeinona. Asiantuntijan mukaan Suomessa on niin hyvät kuntoutuksen- ja toimintakyvyn arviointimenetelmät, että olisi mahdollista räätälöidä työtehtävät siten, että löytyy sellainen työ, jota pystyy tekemään.

”Se olisi sen kuntoutumisenki kannalta älyttömän... ja se elämänsisältö ja kaikki. Minä uskon, että sillä työllä on niin valtava voimaannuttava vaikutus, että se olisi yksi tavallaan

niinku hoitokeino. Meillä on aika hyvät, nämä kuntoutus ja arviointijutut ja kaikki semmoiset. Tämmöiset tavallaan testaukset, mitä pystyt tekemään”

6.4 Yhteenveto haastatteluiden tuloksista

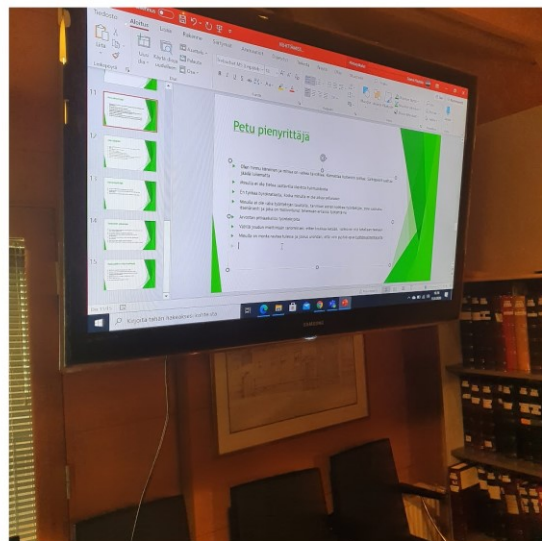
Haastattelut vahvistivat käsitystä siitä, että tuetun työllistymisen työhönvalmennus ei ole tunnettua kaikkien työnantajien keskuudessa. Sekä työnantajien, että asiantuntijan haastattelussa, nousi esille etenkin se, että sosiaali- ja terveysala ja kolmas sektori ovat tietoisempia tällaisesta mahdollisuudesta saada tukea osatyökykyisten työllistämiseen, mutta muilla aloilla tietoisuus voi olla vähäistä. Sen vuoksi tuetun työllistymisen työhönvalmennusta tulisi markkinoida suoraan yrityksiin. Epätietoisuutta on etenkin siinä, kuinka tiivistä ja yksilöllistä tuki voi olla sekä työnantajalle että työllistettävälle jäsenelle. Lisäksi työnantajille oli epäselvää, kuinka kauan tukea voi saada ja mihin kaikkiin asioihin tukea on saatavilla. Asiantuntijahaastattelussa nousi esille, että jollain työnantajilla saattaa olla käsitys, että tuetun työllistämisen työhönvalmennus maksaa. Osatyökykyisten kykyyn tehdä töitä liittyy myös asiantuntijan mukaan edelleen ennakkoluuloja. Työnantajahaastatteluiden perusteella keskeiseksi tavoitteeksi työnantajayhteistyön kehittämisessä nousi työhönvalmennusprosessin selkiyttäminen työnantajille sekä työnantajien henkilökohtaisen lähestymisen eli kontaktoinnin kehittäminen. Kontaktointi on kriittinen vaihe siinä, kiinnostuuko työnantaja yhteistyöstä vai ei. Haastatteluiden tulosten perusteella NY klubitalojen jäsenten työllistymistä voi edistää lisäämällä tietoisuutta tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen mahdollisuudesta tukea työnantajia osatyökykyisten työllistämässä, koska siinä nähtiin olevan nyt puutteita. Markkinointia tulee haastatteluiden perusteella suunnata suoraan työnantajille.

6.5 Työnantajaprofiilit asiakasymmärryksen syventämisen välineenä

Asiakasprofileihin voidaan kiteyttää asiakastutkimuksesta kerätty tieto. Asiakasprofiilit tuovat esille tutkimusvaiheessa esille nousseet toimintamallit ja motiivit. (Tuulaniemi, 2011, 154.)

Jo kehittämisprosessin alussa tunnistettiin tarve työnantajaprofiilien laatimiselle keinona ymmärtää työnantaja ja heidän tarpeitaan ja täten syventää asiakasymmärrystä. Nuorten Ystävien klubitaloissa on aikaisemmin laadittu jäsenprofiilit, joten rinnalle haluttiin luoda myös työnantajaprofiilit. Työnantajaprofiilit laadittiin yhteisessä työpajassa, johon osallistui työntekijöitä kaikilta kolmelta NY klubitalolta. Mukana oli myös muutama jäsen. Klubitalo Pönkän väki kokoontui Nuorten Ystävien

keskustoimistolle, ja muut osallistuivat työpajaan virtuaalisesti Teams-sovelluksen kautta. Hahmoiteltuja profiileja oli myös mahdollista kommentoida työpajan jälkeen Padlet-alustalla. Työnantajaprofiilien laatimisessa hyödynnettiin työnantajien ja asiantuntijan haastatteluissa kertynyttä tietoa sekä työhönvalmentajien kokemustietoa. Työnantajista muodostui viisi erilaista työnantajaprofiilia. Neljä ensimmäistä profiilia tunnistettiin helposti, mutta viides ”Vipe Vuokrafirma” muodostui yhteisen keskustelun pohjalta työpajan loppupuolella. Työntekijöitä välittävien vuokrafirmojen osuus NY klubitalojen yhteistyökumppaneissa on lisääntynyt viime aikoina, jonka vuoksi huomattiin tarve vielä yhdelle profiilille. Työnantajaprofiilien hahmottamisessa hyödynsimme legoja ja yhteisen ideoinnin pohjalta löysimme kullekin profiilille sen ulkoisen muodon. Työnantajaprofiilien laatimisessa pääsi luovuus valloilleen ja niiden laatimisessa on ripaus huumoria mukana.



KUVIO 9, Työpajatyöskentelyä Nuorten Ystävien keskustuimistolla

Työnantajaprofiili 1(kuvio 10) kuvaa yhtä tyypillistä NY klubitalojen yhteistyökumppania eli kii-
reistä pienyrittäjää, joka mielellään ottaa työhönvalmentajien avun vastaan. Tämän työnantaja-
profiilin kohdalla keskeistä on tuoda esille, missä asioissa työhönvalmentaja voi tukea työnanta-
jaa. Työnantajaprofiilin edustaja ei ole välttämättä edes ajatellut, että voisi palkata työntekijän,
koska kokee siihen liittyvät asiat vaikeina. Työhönvalmentajan työpaikkavierailu voi tuoda tällai-
sessa yrityksessä esille työtehtäviä, joihin osatyökykyinen jäsen olisi sopiva rekrytointi.

Työnantajaprofiili 1



"VÄLILLÄ ON NIIN KIIRE, ETTÄ
EI PÄÄ PYSY MUKANA!"



VAKUUTA HETI ENSI MINUUTEILLA, MITEN
HELPOAT TYÖTAAKKAA.

PETU PIENYRITTÄJÄ

OLEN TODELLA KIIREINEN JA MINUA ON
VAIKEA TAVOITTA. PIENYRITTÄJÄNÄ
MINULLA ON HOIDETTAVIA ASIOITA ISO LIUTA
JA OLEN TÖTTUNUT HOITAMAAN KAIKEN ITSE.
TYÖT EI NIMITTÄIN ODOTA JA AIKA ON
RAHAA. MINUA TURHAUTTA
KAIKENLAINEN BYROKRATIA, JOTA
PALKKAAMISEEN AINA LIITTY. MIELUUSTI
JÄTTÄISIN PAPERIEN PYÖRITTELYN JOLLEKIN
TOISELLE.

TYÖHÖNVALMENTAJAN APU ON KÄTEVÄÄ,
VAIKKA AJOITTAIN UOHDAN, ETTÄ VOIN
PYYTÄÄ APUA HÄNELTÄ. ENKÄ MINÄ EDES
MUISTA, ETTÄ MINKÄLAISTA TUKEA ON
SAATAVILLA. ON HYVÄ, ETTÄ
TYÖHÖNVALMENTAJA ITSE OTTAA YHTEYTTÄ
JA TARJOAA APUAAN. ÄRVOSTAN SUJUVAA
JA SELKEÄÄ YHTEISTYÖTÄ. MINUSTA TUNTUU
KIVALTA, ETTÄ TYÖHÖNVALMENTAJA
SOITTAAN JA KYSYY, MITEN MENEÄ, SILLOIN
VOI TULLA MIELEEN ITSELLÄKIN JOTAIN
KYSYTTÄVÄÄ.



YHTEYDENOTTO

PARHAITEN MINUT TAVOITTA SOITTAMALLA. TOIVON,
ETTÄ ESITÄT ASIASI SELKEÄSTI, ETTÄ JOUDUN SITTE
TAKAISIN TÖIDEN PARIIN. JOS REHELLISIÄ OLLAAN, NIIN
SÄHKÖPOSTIT SAATTA JÄÄDÄ LUKEMATTA.
LIPPULAPPUSET MYÖS SAATTA LENTÄÄ ROSKIKSEEN.



TYÖNTEKIJÄTARVE

- TARJOLLA PÄÄASIASSA OSA-AIKAISTA TYÖTÄ,
JOSKUS MYÖS KOKOAIKAISTA TYÖTÄ
- TYÖNTEKIJÄTARVE VOI TULLA YLLÄTTÄEN.
- TYÖPAIKKAKARTOITUS VOI TUODA ESILLE UUSIA
TARPEITA

ÄRVOSTAN PITKÄAIKAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ, KOSKA UUDEN
PEREHDYTTÄMINEN VIE AINA AIKAA.
MINULLE ON TÄRKEÄÄ, ETTÄ TYÖPAIKALLA ON HYVÄ
ILMAPIIRI, JOLLOIN KAIKILLA ON HYVÄ OLLA. JOS TULEE
ERIMIELISYYKSIÄ, NE PITÄÄ SELVITTÄÄ HETI. KUN OLLAAN
PIENESSÄ PORUKASSA, TÄMÄ ON TÄRKEÄÄ. MINULLA EI
OLE VÄLIÄ TYÖNTEKIJÄN TAUSTALLA, KUNHAN HÄNEN
KANSSAAN PYSTYY KOMMUNIKOIMAAN SELVÄSTI.
TARVITSEN TYÖNTEKIJÄN, JOKA SUORIUTUU MELKO
ITSENÄISESTI JA JOKA ON MOTIVOITUNUT TEKEMÄÄN
ERILAISIA TYÖTEHTÄVIÄ.

KUVIO 10, työnantajaprofiili 1, Petu Pienyrittäjä

Työnantajaprofiili 2 (kuvio 11) kuvaa järjestötoimijaa työnantajana. Järjestötoimija eroaa muista työnantajista siinä, että arvot määrittävät myös rekrytointia. Esimerkiksi Nuorten Ystävät Ry: n koordinoiman Paikka auki- ohjelman tavoitteena on rekrytoida sosiaali- ja terveysalan järjestöihin vaikeasti työllistyviä ja osatyökykyisiä henkilöitä. Työnantajaprofiili 2 edustajat ovat usein silloin tietoisempia saatavilla olevista tukimuodoista.

Työnantajaprofiili 2



JASSU JÄRJESTÖ

MEILLE ON JÄRJESTÖNÄ TÄRKEÄÄ YHTEISKUNTAVASTUUN TOTEUTTAMINEN JA SEN VUOKSI EMME ARASTELE OSATYÖKYKYISEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMISTA JA MEILLÄ ON SIITÄ KOKEMUSTA. TYÖPAIKAN ARVOT OHJAA MYÖS TYÖLLISTÄMISTÄ. MEIDÄN TYÖYHTEISÖSSÄ MONIMUOTOISUUS ON RIKKAUS.

SUHTAUDUMME AVOIMESTI MYÖS TYÖHARJOITTELIJOIHIN JA TYÖKOKELIJOIHIN.

RAHOITUKSEN EPÄVARMUUS ASETTAA VÄLILLÄ HAASTEITA PALKKAAMISELLE, KOSKA EMME VOI KOVIN PITKIÄ SUUNNITELMIA TEHDÄ.

HALUAMME TUKEA JOKAISTA TYÖNTEKIJÄÄ KEHITYMÄÄN URAPOLULLA. ON TÄRKEÄÄ, ETTÄ JOKAINEN TYÖNTEKIJÄ SAA RAKENTAVAA PALAUTETTA TYÖSTÄÄN, JOTTA HÄN VOI KEHITTÄÄ OSAAMISTAAN.

TYÖLLISTÄMISEN TUKIMUODOT OVAT MEILLE PÄÄASIASSA TUTTUJA. HIEMAN EPÄSELVÄÄ ON KUINKA KAUAN TYÖHÖNVALMENTAJAN TUKEA SAA. TOIVOMME, ETTÄ TÄSTÄ SOVITTAISIIN SELKEÄSTI. SÄÄNNÖLLINEN YHTEYDENPITO TYÖHÖNVALMENTAJAN KANSSA ON HYVÄ JUTTU.



YHTEYDENOTTO

EI OLE VÄLIÄ, MITEN YHTEYTTÄ OTTAA JA JOS TULEE TARVE, OSAAN OTTAA YHTEYTTÄ ITSEKIN. SÄHKÖPOSTEJA TULEE KUITENKIN NIIN PALJON, ETTÄ NE SAAATTAVAT MENNÄ TAHTOMATTAKIN OHI. TYÖPAIKKAVIERAILUT ON MYÖS HYVÄ KEINO TUTUSTUA PUOLIN JA TOISIN JA SUHTAUDUMME NIIHIN AVOIMESTI. SEKIN ON IHAN OK, ETTÄ TYÖHÖNVALMENTAJA KÄY ITSE ENSIN KARTOITTAMASSA TYÖTEHTÄVÄT.



TYÖNTEKIJÄTARVE

- TARJOLLA PÄÄASIASSA OSA-AIKAISTA TYÖTÄ, JOSKUS MYÖS KOKOAIKAISTA TYÖTÄ
- PALKKATUKI ON MEILLÄ ENSISIJAINEN PALKKAUSTAPA, JOS SE VAAN ON MAHDOLLISTA.

