

2021

Yksi Ra KYVYIT käyttöön

Oppimista aidossa
työympäristössä **s. 12**

Iloa edistysaskeleista,
tavoitteena
työelämä **s. 23**



**Oppilaitosten
kanssa
tehtävä
yhteistyö**

– järjestöt kertovat

s.6

Sinun vuorosi loistaa

Opetushallituksen tuottaman tilastotiedon mukaan ammatillisissa erityisoppilaitoksissa opiskelee vuosittain n. 4 400 opiskelijaa (<https://vipunen.fi/fi-fi>). Erityisopetusta muissa ammatillisissa oppilaitoksissa saa kaikkiaan n. 21 000 opiskelijaa. Opetus tapahtuu integroituna opetuksena muiden oppilaiden kanssa samassa ryhmässä. Huomionarvoista lukujen takana on kehityskulku, trendi. Vuodesta 2010 vuoteen 2018 ammatillisissa erityisoppilaitoksissa opiskelien lukumäärä on pysynyt lähes samansuuruisena, eli n. 1,5 % kaikista ammattiin opiskelevista. Sen sijaan muiden oppilaiden kanssa samassa ryhmässä opiskelien osuus on yhdeksässä vuodessa noussut 6,9 %:sta 8,0 prosenttiin. Kehitys on merkittävää.

Ammatillisissa erityisoppilaitoksissa on opiskelijoille ammatillista tukea opintoihin, työelämään siirtymiseen sekä työelämään tutustumisen jaksoille. Suuri osa erityistä tukea tarvitsevista ammattiin opiskelevista nuorista on kuitenkin muissa ammatillisissa oppilaitoksissa, joissa tarvitaan myös panostuksia erityisopetukseen. Erityiset oppijat ovat tärkeitä tulevaisuustyön tekijöitä ja yöntekijöitä tulevaisuudessa. Jokainen tarvitsee kuitenkin ohjausta työelämän alkutaipaleelle. Itse kukin olemme sitä tukea saaneet jollain tavoin ja löytäneet työmarkkinoilla oman paikkamme. Tilapäisesti tai pysyvästi.

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen perusajatuksena on koulutus- ja osaamispalvelujen koordinaatio sekä muiden koulutukseen kytkeytyvien tukipalveluiden kehittäminen. Tähtiajatuksena on täydentää nykyisiä aukkoja koulutustarjonnassa. Olen toiveikas, että palvelukeskus panostaa myös erityisten oppijoiden ohjaukseen ja tukeen, tavoitteena sopivat työelämätaidot ja oma paikka työllisessä yhteiskunnassa.

Työelämään tutustuminen on kaikille nuorille tärkeää ja positiiviset kokemukset vaikuttavat suoraan itsetuntoon ja kokemukseen yhteiskuntaan kuulumisesta. Työelämään tutustumisjaksoilla tavoitteena on myönteiset kokemukset työn tekemistavoista, työyhteisöistä ja työelämän monista rooleista. Myönteiset kokemukset vahvistavat itsetuntoa ja uskallusta siirtyä aikanaan avoimille työmarkkinoille.

Tässä lehdessä tuodaan esille ajatuksia erityisesti järjestöjen mahdollisuuksista vahvistaa nuorten työllisyyspolkuja ja nostaa esiin ammatillisuutta ja työssä onnistumisia. Erilaisia oppijoita ja tekijöitä on työmaailmassa aina. Se, miten me järjestötoimijat otamme työelämään tutustujat, työharjoittelijat ja koulutussopimuslaiset omiin työyhteisöihimme oppimaan taitoja, määrittelee, miten meistä puhutaan ja miten kolmas sektori työn tarjoajana ja työpaikkana ymmärretään.

Vates-säätiö on jälleen, vuoden 2021 keväällä, myöntänyt ammatillisten erityisoppilaitosten opiskelijoille stipendejä ammattiin valmistuville uusille osaajille. Tällä tavoin haluamme osaltamme olla tukemassa nuorten matkaa kohti itsenäisyyttä ja omaa uraa työelämässä.

On meidän tilaisuutemme antaa opiskelijoille oma vuoronsa loistaa! 📧

Jaana Pakarinen
Toimitusjohtaja, Vates-säätiö sr



JONI ULMANEN



Aluetoiminnan Extra -lehti on osa Vatesin Kyvyt käyttöön -lehtisarjaa. Lehti on tuotettu osana säätiön aluetoimintaa.

ISSN 2242-6043 (Painettu)
ISSN 2242-6051 (Verkkolehti)

Päätoimittaja
Jaana Pakarinen

Ilmestymisaika
heinäkuu 2021

Toimitussihteeri
Annemaria Ojanperä

Ulkoasu
Seppo Alanko
Tmi Riimunkantaja

Kannen kuva
Ida Taalas

Painopaikka
Savion Kirjapaino
PAINOS 1 000 kpl

Julkaisija
Vates-säätiö sr
PL 40, 00621 Helsinki
Oltermannintie 8
00620 Helsinki

vates-saatio@vates.fi

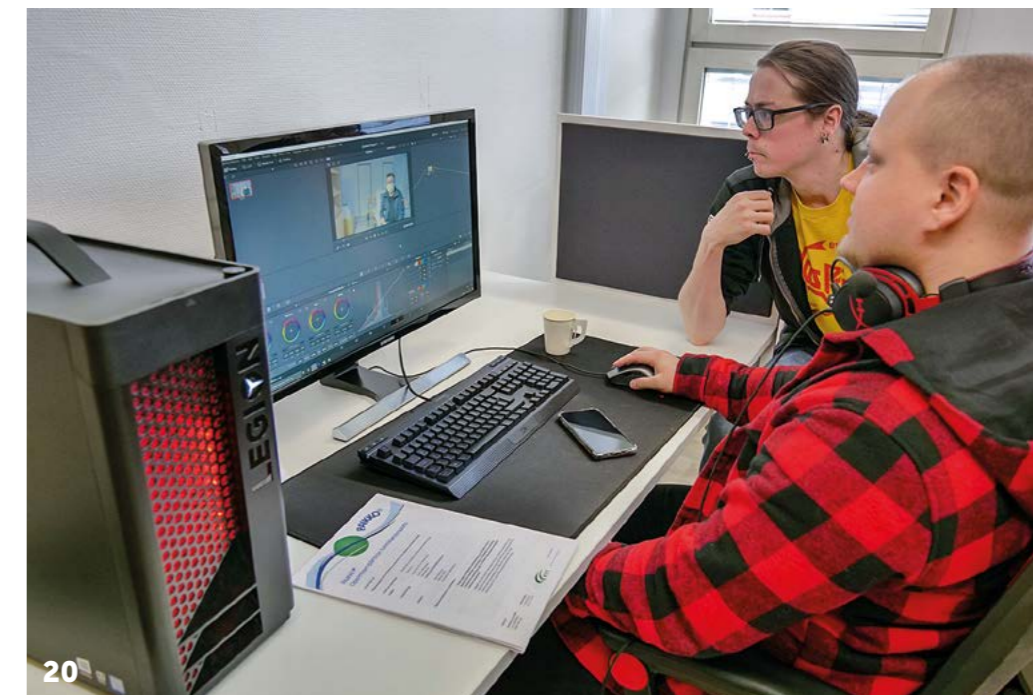
www.vates.fi
f @vatessaatio
i @vatessaatio
t @kyvytkayttoon



Vates
säätiö sr

Vates-säätiö on asiantuntija-organisaatio, joka edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten yhdenvertaista työllistymistä avoimille työmarkkinoille, työhön kuntoutumista sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden toimintamahdollisuuksia.

SISÄLTÖ



Pääkirjoitus	2	Aluetoiminnan kysely: Korona ja kuntakokeilu vaikuttavat alueilla	21
Osaaminen turvaa tulevaisuuden	4	Klubitalon opintovalmentaja tukee opinnoissa ja arjessa	22
Oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö – järjestöt kertovat	6	Iloa edistysaskeleista, tavoitteena työelämä	23
Yhteistyötä kaikilla koulutusasteilla	8	Työhönvalmentaja oppisopimusopiskelijan tukena – Palvelusta hyötyy koko työyhteisö	24
Oppilaitoksen ja työhönvalmentajan tuella työelämään	11	Tulisielu-tunnustus Pirjo Pellikalle vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edistämisestä	26
Oppimista aidossa työympäristössä	12	Työhönvalmennusta tarvitaan myös koulutussopimusjaksoilla	27
Gallup – mitä odotat tulevalta työeläältä?	15	Osaamisen kehittäminen on investointi inhimilliseen pääomaan	28
Osaamisen kehittäminen välityömarkkinoilla	16	Vates myöntää apurahoja	30
Osaaminen edellä työelämään PAIKKO-osaamistodistus tekee näkymättömän osaamisen näkyväksi	18	Vatesin julkaisut	31
Nuoren osaaminen näkyväksi Mediapajalla	20	Vatesin tapahtumia syksyllä 2021	32

OSAAMINEN TURVAA TULEVAISUUDEN

Jatkuvan oppimisen uudistus on osa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa. Uudistuksella vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa työikäisten osaamista. Yhtenä uudistuksen toimenpiteenä Suomeen perustetaan Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Lopullisena päämääränä on tukea mielekkäitä työuria, työllisyyskehitystä, julkisen talouden tasapainoa sekä yritysten kilpailukykyä ja tuottavuutta. (OKM 2021.)

Jatkuvan oppimisen uudistus on käynnissä parhaillaan. Jatkuvan oppimisen käsite itsessään on hyvin laaja, minkä vuoksi uudistuskin ulottuu useille eri osa-alueille.

– Jatkuva oppiminenhan laajasti ajatellen on koko elämän aikaista ja eri paikoissa tapahtuvaa oppimista. Tässä uudistuksessa keskiössä on työikäisten ja työuran aikainen oppiminen, joka tapahtuu laajasti eri paikoissa kuten oppilaitoksissa, työpaikoilla, järjestöissä, harrastuksissa ja oikeastaan missä vaan, erityisasiantuntija **Saara Ikkela** opetus- ja kulttuuriministeriöstä kuvailee.

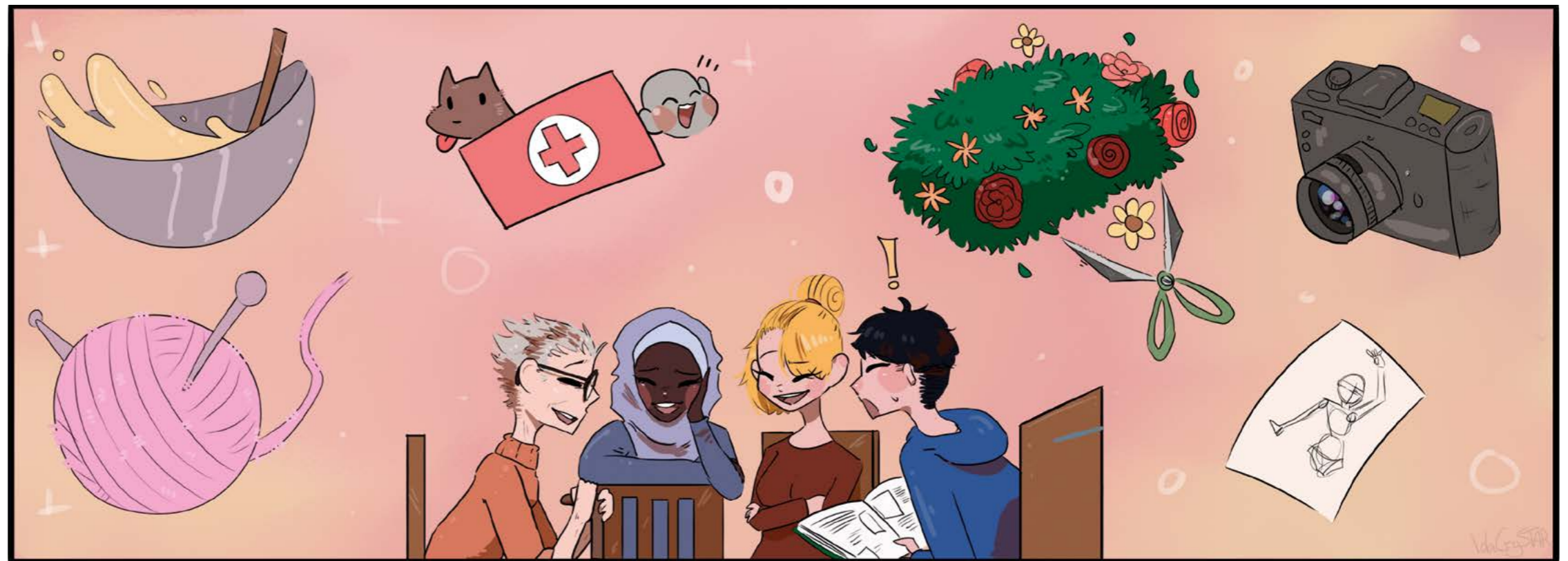
Uudistuksen linjaukset julkistettiin viime joulukuussa, ja nyt on siirrytty toimeenpanovaiheeseen.

– Taustalla on se, että on huomattu koulutuksen kasautuvan tietyille ihmisille. Lisäksi jatkuvan oppimisen kentällä on tunnistettu myös palveluaukkoja ja kipukohtia. On esimerkiksi ryhmiä, jotka eivät hakeudu oma-aloitteisesti koulutuksen piiriin. Tavoitteena on saada yhä useampi työikäinen kehittämään omaa osaamistaan, jotta kaikki pääsisivät työelämään ja myös pysyisivät siellä, opetus- ja kulttuuriministeriön opetusneuvos **Annika Bussman** kertoo.

Sekä Ikkela että Bussman korostavat sitä, että osaamisen kehittämiseen tarvitaan joustavuutta. Opiskelun on oltava mahdollista erilaisissa elämäntilanteissa, esimerkiksi työn ohessa sekä tarvittaessa lyhyemmissä osioissakin. Oman osaamisen lisääminen on tärkeää myös toimeentulon kehittymisen näkökulmasta. Uudistus linkitettykin moneen meneillään olevaan uudistukseen, kuten Työ2030-hankeeseen ja sosiaaliturvauudistukseen.

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus toimijoiden tukena

Osana jatkuvan oppimisen uudistusta Suomeen perustetaan palvelukeskus, jonka toiminnan on tarkoitus käynnistyä syksyllä 2021.



– Palvelukeskuksessa on isossa roolissa esimerkiksi koulutus- ja osaamispalvelut sekä muut koulutukseen kytketyt tukipalvelut. Isossa roolissa on myös hakeva toiminta. Kaikkiin näihin liittyviin tarjouskilpailuihin on mahdollista osallistua yhdessä oppilaitosten kanssa, Ikkela kertoo.

Hakeva toiminta tarkoittaa toimenpiteitä, joilla tavoitetaan ja motivoidaan ihmisiä osallistumaan koulutukseen. Tällöin pohditaan yhdessä, millainen osaamisen kehittäminen sopisi kunkin tavoitteisiin ja olisi tarkoituksenmukaisinta.

Valtionavustuksia jatkuvan oppimisen hankkeille on jaettu jo vuonna 2020. Jatkossa on ajatuksena, että niitä jaetaan palvelukeskuksen kautta.

Palvelukeskus tulee koordinoimaan ja kehittämään tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita. Tarkoitus on, että keskuksessa tehtävästä kehittämistyöstä ja syntyvistä tiedoista hyötyvät kaikki työllisyystoimijat.

– Palvelukeskus täydentää nykyisiä aukkoja koulutustarjonnassa. Kun koulutus kasautuu ja ihmisillä on erilaisia tarpeita, voi palvelukeskus kohdentaa koulu-

tusta juuri näille kohderyhmille, aloille ja alueille, Ikkela lisää.

Osaaminen ja oppiminen isossa roolissa työllisyydenhoidossa

Sekä Ikkela että Bussman näkevät useita erilaisia ja yhteisiä rajapintoja jatkuvan oppimisen ja työllisyydenhoidon välillä.

– Työelämä ja sen myötä vaadittava osaaminen ovat jatkuvassa muutoksessa. Osaaminen on sen vuoksi isossa keskiössä, eikä työllisyysasioita ja osaamisasioita voi käsitellä toisistaan irrallaan, Ikkela sanoo.

Hän nostaa yhteiseksi rajapinnaksi erityisesti kuntakokeilut.

– Kuntakokeiluissa osaamisen kehittäminen on isossa osassa, jotta kohderyhmille löydetään sellaiset palvelut, joita henkilö tarvitsee työllistyäkseen. Tällöin koulutus on usein isossa roolissa. Osa aiemmin mai-

nituisista valtionavustuksista on myös jaettu kuntakokeilualueille, Ikkela toteaa.

Yhteistä kehittämistyötä verkostoissa

Verkostoitumista tapahtuu nyt paljon toimijoiden välillä alueellisesti.

– Oppilaitokset ja muut toimijat ovat pohtineet yhdessä, mitä osaamista ja millaisia yhteistyökuvioita tarvitaan alueilla ja kuka voi vastata mistäkin osa-alueesta. Uudistuksessa ei pohdita pelkästään helposti etenevien kohderyhmien tarpeita, vaan ihan kaikkien, Bussman sanoo.

– Laaja-alainen verkostotyö tulee muodostumaan vakituiseksi toimintatavaksi jatkuvan oppimisen ympärillä. Eri toimijoita tarvitaan mukaan, koska kyseessä on niin laaja-alainen ilmiö. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus tulee tukemaan sitä, että alueilla olisi pysyvää keskustelua ja

koulutustarjontaa kehitettäisiin tukemaan kaikkia kohderyhmiä, Ikkela kertoo.

Bussman korostaa vielä lopuksi järjestöjen ja oppilaitosten välisen yhteistyön tärkeyttä.

– On tilanteita, jolloin oppilaitos on esimerkiksi sijainniltaan kauempana opiskelijoista. Esimerkiksi etänä peruskoulu käyville maahanmuuttajille järjestöt järjestivät lähiohjauksen yhdellä alueella. Järjestöjen roolina oli tukea, kannustaa ja ohjata opiskelijoita opinnoissaan.

– Ylipäänsä tiedon ja ohjauksen rooli on tosi tärkeää jatkuvassa oppimisessa. Osaamisen kehittämiseen on useita hyviä mahdollisuuksia, mutta tieto ei aina leviä ja löydä oikeita ryhmiä. Tarvitaan ohjaajia tueksi, jotta työikäiset löytävät oikean tiedon piiriin, Ikkela kiteyttää. 📌

Oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö

– järjestöt kertovat

Yleisellä tasolla voidaan todeta, että tavoite yhteistyön tekemiselle on eri osapuolien halu saavuttaa asioita, joihin ei yksin pystytä.

Kolmannella sektorilla työskentelee useita järjestöjä, joiden ydintehtävänä on nuorten ja opiskelijoiden tukeminen ja osallisuuden lisääminen. Järjestöt antavat tukea ja tietoa eri ammattilaisille, tekevät vaikuttamistyötä, ovat sillanrakentajia ja heillä on kokemusasiantuntijuutta erilaisista teemoista. Erityisesti opiskelijoiden terveyteen ja elämänhallintaan liittyvissä asioissa järjestöillä voi olla merkittävä rooli ja kokemusta auttaa arjen selviytymisessä. Järjestöt tarjoavat työharjoittelupaikkoja, opinnäytetyön aiheita ja oppisopimuskoulutusta sekä tilaisuuden osaamisen kartoittamiseen ja ammatillisen osaamisen tunnistamiseen (opinnollistaminen).

Oppilaitos puolestaan vastaa opiskelijoiden ammatillisesta koulutuksesta sekä heidän työelämävalmiuksiensa vahvistamisesta. Työllisyyden tavoittelu on osa opiskelua, joiden ohella ajoittain pohditaan opiskelijan tarpeiden mukaisia vaihtoehtoisia oppimisjärjestelyjä. Erityisoppilaitoksilla on vahvaa osaamista ja joustavat työskentelytavat tukea opiskelijoita, jotka

tarvitsevat mukautettuja opintokokonaisuuksia. Jokaisella opiskelijalla on oikeus saada tietoa, työkaluja ja mahdollisuus kokeilla omien taitojen kartuttamista aidossa työympäristössä, joka voi löytyä myös järjestöstä. Työelämään tutustuminen on kaikille nuorille tärkeää ja positiiviset kokemukset vaikuttavat suoraan itsetuntoon ja kokemukseen yhteiskuntaan kuulumisesta.

Yhteistyö vaatii molempien osapuolien toimintaympäristöjen ymmärtämistä ja avointa dialogia

Valmiiden resurssien, materiaalien ja toimintamallien hyödyntäminen on hyvä lähtökohta yhteistyön tekemisessä, kun halutaan varmistaa opiskelijalle paras mahdollinen tuki opintojen suorittamiseksi ja työelämään siirtymiseksi. Järjestöt tukevat ja vahvistavat opiskelijoiden sekä opettajien tietoa työllistymisestä ja tarjoavat tukea oppilaitoksiin oppilaiden nivelvaikeuksien helpottamiseksi.