MEILLÄ ON HYVÄT SUHTEET ALUEEN JÄRJESTÖIHIN JA TIEDÄMME, KENEN KANSSA VOIMME TEHDÄ YHTEISTYÖTÄ TYÖNTEKIJÄN REKRYTOINNISSA. NÄEMME TÄRKEÄNÄ, ETTÄ VOIMME TARJOTA TYÖTÄ MYÖS HEIKOSSA TYÖMARKKINA-ASEMASSA OLEVILLE. MEILLÄ ON HYVIÄ KOKEMUKSIA TYÖHÖNVALMENTAJAN AVUSTA TYÖNTEKIJÄN HANKKIMISESSA, JOTEN VARMASTI HYÖDYNNÄMME SITÄ UUDESTAANKIN, JOS TARVETTA ON.

KUVIO 11, työnantajaprofiili 2, Jassu Järjestö

Työnantajaprofiili 3 (kuvio 12) kuvaa isoa yritystä, jossa on mahdollista työskennellä monenlaisissa tehtävissä ja toimialoja voi olla myös useampia, tällöin myös työllistymismahdollisuudet ovat laajemmat eri tyyppisiin työsuhteisiin.

Työnantajaprofiili 3



"JOS ON ASENNE KOHILLAAN,
NIIN TÖITÄ TEKIJÄLLE ON"



VAKUUTA, ETTÄ LÖYTYY MOTIVOITUNEITA
TYÖNTEKIJÖITÄ ERI HOMMIIN.
PYYDÄ TYÖPAIKKAVIERAILUA.

SASU SUURYRITYS

ME OLLAAN ISO YRITYS JA MEILLÄ ON MONENLAISIA TYÖTEHTÄVIÄ JA JÄTKUVA TARVE TYÖNTEKIJÖILLE ERILAISIIIN TYÖSUHTEISIIN.

MEILLÄ ON ERILLINEN REKRYTOINTITIIMI JA OLEMME PANOSTANEET PEREHDYTYKSEEN. SE ON UUSIEN TYÖNTEKIJÖIDEN KANNALTA HYVÄ.

TYÖNTEKIJÄSSÄ ARVOSTAMME ENITEN HALUA OPIA NIITÄ TAITOJA, JOITA TYÖTEHTÄVÄSSÄ TARVITAAN. MOTIVAATIOA SIIS TÄYTYY OLLA. VARSINAISELLA AMMATTIPÄTEVYYDELLÄ EI OLE NIIN SUURTA MERKITYSTÄ, KOSKA MEILLÄ KOULUTETAAN KAIKKI HYVIN TEHTÄVIIN

TYÖHÖNVALMENNUS ON KONSEPTINA ETÄISESTI TUTTU, KAIKKI TUKIMUODOT EI OLE SELVÄT. SE ON KUITENKIN HYVÄ, ETTÄ TUKEA SAA YKSILÖLLISESTI.

HYÖDYNNÄNME MIELELLÄÄN TYÖHÖNVALMENTAJAA REKRYTOINNISSA, KOSKA AJOITTAIN ON VAIKEA LÖYTÄÄ TYÖNTEKIJÖITÄ ETEENKIN OSA-AIKAISIIIN TYÖTEHTÄVIIN.

OSATYÖKYKYISTEN KOHDALLA HIEMAN MIETITYTTÄÄ SAIRAUSPOISSALOT, MUTTA MEILLÄ ON HYVIÄ KOKEMUKSIA OSATYÖKYKYISISTÄ TYÖNTEKIJÖISTÄ.



YHTEYDENOTTO

MINUT TAVOITTAAN SEKÄ PUHELIMITSE ETTÄ SÄHKÖPOSTILLA. MEILLÄ ON REKRYTOINTIIN NIMETTY HENKILÖ, JOTEN YHTEYTTÄ VOI OTTAA MYÖS HÄNEEN. MEILLE VOI SOPIA MYÖS TYÖPAIKKAVIERAILUN, NIIN VOIMME KARTOITTAAN, MINKÄLAISIA TYÖTEHTÄVIÄ MEILLÄ OLISI AVOINNA JA MINKÄLAISIA TEKIJÖITÄ OLISI TARJOLLA.



TYÖNTEKIJÄTARVE

- ERILAISIA TYÖTEHTÄVIÄ
- OSA-AIKATYÖTÄ, KEIKKATYÖTÄ JA PIDEMPAAIKAISIA TYÖSUHTEITA

ON TÄRKEINTÄ, ETTÄ TYÖNTEKIJÄLLÄ ON HALU TEHDÄ JUST SITÄ TYÖTÄ, MITÄ ON TARJOLLA. JOSKUS SAATTAAN LÖYTÄÄ NIIN HYVÄ TEKIJÄ, JOKA VAKUUTTAAN HETI ENSI YHTEYDENOTOLLA, ETTÄ TÖITÄ KYLLÄ JÄRJESTYY. TAITOJA VOI OPIA, MUT TÄRKEINTÄ ON OIKEANLAINEN ASENNE JA SE, ETTÄ VUOROVAIKUTUS TOIMII TYÖYHTEISÖN JÄSENTEN KESKEN. MONESTI NÄILLÄ OSATYÖKYKYISILLÄ ON OIKEA ASENNE, KUN NE HALUU NIIN KOVASTI PÄÄSTÄ TÖIHIN.

KUVIO 12, Työnantajaprofiili 3, Sasu Suuryritys.

Työnantajaprofiili 4 (kuvio 13) kuvaa ennen kaikkea yritystä, joiden suuntaan tulisi tehdä aktiivisesti töitä, jotta tietoisuus saatavilla olevista tukitoimista lisääntyisi ja mahdolliset ennakkoluulot osatyökykyisten palkkaamista kohtaan lievenisi.

Työnantajaprofiili 4



"MIKÄ TYÖHÖNVALMENNUS? PALJON SE MAKSAA?"



OLE VAKUUTTAVA, ÄLÄ LUOVUTA HETI.
PYYDÄ HENKILÖKOHTAISTA KONTAKTIA,
ETTÄ VOIT KERTOA TARKEMMIN.
TUO ESILLE ONNISTUMISTARINAT.

TANE TIETÄMÄTÖN

OLEN YRITTÄJÄ JO KOLMANNESSA PÖLVESSÄ OLEMME TEHNEET HIRVEÄSTI TÖITÄ, ETTÄ OLEMME SAANEET BISNEKSET MENESTYMÄÄN. JA ARVOSTETUN ASEMAN.

MEILLÄ ON TÖISSÄ HUIPPUOSAAJIA JA KAIKKI PAINAA HONNIA NISKA LIMASSA. EN OLE AJATELLUT PALKATA OSATYÖKYKYISTÄ, KOSKA EPÄILEN, ETTÄ HE EIVÄT KUITENKAAN SUORIUDU TYÖTEHTÄVISTÄ SAMALLA TEHOLLA KUIN MUUT.

MINULLA EI VARMASTIKAAN EDES OLE SELLAISIA TYÖTEHTÄVIÄ, JOTKA SOPISIVAT OSATYÖKYKYISELLE. SE ON PAINETTAVA PITKÄÄ PÄIVÄÄ, JOS AIKOO MENESTYÄ. SITÄ PAITSI TULEE KALLIIKSI, JOS TYÖNTEKIJÄ JÄÄ SAIRAUSSLOMALLE, JA MITEN SIIHEN SIT SAA NOPEASTI SIJAISEN. EIKÄ MINULLA OLE MUUTENKAAN AIKAA SIIHEN PAPERISOTAAN.

OLEN POHJIMMILTANI KILTTI JA MINUA PELÄTÄÄN TURHAAN. SUHTAUDUN VAIN EPÄILEVÄSTI KAIKKEEN UUTEEN, MISTÄ MINULLA EI OLE KOKEMUSTA. YRITTÄJYYS ON MINULLE NIIN TÄRKEÄÄ, ETTÄ SUHTAUDUN SIIHEN VAKAVASTI.

EN OLE KOSKAAN KUULLUTKAAN TYÖHÖNVALMENNuksesta EIKÄ MINULLA OLE TIETOA, MILLAISIA TUKIA TYÖLLISTÄMISEEN ON SAATAVILLA. EI MINULLA OLE OLLUT AIKAA OTTAA SELVÄÄ SELLAISISTA. TUNTUU JOTENKIN VAIKEALTA NUO TUKIASIAT.



YHTEYDENOTTO

PUHELIN ON TÄRKEIN TYÖVÄLINEENI JA HOIDAN SILLÄ LÄHES KAIKEN YHTEYDENPIDON, JOTEN SOITA JOS ON ASIAA. EN PALJON JOUDA TOIMISTOLLA ISTUA. MITÄ MÄ HYÖDYN TÄSTÄ TYÖHÖNVALMENNuksesta? MINULLA ON VÄHÄN KIIRE JA ASIA EI TAIDA KOSKEA MINUA.



TYÖNTEKIJÄTARVE

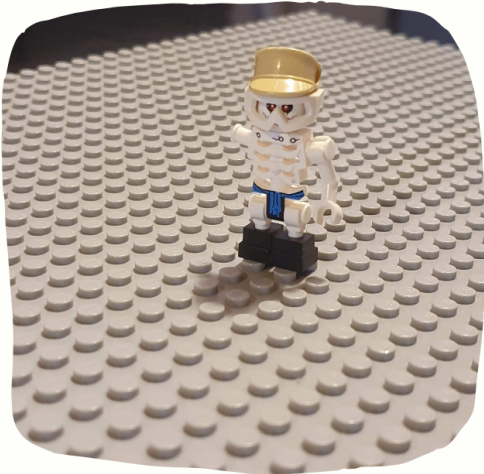
- ERILAISIA TYÖTEHTÄVIÄ,
- TYÖSUHTEIDEN LUONNE ERILAINEN
- TÖISSÄ AMMATTITEKIJÖITÄ, EI KOKEMUSTA HARJOITTELIJOISTA TAI TYÖKOKELIJOISTA
- EI VÄLTTÄMÄTTÄ TYÖNTEKIJÄTARVETTA TUNNISTETTU
- HYÖTYISI TYÖTEHTÄVIEN KARTOITUKSESTA

REKRYTOINTI ON AINA RISKI JA SIKSI HYÖDYNNÄN MIELUUSTI OMIA VERKOSTOJANI PALKKAAMISESSA. MEILLÄ ON LÄHTÖKOHTAISESTI VAIN HUIPPUOSAAJIA TÖISSÄ JA VAADIMME KOVAA TYÖMORAALIA. EN OLE TÄHÄN ASTI PALKANNUT KETÄÄN OSATYÖKYKYISTÄ, MUTTA OLEN KUULLUT YRITTÄJÄILLASSA, ETTÄ JOKU ON LÖYTÄNYT HYVIÄKIN TEKIJÖITÄ. EI MINULLA OLE MITÄÄN NÄITÄ HENKILÖITÄ VASTAAN, MUTTA TÄRKEÄÄ ON, ETTÄ TYÖT HOITUU JA YRITYS MENESTYY.

KUVIO 13, Työnantajaprofiili 4, Tane Tietämätön

Työnantajaprofiili 5 (kuvio 14) kuvaa erilaisia vuokrafirmoja, joiden kanssa enenevässä määrin tehdään yhteistyötä ja joiden suuntaan yhteistyötä voisi lisätä. Vuokrafirmojen kautta työllistetään paljon henkilöitä avustaviin työtehtäviin, joten on tärkeää luoda hyvät yhteistyösuhteet myös vuokrafirmoihin.

Työnantajaprofiili 5



"MÄ TEEN NIINKU PYYDETÄÄN,
ASIAKAS PÄÄTTÄÄ, KUKA
OTETAAN"



YHTEINEN TAVOITE ON
TYTYVÄINEN ASIAKAS
TUO ESILLE, MITEN VOITTE AUTTAA
TOISIANNE.

VIPE VUOKRAFIRMA

MINUN TEHTÄVÄNI ON ETSIÄ SOPIVAT TYÖNTEKIJÄT NOPEASTI ASIAKASYRITYKSENI TARPEISIIN. MINUN HENKILÖKOHTAISILLA ARVOILLANI EI OLE MERKITYSTÄ PALKKAAMISEEN, VAAN AJATTELEN AINA ASIAKASYRITYKSEN ETUA. MINÄ ESITTELEN SOPIVAT TYÖNTEKIJÄT JA ASIAKASYRITYS TEKEE LOPULLISEN REKRYTOINTIPÄÄTÖKSEN. JOSKUS SAAN ITSEKIN VAIKUTTAA PÄÄTÖKSEEN.

EN OLE KUULLUT TYÖHÖNVALMENNUKSESTA, MITEN SE LIITTYY MINUN TYÖHÖNI? YRITYS ON ANTANUT MEILLE TOIMEKSIANNON LÖYTÄÄ SOPIVA TYÖNTEKIJÄ JA SUORITAN TÄTÄ TYÖTEHTÄVÄÄ.

EN TIEDÄ VOIKO TYÖTEHTÄVIÄ RÄÄTÄLÖIDÄ TYÖPAIKALLA. MINULLA ON TIEDOSSA VAIN ASIAKASYRITYKSEN ANTAMAT VAATIMUKSET JA PYRIN TÄYTTÄÄN NE.

EN TIEDÄ ASIAKASYRITYKSEN SUHTAUTUMISTA OSATYÖKYKYISIIN, KOSKA EI SIITÄ OLE OLLUT PUHETTA. MINULLA EI MYÖSKÄÄN OLE TIETOA, MILLAINEN TYÖILMAPIIRI SIELLÄ VALLITSEE.



YHTEYDENOTTO

MINUT TAVOITTAAN PARHAITEN PUHELIMELLA, KOSKA HUKUN SÄHKÖPOSTEIHIN. HOIDAN MONEN YRITYKSEN ASIOITA, JOTEN KIIRETTÄ RIITTÄÄ. EN OLE AIVAN VARMA, ETTÄ MITEN MINUN TULISI SUHTAUTUA TYÖHÖNVALMENNUKSEEN. MITÄ ETUJA ASIAKASFIRMANI SAA, JOS SUOSITTELEN ASIAKKAALLE TYÖHÖNVALMENTAJAN TUKEA? MINUN TULISI PEREHTYÄ TÄHÄN KONSEPTIIN PAREMMIN, ENNEN KUIN USKALLAN TÄTÄ SUOSITELLA.



TYÖNTEKIJÄTARVE

- ERI ALOJEN TYÖTEHTÄVIÄ, MONESSA ERI YRITYKSESSÄ
- TYÖNTEKIJÄTARVE VOI TULLA NOPEASTI

TARJOLLA KEIKKATYÖTÄ, MÄÄRÄAIKAISIA JA OSA-AIKAISIA TYÖSUHTEITA, MUTTA MYÖS KOKOAIKAISIA JA PIDEMPIKESTOISIA TYÖSUHTEITA.

EN TUNNE ASIAKASYRITYKSIÄ HENKILÖKOHTAISESTI, VAAN OTAN VASTAAN TOIMEKSIANNOT JA ETSIN NIIDEN MUKAISESTI SOPIVAT HENKILÖT. OSAN KANSSA OLEMME TOKI PITKÄÄN TEHNEET YHTEISTYÖTÄ, JOTEN TIEDÄN JO HIEMAN HEIDÄN ARVOMAAILMAA JA TIEDÄN MYÖS MILLAISET TYYPIT SOPII JOUKKOON. OSASTA EN TIEDÄ JUURI MUUTA, KUIN MITÄ VIRALLISIA TIETOJA ON ANNETTU. MINULLA ON TÄRKEÄÄ, ETTÄ ASIAKASYRITYS ON TYTYVÄINEN REKRYTOINTIIN.

KUVIO 14, Työnantajaprofiili 5, Vipe Vuokrayritys

6.6 Työhönvalmennuksen palvelupolku kriittisten pisteiden tunnistamisen apuvälineenä

Palvelupolku tuo näkyväksi palvelukokonaisuuden eri vaiheet. Perinteisesti palvelupolku jaetaan pienempiin osa-alueisiin palvelutuokioiksi ja kontaktipisteiksi ja niissä huomioidaan toimintatapojen ja ihmisten lisäksi kaikki fyysiset elementit, joihin asiakas on eri aistien kautta vuorovaikutuksessa. (Tuulaniemi, 2011, 79-81.) NY klubitalojen työhönvalmennuksen palvelupolun kuvaaminen yksiselitteisesti ei ollut yksinkertaista ja hahmottelimme sitä useassa eri työpajassa.

Ensin mietimme palvelupolkua eri työnantajaprofilien kautta, mutta päädyimme kuvaamaan yhden yhteisen polun ja nostamaan siihen erilaisia palvelupolkuja yhdistävät tekijät ja huomioimaan kriittiset pisteet. Työhönvalmennusprosessi voi käynnistyä joko jäsenen tarpeesta löytää työ tai työnantajan tarpeesta löytää työntekijä. Yhteydenotto voi siis olla joko työnantajalta työhönvalmentajalle tai työhönvalmentaja tai jäsen voi lähteä kontaktoimaan sopivaa työnantajaa. Oleellista yhteydenottovaiheessa on siihen valmistautuminen ennakkoon. On tärkeää, että työhönvalmentaja osaa hissipuheen, jolla saa työnantajan nopeasti kiinnostumaan yhteistyöstä. Myös jäsenen on hyvä osata tuoda esille osaamistaan ja että hän saa tukea työpaikalle tarvittaessa työhönvalmentajalta. Palvelupolun eri vaiheiden siirtymisen välillä on siis useita eri vaiheita, jotka vaativat työhönvalmentajalta ja jäseneltä valmistautumista. Esimerkiksi jäsenen tilanne määrittää sitä, minkälaisia eri työllistämisvaihtoehtoja työnantajalle voi tarjota. Jokaista jäsentä ja työnantajaa tuetaan yksilöllisesti, joten palvelupolussa ei voida kuvata kaikkia mahdollisia vaiheita, vaan se kuvaa prosessin yksinkertaistettuna. Palvelupolkua kuvatessa oli tärkeä tunnistaa haastatteluiden perusteella esille nousseet selkeyttämistä vaativat asiat. Palvelupolkuun on kirjattu eri vaihtoehtojen selvittäminen työnantajalle ja tukihakemukset osana työhönvalmennusta. Lisäksi palvelupolkuun on kirjattu yhteydenpidosta sopiminen, kuulumiset ja tuen jatkosta sopiminen työpaikalle kiinnittymisvaiheen jälkeen, koska ne nousivat esille haastatteluissa epäselvinä asioina.



KUVIO 15, Nuorten Ystävien klubitalojen työhönvalmennuksen palvelupolku

7 IDEOISTA RATKAISUIKSI

Suunnitteluvaiheeseen kuuluu ratkaisujen ideointi ja tavoitteena on tuottaa mahdollisimman paljon erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja kehittämisen kohteena olevaan ongelmaan. Ensin voidaan ideoida luovasti ja kritiikittä, jonka jälkeen niiden toteuttamiskelpoisuutta lähdetään arvioimaan suhteessa resursseihin. (Tuulaniemi, 2011, 182.) Suunnitteluvaiheessa tavoitteena oli selvittää keinot, miten tietoisuutta NY klubitalojen työhönvalmennuksesta voidaan lisätä työnantajien keskuudessa. Lisäksi tavoitteena oli selkeyttää työhönvalmennusprosessin sisältöä palvelukonseptin avulla. Kehittämisprosessin edetessä päädyimme laatimaan myös jäsenen työnhakupolun kolmesta eri näkökulmasta, koska se toi näkyväksi työhönvalmennuksen sisällön tarkemmin. Suunnitteluvaiheessa tuotetut materiaalit tukivat palvelumuotoiluprosessin etenemistä tuotantovaiheeseen.

7.1 Aivoriihi ideoinnin apuvälineenä

Suunnitteluvaihe käynnistyi virtuaalisella aivoriihityöskentelyllä Miro-alustalla (Kuvio 16). Aivoriihi on yksi luovan ongelmanratkaisun menetelmä, jolla pyritään tuottamaan mahdollisimman paljon ideoita ja pyritään aktivoimaan kaikki osallistumaan (Innokylä, viitattu 20.2.2021). Tuolloin ideoimme, miten eri tavoin työnantajien tietoisuutta työhönvalmennuksesta voidaan lisätä ja miten työhönvalmennusprosessia voidaan selkeyttää työnantajille. Ideoinnin pohjalta päätimme toteuttaa työnantajille suunnatun työhönvalmennuksen esitteen ja videon. Myös hissipuheen merkitys nousi työapajakeskusteluissa keskeiseksi ja se jäi työhönvalmentajien kotitehtäväksi. Osa työhönvalmentajista jakoi oman hissipuheensa Teams-alustalle työpajan jälkeen.

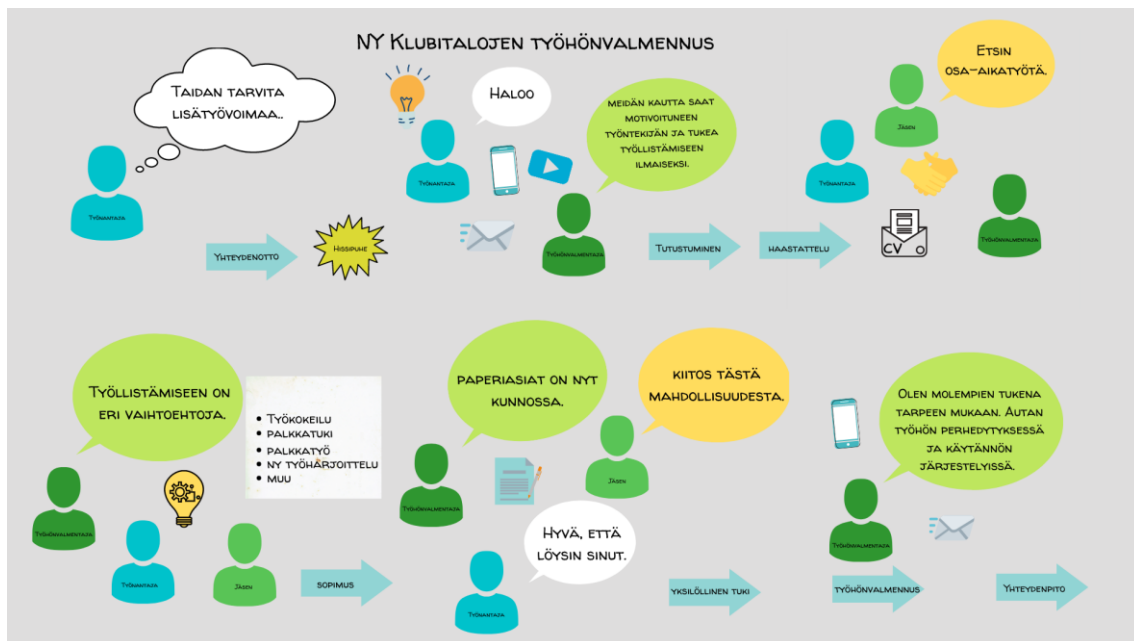


KUVIO 16, Aivoriihityöskentelyä

7.2 Työhönvalmennuksen palvelukonsepti

Konseptoinnilla tuodaan näkyväksi palvelun keskeinen idea ja siitä tulee selvitä kaikille osapuolille, mihin palvelulla pyritään ja mitä ollaan tekemässä ja se tehdään visuaaliseen muotoon. Tärkeitä kysymyksiä konseptoinnissa on kysymykset mitä, kenelle miksi. Konseptointia voidaan hyödyntää palvelun brändäyksessä. (Tuulaniemi, 2011, 191; Ahonen, 2017, 92-93.)

Nuorten Ystävien klubitalojen työhönvalmennus perustuu tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen ja noudattaa siten sen palvelustandardeja. Oli kuitenkin tärkeä käydä yhteinen keskustelu työhönvalmennuksen sisällöstä kaikkien kolmen NY klubitalon kesken ja luoda sen pohjalta visuaalinen esitys palvelukonseptista. Se tuo esille työhönvalmennuksen keskeisen idean ja toimijat. NY klubitalojen työhönvalmennusta on toteutettu jo vuosia eli emme luoneet täysin uutta konseptia, vaan tarkastelimme, mitkä ovat työhönvalmennuksen yhtenäiset tekijät ja miten ne voidaan tuoda näkyväksi visuaalisessa muodossa. Palvelukonsepti tuo myös yksinkertaistettuna esille, mitä eri vaihtoehtoja työllistämiseen on. Keskeistä palvelukonseptissa on yksilöllinen tuki ja joustavuus sen keston suhteen, riippuen jäsenen ja työnantajan tarpeista. Palvelukonsepti kuvaa tilannetta, jossa työhönvalmentajan yhteydenotto tapahtuu siinä tilanteessa, kun työnantajalla on ajatuksissa tarve työntekijälle ja työhönvalmentaja vakuuttaa hissipuheella työnantajan siitä, että yhteistyö NY klubitalojen kanssa kannattaa. Palvelukonsepti toi esille NY klubitalojen työhönvalmennuksen sisällön yksinkertaistettuna ja sitä voidaan hyödyntää toiminnan esittelyssä ja esimerkiksi uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.



KUVIO 17, Nuorten Ystävien klubitalojen työhönvalmennuksen palvelukonsepti

7.3 Jäsenen työnhakupolku kolmesta eri näkökulmasta

Palvelumuotoilun työkaluihin kuuluva Service blueprint on keino tuoda näkyväksi palvelun eri osien liittymisen toisiinsa. Sen avulla ymmärretään myös tausta- ja tukiprosessit, jotka eivät näy asiakkaalle. (Tuulaniemi, 2011, 212-213.) Yksi keino testata kehitettävän palvelun toimivuutta on laatia kertomus asiakkaan palvelukokemuksesta tarinamuotoon (Tuulaniemi, 2011, 209). Näiden kahden työkalun ajatusta mukailemalla lähdimme työstämään jäsenen työnhakupolkua kolmesta eri näkökulmasta. Tarkoituksena oli tuoda narratiivisella otteella esille, miten eri tavalla työnhakupolku koetaan, ja mitä vaiheita siihen liittyy, riippuen tarkastellaanko sitä jäsenen, työhönvalmentajan vai työnantajan näkökulmasta. Tavoitteena oli selkeyttää työhönvalmennusprosessin sisältöä ja tuoda esille myös eri vaiheisiin liittyvät tunnetilat.

Jäsenen työnhakupolku on kuvattu kahdella eri tavalla. Kuviossa 18 kuvataan tilanne, jossa jäsen löytää itse mielekkään työpaikan, jota haluaa hakea ja pyytää siihen tukea työhönvalmentajalta. Kuviossa 19 kuvataan tilanne, jossa jäsen haluaisi löytää työpaikan ja pyytää työhönvalmentajalta apua työpaikan etsimiseen. Kuvioissa 20 ja 21 kuvataan, miten jäsenen työnhaku näyttäytyy työhönvalmentajan näkökulmasta näissä kahdessa edellä mainitussa tilanteessa. Todellisuudessa eri vaiheiden välillä on monia välivaiheita, joten kyseessä on pelkistetty versio työhönvalmentajan työvaiheista. Kuvioissa 22 ja 23 kuvataan edellä mainitut työnhakutilanteet työnantajan näkökulmasta.



KUVIO 18, Jäsenen työnhakupolku 1



KUVIO 19, Jäsenen työnhakupolku 2



KUVIO 20, Jäsenen työnhaku työhönvalmentajan näkökulmasta 1



KUVIO 21, Jäsenen työnhaku työhönvalmentajan näkökulmasta 2



KUVIO 22, Jäsenen työnhaku työnantajan näkökulmasta 1



KUVIO 23, Jäsenen työnhaku työnantajan näkökulmasta 2

7.4 Työntajille suunnatun työhönvalmennuksen esitteen ja videon prototyyppi

Suunnitteluvaiheen ideoista päätimme toteuttaa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen esitteen ja videon. NY klubitaloilla ei ollut käytössä työnantajille suunnattua esitettä tai videota työhönvalmennuksesta ja tarve yhtenäiselle esittelymateriaalille oli selkeä. Näiden avulla pyrimme myös

lisäämään tietoisuutta klubitalojen työhönvalmennuksesta työnantajien ja yhteistyökumppanien keskuudessa. Työnantajille suunnatun esitteen ja videon avulla pystyimme tuomaan näkyväksi, mitä NY klubitalojen työhönvalmennus on ja samalla selkeyttämään sitä työnantajille ja yhteistyökumppaneille. Esittelymateriaalia on myös mahdollista hyödyntää uusien työnantajien kontaktoinnissa. Suunnitteluvaiheen lopussa hahmottelimme esitteen ja videon sisältöjä yhteisessä työpaikassa, mitkä loivat pohjaa esitteen ja videon prototyypille. Pohdimme yhdessä, mitä asioita esitteen ja videon tulee sisältää ja suunnittelimme myös alustavaa visuaalista ilmettä. Päätimme myös yhdessä, että esite ja video toteutetaan Canva-ohjelmalla. Suunnitteluvaiheessa teimme vastuunjaon ja yksi NY klubitalojen työntekijä otti enemmän vastuuta esitteen ja videon prototyypin laatimisesta. Myös jäsenillä oli mahdollista osallistua videon tekemiseen. Videolla kuultava musiikki on jäsenten tekemää musiikkia, joka on tehty osana Klubitalo Pönkän Kuule mua -musiikkiprojektia.