- Tieto ja taito
- Vaihtoehtoja
- Työkaluja ja mahdollisuus kokeilla
- Tukea muilta
- Itsetunto ja rohkeus

- Työllisyyden tavoittelu on osa opiskelua
- Vaihtoehtoiset oppimisjärjestelyt
- Työskentelytavat ja rutiinit
- Arvot
- Joustavuus

- Kurseja ja koulutuksia
- Tietoa TE-palveluista
- Materiaaleja ja työkaluja
- Tietoa omaisille ja vertaistukiryhmiä
- Tukea kehittämistyöhön



KAAVIO: FDUV

Huomioita kentältä

Järjestöillä on yhteiskunnan toimijoina pitkät perinteet ihmisten hyvinvoinnin edistäjinä. Oppilaitokset ovat joskus melko etäännyneitä järjestöistä, mikä vaikuttanut yhteistyön aloittamiseen esimerkiksi opinnollistamisen suhteen. Toisaalta oppisopimuskoulutus on osoittautunut selkeäksi ja toimivaksi malliksi. Tämä kertoo yhteistyön rajapintojen oikea-aikaisuudesta ja todellisesta tarpeesta. Järjestöillä on mahdollisuudet osaltaan vahvistaa ammatillisuutta

laajemmin ja pyrkiä olemaan sillanrakentajina, vaikka kaikki yhteistoimet sitovatkin usein jo valmiiksi pieniä henkilöresursseja. Vuorovaikutteiseen ja pitkäkestoiseen yhteistyöhön on vielä matkaa, mutta sitä rakennetaan joka päivä. 🇪🇺

Martti Torkki

Esimies, Duunitalo Nummela, UVPS

Melanie Shametaj

Projektledare, FDUV

FDUV on ruotsinkielisten kehitysvammaisten henkilöiden etujärjestö ja se tarjoaa tukea, neuvontaa ja järjestää erilaista ohjelmaa ja koulutusta sekä kehittää alaa projektitoiminnan kautta. <https://fduv.fi/sv/start/>



UVPS:n Duunitalot tarjoaa osatyökykyisille, pitkäaikaistyöttömille ja vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville monipuolisia töitä ja mielekäästä tekemistä, sekä auttaa työelämävalmiuksien rakentamisessa ja tarjoaa apua, joka vie eteenpäin työllistymisen polulla. <https://duunitalot.fi/>



... oppisopimuskoulutus on osoittautunut selkeäksi ja toimivaksi malliksi.



Yhteistyötä kaikilla koulutusasteilla

Silta-Valmennusyhdistyksessä tehdään yhteistyötä oppilaitosten kanssa kaikilla koulutusasteilla. Toiminta koetaan tärkeäksi niin oppilaitosten kuin kuntienkin näkökulmasta. Yhdistyksessä on erilaisia oppimisympäristöjä sellaisille oppilaille ja opiskelijoille, joille perinteinen kouluympäristö ja opiskelumenetodit eivät sovi tai toisesta sovi.

– Uskomme siihen, että ihminen tarvitsee koulutuksen työllistyäkseen ja pärjätäkseen itsenäisesti elämässään. On kuitenkin iso joukko ihmisiä, joille nykyinen järjestelmä ei tarjoa mitään paikkaa. Se on ihan rakenteellinen vika, toimitusjohtaja **Kimmo Kumlander** sanoo.

Silta-Valmennuksessa opiskellaan toiminnallisen tekemisen kautta. Tampereen kaupunki on yksi yhteistyökumppani perusopetuksessa, erityisesti nivelvaiheen

osalta. Nivelvaiheiksi kutsutaan siirtymiä opintojen, työelämän ja eri palveluiden välillä. Silta-Valmennusyhdistyksen koordinaattori **Jari Rekola** painottaa varhaisen tuen merkitystä.

– Tukea tarvitsevat nuoret pyritään tunnistamaan jo ennen nivelvaihetta, esimerkiksi 8. luokalla. Tällöin nuorten kanssa aloitetaan jatkopolkujen suunnittelu riittävän varhain ja pyritään turvaamaan peruskoulun onnistunut päättäminen.

Yhdistys tarjoaa lisäksi ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta (VALMA), työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta (TELMA) sekä suoraan tutkintoon johtavaa koulutusta yhteistyössä Ammattiopisto Luovin kanssa. Silta-Valmennuksen koulutuspalveluihin kuuluu myös ammatilliseen perustutkintoon johtava Tuotantokoulu, jossa on mahdollista opiskella autoalan, puhtaus- ja kiinteistöpalvelun, rakennusalan sekä ravintola- ja catering -alan

perustutkinnot. Yhteistyötä tehdään lisäksi lukioiden, aikuislukion ja muiden ammatinopettajien kanssa sekä viimeisimpänä on rakennettu tuetun korkeakoulun suorittamisen polku.

– Tutkinnot tai niiden osia suoritetaan tekemällä ammattilaisten joukossa ammatityötä, Kumlander tiivistää.

Mahdollisuus toiminnalliseen opiskeluun

Silta-Valmennusyhdistykseen tulevat oppilaat ja opiskelijat ovat tyypillisesti sellaisia, jotka putoavat yhteiskunnan kaikkien tukiverkkojen ulkopuolelle tai joille perinteisessä kouluympäristössä opiskelu ei sovi.

– Opiskelijalla saattaa olla autismikirjon häiriöitä tai käyttäytymisen haasteita, tai opinnot eivät etene jostain muusta syystä. Usein hän saattaa olla kadonnut koulusta kokonaan, Kumlander kuvailee.

– Tarjoamme peruskoulua suorittaville erilaisen oppimisympäristön ja fasiliteetit opiskeluun. Opiskelu on pajakoulumaista, eli opetussuunnitelman mukaista opetusta

työpajojen ympäristöissä. Yhteistyö toimii niin, että me tarjoamme yksilö- ja ryhmätöihinvalmennusta, opetus puolestaan järjestetään kaupungin kautta. Turvaamme opiskelumahdollisuudet, muun arjen ja elämäntilanteet niin, että koulunkäynti mahdollistuu ja peruskoulu saadaan päätökseen tai tutkinnot valmiiksi, Rekola täydentää.

Toimintaa kehitetään muuttuvien tarpeiden mukaan

Sekä Kumlander että Rekola korostavat toiminnan jatkuvaa kehittämistä ja toimintaympäristön ilmiöiden seuraamista. Erilaisiin tarpeisiin kehitetään jatkuvasti uusia palveluja ja ratkaisuja.

– Jari Rekola esimerkiksi vetää parhailaan hanketta, jossa tavoitteena on saada kotiin jäävät nuoret aluksi verkkovalmennukseen. Olemme kokeilleet myös anonyymiopiskelua, jossa opiskelija on alkuun mukana ryhmässä verkon kautta ilman tunnustietoja. Opiskelijat ovat kokeneet tällaisen opiskelumuodon turvalliseksi, ja toimintamallia kehitetään edelleen eteenpäin, Kumlander kertoo.

Yhdistys on tehnyt yhteistyötä oppilaitosten kanssa jo kymmeniä vuosia, ja yhteistyökumppanit kokevatkin Silta-Valmennusyhdistyksen toiminnan tärkeäksi.

– Toimintaympäristömme on erilainen ja näkökulmamme on ehkä hiukan erilainen, mutta yhteinen maali on selvästi selkeytynyt tässä vuosien varrella. Yhteistyö on vaatinut myös sitkeyttä kaikilta osapuolilta, Rekola pohtii.

Ovi on aina avoinna

Silta-Valmennusyhdistyksen erityispiirre on se, että toimintaan pääsee mukaan tarvittaessa uudelleen ja uudelleen.

Silta-Valmennusyhdistys ry on yleishyödyllinen tamperelaisten kansalaisjärjestöjen perustama oppimisen, työn ja osallisuuden kohtauspaikka. Yhdistys käyttää voimavaroja asiakkaidensa tavoitteiden toteutumisen tukemiseen ja yhteistyöhön julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin kanssa ihmisten parhaaksi.

www.siltavalmennus.fi





tys itsestä, osaamisesta ja pystymisistä kehittyä, vaikka aika ei olisi ihmiselle vielä oikea esimerkiksi työelämään siirtymiseen tai tutkinnon päättämiseen. Se on ihan mielettömän iso juttu.

– Meiltä valmistui pari vuotta sitten henkilö, joka oli tullut yhdistyksen toimintaan mukaan ensimmäisen kerran 1980-luvun loppupuolella. Hän on nyt päässyt työelämään, ja työuraa on vielä toistakymmentä vuotta jäljellä, Kumlander havainnollistaa.

Työelämään ja palveluihin tarvitaan joustavuutta

Rekola ja Kumlander korostavat sitä, että kaikista ei ole tekemään toimistotyö-aikaa viisi päivää viikossa vuoden ympäri. Elämäntilanteet vaihtelevat ja elämän osa-alueiden järjestely vaatii aikaa. Usein tarvitaan askelia oman elämän kanssa, ennen kuin päästään eteenpäin kohti työmarkkinoita.

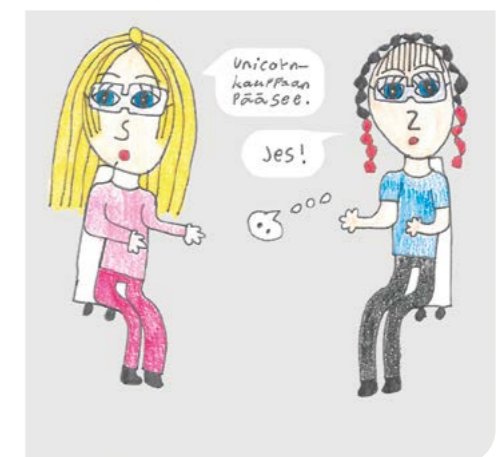
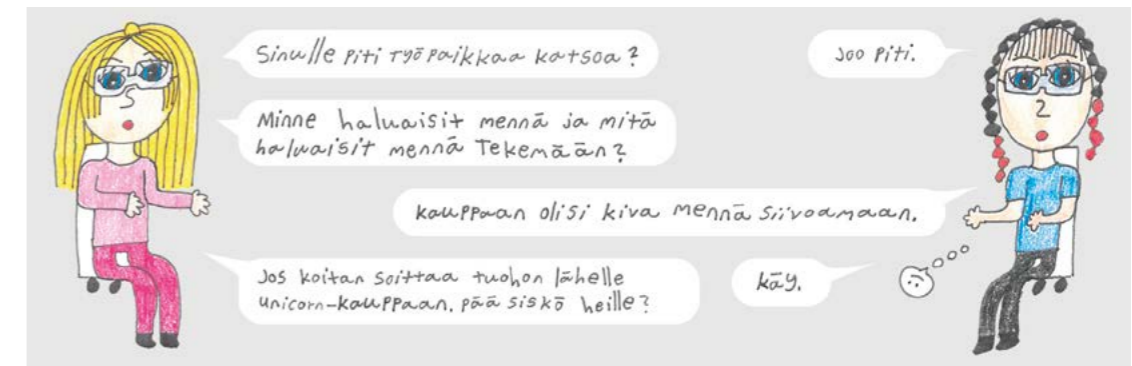
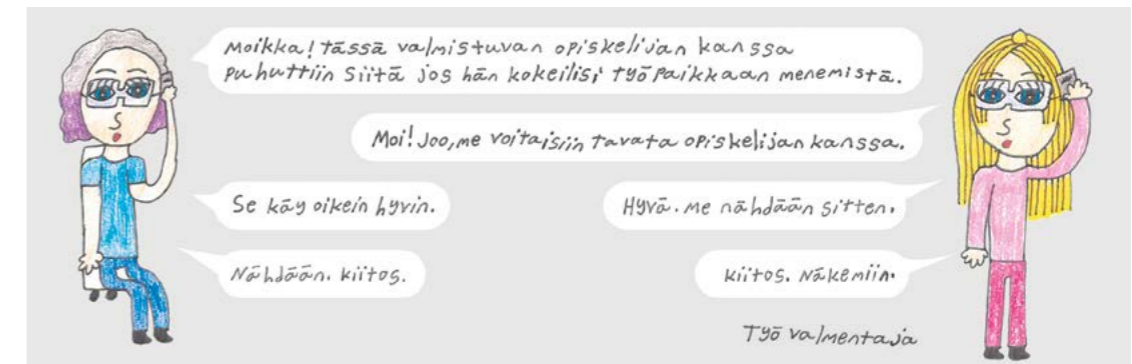
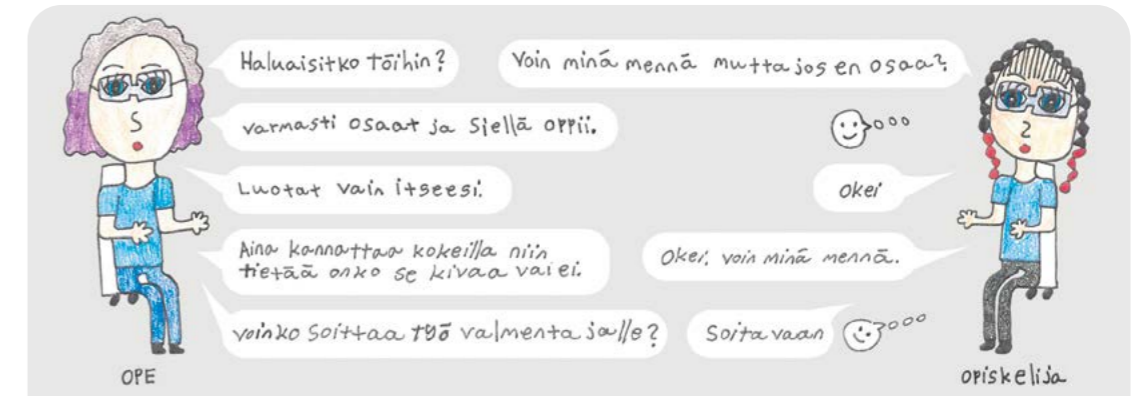
Haasteeksi koetaan myös palvelujärjestelmään liittyvä byrokratia ja säännöt.