8 TUOTANTOVAIHEESSA MATERIAALIT KÄYTTÖÖN

Tuotantovaiheessa on keskeistä kehitettävän palvelun tai tuotteen pilotointi ja lanseeraus. Keskeistä on testata kehitettyä palvelukonseptia tai tuotetta asiakkailla, kerätä heiltä palautetta ja viimeistellä tuote saadun palautteen perusteella ennen varsinaista lanseerausta. (Tuulaniemi, 2011, 131.) Tuotantovaiheen keskeinen tarkoitus oli tuoda suunnitteluvaiheen ideat käytäntöön. Suunnitteluvaiheessa laadittujen esitteen ja videon prototyyppien kehittämistä jatkettiin tuotantovaiheessa ennen niiden lanseerausta. Tuotantovaiheessa viimeistelimme myös työhönvalmennuksen palvelukonseptin ja se sai lopullisen muotonsa klubitalojen työntekijöiltä ja jäseniltä kerättyjen kommenttien perusteella. Jäsenille annettiin mahdollisuus kommentoida tuotoksia talokokousten yhteydessä. Suunnittelu- ja tuotantovaiheessa laaditut materiaalit olivat Padlet-alustalla kommentoitavana. Myös työnantajilla oli mahdollista kommentoida esitteen ja videon prototyyppiä sekä palvelukonseptikuvaa. Jaoin linkin tutkimusvaiheessa haastatelluille työnantajille ja kutsuin heidät myös viimeiseen arviointityöpajaan. Työnantajilta emme kuitenkaan saaneet kehittämissesityksiä eikä kukaan osallistunut arviointityöpajaan.

8.1 Työhönvalmennuksen esitteen viimeistely ja lanseeraus

Työnantajille suunnattu esite (liite 5) viimeisteltiin Padletille annettujen ja suullisesti kerättyjen kommenttien perusteella. Lopullinen työnantajaesite lähetettiin Nuorten Ystävien viestintään, jossa se sai yhtenäisen ulkoasun Nuorten Ystävien logot ja värimaailman huomioiden. Sovimme myös, että esitteen ja videon käyttöönoton tueksi laaditaan yhtenäinen saatekirje, joka helpottaa materiaalien käyttöön ottamista ja jakamista verkostoille. Saatekirjeen tekemiseen nimettiin vastuuhenkilöt. Kun viestintä oli viimeistellyt ulkoasun, sovimme, että esite on otettavissa käyttöön.

8.2 Työhönvalmennuksen esittelyvideon viimeistely ja lanseeraus

Työhönvalmennusta esittelevästä videosta toivottiin apua työnantajien kontaktointiin ja lisäksi sillä pyrittiin lisäämään laajemmin työnantajien tietoisuutta Nuorten Ystävien klubitalojen tarjoamasta

työhönvalmennuksesta. Video sai lopullisen muotonsa Padletille kerättyjen kommenttien sekä ta-
lokokouksissa kerättyjen palautteiden perusteella. Yhteisessä työpajassa suunnittelimme, missä ja
milloin video tullaan lanseeraamaan. Päädyimme, että video laitetaan Youtubeen, josta se on hyvä
jakaa sosiaalisen median eri kanaville ja siihen voi aika ajoin tehdä nostoja, jotta se ei unohdu.
Video jaettiin Nuorten Ystävien klubitalojen Facebook-sivuilla ja Instagramissa mainostettiin uutta
videota. Video laitettiin jakoon myös mm. Rotary-järjestöön, jonka kautta pyrittiin tavoittamaan laaja
joukko työnantajien edustajia. Lanseerausta suunniteltaessa nousi myös idea yhteistyökumppa-
neille järjestettävästä tilaisuudesta, jossa voisi tiedottaa yhteistyökumppaneita uusista esittelyma-
teriaaleista ja samalla muutenkin tiivistää yhteistyötä. Tämän tilaisuuden suunnittelu jätettiin klubi-
talojen työntekijöiden vastuulle odottamaan sopivaa ajankohtaa kevään 2021 aikana.

Työntantajille suunnattu video löytyy osoitteesta https://www.youtube.com/watch?v=kR6Ah_661O4

10 KEHITTÄMISPROSESSIN ARVIOINTI

Palvelumuotoilulle on tyypillistä jatkuva prosessin arviointi. Kehittämisen lopussa on kuitenkin syytä arvioida, miten koko prosessi on edennyt ja onko sillä saatu haluttuja tuloksia. Keskeistä on tehdä arviointi suhteessa alussa asetettuihin mittareihin. (Tuulaniemi, 2011, 245.) Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä pitkän tähtäimen tavoite oli osatyökykyisten ja vaikeasti työllistävien työllistämisen edistäminen. Tämä tavoitteen arvioiminen lyhyen kehittämissäytimen aikana on kuitenkin vaikeaa ja se vaatii pidemmän seuranta-ajan. Tämän kehittämistyön aikana loimme edellytyksiä työllistymismahdollisuuksien parantamiselle luomalla yhtenäisen esittelymateriaalin työnantajien kontaktoinnin tueksi ja tuomalla esille tuetun työllistymisen mahdollisuudet tukea työnantajia työllistämässä. Lisäksi lisäsimme ymmärrystä työnantajien tarpeista, joten oikealla tavalla työnantaja lähestyessä, voi jäsenten työllistämismahdollisuudet parantua. Keskeistä olisikin vielä syventyä jatkossa siihen, miten aikaisemmin luodut jäsenprofiilit ja nyt luodut työnantajaprofiilit saadaan kohtaamaan.

Keskityimme arviointivaiheessa pidetyssä työpajassa tarkastelemaan koko kehittämissäytimen etenemistä ja aikaansaannoksia. Arviointityöpajaan osallistui työntekijöitä kaikilta kolmelta klubitalolta ja mukana oli myös sellaisia työntekijöitä, jotka eivät olleet osallistuneet kehittämistyöhön. Myös yksi jäsen oli mukana. Arviointivälineenä sovelsimme Tulospuu arviointivälinettä ja kokosimme onnistumiset ja kehittämisisideat samaan kuvaan. (Kuvio 24)



KUVIO 24, Tulospuu mukailtuna (Kansan sivistystyön liitto, osallistavat menetelmät, 2017, 42)

Erityisesti työnantajille suunnattuun videoon ja esitteeseen oltiin tyytyväisiä, koska nyt NY klubitalot saivat yhtenäiset esittelymateriaalit tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta. Uutta esittelymateriaalia voi hyödyntää työnantajien kontaktoinnissa ja myös yhteistyökumppaneille tiedottamisessa. Idea materiaalien laajemmasta levityksestä alueellisiin verkostoihin nousi esille viimeisessä työpajassa. Videosta tulee ilmi tiiviisti tuetun työllistymisen mahdollisuudet tukea osatyökykyisten työllistymistä. Työnantajaprofiileihin oltiin myös tyytyväisiä, koska aikaisemmin laadittujen jäsenprofiilien rinnalle saatiin työnantajaprofiilit. Arviointivaiheessa nousi esille, että jatkossa olisi hyvä tarkastella näitä profiileja rinnakkain ja miettiä, miten profiilit saadaan kohtaamaan työllistymisen näkökulmasta. Koko kehittämisprosessin nähtiin olleen tärkeä, koska sen aikana sai keskittyä pohtimaan työhönvalmennuksen kehittämistä työnantajayhteistyön näkökulmasta. Keskeistä oli oivalus siitä, että työhönvalmennusta voi lähestyä myös työnantaja-asiakkaan näkökulmasta ja työskentely voi lähteä liikkeelle työnantajan tarpeista käsin, ei ainoastaan jäsenen tarpeet huomioiden. Prosessin aikana selkeytyi myös yhteinen työn tekemisen tapa ja laatu. Jatkokehittämisideana esille nousi kolmen klubitalon työhönvalmentajien oma säännöllinen tiimipalaveri, joka keskittyisi nimenomaan työhönvalmennuksen kehittämiseen ja hyvien toimintatapojen jakamiseen.

8.3 Padlet kehittämistyön arviointialustana

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä arviointialustana käytimme Padlet-alustaa, johon kokosimme kehitteillä olevia materiaaleja kommentoitavaksi. Padlet soveltui hyvin kommenttien ja palautteiden keräämiseen, koska siellä pystyi jättämään kommentit anonyymisti. Padlet mahdollisti myös avoimuuden, jolloin kaikkien oli mahdollista nähdä esitetyt kehittämisideat ja niihin oli mahdollista kommentoida. Padlet- linkit oli myös helppo jakaa niin työntekijöille, jäsenille kuin työnantajillekin ja kommentoiminen onnistui ilman kirjautumista.

11 YHTEENVETO TULOKSISTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tuetun työllistämisen työhönvalmennukseen liittyvän työnantajayhteistyön kehittäminen on tärkeää, koska se on yksi keskeinen tekijä, kun halutaan parantaa osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien jäsenten pääsyä työelämään. Rekrytointipäätös on aina työnantajan tarpeista lähtevä, joten sen vuoksi työnantajien tarpeista tulee olla selvillä. (Kiipulasäätiö, 2014; Kallio, 2020, Nupponen, 2016.) Työnantajilla ei ole aikaa perehtyä saatavilla oleviin työllistämisen tukimuotoihin, vaikka heillä olisi halua palkata osatyökykyisiä jäseniä. Työnantajien tietämättömyys työllistymiseen saatavilla olevista tukimuodoista käy ilmi mm. Terävän & Vuorennon tutkimuksessa (2014), jossa todetaan työnantajien tarvitsevan tietoa erilaisista mahdollisuuksista tukea osatyökykyisiä työelämään siirtymisessä ja siellä pysymisessä.

Työnantajien haastatteluiden perusteella tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta ei tiedetä kaikkien työnantajien keskuudessa ja etenkin sotesektorin ulkopuoliset työnantajat eivät välttämättä ole siitä kuulleet. Tämä tuli esille myös asiantuntijahaastattelussa. Kehittämisen prosessin aikana tuotetut esittelymateriaalit on tarkoitettu hyödynnettäväksi työnantajille suunnattuun markkinointiin ja niistä toivotaan olevan apua tietoisuuden lisäämisessä laajemmin eri sektoreille. Työhönvalmennusprosessin sisältö ei ollut myöskään selkeä kaikille työnantajille. Epäselvyyttä oli esimerkiksi tukimuodoista ja tuen kestosta. Tämän vuoksi oli perusteltua lähteä avaamaan tarkemmin työhönvalmennuksen sisältö palvelupolun ja palvelukonseptin avulla sekä tuomalla keskeiset sisällöt ymmärrettävään ja tiiviiseen muotoon esitteeseen ja videoon. Työnantajille suunnatuilla markkinointimateriaaleilla on suuri merkitys tuetun työllistymisen markkinoinnissa henkilökohtaisten tapaamisten lisäksi. Markkinointimateriaalien tulee käydä ilmi, että palvelussa on kaksi asiakasryhmää, työnhakijat ja työnantajat ja niistä tulee käydä ilmi palvelun ammattimaisuus. (Kiipulasäätiö, 2014, 27.) Tässä mielestäni onnistuttiin työnantajille suunnatun esitteen ja videon osalta.

Mikäli osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistymistä halutaan laajemmin lisätä, tulee kampanjointia osatyökykyisten työllistämiseksi tehdä suoraan yrityksiin ja työnantajien edustajille. Tämä kävi ilmi sekä työnantajien että asiantuntijan haastatteluissa. Edelleen vallalla on myös ennakkoasenteita etenkin mielenterveyskuntoutujia kohtaan, mikä nousi esille erityisesti asiantuntijahaastattelun aineistossa. Sen perusteella osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien ryhmästä mie-

lenterveyskuntoutajat ovat haastavimmassa asemassa. Vilppolan (2021, 158) tuoreessa tutkimuksessa tarkastellaan työn ja koulutuksen asemaa mielenterveyskuntoutujien elämässä. Tutkimuksen historiaan suuntaavassa osiossa toetaan, että vasta vähän aikaa yhteiskunnassa on puhuttu mielenterveyskuntoutujista, koulutuksesta ja työstä samassa lauseessa, joten ei ole yllätys, että ennakkoluuloja on edelleen. Vilppolan mukaan yhteiskunnallisessa keskustelussa pitäisi olla enemmän esillä toipumisorientoitunut (Recovery) näkökulma työntekoon ja korostaa sitä, että mielenterveyden haasteet eivät tee ihmisestä toivottomia koulutus- ja työtoimijuuden näkökulmasta. (Vilppola, 2021, 159.) Asiantuntijahaastattelussa tulikin esille, kuinka tärkeää olisi löytää myös mielenterveyskuntoutujille reittejä työelämään ja hän toivoi isojen yritysten toimivan tässä asiassa suunnannäyttäjinä. Tämän perusteella jatkossa yhteistyötä on hyvä kehittää NY klubitalojen yhteistyökumppaneista etenkin isojen työnantajien (Sasu Suuryritys) kanssa ja heitä olisi hyvä saada myös puhumaan julkisesti kokemuksistaan osatyökykyisten palkkaamisesta.