– Ihmisen pitää olla esimerkiksi tietty aika työttömänä, että on oikeutettu tiettyihin tukipalveluihin. Palveluissa ollaan usein puoli vuotta tai vuosi, mikä on liian lyhyt aika monelle. Satsaamme tosi paljon vaikuttamistyöhön, jotta päättäjät oikeasti ymmärtäisivät, millaisia ja kuinka pitkiä palveluita tukea tarvitsevat ryhmät vaatisivat. Muureja pystytään murtamaan, mutta hitaasti, Kumlander päättää. 🗨️

– Meillä on holistinen ja hyvin kiinnipitävä työote. Olemme siis todella sitkeitä varsinkin nuorten kanssa. Katsomme tilanteet loppuun asti, ja tarjoamme ja etsimme ratkaisuja erilaisiin haasteisiin. Meille voi aina palata. Tämä vaatii tietysti henkilöstöltäkin paljon osaamista, Rekola lisää.

– Kuntoutuminen etenee joka kerta, samoin käsi-

Oppilaitoksen ja työhönvalmentajan **tuella työelämään**



Piirtäjä: Juulia Forsström, Ammattiopisto Spesian opiskelija. Työoppimisympäristönä Lounatuulet Yhteistöalo ry.

Oppimista aidossa työympäristössä



Järjestöjen ja erityisoppilaitosten välisestä yhteistyöstä löytyy loistava esimerkki Varsinais-Suomen maakunnasta, jossa Lounatuulet Yhteisötalo ry ja Ammattiopisto Spesia ovat lähteneet rohkeasti kokeilemaan rajapintojen yhdistämistä. Tämä palvelee erityisesti ammattiin valmistuvia opiskelijoita.

Aidot kokemukset työelämästä auttavat kaikkia nuoria oman työelämän polulla. Varsinkin opiskeluun ja työssäoppimiseen tukea tarvitsevat opiskelijat saavat työssäoppimisjaksoilta erilaisten kokemusten kautta syntyvää varmuutta omaan tekemiseen, mikä osaltaan vahvistaa itsetuntoa ja uskallusta siirtyä avoimille työmarkkinoille.

Lounatuulet Yhteisötalo on toiminut Ammattiopisto Spesian toimitilahuoltaja-opiskelijoiden työkohteena vuodesta 2016 lähtien. Opiskelijat ovat suorittaneet tiloissa mm. erilaisia näyttöjä, koulutussovimuksia ja työkokeiluja.

Vuoden 2019 syksystä alkaen Ammattiopisto Spesian toimitilahuoltajaopiskelijaryhmä (6–12 opiskelijaa) on ollut vuokralla Lounatuulet Yhteisötalossa käyttäen taloa työelämäkohteenaan ja huolehtien Yhteisötalon päivittäisestä siivouksesta. Tästä on tehty kirjallinen sopimus osapuolten välillä. Koronaepidemian aikana tiloissa on työskennellyt 3–4 opiskelijaa sekä yksi opettaja tai ohjaaja

kerrallaan huolehtien tilojen laadukkaasta hygieniasostasta myös kesäaikaan. Arvostavaan ja yhdenvertaiseen kohtaamiseen eri osapuolien välillä on päästy helposti, sillä kaikki hyötyvät yhteistyöstä.

Yhteistyöstä on hyötyä sekä järjestötoimijalle, erityisoppilaitokselle että opiskelijalle

Lounatuulet Yhteisötalo ry:n toiminnanjohtaja **Ulla Koivunen** kertoo, että kyse ei ole pelkästään tilojen puhtaanapidosta, vaan toiminta on luonut ymmärrystä ja arvostusta puhtaanapitoalan ammattia kohtaan, sillä opiskelijoiden oppimista tapahtuu jatkuvasti ja se näyttäytyy myös talon omalle välle.

– Opiskelijat tuovat läsnäolollaan eloa taloon ja näkyvät työtehtävien lomassa myös vierailijoille. Aina on myös tilanteita, joissa ei ole tarvetta puhua ääneen, vaan pelkällä läsnäololla, ajan antamisella ja nonverbaalisella viestinnällä voidaan osoittaa opiskelijalle, että hän on osa työyhteisöä ja hänellä on paikkansa, Koivunen kuvailee.

Spesian ammatillinen erityisopettaja **Marja-Riitta Salonen** korostaa puolestaan, että Lounatuulet Yhteisötalo on aito oppimisympäristö työelämää varten. Siellä tehdään oikeita asioita oikeassa ympäristössä. Ympäristö mahdollistaa opintojen suunnittelun ja toteutuksen laaja-alaisesti tutkinnon perusteiden mukaisesti sekä verkostoitumisen talossa toimivien kanssa.

Opiskelijat pääsevät harjoittelemaan asiakaspalvelutaitoja mm. opastamalla vierailijoita tiloissa. Tärkeää on nähdä ja sanoittaa opiskelijan pienetkin onnistumiset sekä kohdata ihminen juuri sellaisena kuin hän on, toisena ihmisenä.

– Opiskelijoille yhteistyö mahdollistaa siirtymisen askel askeleelta eteenpäin tutussa ympäristössä ja omaa tahtia kohti työelämää. Erilaiset työelämätaidot tulevat tutuksi ja he saavat käyttöönsä esimerkiksi omat henkilökortit ja työkaapit, ja toisaalta noudatetaan oppimisympäristön sääntöjä, Koivunen ja Salonen summaavat.

Tärkeää on opiskelijoiden roolin tunnistaminen ja siitä muistuttaminen. Yhteinen ymmärrys, yhteisöllisyys, kannustus ja positiivisen palautteen antaminen on tärkeää. Vahvistamalla opiskelijan osaamista ja voimavaroja hänellä on entistä paremmat mahdollisuudet kantaa vastuuta itsestään ja valmistautua työelämän vaihteluihin ympäristöihin.

Mitä yhteistyön tekeminen edellyttää eri osapuolilta?

– Avoin vuorovaikutus sekä molemminpuolinen ohjaus ja luottamus tukevat yhteistyötä, muistuttaa Koivunen.

Hän tuo samalla esille, että tarvitaan yhteinen tahtotila. Lisäksi on sovittava yhdessä raamit ja sopimukset, jotta tiedetään, mitä voidaan odottaa toiselta osapuolelta. Jotta ymmärtäisimme toista ihmistä, on meidän pyrittävä vuorovaikutukseen hänen

Miksi yhteistyö kannattaa? Toimitilahuoltajaopiskelijat kertovat

- Täällä saan olla juuri sellainen kuin olen.
- Täällä ei kiusata.
- Täällä on rauhallista opiskella ja työskennellä.
- Tilaa harjoitella oikeita työtehtäviä.
- Täällä on mukavia ihmisiä.

kanssaan ja osoitettava, että olemme luotamuksen arvoisia.

Salonen nostaa esiin, että on tärkeää suhtautua avoimesti erilaisiin tilanteisiin ja etsiä yhdessä ratkaisuja. Tämä palvelee parhaiten opiskelijoiden oppimista työtehtävistä sovittaessa ja auttaa ennakoimaan mahdollisia riskitekijöitä. Tarkoituksenmukaista ei ole asettaa opiskelijoita työtehtäviin, jotka ovat heille liian vaativia osaamiseen nähden. Tulee myös huomioida henkilökohtaisen tuen tarve.

On tärkeää uskaltaa kokeilla uusia oppimisen malleja

– Erilaisia oppijoita ja tekijöitä on työmaailmassa ollut aina ja yhteistyöesimerkki ryhmämuotoisesta työskentelystä kannustaa monimuotoiseen työelämän rakentamiseen myös opintojen aikana, Salonen ja Koivunen toteavat.

Yhteistyön mallintaminen toisen ammattialan opiskelijoihin voi olla tulusuudessa myös mahdollista. Useamman vuoden kokemus on osoittanut, että opiskelijat ovat selvästi nauttineet työskentelystä, mikä on tukenut heidän valmistumistaan ammattiin. Vaikka opiskelijat vaihtuvat, hyvät rutiinit ja sopimukset auttavat.

Salonen ja Koivunen korostavat, että eri oppilaitosten yhteistyö järjestöjen kanssa tuottaa aina yhteistä hyvää opiskelijoille, ja jokaisella osapuolella on annettavanaan paljon enemmän kuin aluksi voisi ajatella.

Jokainen opiskelija saa loistaa ja näyttää osaamistaan

Koivunen ja Salonen toivovat, että jokainen järjestö ja työelämän edustaja miettisi, mikä osa heidän toiminnastaan on sellaista, mikä voisi palvella nuoria, jotka opiskelevat ammattiaan ja tarvitsevat kokemusta aidosta työympäristöstä. Positiiviset

Lisätietoja:

www.lounatuulet.fi, www.spesia.fi



kokemukset työelämästä auttavat kaikkia nuoria oman työelämän polulla.

Opiskeluun ja työssäoppimiseen tukea tarvitsevat nuoret saavat positiivisten kokemusten kautta apua epävarmuuden sietämiseen ja erilaisten tilanteiden kautta varmuutta ja itsetunnon kohotusta. Alusta alkaen Lounatuulet Yhteisötalossa on tuotu esille, että tiloja siivoavat opiskelijat, jotka ovat ammattiin oppimassa, jotta talon toimijat ja asiakkaat ymmärtävät, keitä talossa on.

– Ryhmässä oppiminen antaa omanlaista painoarvoa opiskelijan oppimiselle. Matalan kynnyksen työssäoppimispaikka järjestössä – erityisoppilaitosyhteistyötä on hyvä pohtia myös muualla – mahdollistaa, että ammattiin voi opiskella ja hyödyntää työelämän aitoa oppimisympäristöä, Koivunen ja Salonen päättävät. 📍



Gallup

– mitä odotat tulevalta työelämältä?

Kysimme erityisammattioppilaitoksien opiskelijoilta, mitä he odottavat opiskeluiden jälkeen työelämältä. Vastauksia saimme kolmesta ammattiopistosta: Livestä, Luovista ja Spesiasta.

Ida, 19 vuotta, Ammattiopisto Live, Espoo, media-ala

”Ensimmäinen ajatus on, että saisin työpaikan jostain media-alalta. Toinen ajatus on, että perustaisin jonkin firman media-alalle. Siellä voisin tehdä vaatteita, repuja ja asusteita. Voisin piirtää niihin kuvia ja painattaa niitä sitten firman kautta. Kolmanneksi olen miettinyt tatuointiartistin työtä. Vaikea valita mihin lähteä koulun jälkeen suuntaamaan, mutta haluaisin näistä kaikista asioista kokemusta ja tykkään piirtämisestä tosi paljon. Haluaisinkin tehdä oikeastaan kaikkia näitä kolmea.”

Päivi, 41 vuotta, Ammattiopisto Luovi, Helsinki, media-ala

”Toivon, että media-alasta tulee minulle tavalla tai toisella loppuelämän työ. Minua on aina kiinnostanut kuva monessa muodossa, lapsuuskin meni piirrellessä. Haluan löytää omat vahvuudet ja mitkä ovat juuri ne ”mun jutut” laajalla mediakentällä. Toivon tekeväni

monipuolisesti töitä, koko ajan kasvattaen osaamista, ehkä jopa koulututtua lisää. Monipuolisuus olisi fyysisesti hyvä juttu, koska graafisen puolen istumatyön vastapainoksi kuvauskeikat toisivat liikettä, mutta myös ADHD-aivoni janoaa vaihtelua ja mahdollisuutta käyttää luovuutta hyväksi. Minulle sopisi työ, jossa voin osin keskittyä rauhassa itsenäiseen tekemiseen, mutta joka sisältäisi kuitenkin sosiaalisuutta asiakaskontaktien ja yhteistyökumppanien myötä. Työkaverit olisivat plussaa, mutta ymmärrän, että tällä alalla työpaikka täytyy ehkä luoda itse.”

Tiia, 18 vuotta, Ammattiopisto Spesia, Turku, puhtaus- ja kiinteistöpalveluala

”Tulevalta työelämältä odotan uusia työtehtäviä.”

Joakim, 20 vuotta, Ammattiopisto Spesia Turku, puhtaus- ja kiinteistöpalveluala

”Mukavaa työpaikkaa ja hyvää työelämää.”

Juulia, 19 vuotta, Ammattiopisto Spesia Turku, puhtaus- ja kiinteistöpalveluala

”Odotan tulevalta työelämältä ystävällisiä ja ymmärtäviä työntekijöitä. Toivoisin, että pääsisin tekemään uusia asioita, koska uusia asioita on kiva oppia. Riittävästi töitä. Ei liian vähän, mutta ei myöskään liikaa.” 📍



Osaamisen kehittäminen välityömarkkinoilla

Osaamisen kehittäminen kuuluu kaikille. Tukea ja palveluita tulisi olla saatavilla matalalla kynnyksellä tai kynnyksettömästi. Osaamisen kehittäminen välityömarkkinoilla on tarve- ja yksilölähtöistä osaamisen tuottamista.

Työuran aikaisen osaamisen kehittämisen kokonaisuutta tarkasteltaessa korostuvat yleensä oppilaitosten ja työelämän tarjoamat palvelut ja niiden välisen rajapinnan toiminta. Vähemmän huomiota on saanut osaamisen kehittämisen alue, joka sijaitsee avoimien työmarkkinoiden ja työvoiman ulkopuolella olevien välissä. Osaamisen kehittämisen tarpeiden kirjo on välityömarkkinoilla laaja ja tarpeet ovat yksilöllisiä tai kohderyhmäspesifejä.

Välityömarkkinat ovat tarvelähtöisten palveluiden kokonaisuus, joten luontevaksi näkökulmaksi osaa-

misen kehittämiseen välityömarkkinoilla muodostuu osaamisen tuottaminen. Yksinkertaisimmillaan tämä on sitä, että yksilö pääsee mukaan oppimista edistävään toimintaan.

– Välityömarkkinoita on toistaiseksi tarkasteltu yllättävän vähän oppimisen kehittämisen näkökulmasta, toteaa SOSTEn pääekonomisti **Jussi Ahokas**.

Ahokas tarkasteli osaamisen kehittämistä välityömarkkinanäkökulmasta Sitran rahoittamassa Millä hinnalla -tutkimushankkeessa. Osaamisen kehittämistä hahmoteltiin haastatteleamalla eri puolilla maata eri kohderyhmien kanssa toimivaa 13 välityömarkkinatoimijaa.

Asiakkaan tarpeet keskiössä

Keskeistä välityömarkkinoilla on ajatus tarvelähtöisestä tuesta, palveluista ja interventioista. Käytännössä kyse on palveluiden ja tukitarpeiden kokonaisuudesta, joka

vastaa ihmisten moninaisiin tarpeisiin ja joka tukee heitä heidän työelämäpolullaan. Monet palveluista ovat kynnyksettömiä tai matalan kynnyksen palveluita.

Kynnyksetön toiminta tarjoaa osaamisen kehittämisen mahdollisuuden henkilöille, joilla muuten olisi riski jäädä osaamisen kehittämisen ulkopuolelle. Palvelujen kohderyhmään kuuluvat mm. koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret, vammaiset henkilöt, mielenterveyskuntoutujat, rikostaustaiset ja pitkäaikaistyöttömät työkäiset.

Keskeisiä tuen ja palvelujen tuottajia suomalaisilla välityömarkkinoilla ovat säätiöt, julkiset toimijat, yhteiskunnalliset yritykset. Niiden toimintatavat ja keinot ovat melko yhdenmukaisia.

– Jos ajatellaan, että näillä vaikutuksilla on pidemmän päälle merkitystä ihmisten työmarkkinatilanteeseen, toimintakykyyn sekä osallisuuteen, voi välityömarkkinoilla tapahtuvalla osaamisen tuottamisella olla ymmärrettyä suurempi yhteiskunnallinen merkitys esimerkiksi työllisyysasteen ja kansalaisten hyvinvoinnin näkökulmasta. Siksi osaamisen tuottamisen ja kehittämisen toimintaan välityömarkkinoilla kannattaa suunnata resursseja jatkossakin ja toimintaa kannattaa kehittää tarttumalla havaittuihin parannusehdotuksiin, toteavat Jussi Ahokas, **Iina Santamäki** ja **Päivi Rouvinen-Wilenius** Sitran julkaisemassa Millä hinnalla -selvityksessä.

Tulisi myös varmistaa, että esim. TE-toimisto ja kuntien ohjaavat yksiköt ovat kaikille välityömarkkinoiden kohderyhmille näkyvillä ja helposti saavutettavissa.

Osaamisen kehittäminen merkityksellistä

Toimintaan osallistuneet olivat kokeneet osaamisen kehittämisen pääsääntöisesti merkityksellisenä ja monilla alueilla asiakasmäärät ovat nousseet.

Verkostomainen työote sekä yhteistyö muiden toimijoiden välillä nähtiin yhtenä keskeisenä onnistumistekijänä. Toinen keskeinen tekijä oli pitkäkestoinen tuki ja rinnalla kulkeminen. Rakenteellisista tekijöistä nousi esille yhteisöllisyys, suvaitsevaisuus, henkilöstön osaamisen tukeminen sekä johdon tuki ja koko organisaation tahtotila.

Kattavaa vaikuttavuustietoa on vielä vähän. Tutkimuksessa tehtyjen haastattelujen pohjalta voidaan todeta, että osaamisen tuottamisen prosessit ovat monin paikoin pitkälle hiottuja, ihmisten tarpeet huomioivia ja asetettuja tavoitteita kohti määrätietoisesti pyrkiviä. Lisäksi pitää

muistaa, että minäpystyvyyden tunne ja vahvistuneet voimavarat kantavat ja tukevat yksilön polkua vielä pitkään työjakson tai muun palvelun jälkeenkin.

Tutkimustulosten hyödyntäminen

– Tärkeää olisi osaamisen kehittämisen näkyväksi tekeminen, välityömarkkinoiden osaamisen tuottamisen sanoittaminen ja vaikutusten tieteellinen osoittaminen, toteavat Jussi Ahokas, Iina Santamäki ja Päivi Rouvinen-Wilenius.

– Monet hyväksi todetut käytännöt ja toimintamallit ovat jääneet lähinnä välityömarkkinakentän sisäiseen tietoisuuteen. Toimijat kokevat, että välityömarkkinatoimijoiden osaamisen kehittämisen toimintaa ei hyödynnetä valtakunnallisella tasolla niin hyvin kuin olisi mahdollista, he mainitsevat.

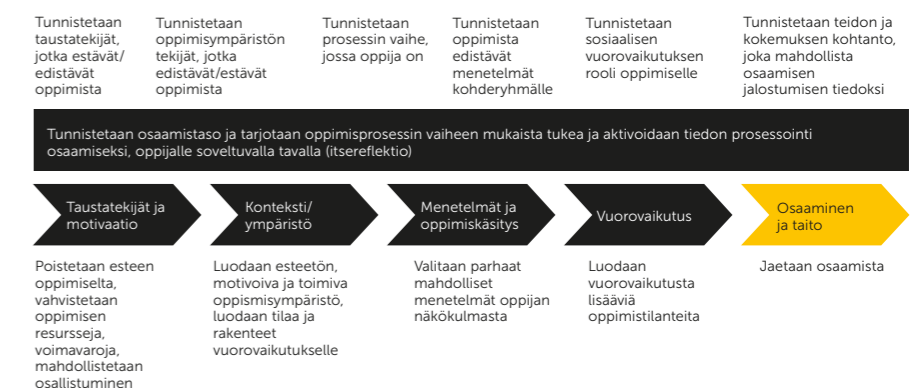
Muutostoiveina julkiselle sektorille tutkimusentekijät nostavat esille oppilaitosyhteistyön sekä rahoituksen vahvistamisen, tukirakenteiden ja linjauksien uudelleenarvioinnin sekä yhteiskunnallisen toimijuiden tukemisen.