Lisäksi tarvitaan myös yhteiskunnan tukea osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämiseen. Asiantuntijahaastattelun perusteella byrokratiaa tulisi helpottaa, jotta osatyökykyisten työllistäminen olisi helpompaa. Tähän suuntaan ollaan myös menossa, koska hallituksen työkykyohjelma pyrkii monin tavoin parantamaan osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työelämään pääsyä. Osana tätä on tehty selvitys Ruotsin Samhall-mallin tuomisesta suomalaiseen kontekstiin. Myös tuetun työllistymisen mallia pyritään ottamaan laajemmin käyttöön eri puolella Suomea. Asiantuntijahaastattelussa nousi esille myös lineaarisen mallin käyttöönotto keinona lisätä työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden työelämäosallisuutta. Lineaarinen malli mainitaan hallituksen syksyn 2020 budjettiriihessä ja se arvioidaan otettavan käyttöön vuonna 2023. Siinä suhteessa ollaan menossa oikeaan suuntaan, koska näin pyritään parantamaan myös eläkkeellä olevien mahdollisuuksia tehdä osa-aikatöitä joustavammin. (Budjettiriihi, 2020, viitattu 6.3.2021.) Suuri osa Nuorten Ystävien klubitalojen jäsenistä on työkyvyttömyyseläkkeellä, joten muutokset helpottaisivat heidän asemaansa. Myös toimeentulon näkökulmasta olisi suotavaa, että osatyökykyiset ja jo työkyvyttömyyseläkkeellä olevat pääsisivät entistä joustavammin mukaan työelämään. Mielenterveysstrategiassa (Vorma ym. 2020) puhutaan mielenterveysoikeuksien yhteydessä kaikkien oikeudesta työntekoon, joten tästäkin näkökulmasta yhteiskunnallista tukea osatyökykyisten työelämäosallisuuden lisäämiseksi tarvitaan.

Osatyökykyisten työllistämiseen liittyviä työnantajien hyviä kokemuksia olisi syytä tuoda laajemmin esille. Kaikki haastatellut työnantajat olivat tyytyväisiä palkkaamiinsa henkilöihin ja toivat esille osatyökykyisten korkean työmotivaation ja potentiaalain, joka heissä on. Työnantajien mukaan jäsenet

ovat voineet etsiä työtä pitkään ja ovat siten todella tyytyväisiä, kun saavat työn. Sen vuoksi vaatimuksia työn sisällölliselle haastavuudelle ei välttämättä ole. Tällaiset työnhakijat voivat olla työnantajalle pelastus, koska etenkin perustason tehtäviin, voi olla muuten vaikea saada yhtä motivoitunutta ja sitoutunutta työntekijää. Oikea motivaatio, asenne työhön ja osaaminen nousivatkin osatyökykyisiä työllistäneiden työnantajien keskeisiksi rekrytointikriteereiksi osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskevassa tutkimuksessa (Ala-kauhaluoma ym. 2017).

Asiantuntijahaastattelussa nousi esille myös työn tekemisen kuntoutuksellinen elementti. Tämä tulisi asiantuntijan mukaan huomioida paremmin. Asiantuntijan mukaan Suomessa käytössä olevat erilaiset arviointimittarit mahdollistaisivat sen, että työnhakijalle räätälöidään hänen kykyjään vastaava työ. Tärkeää olisi myös nähdä, että työn tekeminen voi edistää muuta kuntoutusprosessia. NY klubitaloissa käytetään mm. kykyviisaria jäsenen työkyvyn kartoittamisen arviointivälineenä. Vilppola (2021) on kehittänyt väitöskirjatutkimuksensa perusteella mielenterveyskuntoutujien koulutus- ja työtoimijuuden arviointityökalun. Sen perusteella vastaaja voi arvioida omaa toimijuuttaan suhteessa työelämään. Vilppola on jaotellut mielenterveyskuntoutujat toimijuuden asteen mukaan *toimijoihin, taistelijoihin ja tipahtaneisiin*. Näistä *toimijoihin* kuuluvilla on halua ja motivaatiota opiskeluun tai työhön ja myös siihen liittyviä toiveita ja tavoitteita. Myös *taistelijoilla* voi olla työhön liittyviä tavoitteita, mutta he tarvitsevat vielä tukea löytääkseen paikkansa työelämässä. Vilppolan tutkimuksen mukaan tähän joukkoon kuuluvat esimerkiksi klubitalotoiminnassa ja osa-aikatoissa olevat. Sen sijaan *tipahtaneiden* joukkoon kuuluvilla ei ole työelämään liittyviä tavoitteita. Arviointityökalun avulla vastaaja voi asettaa myös tavoitteita päästäkseen halutessaan siirtymään toiseen ryhmään. (Em. 2021, 221-223.) Mielenkiintoista olisi jatkossa tarkastella, miten klubitalojen jäsenet arvioisivat tämän mittarin kautta toimijuuttaan suhteessa työelämään, koska sen perusteella työhönvalmennusprosessia olisi mahdollista kehittää edelleen. Kiinnostavaa olisi *voiko tipahtaneeksi* itsensä kokevan saada mukaan työelämään yksilöllisellä, tiiviillä ja motivoivalla tuella.

Amerikkalaisen tutkimuksen (Gold, Macias & Rodican, 2014) mukaan avoimilla työmarkkinoilla työskentelyllä on merkitystä klubitalojen jäsenten kokemaan elämänlaatuun ja se kohottaa myös itsetuntoa. Klubitalojen tuetun työllistymisen mallin vaikutus mielenterveyskuntoutujien elämänlaatuun on korkeampi, kun se toteutuu klubitalojen kannustavassa sosiaalisessa ympäristössä, jossa saavutuksista saa tunnustusta ja tukea on samaan aikaan saatavilla. Voimavaroja vastaava työ voi siis toimia yhtenä kuntouttavana elementtinä, kun työntekijä saa mielekästä sisältöä päiviin ja kokee kuuluvansa johonkin. Kuntoutuksen uudistamisen toimintasuunnitelmassa tuodaan vahvasti esille, että työllisyyden tukemisen palvelut tulee sovittaa yhteen kuntoutuksen ja muun sosiaali- ja

terveydenhuollon palveluiden kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020) Tuetun työllistymisen mallin yksi muoto on IPS-malli (Individual Placement and Support, suom. Sijoita- ja valmenna), jossa on huomioitu tämä näkökulma. Mallin ydin on työllistämisen tuen integroiminen muuhun hoitoon ja kuntoutukseen. IPS- mallissa työhön kuntoutuminen tapahtuu työpaikalla oikeassa työsuhteessa. Osana mielenterveysstrategiaa ja hallituksen työkykyohjelmaa pilotoidaan mallia suomalaiseseen kontekstiin vuosina 2020-2022. NY klubitalojen tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa on paljon yhtäläisyyksiä IPS-malliin (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2019). Tämän perusteella ajattelen, että NY klubitalot voisivat olla omien alueidensa asiantuntijaorganisaatiota, mikäli yhteistyötä hoito ja –kuntoutuspalveluiden kanssa lähdetään systemaattisesti rakentamaan näillä alueilla. Ihanteellisessa tilanteessa jo esimerkiksi sairaalasta kotituessa huomioidaan työhön liittyvät tavoitteet, ja lähdetään rakentamaan polkua työllistymistä tukeviin palveluihin (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2019, 30-31) ennen kuin henkilö liittyy *tipahtaneisiin* (Vilppola, 2021).

Palvelumuotoilu sopii hyvin aiheen kehittämiseen ja työnantaja olisi hyvä saada mukaan aikaisempaa enemmän yhteistyöhön myös jatkossa. Keskeistä on nostaa työn antajan tarpeet keskiöön työhönvalmennuksessa. Kallion (2020) tutkimus tukee ajatusta palvelumuotoilun hyödyntämisestä työnantajien kanssa tehtävässä työssä. Siinä nostetaan esille, että työllisyyden tukipalveluja tarjoavien organisaatioiden tulee hallita palvelumuotoiluosaaminen ja etenkin työkuviin muotoilu, jotta osataan etsiä ja räätälöidä sopivat työtehtävät. Keskeistä on työelämän tarpeiden tunnistaminen, jotta työnhakijoiden osaamista osataan kehittää oikeaan suuntaan ja osataan myydä se työnantajille oikealla tavalla. (Kallio, 2020, 40, 46.) Palvelumuotoiluprosessin arviointivaiheen työpajassa nousi esille, että jatkossa tulee panostaa siihen, että klubitalot ovat entistä tietoisempia jäsenten osaamisesta, jotta työnantajan tarpeisiin pystytään vastaamaan nopeasti ja joustavasti.

Kehittämisprosessi mahdollisti näkökulman muuttamiseen NY klubitalojen työhönvalmennuksen tekemiseen. Työhönvalmennusta oli tähän asti tarkasteltu pääosin jäsenten tarpeet ja toiveet edellä, mutta kehittämisprosessi ohjasi muuttamaan tätä näkökulmaa. Työllistymistä tulee jatkossa entistä enemmän lähestyä työnantajien tarpeista käsin ja kartoittaa, millaisia tarpeita työnantajilla on ja etsiä työnantajille sopivat työntekijät jäsenistä. Molemmat näkökulmat tulee huomioida, mutta aktiivinen työskentely työnantajien suuntaan voisi tuoda uusia työnantajakumppaneita mukaan yhteistyöhön. Åkerbladin & Haapakosken (2020) mukaan työnantajayhteistyön kehittämisessä keskeistä on kysyntä- ja tarjontapainoitteiset lähestymistavat, joissa tunnistetaan yhteistyön molempuoliset hyödyt. Työhönvalmentajan tulee olla perillä työnantajan ja yrityksen toimialan tar-

peista ja työtehtävistä, mutta myös tuntee työtä hakevan tarpeet, toiveet ja vahvuudet. Lisäksi tarvitaan pitkäjänteistä työtä työnantajasuhteiden ylläpitämiseen sekä riittävästi työvälineitä ja resursseja yhteistyön toteuttamiseen. Tätä taustaa vasten voi todeta, että NY klubitalot ovat tunnistaneeet keskeiset tekijät työnantajayhteistyön kehittämisessä. Tämän tutkimuksellisen kehittämisprosessin myötä on havaittavissa, että klubitalojen vahvuus on juuri näissä kahdessa elementissä. Työhönvalmentajat tuntevat jäsenet hyvin ja jokaisen klubitalon alueella on muodostunut pitkäaikaisia yrittäjäsuhteita. NY klubitaloissa on mahdollistettu työnantajayhteistyön kehittäminen resurssiomalla aikaa tähän yhteiseen kehittämisprosessiin, jonka tuloksena saatiin luotua materiaaleja työnantajayhteistyön ja kontaktoinnin tueksi.

Tuetun työllistymisen hyvät työllistymistulokset avoimille työmarkkinoille, etenkin mielenterveyskuntoutujien kohdalla, perustuu hyviin paikallisiin työnantajayhteisöihin. Keskeistä on rakentaa työpaikat yhteistyössä sellaisten työnantajien kanssa, joilla on halu tarjota kunnolla palkattuja töitä mielenterveyskuntoutujille. Tällöin korostuu juuri hyvät työnantajasuhteet ja oman alueen yritystuntemus. Kun hyvät yhteistyösuhteet on kerran luotu, työnantaja palkkaa mielellään samasta organisaatiosta jäsenen, kun edellinen työntekijä lopettaa. (Gold, Macias & Rodican, 2014.) Eräs haastateltava totesikin, että palkkaa varmasti klubitalojen kautta toisenkin työntekijän, jos tarve tulee, koska rekrytointikokemus oli niin hyvä. NY klubitalojen kannattaa siis jatkossakin ylläpitää hyviä työnantajasuhteita ja pyrkiä luomaan yritys yhteisöjä, joille myös palkkaamiseen liittyvät arvokyytymykset ovat tärkeitä. NY klubitalot ovat tiivistäneet yhteistyötä esimerkiksi Rotary-järjestöön, mikä mahdollistaa jatkossakin hyvien työnantajayhteistyökumppanuuksien syntyminen.

Osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työelämäosallisuuden lisääminen vaatii siis monenlaista yhteistyötä. Se vaatii entistä tiiviimpää yhteistyötä työnantajien suuntaan, mutta lisäksi tarvitaan yhteiskunnallisia tukia työllistämiseen sekä arvokeskustelua. Tärkeää on myös jakaa tietoa ja hyviä kokemuksia, jotta pystytään vaikuttamaan mahdollisiin ennakkoluuloihin. Asiantuntijahaastattelussa nousi esille järjestöjen rooli tässä vaikuttamistyössä ja hän korosti järjestöjen yhteistyötä tämän asian edistäjänä. Työelämä ja työntekemisen tavat muuttuvat ja harva on enää yhdessä työssä loppuelämää ja erilaiset osa-aikatyöt lisääntyvät. Työelämä on myös eri tavalla kuormittavaa, joten kenen tahansa kohdalle voi tulla elämässä tilanne, että työtä ei pysty enää tekemään täysiaikaisesti. Siksi on sekä inhimillisesti, että yhteiskunnan talouden kannalta järkevää käyttää kaikki keinot siihen, että kaikki työhaluiset saadaan mukaan työelämään omia voimavaroja vastaan työhön.

12 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi loppu vuodesta 2019, kun kiinnostukseni osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistämisen edistämiseen sai minut ottamaan yhteyttä Nuorten Ystävien klubitaloihin. En ollut itse koskaan työskennellyt organisaatiossa, mutta klubitalojen toiminta oli minulle tuttua aikaisemman työni puolesta. Opinnäytetyöprosessi on ollut pitkä ja eteni hieman eri tavalla, kuin alun perin oli tarkoitus. Suurin muutos oli opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa alkanut maailmanlaajuinen koronapandemia, mikä osaltaan lykkäsi toteuttamisvaihetta ja aiheutti muutoksia käytännön järjestelyihin. Toteuttamisvaihe oli lähes kokonaan virtuaalista työskentelyä, koska koontumisrajoitukset estivät työpajojen järjestämisen fyysisesti. Tämä kehitti omaa osaamistani virtuaalisten työpajojen järjestäjänä. Toinen suuri muutos oli se, että alun perin ajattelin olevani koko opinnäytetyöprosessin ajan opintovapaalla, mutta koska sain uuden mielekkään työpaikan elokuussa 2020, lopetin opintovapaan ja aloitin täysipäiväisesti työt. Tämä tarkoitti sitä, että toteutusvaihe ajoittui samaan aikaan uuden työn aloituksen kanssa, mikä vaati aikataulujen sovittelua ja opinnäytetyöhön täytyi käyttää paljon aikaa iltaisin ja viikonloppuisin. Myös se, että en itse työskennellyt organisaatiossa vaati eri tavalla panostamista toimintaympäristön kartoitukseen.