Välityömarkkinoiden osaamisen kehittämistä olisi hyvä tutkia vielä lisää.

– Julkaisun esiin tuomia aiheita voisi vielä jatkossa syventää esim. yhteistyön, asiakaskokemuksen, ja osaamisen toteutumisen osalta. Lisäksi aiheita voisivat olla elämänhallinnan ja minäpystyvyyden vahvistamisen todentaminen sekä kytkös osallisuuden kokemuksen ja elämäntilanteen parantumisen välillä, toteavat Jussi Ahokas, Iina Santamäki ja Päivi Rouvinen-Wilenius lopuksi. **e**

Lue hankkeesta:

http://bit.ly/Millä_hinnalla



Millä hinnalla -tutkimushanke: Välityömarkkinoiden osaamisen tuottamisen tehtävät ja oppimisprosessi

Osaaminen edellä työelämään

PAIKKO-Osaamistodistus TEKEE NÄKYMÄTTÖMÄN OSAAMISEN NÄKYVÄKSI

PAIKKO-järjestelmää käytetään eniten työvalmennuksessa ja nuorten työpajoilla. Sen avulla tunnistetaan erilaisia oppimisen mahdollisuuksia ja toiminnassa havaittua osaamista. PAIKKO-menetelmä voidaan ottaa käyttöön missä tahansa ohjatussa toiminnassa.

Monien työvalmennusasiakkaan ongelmana ovat ongelmat oppimisesta ja vaatimaton käsitys omasta osaamisesta. Tämä saa monet uskomaan, ettei mahdollisuuksia ammatillisen tutkinnon suorittamiseen tai työllistymiseen ole. Osaamistodistuksen avulla tätä käsitystä on mahdollisuus murtaa ja luoda uutta uskoa mahdollisuuksiin kouluttautua ja työllistyä.

Näkyvät osaaminen näkyväksi

Nykyinen osaamisperusteinen ammatillinen koulutus antaisi monelle uudenlaisia mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan ja suorittaa ammatillisia tutkintoja. Jos oma käsitys osaamisesta ja oppimiskyvystä on hyvin negatiivinen, hakeutuminen koulutukseen on käytännössä täysin mahdotonta. Siksi tarvitaan keinoja tehdä näkyväksi olemassa oleva osaaminen ja osoittaa sen riittävyys tutkintovaatimuksiin nähden. Tähän tarpeeseen on kehitetty PAIKKO – osaamisen tunnistamisen työkalut.

Näkyvät osaaminen on tehtävä näkyväksi vastaansanomattomalla tavalla. Vain siten on mahdollista muuttaa negatiivista mielikuvaa omasta oppimiskyvystä. PAIKKO on selkeä prosessi, jota on

mahdollista seurata tutkintojen perusteista osaamistodistukseen asti. Järjestelmän avulla avataan uusia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen erityisesti niiden kohdalla, jotka ovat tältä osin luovuttaneet. Menetelmä ei erittele oppijoita erilaisuuden mukaan, vaan antaa jokaiselle positiivista palautetta omasta osaamisesta.

Julkaistut oppimisympäristöraportit tekevät valmennussisällöt näkyviksi

PAIKKO – Osaamisen tunnistaminen perustuu aina tunnistettuihin oppimisympäristöihin. Tämä tarkoittaa toiminnan tarkastelemista tutkintojen perusteiden avulla sisällöllisesti ja arviointikohteisiin perustuen. Osaaminen tulee olla havainnoitavissa tutkinnon suorittamiseen riittävällä tasolla, jotta osaamistodistus on mahdollista laatia. Oppimismahdollisuuksien tunnistamisessa on aina käytössä valmennusorganisaatiosta riippumaton asiantuntija – kukaan ei tunnista omia mahdollisuuksiaan.

Oppimisympäristöraportit julkaistaan, jolloin kaikki voivat tarkastella oppimisympäristön laatua ja toiminnan laajuutta. Tämä helpottaa oppilaitokseen mahdollisesti hakeutuvien osalta tulevaa henkilökohtaistamisprosessia. Myös mahdolliset tulevat työnantajat saavat nopeasti käsityksen toiminnasta, josta osaamistodistus on annettu. Tämä helpottaa yhteistyötä ja luo luottamusta työvalmennusta tuottavien organisaatioiden, oppilaitosten ja työnantajien kesken.



Sanna Uusitalo (vas.) ja Kaisa Peuha auttavat tunnistamaan erilaisia oppimisen mahdollisuuksia ja toiminnassa havaittua osaamista PAIKKO-menetelmällä.

Kuka hyötyy?

Oppimisympäristötarkastelu on osoittautunut hyväksi tavaksi arvioida valmennustoiminnan tavoitteellisuutta ja sisältöjä. Toiminnan kehittäminen saa lisävauhtia toimintasisältöjen arvioinnista yleisten osaamisvaatimusten avulla. Oman toiminnan näkeminen ulkopuolisin silmin tuo uusia ulottuvuuksia valmentamiseen. PAIKKO-järjestelmään kuuluvien koulutusten ja verkostotoiminnan avulla kehittämistyö saa uutta vauhtia.

Eniten toiminnasta hyötyvät osaamistodistusten saajat, joiden kuvaa omasta oppimiskyvystä ja osaamisesta on mahdollisuus muuttaa. Kun keskitytään saavutetun osaamisen dokumentointiin, jäävät oppimiseen ja toiminnanohjaukseen, työkykyyn tai rajoitteisiin liittyvät seikat vähemmälle

huomiolle. Näin vahvistetaan valmentautujan itsetuntoa ja itseluottamusta.

Osaamisen tunnistamisen mallintamisen valtakunnallisesti on tuonut jatkuvan oppimisen palvelut monien uusien ryhmien ulottuville. Oppimisympäristöraportit kertovat toimijoiden mahdollisuuksista ja valmennussisällöistä tavalla, jota ei voi ohittaa.

Osaamistodistuksen ideologiana on positiivinen pedagogiikka, myönteisen palautteen antaminen uskottavasti ja avoimesti. Tätä me tarvitsemme jokainen. 📌

Susanna Uusitalo
PAIKKOLAATUPÄÄLLIKKÖ,
Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry

PAIKKO on rekisteröity tuotemerkki, jota hallinnoi Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry.

Lisätietoja toiminnasta saa osoitteesta www.paikko.fi.

PAIKKOtiimillä on mahdollisuus myös toimia eri projekteissa osatoteuttajana osaamisen tunnistamisen osalta.

Tästä saat lisätietoa osoitteesta www.kyt.fi

NUOREN OSAAMINEN NÄKYVÄKSI MEDIAPAJALLA

Meriva on Kemissä toimiva sosiaalipalvelujen tuottaja, jolle on myönnetty Yhteiskunnallinen yritys -merkki. Säätiö toimii valmennuksen, tuetun työllistämisen, kuntoutuksen, koulutuksen, tuotannollisen toiminnan ja terapeuttisen työtoiminnan monitoimiyksikkönä. Merivan toimintaa ohjaavat arvot: toteutetaan asiakasta arvostavaa palvelua olemalla vahva valmennuksen ammattilainen, tuotetaan tuloksellisesti yhteiskunnallista hyvää ja ollaan luotettava ja luova kumppani.

Meriva-säätiö käynnisti nuorten työpajatoiminnan vuonna 2010. Nuorten työpajan kohderyhmänä ovat alle 29-vuotiaat nuoret, jotka ovat tai joilla on riski jäädä työmarkkinoiden tai koulutuksen ulkopuolelle. Työpajatoiminnan strategiset painopisteet tulevat nuorisolaista. Merivan nuorten valmennuspalveluiden kokonaisuus kattaa eri työyksiköissä tapahtuvan työvalmennuksen ja työvalmennusta tukevan yksilövalmennuksen, ryhmävalmennuksen keinoin toteutettavat matalimman kynnyksen starttivalmennukset sekä kuntouttaviin valmennuspalveluihin sisältyvän ryhmävalmennuksen. Työvalmennuksen ja yksilö- tai ryhmävalmennuksen suhde valmennuksen kokonaisuudessa määräytyy asiakkaan palvelutarpeen ja valmennuspalvelun kautta.

Säätiön nuorten valmennuspalveluissa toimiva Mediapaja tarjoaa työ- ja oppimisympäristön media-alan moninaiselta työskentelykentältä. Työpajassa nuori voi harjoittaa mediataitojaan. Näitä ovat erilaisen tapahtumien ja tilaisuuksien dokumentointi (video ja valokuvaus) sekä niiden editointi (oma tuotanto ja tilaustyöt), erilaiset henkilövalokuvaustyöt, somegraafikka, mediavälitteiset viestintä- ja vuorovaikutustaidot, sosiaalinen osallisuus ja vaikuttaminen median kautta sekä median käyttö elämäntilanteen ja hyvinvoinnin tukena. Etenkin nuorille vuorovaikutus verkossa asettuu kiinteäksi osaksi arjen kasvokkaisia kohtaamisia ja sosiaalisia verkostoja. Mediapajalle sisään rakennettu mediakasvatus myötäilee sosiaalisen ja kulttuurisen kestävä kehityksen ideologiaa. Nuoret osallistetaan Mediapajan toiminnan suunnitteluun ja arviointiin.

Oppimista tapahtuu kaikkialla, ei vain formaaleissa oppimisympäristöissä

Merivan nuorten valmennuspalveluissa osaamisen tunnistaminen tarkoittaa kokonaisuutta, johon kuuluu säätiön valmennusympäristöjen tunnistaminen op-



Valokuvaustyöskentelyn harjoittelua mediapajalla.

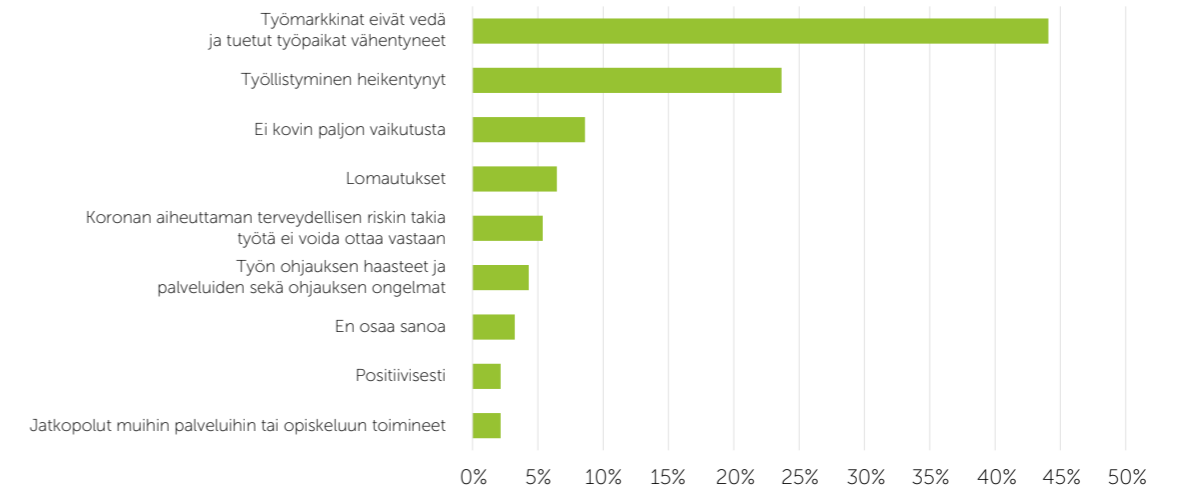
pimisympäristöiksi sekä yksittäisille valmentautujille kertyvän osaamisen tunnistaminen ja dokumentointi. Nuorille oppimisympäristön tunnistaminen nostaa esille säätiön tarjoamat mahdollisuudet kerryttää ammatillista perusosaamista. Se myös kuvaa toiminnan sisältöä ja laatua sekä tukee kehittämistyötä. Mediapajan oppimisympäristö on tunnistettu ja tunnustettu, eli valmennusympäristön tarjoamia oppimismahdollisuuksia on verrattu Opetushallituksen hyväksymään Media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinnon perusteisiin ja ammattitaitovaatimuksiin. Kyse on opinnollistamisesta, tutkintotavoitteisesta validoinnista.

Yhtä merkityksellistä opinnollistamisen prosessin ohella on se, että osaaminen tulee näkyväksi valmentautujalle itselleen voimaannuttavana elementtinä. Osaamisen näkyväksi tekemisessä säätiöllä on käytössä Keski-Suomen Yhteisöjen tuki ry:n kehittämä PAIKKO®-järjestelmä. Sen avulla laadittu PAIKKO-osaamistodistus kuvaa ammatillista osaamista, joka on havaittu ja tunnistettu Merivan työvalmennuksessa eri työtehtävissä. Säätiöllä laaditut oppimisympäristöjen tunnistamisraportit löytyvät osoitteesta www.paikko.fi/raportit/. 

Outi Hedemäki

Nuorten palveluista vastaava, Meriva-säätiö
www.meriva.com

Miten koronaepidemia on vaikuttanut asiakkaiden työllistymiseen ?



Aluetoiminnan kysely:

Korona ja kuntakokeilu vaikuttavat alueilla

Vates-säätiön aluetoiminta toteutti kesän 2020 tavoin kyselyn maakunnissa toimiville työllisyystoimijoille tammi-helmikuussa 2021. Kyselyyn vastasi 90 henkilöä. Vastaajia oli eniten järjestöistä ja säätiöistä (39%), kunnan tai kuntayhtymän työllisyyspalveluista (18%) ja kunnan tai kuntayhtymän sosiaali- ja terveyspalveluista (8%). Edellisen kyselyn tapaan vastaajilta kysyttiin eri teemoihin liittyviä kysymyksiä osatyökykyisten työllistämiseksi maakunnissa.


Koronan vaikutukset jatkuivat

Korona vaikutti edelleen voimakkaasti työllisyystoimijoiden toimintaan maakunnissa vuoden 2021 alkupuolella. 84% vastaajista ilmoitti, että korona vaikuttaa paljon tai melko paljon omaan toimintaan, kun kesällä 2020 luku oli 82%.

Koronan vaikutukset näkyivät työllisyystoimijoiden toiminnassa monin eri tavoin. Etäohjaukseen ja palveluihin on siirrytty koronatilanteen alkamisen jälkeen järjestöissä, kunnissa ja TE-toimistoissa. Erityisesti järjestökentällä ja kuntatasolla nousi esille, että työllistämisen palveluita on myös jouduttu supistamaan ja työtoiminta on ollut myös osin tauolla ja keskeytettynä. Toiminnan supistaminen on tarkoittanut tapahtumien ja lähitapaamista vaativien asioiden perumista, rajoitettuja aukioloja palveluissa ja asiakasmäärien supistamista toiminnassa.

Lisäksi työllisyystoimijoiden vastauksista nousi esille, että avoimet työmarkkinat eivät vedä ja tuetut työpaikat ovat vähentyneet. Palkkatukityöpaikkoihin, työharjoitteluihin ja työkokeiluun työnantajat eivät palkkaa samassa määrin ihmisiä, koska koronarajoitukset ovat voimassa työpaikoilla ja myös lomautukset rajoittavat tätä edelleen. Eritoten palveluala on kärsinyt ja erilaiset extratyöpaikat ovat vähentyneet. Kaikkiaan 79% kyselyn vastauksissa ilmoitetaan eri tavoin työllistymisen heikentyneen koronatilanteen vaikutuksesta.

Kuntakokeilu mietitytti toimijoita

Koronaakin ajankohtaisempi aihe, joka kyselyssä nousi esille, oli työllisyystoimijoiden kuntakokeilu (38% vastauksista). Tämä ei ole yllätys, koska kuntakokeilu alkoi 1.3.2021 ja suuressa reformissa iso osa työllisyyspalveluiden asiakasta siirretään valtiolta kunnan palveluiden piiriin. Kuntakokeilu mietitytti kaikkien sektoreiden toimijoita. Vastauksista nousi esille kuntakokeilun odotus, epävarmuus sen vaikutuksista työllistämisen kenttään, mutta myös toive, että työllisyyspalvelujen paikallisuutta pystyttäisiin valjastamaan paremmin osatyökykyisten palveluiden parantamiseksi. 

Klubitalon opintovalmentaja tukee opinnoissa ja arjessa

Opintovalmennus tarjoaa aikarajoitteetonta tukea opiskelijoille ja opintoihin pyrkiville, joilla on mielenterveyden haasteita tai muutoin psykososiaalisen tuen tarvetta. Tuki tähtää kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisäämiseen. Opintovalmennus koostuu yksilövalmennuksesta, vertaistuesta ja oppilaitosyhteistyöstä.

Opintovalmentajan kanssa voi pohtia omia tavoitteita ja keinoja niiden saavuttamiseksi. Tapaamisissa keskitytään asioihin, jotka jäsen kokee mielekkäiksi tavoitteidensa ja opintojen etenemisen kannalta.

– Opintovalmennuksessa ihminen kohdataan kokonaisena, ei vain opiskelijana tai opintoihin pyrkivänä. Usein opintojen etenemisen esteenä on jokin opintoihin liittymätön asia, joten valmennuksessa voidaan kehittää esimerkiksi vuorokausirytmisiä tai vuorovaikutustaitoja. Moni kaipaa tukea myös talousasioissa, kuten tukien hakemisessa, kuvaavat johtaja **Tarja Nykänen** ja opintovalmentaja **Aino Hollo** Itä-Helsingin Klubitalosta. Klubitaloja on Suomessa kaikkiaan 23.

Tavoitteena on, että kaikki Klubitalolla tapahtuva työskentely on oppimista ja tukee jäseniä toipumisessa ja muutoksessa. Koko yhteisölle tarjotaan mahdollisuuksia osallistua erilaisiin sisäisiin koulutuksiin ja kursseille. Järjestämme klubitalolaisille koulutuksia myös yhteistyökumppaneiden kanssa.

Opintovalmennuksen avulla Klubitaloilla voidaan helpommin tehdä oppinnoistamista ja Klubitalot voivat toimia pedagogisina oppimisympäristöinä. Esimerkiksi osatutkinnon suorittaminen Klubitalolla tai suoritettu hygieniapassi lisäävät jäsenten työllistymismahdollisuuksia ja osallisuutta yhteiskuntaan.

Lisätietoa:

Itä-Helsingin Klubitalo, Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry eskot.org ja suomenklubitalot.fi

Korona-aikana toiminta on jatkunut keskeytyksettä etänä. Yksilövalmennuksia on pidetty Teamsissa, puhelimitse ja viestitellen. Ryhmätoiminta siirtyi Teamsiin opiskelijoiden omasta aloitteesta heti sulun alettua.

Opintovalmennuksessa olevat jäsenet ovat hyvin moninainen joukko

– Osa jäsenistä vasta pohtii, mitä haluaisi opiskella. Opiskelijoita on kaikilta asteilta aina peruskoulun suorittajista korkeakouluun. Suurin osa heistä on 20–35-vuotiaita nuoria aikuisia, Nykänen ja Hollo kertovat.

Yleisimmät haasteet liittyvät opintojen suunnittelun ja aikatauluttamisen yhteensovittamiseen oman voinnin ja jaksamisen kanssa. Monet kokevat yksinäisyyttä ja irrallisuutta opiskelukavereista opintojen viivästymisen vuoksi, mihin Klubitalon vertaisryhmät ja muu yhteisöllinen toiminta tarjoavat lievitystä.

Opintovalmennukseen pääsee ottamalla yhteyttä oman alueen Klubitaloon. Yhteyttä voi ottaa myös suoraan opintovalmentajaan ja sopia tutustumiskäynnin.

Yhteistyötä hyvinvointipalvelujen ja oppilaitosten kanssa

Hyvinvointipalvelujen ja opiskelijahuollon työntekijät ovat tietoisia opintovalmennuksesta ja ohjaavat aktiivisesti opiskelijoita Klubitalolle. Opinnoistamisessa tehdään yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Kokemuksemme oppilaitosten kanssa tehtävästä yhteistyöstä ovat hyviä.

– On palkitsevaa nähdä, miten opiskelijat etenevät opinnoissaan, valmistuvat ja työllistyvät. Opintovalmennus tukee oman näköisen elämän löytämistä. Sen myötä yksinäisyys vähentyy ja itsetuntemus sekä itseluottamus lisääntyvät, Hollo ja Nykänen summaavat. 🌟

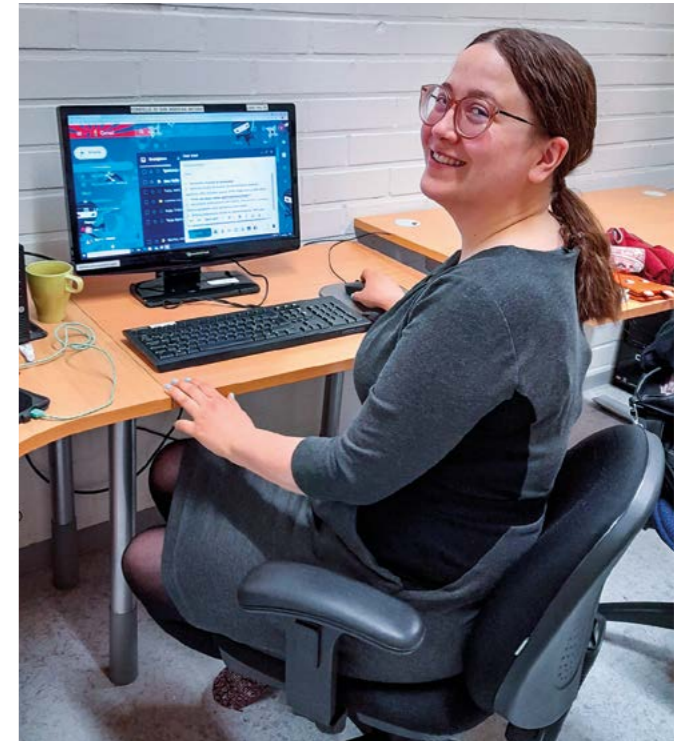
Iloa edistysaskeleista, tavoitteena työelämä

ITÄ-HELSINGIN KLUBITALO

Olen Viivi Kivelä, 29-vuotias itähel-sinkiläinen varhaiskasvatuksen opiskelija. Olen aiemmin keskeyttänyt hallintotieteiden opinnot ja työskennellyt eripituisissa työsuhteissa kaupan alalla. Olen kärsinyt toiminnanohjauksen ongelmista, hajamielisuudesta, toistuvasta masennuksesta, ahdistuksesta ja aikaansaamattomuudesta kaikessa mitä olen tehnyt, mutta tänä keväänä asiat ovat alkaneet loksahdella paikoilleen. Löydettyäni netistä Itä-Helsingin Klubitalon opintovalmennuksen laitoin sinne saman tien sähköpostia. Muutamassa päivässä sainkin jo ensimmäisen tutustumiskäyntini.