Työnantajayhteistyön kehittämiseksi oli ollut selkeä tarve NY klubitaloissa jo pitkään, joten oli selkeä lähtö viemään tätä prosessia eteenpäin. Alusta asti oli selvää, että työnantaja tulee osallistaa kehittämisprosessiin. Pitkän tähtäimen tavoitteena oli jäsenten työllistämisen edistäminen, joten myös jäseniä pyrittiin saamaan mukaan kehittämisprosessiin. Palvelumuotoilun ideologia tuntui sen vuoksi sopivimmalta valinnalta kehittämismenetelmäksi. Palvelumuotoilun monipuolinen työkalupakki houkutteli ja oma haasteensa oli rajata työtä, että se ei paisu liian suuritöiseksi. Erilaisiin visuaalisten esitysten tuottaminen oli mielekästä, mutta ne veivät enemmän aikaa, kun olin ajatellut.

Kehittämiskohteet työnantajayhteistyössä tunnistettiin helposti NY klubitalojen henkilökunnan kanssa. Jäseniä ei osallistunut määrittelyvaiheessa aiheen rajaamiseen. Myöskään työnantaja ei saatu osallistettua määrittelyvaiheessa niin hyvin mukaan, kun olisin toivonut. Tämän vuoksi oli perusteltua haastatella työnantaja tutkimusvaiheessa, jotta heidän näkemyksensä saatiin myös esille. Haastateltavien määrä jäi pieneksi, mikä on yksi tutkimuksen rajoite. Haastateltavia oli hankala hankkia, koska en itse työskennellyt organisaatiossa eikä omat resurssini riittäneet isomman

määrän haastattelemiseen. Tärkeää oli kuitenkin, että haastateltavia oli yksi jokaiselta alueelta ja he edustivat erilaisia organisaatioita. Haastattelut vahvistivat määrittelyvaiheen näkemystä siitä, että työnantajien tietoisuutta tulee lisätä työhönvalmennuksesta ja työhönvalmennusprosessia tulee selkeyttää työnantajille. Sisällönanalyysin koin yhdeksi haastavimmista kohdista ja pohdin kauan, millä tarkkuudella sen toteutan ja analysoinko työnantajahaastatteluiden ja asiantuntija-haastattelun aineiston erikseen. Mielestäni oli oikea valinta analysoida ne erikseen. Jälkikäteen ajateltuna olisin voinut yksinkertaistaa ja yhdistellä pääluokkia enemmän, koska nyt niissä on osittain samankaltaisuuksia. Päädyin kuitenkin nykyiseen jaotteluun, koska halusin yksityiskohtien nousevan esille. Ylä- ja alateemojen abstrahointi oli haastavaa ja jos olisin käyttänyt vielä enemmän aikaa siihen, olisin voinut löytää vielä hieman yksinkertaistetut käsitteet. Haastatteluaineisto loi pohjan työnantajaprofiilien muodostamiseen. Työnantajaprofiilien laatiminen oli yksi mieleenpainuvimmista vaiheista kehittämisprosessin aikana ja ne syntyivät suhteellisen helposti haastatteluaineiston ja työpajatyöskentelyn pohjalta.

Suunnitteluvaiheessa löytyi helposti keinot, miten tietoisuutta työhönvalmennuksesta voidaan lisätä ja samalla selkiyttää työhönvalmennusprosessia. Idea videon ja esitteen työstämisestä syntyi nopeasti. Toteutustapaa sen sijaan mietimme hieman kauemmin. Myös palvelukonsepti-kuva työstimme useaan otteeseen. Haasteena oli saada riittävästi informaatiota samaan kuvaan, mutta siten, että se pysyy kuitenkin ymmärrettävänä ja yksinkertaisena. Palautteen avulla palvelukonsepti muokattiin lopulliseen muotoonsa. Jäsenten osallistuminen kehittämistyöhön jäi suunniteltua vähäisemmäksi. Olisin toivonut, että jäseniä olisi saatu enemmän mukaan sisältöjen tuottamiseen. Klubitalot toimivat opinnäytetyöprosessin ajan pääosin e-klubitalotoimintana, joten en saanut jäseniin henkilökohtaista kontaktia. Jäsentien houkuttelu työpajoihin jäi oikeastaan kokonaan klubitalojen työntekijöiden vastuulle, koska en pystynyt heitä itse tapaamaan klubitaloilla. Yhteen työpajaan laadin esitteen, jossa kerroin tekeväni kehittämistyötä. Jäseniä oli muutamassa virtuaalisessa työpajassa kuitenkin mukana ja heillä oli mahdollista talokokouksissa kommentoida tuotettuja materiaaleja.

Tuotantovaiheessa viimeisteltiin työhönvalmennuksen esittelyvideon ja esitteen prototyypit. Padlet-alusta oli hyvä alusta materiaalien kommentointiin. Työnantaja ei saatu osallistumaan materiaalien kommentointiin, niin kuin olisin toivonut. Aikataulu oli aika tiukka ja en voinut käyttää enempää aikaa työnantajien houkutteluun. Video ja esite saatiin kuitenkin lanseerattua ja niiden jatkokehittäminen on mahdollista, kun ne ovat olleet käytössä pidemmän aikaa. Tuotantovaiheessa emme pystyneet mittaamaan, kuinka paljon materiaalit tavoittivat työnantaja tai yhteistyökumppaneita,

joten sitä emme voi todentaa lisäksi materiaalit tietoisuutta työhönvalmennuksesta työnantajien tai yhteistyökumppanien keskuudessa. Jatkossa onkin syytä arvioida, miten materiaaleja on hyödynnetty työhönvalmentajien työssä ja miten ne ovat tavoittaneet työnantaja ja yhteistyökumppaneita.

Arviointivaihe jäi opinnäytetyöprosessissa lyhyeksi. Työnantajia ei osallistunut viimeiseen arviointityöpajaan, mikä olisi ollut toivottavaa. Tämän kehittämisprosessin heikkous oli se, että työnantajia ei saatu mukaan kehittämisprosessiin niin tiiviisti kuin olisi toivonut. Koronan vuoksi en pystynyt tapaamaan työnantajia henkilökohtaisesti. Korona-ajan vuoksi myöskään aiheeseen liittyvät tapahtumat olivat joko peruttu tai siirretty virtuaaliseksi. Erilaiset tapahtumat olisivat voineet olla yksi keino saada enemmän osallistujia kehittämisprosessiin mukaan.

Mikäli käytettävissä olisi ollut enemmän aikaa, olisi videon ja esitteen lanseerauksen jälkeen voinut kerätä vielä laajemmin palautetta työnantajilta ja yhteistyökumppaneilta tuotetuista materiaaleista ja arvioida tuleeko niitä vielä muuttaa. Nuorten Ystävien omien toimintojen sisällä tuotetut materiaalit saivat hyvän vastaanoton. Emme myöskään pystyneet arvioimaan pitkän aikavälin tavoitteen toteutumista eli edistääkö kehittämisprosessi osastyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien jäsenten työllistymistä. Tämän tavoitteen toteutumisen arviointi on muutenkin haastavaa, koska ei voida luotettavasti osoittaa, mitkä tekijät vaikuttavat jäsenten työllistymistä edistävästi. Opinnäytetyöprosessi ajoittui myös haastavaan yhteiskunnalliseen aikaan, koska koronapandemia aiheutti työttömyyttä ja lomautuksia ympäri maan. Työnantajien mahdollisuudet työllistää ihmisiä olivat siis muutoinkin pääosin heikommat. Toki esimerkiksi kaupan alalla tietyissä tehtävissä työntekijöitä rekrytointiin paljon uudenslaisiin tehtäviin koronan muokatessa palvelukonsepteja. Jatkokehittämisen kannalta olisi tärkeää tiivistää työnantajayhteistyötä edelleen ja kehittää työnantajille systemaattinen palautejärjestelmä, jolla kerätään tietoa työhönvalmennusprosessin kehittämiseksi. Viimeisessä työpajassa tunnistettiin myös muita kehittämistarpeita (Kuvio 24), joiden eteenpäin vieminen jää NY klubitalojen vastuulle.

Opinnäytetyöprosessin aikana opin kehitettävästä aihealueesta paljon uutta. Lisäksi opin etenkin yhteiskehittämisestä ja työpajojen fasilitoinnista hyödyllisiä taitoja. Palvelumuotoilu ei ollut minulle entuudestaan tuttu kehittämismenetelmä, joten opin tämän prosessin myötä paljon asiakaslähtöisestä palveluiden kehittämisestä ja innostuin palvelumuotoilusta lisää. Vaati myös rohkeutta aloittaa kehittämistyö itselle entuudestaan tuntemattomien henkilöiden kanssa sellaisen aiheen pa-

rissa, josta itsellä ei ole aikaisempaa kokemusta. Mielestäni tätä taustaa vasten opinnäytetyöprosessi onnistui hyvin. Sain myös hyvää palautetta NY klubitalojen henkilökunnalta kehittämisprosessista. Työntekijät olivat erityisen tyytyväisiä siihen, että nyt keskityttiin yhden keskeisen osa-alueen eli työnantajayhteistyön kehittämiseen. Kehittämisprosessi mahdollisti myös yhteisen keskustelun kolmen klubitalon kesken, jolloin hyviä käytäntöjä pystyttiin jakamaan. Erityisesti videoon ja esitteeseen oltiin tyytyväisiä, koska yhteistä markkinointimateriaalia ei ollut aikaisemmin ollut. Yhtenäinen markkinointimateriaali antaa välineet yhdenmukaiseen viestintään ja tuo esille palvelun laadun ja tiivis ja informatiivinen esitys NY klubitalojen työhönvalmennuksesta.

12.1 Jatkokehittämisideat

Arvioinnin näkökulmasta prosessin aikana nousi esille palautelomakkeen laatiminen työnantajille. NY klubitaloilla ei ole tällä hetkellä käytössä systemaattista palautejärjestelmää työnantajille. Palautetta kerätään työnantajilta suullisesti, mutta sitä ei varsinaisesti systemaattisesti hyödynnetä palvelun kehittämisessä. Palautelomakkeen laatiminen oli siis yksi selkeä jatkokehittämisidea. Työnantajille suunnattu kysely tai palautelomake mahdollistaisi myös tämän kehittämisprosessin aikana tuotettujen esittelymateriaalien arvioimisen ja jatkokehittämisen. Yksi jatkokehittämisidea oli, että jatkossa on hyvä laatia videoita, joissa työnantaja puhuu työnantajalle ja tuo omia kokemuksiaan esille osatyökykyisten työllistämisestä. Tätä pohdittiin jo kehittämisprosessin alkuvaiheessa, mutta päädyimme toisenlaiseen toteutustapaan. Työhönvalmentajien keräämiä kommentteja työnantajilta kuitenkin hyödynnettiin videossa.

Tämän kehittämisprosessin myötä tapahtui näkökulman muutosta työhönvalmennuksen tekemiseen. Jatkossa panostaa tulisi etenkin työnetsintään. Kaikki työnantajat eivät välttämättä tunnista, millaisia työtehtäviä osatyökykyiselle jäsenelle olisi tarjota. Työnetsinnällä ja työnkuvien muotoilulla voisi uusia työmahdollisuuksia löytyä useammalle jäsenelle. Haasteena tässä on resurssoida siihen riittävästi aikaa työhönvalmentajille. Se edellyttää myös kykyä vakuuttaa työnantajat työnetsinnän hyödyistä. Etenkin ”Tane Tietämättömät” voisivat hyötyä tästä mahdollisuudesta ja sitä kautta saattaisi avautua mahdollisuuksia jäsenille työllistyä myös uudenlaisiin yrityksiin.

Työnantajahaastatteluissa nousi esille myös toive tarkemmin aikataulutetusta työhönvalmennusprosessista. Tätä asiaa ei lähdetty tarkemmin muokkaamaan, koska jokainen työhönvalmennus-

prosessi etenee yksilöllisesti. Sen sijaan kriittinen piste on, että työnantaja tietää, miten työhönvalmennusprosessi etenee ja miten yhteyttä pidetään. Yksi vaihtoehto olisi muokata palvelukonseptia vielä strukturoidumpaan muotoon, jolloin esimerkiksi alkuvaiheen eteneminen ja sovitut tapaamiskerrat olisivat kaikilla samat. Tämän tarpeellisuutta voisi vielä arvioida keräämällä lisää palautetta työnantajilta jatkossa työhönvalmennusprosessin etenemisestä. Yksi haastateltava nosti esille myös valmiiksi mietityt sijaisjärjestelyt sairastapauksia varten työnantajille. Niitä ei ole tällä hetkellä mietitty ja tätä voi myös jatkossa pohtia.

12.2 Kehittämistyön eettisyys

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu rehellisyys ja huolellisuus kaikissa kehittämisprosessin vaiheissa. Myös kaikki käytetyt tutkimus- analysointi- ja arviointimenetelmät tulee olla tieteellisten kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, hyvä tieteellinen käytäntö, viitattu 14.3.2021.) Myös lähteiden oikein merkitseminen on osa eettisyyttä ja olen noudattanut tätä ohjetta. Kehittämistyöhön osallisia tulee myös informoida riittävästi kehittämisestä ja siihen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja siitä, mihin tietoja käytetään. (Kananen, 2017,91-93.) Anoin ohjeiden mukaisesti tutkimusluvan Nuorten Ystäviltä, sitten kun tutkimussuunnitelma oli hyväksytty ja tässä yhteydessä sovimme yhteistyökumppanin kanssa myös käyttöoikeuksista. Informoin haastateltavia työnantajia kehittämisprosessista ja kerroin, mihin tarkoitukseen heitä haastatellaan. Lisäksi pyysin heiltä suullisen luvan haastatteluiden nauhoittamiseen ja kerroin, että aineistot tuhoataan, sitten kun opinnäytetyö on valmis. Eettisyyteen kuuluukin osana aineistojen huolellinen säilyttäminen. On myös tärkeää, että haastateltavat eivät ole tunnistettavissa. (Aineistonhallinnan käsikirja, tunnisteellisuus ja anonymisointi, viitattu 14.3.2021.) Koska haastatteluaineisto oli pieni, täytyi tähän kiinnittää erityistä huomiota. Sen vuoksi haastatteluaineistojen suorat lainaukset tuli valita huolellisesti. Asiantuntijalta pyysin luvan hänen nimensä mainitsemiseen.

Pyrin myös refleктоimaan omaa toimintaani koko prosessin ajan. Tutkimusvaiheessa korostui tutkijan roolin omaksuminen, jotta ei lähde ohjaamaan tai johdattelemaan keskustelua liiaksi. Eettisyyttä pohdin paljon myös työnantajaprofiileja laatiessa ja mietin, miten asiat voidaan ilmaista, että ne eivät loukkaa ketään. Tein työpajojen välillä paljon viimeistelytyötä yksin. Välillä olisin kaivannut työparia, jonka kanssa olisi voinut reflektoida tehtyjä valintoja.

12.3 Kehittämistyön luotettavuus

Luotettavuutta arvioitaessa tulee arvioida tiedon käyttökelpoisuutta ja siirrettävyyttä. Laadullisen kehittämistyön luotettavuutta voi olla vaikea todentaa, koska kehittämisen kohteena olevia sosiaalisia prosesseja on vaikea toistaa samanlaisena eikä lähtökohta ole edes aina tiedon siirrettävyys. Tutkijan tulee laadullisessakin tutkimuksessa tehdä näkyväksi tutkimusta koskevat valinnat ja tulkinnot riittävällä tarkkuudella, jotta lukija ymmärtää, miten tulokset saatiin aikaan. Keskeistä on tuoda esille konteksti, missä tutkimus on tehty, jotta tiedon siirrettävyyttä on mahdollista arvioida. (Toikko & Rantanen, 2009, 123; Lincoln & Guba, 1985, 124.) Tuomi & Sarajärvi (2018) ovat vertailleet luotettavuuden kriteereitä laadullisessa tutkimuksessa. Uskottavuudella ja vastaavuudella viitataan siihen, onko tutkija tehnyt tulkinnot oikein ja onko kuvaus tulkinnasta ja johtopäätöksistä luotettavasti kuvattu. Luotettavuutta tulee tarkastella prosessin eri vaiheissa ja käytetyt menetelmät ja niistä tehdyt tulkinnot tulee arvioida. (120-122.)

Tutkimuksellinen kehittäminen toteutettiin palvelumuotoilua hyödyntäen, joten lähtökohta oli jo, että tulokset eivät ole yleistettävissä, vaan kehittäminen kohdentuu tiettyyn rajattuun kontekstiin. Luotettavuuden näkökulmasta tutkimuksen heikkous oli se, että toteutin ja analysoin haastattelut yksin. Pyrin kuitenkin parantamaan luotettavuutta käyttämällä aikaa aineiston analysointiin. Uskottavuuden näkökulmasta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 121) tarkasteltuna tutkimusaineisto oli pieni eikä sen vuoksi voida olla varmoja, miten totuudenmukaisen kuvan sen antaa NY klubitalojen työnantajayhteistyökumppaneista. Luotettavuutta ja uskottavuutta olisi parantanut, jos työnantajia olisi osallistunut enemmän kehittämisprosessiin myös tutkimusvaiheen jälkeen. Vastaavuutta pyrin parantamaan nostamalla esille haastatteluista myös suoria lainauksia, jotta niistä näkyy yhteys tekemiini tulkintoihin.

Kehittämistyön luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä pyrin parantamaan dokumentoimalla työpajan sisällöt mahdollisimman pian työpajan jälkeen Teams- alustalle. Tein työpajojen aikana sen vuoksi muistiinpanoja. Muistiinpanot olisivat voineet olla selkeämmin jaoteltuja, jotta niistä olisi vielä käynyt tarkemmin läpi, miten tiettyyn lopputulokseen tultiin. Sen vuoksi sisällytin raporttiin myös kuvia eri vaiheista. Kehittämisprosessin etenemistä pyrin selkeyttämään kuvion 4 avulla.

LÄHTEET

Ahonen, T. 2017,

Palvelumuotoilu Sotessa, Palvelumuotoilun käsikirja sosiaali- ja terveysalan palvelujen kehittämiseen, 2. painos, Nummela: Painokiila Oy,

Aineistohallinnan käsikirja (verkkajulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto (ylläpitäjä ja tuottaja), viitattu 14.3.2021

<https://www.fsd.tuni.fi/aineistohallinta/fi/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi.html>

Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O-P. & Vuori, L. 2019,

Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle, Valtioneuvoston selvitys - ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019, viitattu 7.3.2021

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161296/16-2019-Tyottomyyden%20laajat%20kustannukset%20yhteiskunnalle.pdf>

Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J., 2011,

Työtä tavallisella työpaikalla työhönvalmentajan tukemana. Teoksessa Nikula, L (toim.) Tuettu työllistyminen –projektin 2006-2010 loppuraportti. Nuorten Ystävät ry, Multiprint Oy, viitattu 7.3.2021

https://www.vates.fi/media/julkaisut_raportit/_2011/2011_tuettu_tyollistyminen_projekti_lr_nikula.pdf

Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P., 2017,

Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa, Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017, viitattu 7.3.2021

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-252-1>

Alastalo, M., Åkerman, M. & Vaittinen, T., 2017, Asiantuntijahaastattelu, 214-232, teoksessa Hyvärinen, M, Nikander, P & Ruusuvoori, J., Tutkimushaastattelun käsikirja, Kustannusosakeyhtiö Vastapaino, Tampere

Frederick ,Donald E & VanderWeele,Tyler J, 2019 ,
Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support, Plos One, viitattu 28.2.2021
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212208>

Gold, P., Macias, C. & Rodican, C, 2014, Does Competitive Work Improve Quality of Life for Adults with Severe Mental Illness? Evidence from a Randomized Trial of Supported Employment, The Journal of Behavioral Health Services & Research volume 43, pages155–171(2016), viitattu 7.3.2021
<https://doi.org/10.1007/s11414-014-9392-0>

Harkko, J., Lehtikoinen, T., & Ala-Kauhaluoma, M., 2012
Vaikeasti työllistyvät helsinkiläiset, Rekisteritutkimus kunnan osarahoittamaa työmarkkinatukea saaneista helsinkiläisistä työttömistä, Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 2012:4 , viitattu 28.2.2021
https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/13_02_14_Tutkimuksia_4_12_Harkko.pdf

Hirsjärvi, S., & Hurme, H., 2015, Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö, 2.painos, Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä,

Ikonen, H-M., 2017, puhelinhaastattelu, 270-284, teoksessa Hyvärinen, M, Nikander, P & Ruusu-
vuori, J., Tutkimushaastattelun käsikirja, Kustannusosakeyhtiö Vastapaino, Tampere

Ilmarinen, J., 2006, Pitkää työuraa, Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa, työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, Gummerrus Kirjapaino Oy, Jyväskylä, viitattu 18.4.2021
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226126>

Innokylä (verkkosivusto), aivoriihi, viitattu 20.2.2021
<https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi>

Joona, M. & Nikula L., 2016,
Klubitalotoiminta Pohjois-Suomessa, teoksessa Hänninen, E(toim.) Mieleni mun tekevi, Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa s-126-132, Lönnberg Oy, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, viitattu 28.2.2021
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016053013036>

Kallio, A. 2020, Anne Kallio, Kuntien työllistämispalvelut, Elinvoiman vahvistamista vai sosiaalipalvelua? Kunnallissalan kehittämissäätöjen Julkaisu 32, 2020, viitattu 7.3.2021
<https://kaks.fi/wp-content/uploads/2020/06/kuntien-tyollistamispalvelut.pdf>

Kannisto-Karonen, T. 2015, Urana työllistyminen, Turku: Painosalama Oy, Turun Yliopiston julkaisuja, viitattu 7.3.2021
<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/117697/AnnalesC414Kannisto-Karonen-diss.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kansan Sivistystyön Liitto, 2017, Osallistavat menetelmät, vinkkejä ja virikkeitä kouluttajalle, Keuruun Laatupaino, viitattu 6.3.2021
<https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Osallistavat-menetelm%C3%A4t-KSL-verkko.pdf>

Karhapää, R, 2016, Työnantajaverkoston luominen, ylläpitäminen ja kehittäminen, teoksessa Pikkusaari, S. Ora, P., Sundqvist, A., Lampinen, P., Saastamoinen, S., Nupponen, M., & Karhapää, R. Tuettu työllistyminen käytännössä, s.35-39, Kiipulan ammattiopisto,

Ketola, T. & Era, T., & Moilanen, J. 2018
Tulkintoja sosiaalisesta kuntoutuksesta työvalmennuksen arjessa, s. 291-317, Teoksessa Lindh, J., Härkäpää, K. & Kostamo-Pääkkö, K.(toim.) sosiaalinen kuntoutuksessa, Lapland University press Rovaniemi, Turenki: Hansaprint Oy, viitattu 7.3.2021
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-310-947-6>

Kiipulasäätiö, 2014, Euse Toolkit, tuetun työllistymisen työkalupakki, Hämeenlinna: Offset-Kolmio Paino Oy. Viitattu 28.2.2021
http://vates.sivuviidakko.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-yms/kv_toiminnan_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf

Kuntoutussäätiö, 2016.

“Täällä tuntee itsensä tärkeäksi, kaikille on oma paikkansa”. Nuorten Ystävien Klubitalotoiminnan 2012-2016 kehittävän arvioinnin loppuraportti. Viitattu 7.3.2021

https://issuu.com/klubitaloponkka/docs/klubitalotoiminnan_kehittavan_arvio

Lampinen, P., 2016, Oikeaan ja tarpeelliseen työhön teoksessa Pikkusaari, S. Ora, P., Sundqvist, A., Lampinen, P., Saastamoinen, S., Nupponen, M., & Karhapää, R. Tuettu työllistyminen käytännössä, s .41- 48, Kiipulan ammattiopisto

Laurinkari, J., Poutanen, V-M. & Nevalainen, M. 2010

IMBA ja Melba – työkyvyn arviointivälineiden toimivuus Suomessa, Tutkimus välineiden käyttäjien kokemuksista, Kuntoutuslehti 2/2010, s. 4-17

https://yhteisomedia.fi/files/attachments/kuntoutus-lehden_artikkelit/2010/artikkeli-laurinkari-ym.pdf

Leiviskä, L., & Santaniemi, A., 2017, ”Voi lähteä niiden omien voimavarojen mukkaan, turvallisin pienin askelin” Jäsenten työllistymisen tukeminen Nuorten Ystävien Klubitaloissa., Oulun ammattikorkeakoulu, viitattu 7.3.2021

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017112618190>

Lincoln, Y.& Guba, E., 1985, Naturalistic Inquiry, SAGE Publications, Inc Beverly Hills, California

Mäkinen, H., Selvitys osatyökykyisten Suomen mallista, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:8, viitattu 28.2.2021

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-757-1>

Nuorten Ystävät, 2019, Klubitalo Pönnän toimintakertomus

Nuorten Ystävät, 2020, Klubitalojen toimintakertomus

Nupponen, M., 2016, Mitä työnantaja odottaa- työnantaja on asiakas teoksessa, Pikkusaari, S. Ora, P., Sundqvist, A., Lampinen, P., Saastamoinen, S., Nupponen, M., & Karhapää, R. Tuettu työllistyminen käytännössä, s.27-33., Kiipulan ammattiopisto,

Opintokeskus Sivis,(verkkosivusto), SWOT-analyysi, viitattu 6.3.2021

<https://www.ok-sivis.fi/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia/arvioinnin-tiedonkeruun-menetelmia/swot-analyysi.html>

Paanetoja, J., 2017, Osan työkyvystään menettänyt työntekijä ja työehtosopimusmääräykset, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017:14 , viitattu 28.2.2021

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3864-9>

Pikkusaari, S., 2012, Työ(hön)valmennus on taitolaji, Kiipulasäätiö, Hämeenlinnan Offset-Kolmio Paino Oy, Hämeenlinna, viitattu 18.4.2021

https://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/tyohonvalmennus_on_taitolaji_2012-1.pdf

Raivio, H., & Appelqvist-Schmidlechner, K., 2019 IPS -Sijoita ja valmenna! -toimintamallin soveltamisen mahdollisuudet Suomessa, Mielenterveyskuntoutujien työmarkkinoille pääsyn, paluun ja siellä pysymisen edistäminen tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla. Terveyden- ja Hyvinvoinninlaitoksen työpapereita 23/2019, viitattu 10.3.2021

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138530/URN_ISBN_978-952-343-377-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramaswamy, V., & Ozcan, K., 2018

What is co-creation? An interactional creation framework and its implications for value creation, 196-205, Journal of Business Research, volume 84, viitattu 20.2.2021

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.027>

Saikka, P., 2018,

Hallinnan rajoilla, Monialainen koordinaatio vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämisessä, Helsinki, Unigrafia, Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 74(2018), viitattu 8.3.2021

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-3303-8>

Sosiaali- ja Terveysministeriö, 2015

Kaikki keinot käyttöön – Yhteistyöllä ratkaisuihin, Sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyiset työssä -ohjelma (Osku) 2013–2015, loppuraportti, viitattu 8.3.2021

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75097/loppuraportti_FI_.pdf

Sosiaali- ja Terveysministeriö (verkkosivusto), Työkykyohjelma 2019-2023, päivitetty 8.1.2021, viitattu 28.2.2021

<https://stm.fi/tyokykyohjelma>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (verkkosivusto), ICF-luokitus, päivitetty 30.3.2021, viitattu 18.4.2021

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/icf-luokitus>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (verkkosivusto), ICF-luokituksen rakenne, päivitetty 5.3.2021, viitattu 18.4.2021

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/icf-luokitus/icf-luokituksen-rakenne>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Työkykyohjelman hankkeet, päivitetty 18.2.2021, viitattu 28.2.2021

<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/tyokykyohjelman-hankkeet>

Terävä, E., Virtanen, P., Uusikylä, P., & Köppä L., 2011

Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 23/2011, Edita Publishing Oy, viitattu 8.3.2021

<https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Vaikeasti+ty%C3%B6llistyvien+tilannetta+ja+palveluita+selvitt%C3%A4v%C3%A4+tutkimus+19052011.pdf>

Terävä, K. & Vuorento, M., 2014,

Osatyökykyisten työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen, kirjallisuuskatsaus ja haastattelututkimus. Kuntoutussäätiön työselosteita 48/2014, Lahti: Esa Print Oy, viitattu 8.3.2021

<https://kuntoutussaatio.fi/files/1887/osatyokykyisen-tyossa-jatkaminen.pdf>

Tuomi, J., & Sarajärvi, A., 2018

Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, uudistettu painos, Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi,

Tutkimuseettinen Neuvottelukunta, Hyvä tieteellinen käytäntö, viitattu 27.2.2021

<https://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>

Tuulaniemi, J. 2011, Palvelumuotoilu, 2.tarkistettu painos, Talentum Media Oy, Balto Print, Liettua

Työterveyslaitos (verkkosivusto), Työkykytalo, 2021, viitattu 18.4.2021

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

VAMLAS, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö SR, (verkkosivusto), Imba ja Melba-arviointimenetelmä, 2017, Viitattu 17.4.2021

<https://vamlas.fi/imba-ja-melba/>

Viering, S., Jäger, M., Bärtsch, B., Nordt, C., Rössler, W., Warnke, I. & Kawohl, W., 2015

Supported employment for the reintegration of disability pensioners with mental illnesses: a randomized controlled trial, *Frontiers in Public Health*, viitattu 7.3.2021

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2015.00237>

Vilppola, J. 2021, Toimijat, taistelijat, tipahtaneet, Koulutus- ja työtoimijuus mielenterveyskuntoutujien elämäkerrannoissa, Turun Yliopiston julkaisuja, Turku, Painosalama, viitattu 7.3.2021

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8302-5>

Valtioneuvosto, Budjettiriihi, 2020, viitattu 6.3.2021

<https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/37498572/Ty%C3%B6llisyyskirjaus+budjettiriihi+16092020.pdf/6bedbe56-b73d-5cfc-02e8-57b8d5f6b876/Ty%C3%B6llisyyskirjaus+budjettiriihi+16092020.pdf?t=1600258601721>

Vorma, H., Rotko, T., Larivaara, M. & Koslof, A., 2020

Kansallinen Mielenterveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma vuosille 2020-2030, Helsinki, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:6, viitattu 7.3.2021

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4139-7>

Åkerblad, L. & Haapakoski, K. 2020, Työnantajayhteistyö ammatillisessa kuntoutuksessa ja tuetussa työllistymisessä. Integroiva kirjallisuuskatsaus. s.20-33. Kuntoutus 3/2020.

LIITTEET

1. liite Työnantajien teemahaastattelu kysymykset
2. liite Asiantuntijan teemahaastattelu kysymykset
3. liite Työnantajien teemahaastatteluiden teemat
4. liite Asiantuntijan teemahaastatteluiden teemat
5. liite Työnantajaesite

LIITE 1 TYÖNANTAJIEN TEEMAHAASTATTELU

Tutkimuskysymykset

- Miten työnantajayhteistyötä tulisi kehittää työnantajan näkökulmasta?
- Miten osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien jäsenten työllistymistä voisi edistää?
- Miten työnantajat eroavat taustoiltaan ja painottavatko he eri asioita työllistämisessä?

Haastattelukysymykset

- Mikä yritys on, millainen työntekijätarve yrityksessä on, miten olet päätenyt yhteistyöhön Klubitalon kanssa?
- Millaiseksi olet kokenut yhteistyön Klubitalon kanssa (hyvät puolet, kehitettävät asiat)?
- Miten suuri vaikutus sillä on ollut rekryointipäätökseen, että olet saanut tukea Klubitalojen työhönvalmentajalta? Mikä muu asia vaikuttaa rekryointipäätökseen?
- Miten mielestäsi parhaiten voisi edistää työnantajien rekryointihalua osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistämiseen?
- Oliko sinulla ennen yhteistyötä Klubitalojen kanssa tietoa, mitä on tuetun työllistymisen työhönvalmennus?
- Miten arvioit työnantajien tietävät tällaisesta mahdollisuudesta?
- Onko sinulle nyt selvää, millaista tukea työhönvalmentajilta on saatavilla?
- Millaista tukea kaipaisit jatkossa Klubitalojen työhönvalmentajilta?
- Miten toivoisit, että työhönvalmentajat lähestyvät työnantajia eli ottavat kontaktia?
- Miten ajattelet työpaikkavierailuista?
- Millaisia asioita työnantajana arvostat työntekijässä?
- Miten määrittelet monimuotoisen työyhteisön?
- Millaisia uhkia tai riskejä näet osatyökykyisen tai vaikeasti työllistyvän palkkaamisessa?

LIITE 2

ASiantuntijan teema haastattelu

Tutkimuskysymykset

- Miten osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistymistä voi edistää?
- Millaista yhteistyötä työnantajien kanssa tulisi tehdä?

Haastattelukysymykset

- Työhistoria, suhde aihealueeseen, millainen meneillään oleva kampanja käytännössä on?
- Miten osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistymistä voisi edistää ja mitkä tekijät tällä hetkellä vaikeuttavat työllistämistä?
- Minkälaista tukea työnantajat tarvitsisivat, jotta se edistäisi osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistymistä?
- Miten yhteiskunnan tasolla voisi vaikuttaa siihen, että osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien työllistyminen helpottuisi?

LIITE 3 TYÖNANTAJIEN TEEMAHAASTATTELUIDEN TEEMAT

TYÖNANTAJIEN TEEMAHAASTATTELUT 3KPL

TAUSTA

Yhteistyön käynnistyminen ja lähtökohdat

- Yrityksen toimiala
- Yrityksen koko
- Työntekijä tarve
- Osa-aikatyötä
- Arvolähtökohdat

TYÖHÖNVALMENTAJILTA YKSILÖLLISTÄ TUKEA

Työnantajien saama tuki

- Yhteistyöpalaverien järjestäminen tarvittaessa
- Kuulumisten kysyminen
- Tiedollinen tuki
- Yhteistyökumppanuus
- Tuki sopivan henkilön etsimiseen
- Tuki perehdytykseen
- Tuki paperiasioiden hoitamiseen
- Tuki työnantajaksi ryhtymiseen

Jäsenen saama tuki

- Tuki käytännön työtehtävien suunnitteluun
- Henkilökohtainen opastus
- Tukea työpaikalle joustavasti

TYÖHÖNVALMENNUSPROSESSIN SELKIYTTÄMINEN TYÖNANTAJILLE

Työhönvalmennuskonseptin laatiminen

- Valmis konsepti työnantajille
- Ennakkoon määriteltä työönvalmennusprosessi
- Aikataulutettu prosessi
- Etenemisen seuranta ja palaute

Tukimuotojen määrittely

- Säännöllinen yhteydenpito
- Tieto tuen saatavuudesta
- Tukimuotojen selkiyttäminen

Työnantajien kontaktoinnin kehittäminen

- Työnantajan suora kontaktointi tärkeä
- Tietoisuuden lisääminen työnantajien keskuudessa

Yhteistyötavoista sopiminen

- Sähköpostia työnantajalle
- Puhelinsoitto suoraan työnantajalle
- Työpaikkavierailujen järjestäminen

TIETOISUUDEN LISÄÄMINEN TYÖNANTAJIEN KESKUUDESSA

Työhönvalmennuksen tunnettavuuden parantaminen

- Osa-aikatyön mahdollisuudet esille
- Tietoisuuden lisääminen sote-sektorin ulkopuolelle
- Työhönvalmennuksen markkinointi
- Yhteistyökumppaneita tiedottaminen

Työvoimapotentialin korostaminen

- Mahdollisuus saada motivoituneita työntekijöitä
- Onnistumistarinoiden markkinointi

Työn räätälöintimahdollisuuksien ja saatavien tukitoimien esille tuominen laajemmin

- Tietoisuuden lisääminen työllistämiseen saatavilla olevista tukitoimista

YHTEISTYÖN ONNISTUMISET

Klubitalolta työhaluisia motivoituneita työntekijöitä

- Pitkäaikaisia työntekijöitä
- Mukavia työntekijöitä
- Korkea motivaatio

Klubitalolta apua sopivan henkilön rekrytointiin

- Klubitalo etsi sopivan työntekijän
- Itsenäisiä työntekijöitä
- Hyvä kokemus rekrytointiprosessista
- Työpaikkaan tutustuminen ennakkoon järjestettävissä

Työhönvalmentaja tuntee työntekijän ja tukee yksilöllisesti

- Klubitalon työhönvalmentaja tuttu työntekijälle
- Työhönvalmentajalta apua ongelmatilanteisiin

REKRYTOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Työnantajien tarpeet

- Työntekijäntarve
- Työsuhteen laatu

Arvolähtökohta määrittää rekrytointia

- Työpaikan arvot

Työntekijän ominaisuudet tehtävään

- Työntekijän sosiaaliset taidot
- Halu oppia
- Motivaatio työtehtävään

TYÖLLISTÄMISEEN LIITTYVÄT HAASTEET

Palkkaus aina riski työntekijän taustasta riippumatta

- Ei muita suurempaa riskiä

Miten työnantaja osaa tukea työssä kehittymistä

- Miten tukea työssä kehittymistä
- Negatiivisen palautteen antaminen rakentavasti
- Työelämätaitojen kehittäminen

Hyväksytäänkö työyhteisön jäseneksi

Kommunikointiin liittyvät haasteet

- Pelko miten kommunikointi onnistuu

Työrajoitteiden vaikutus työssä suoriutumiseen

- Sairauslomien pelko
- Poissaolojen pelko
- Työnteon rajoitteiden vaikutus työssä suoriutumiseen

LIITE 4 ASiantuntijan TEEMAHAASTATELtu

ASiantuntijan TEEMAHAASTATELtu

ASiantuntijuuden Tausta

Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen puolesta taisteleva

- Kokemusasiantuntijuus
- Perhetausta
- Tohtorin tutkinto
- Vaikuttamistoiminta

Työllistymisen Esteet

Ennakkoluulot

- Tietämättömyys vammaisuudesta
- Vääristyneet käsitykset
- Kohtuuttomat odotukset

Yhteiskunnalliset Muutokset Työllistymisen Tukemiseksi

Lainsäädännölliset muutokset

- Osa-aikatyön ja palkkatulojen yhteen sovittaminen
- Lineaarisen mallin käyttöönotto
- Byrokratian pienentäminen

Työelämän joustavuuden ja suvaitsevaisuuden parantaminen

- Työnantajakulujen kompensointi ja asenteisiin vaikuttaminen

Vaikeasti työllistyvien aseman parantaminen
osa-aikatyön mahdollisuutta lisäämällä

- Yhteiskunnallinen merkitys
- Mielenterveyskuntoutujien aseman parantaminen työelämässä
- Osa-aikatyön mahdollisuuksien laajentaminen
- Osa-aikatyön arvostaminen

Saksasta mallia yhdenvertaisen työelämän rakentamiseen

- Saksan malli toimiva järjestelmä vammaisten työllistämiseksi
- Kokemukset muokkaa asenteita
- Yhdenvertaisuuden toteutuminen

Vaikuttamistoiminnan Suuntaaminen Potentialiisiin Työnantajiin

Järjestöjen vaikuttamistyön suuntaaminen
yritysmailmaan

- Järjestöyhteistyön kehittäminen
- Vaikuttamistoiminnan kohdentaminen sote-sektorin ulkopuolelle
- Työhönvalmennuksesta ja muista tukimuodoista tiedottaminen työnantajille
- Järjestöt vaikuttamistoiminnan etulinjassa yhteiskunnallisesti vaikeina aikoina

Työn Merkitys Yksilön Hyvinvoinnille

Työyhteisöön kuulumisen ja voimavaroja vastaava työ
kuntouttaa

- Työyhteisön jäseneksi pääseminen
- Hyväksytyksi tuleminen
- Arvostuksen kokeminen
- Työ kuntouttavana ja voimaannuttavana elementtinä

LIITE 5 TYÖNANTAJILLE SUUNNATTU ESITE



HEI TYÖNANTAJA!

ONKO TYÖPAIKALLASI TARVETTA MOTIVOITUNEELLE,
TUNNOLLISELLE JA OPPIMISHALUISELLE TEKIJÄLLE?

Nuorten Ystävien klubitaloilla on monen eri alan osaajia vailla työpaikkaa. Työnantajana sinulla on mahdollisuus löytää klubitalolta sopiva työntekijä, jonka työllistämiseen liittyvissä asioissa auttaa ja tukee klubitalon työhönvalmentaja.

MIKÄ ON KLUBITALO?

Nuorten Ystävien klubitalot ovat osallisuuteen ja tasa-arvoon perustuvia matalan kynnyksen yhteisöjä, jotka tarjoavat jäsenilleen mielekästä tekemistä ja tukea arkeen. Klubitalojen työhönvalmentajat antavat yksilöllistä tukea opiskeluun ja työllistymiseen. Toiminta on tarkoitettu yli 18-vuotiaille työikäisille henkilöille.

MIKÄ TYÖHÖNVALMENTAJA?

Työhönvalmentaja on tukena sekä työntekijälle että työnantajalle. Työhönvalmentaja tuntee työntekijän osaamisen ja vahvuudet - on kaikkien etu, että työ ja tekijän osaaminen kohtaavat. Työhönvalmentajan tukea on tarjolla tarpeen mukaan ja se on **työnantajalle ilmaista**.

MITÄ TYÖNANTAJANA SAAT?

Klubitaloilta löytyy työtä haluavia monen eri alan osaajia, joista suurin osa etsii osa-aikaista palkkatyötä. Työllistymisen polulla on erilaisia vaihtoehtoja, kuten työkokeilu, palkkatukityö ja oppisopimuskoulutus. Klubitalojen työhönvalmentajilta saat apua sopivan henkilön etsimiseen, työhön perhedyttämiseen, työn räätälöintiin, työsopimusten tekoon ja tukiasioiden hoitamiseen. Työhönvalmentaja auttaa sinua kaikissa käytännön kysymyksissä.

TARTU TILAISUUTEEN JA LÖYDÄ SOPIVA TEKIJÄ NUORTEN YSTÄVIEN KLUBITALOILTA!

POHJOIS-POHJANMAA

KLUBITALO PÖNKKÄ
Vastaava työhönvalmentaja
Taija Hirvonen
044 7341 114

LAPPI

KLUBITALO ROIHULA
Vastaava työhönvalmentaja
Jaana Rossi
050 4417 115

KAINUU

KLUBITALO TÖNÄRI
Vastaava työhönvalmentaja
Eija Tuulensalo
044 7341 559

WWW.NUORTENYSTAVAT.FI

OULU

ROVANIEMI



Kajaanin kaupunki



Kainuun sote