Olen keskustellut viikoittain opintovalmentajani Ainin kanssa siitä, mitä olen saanut tehtyä, mitä aion seuraavaksi tehdä, mistä asioista toivoisin Ainin muistuttelevan minua tai missä asioissa saatan tarvita tukea. Nämä ”tilanne-tsekkaukset” auttavat paljon, ja olen havahtunut usein siihen, etten itseasiassa tiedäkään, mikä jonkin työn tarkka palautuspäivä onkaan, tai että minulla on menoa seuraavana päivänä. To do -listoilleni kuuluvat myös muut tärkeät askareet, kuten hammaslääkäriajan varaaminen, laskujen maksaminen, tukien hakeminen ja niin edelleen.

Korona-aikana talolle ei ole aina päässyt, mutta Klubitalolla on pyritty antamaan minulle ja muille opiskelijajäsenille mahdollisuus hommien tekemiseen talolla niin usein kuin mahdollista, ja olen monena päivänä päässyt yksin yhteen työhuoneeseen opiskelemaan. Klubitalolta myös soitetaan minulle joka aamu kahdeksalta ja kysytään miten minulla menee, olenko jo amuotoimissa vai tarvitsenko ehkä vielä myöhemmin lisää tukea päivän käynnistämiseen. Hitaina aamuina työntekijä on saattanut olla jopa yli tunnin puhelimesta kanssani varmistamassa, että saan syötyä, puettua, pestyä hampaat ja lähdettyä ulos talosta. Kuten ilmeisesti monilla keskittymishäiriöisillä, ihan vain toisen ihmisen läsnäolo, vaikka hiljaa puhelimesta omia



Viivi Kivelän tavoitteena on mennä töihin varhaiskasvatuksen opettajaksi.

hommiaan tehden auttaa tekemään ne asiat, jotka oli tarkoitus tehdä.

Opintovalmentajani on muistuttanut minua jo ottamistani edistysaskeleista silloin, kun olen kokenut, etten onnistu missään enkä pärjää elämässä. Olen valtavan kiitollinen siitä, miten Klubitalolla minuum on aina jaksettu uskoa.

Toivon suorittavani loput opinnoistani tavoiteaikataulussa ja valmistuttuani meneväni töihin varhaiskasvatuksen opettajaksi. Haaveilen säännöllisistä työajoista, palkallisista lomista, kaiken kaikkiaan ennakoitavasta, turvallisesta arjesta, jossa ei tarvitse Kelan tukien saamista jännittää. 🌟

Viivi Kivelä
Opiskelija



TYÖHÖNVALMENTAJA OPPISOPIMUSOPISKELIJAN TUKENA

– Palvelusta hyötyy koko työyhteisö

Tuettu oppisopimus tarkoittaa oppisopimuskoulutusta, johon on yhdistetty opiskelijan tarvitsema tukimuoto, esimerkiksi työhönvalmennus. Opiskelija on yhä itse vastuussa opinnoistaan, mutta työhönvalmentaja voi tukea esimerkiksi näyttösuunnitelmien laatimisessa, ajanhallinnassa, omien vahvuuksien tunnistamisessa, verkostoitumisessa sekä työelämän pelisääntöjen opettelussa.

– Työhönvalmentaja auttaa opiskelijaa tunnistamaan, mitä tarvitaan, jotta opiskelija voi toimia kyseisessä työssä. Tutkintojen ammattivaatimuksia voi myös olla vaikea hahmottaa yksin tai ne voivat vaikuttaa

joskus hieman epämääräisiltä, kertoo työhönvalmentaja **Pirjo Pellikka** Live Palveluista.

Pellikan mukaan työhönvalmentajan tukea tarvitaan erityisesti näyttösuunnitelmien laatimisessa sekä työtehtävien ja teoriapohjan yhteensovittamisessa. Opiskelija ja työhönvalmentaja voivat esimerkiksi käydä yhdessä läpi tutkinnon osia ja peilata niihin nykyisiä tai tulevia työtehtäviä.

Live Palvelut on tuottanut työhönvalmennuspalvelua esimerkiksi Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan ja Stadin ammattiopiston opiskelijoille. Pellikka kertoo, että molempien kanssa on tehty hyvää yhteistyötä ja esimerkiksi Keudassa saatiin hienoja tuloksia palvelumuotoilun menetelmillä.

– Työhönvalmennuspalvelua palvelumuotoiltiin sekä tilaajan että opiskelijan näkökulmista. Tulokset näkyivät opiskelijoiden valmistumisessa, Pellikka kertoo iloisesti.

Positiivista palautetta työnantajilta

Työhönvalmentaja tekee oppisopimusopiskelijan työpaikalta nimetyn työpaikkaohjaajan kanssa tiivistä yhteistyötä. Työhönvalmentaja voi esimerkiksi kartoittaa yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa, minkälaisia tarpeita opiskelijalla on työpisteeseen tai ohjaukseen liittyen. Työhönvalmentaja voi myös tukea opiskelijaa sanottamaan omaa tuen tarvettaan työpaikalla.

Joskus voi olla vaikea löytää työnantajaa, jonka palveluksessa voisi suorittaa kaikki tutkintoon vaadittavat näytöt. Silloin työhönvalmentaja voi etsiä ja muokata oppimisympäristöjä työpaikalla sekä varmistaa yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa, että opiskelija todella pääsee tekemään opintojensa etenemisen kannalta oikeita työtehtäviä.

– Voimme miettiä, minkälaisia mahdollisuuksia työtehtävissä on ja miten opiskelijan nykyisiin työtehtäviin saataisiin tehtyä tarvittavia muutoksia. Eräs opiskelija esimerkiksi suoritti ravintola-alan tutkintoa ravintolassa, joka tarjoi ainoastaan buffet-lounaita. Ravintolassa ei voinut tehdä näyttöä annosruokien valmistuksesta, mutta asia ratkaistiin niin, että opiskelija kävi tekemässä näytön toisessa yrityksessä.

Työnantajilta tullut palaute on Pellikan mukaan ollut pääosin myönteistä. Valmennusprosessi pyritään rakentamaan niin, että työhönvalmentajasta tulee luonnollinen osa sitä toimintaympäristöä, jossa opiskelija on. Pidemmällä työhönvalmennusjaksoilla opiskelijan lähimmät työkaverit tulevat työhönvalmentajallekin tutuiksi.

–Oppisopimusjaksot ovat pitkiä. Parhaimmassa tapauksessa koko työyhteisöön saa rakennettua luottamuksellisen suhteen, jossa voidaan tuoda matalalla kynnyksellä asioita esiin. Haasteita puolestaan voi tulla, jos toimintaympäristö ei ole vielä valmis prosessiin tai työhönvalmennuksen kesto on liian lyhyt, Pellikka pohdiskelee.

Työelämässä tarvitaan muutakin kuin ammattiosaamista

Nykypäivän työmaailmassa tarvitaan ammattiosaamisen lisäksi paljon muitakin taitoja. Opiskelijalta voidaan odottaa



Työhönvalmentaja Pirjo Pellikan mukaan opiskelija on aina itse toimijana keskiössä ja työhönvalmentajan tehtävä on loppujen lopuksi tehdä itsensä tarpeettomaksi.

esimerkiksi vahvoja sosiaalisia taitoja, aktiivista osallistumista työyhteisössä, kehittävää työotetta ja työelämän pelisääntöjen tuntemista. Työelämän muutoksissa vaaditaan myös jatkuvaa oman osaamisen päivittämistä.

–Nykyään puhutaan ammatillisen identiteetin lisäksi osaamisidentiteetistä. Osaamisidentiteetillä viitataan juuri niihin taitoihin, joita opiskelijalla täytyy olla ammattiosaamisen lisäksi. Opiskelijan on esimerkiksi hyvä ymmärtää, mikä merkitys sosiaalisilla taidoilla voi olla työssä pysymisen näkökulmasta, Pellikka pohtii.

Yksinkertaistetusti työhönvalmentajan tärkeintä aluetta on nimenomaan osaamisidentiteetin vahvistaminen, kun taas opettaja tukee pääosin ammatillisen identiteetin kehittymistä. Erityisesti nuorilla korostuu kokonaisvaltaisesti kasvun tukeminen tiiviissä yhteistyössä työpaikkaohjaajan ja ammattiopettajan kanssa.

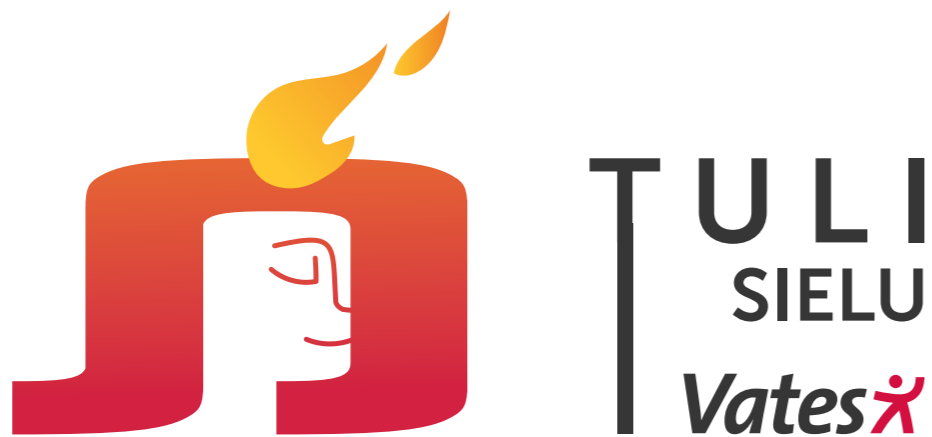
–Esimerkiksi nuoriso-ohjaajaksi opiskeleva nuori voi siirtyä suoraan opintojensa jälkeen kohderyhmästä ammattilaiseksi. Jos siinä unohdetaan kasvun tukeminen ja keskitytään ainoastaan ammatillisen kasvun tukemiseen, niin voi mennä pieleen. Monialaisella yhteistyöllä ja nuorta itseään kuunnellen päästään yleensä pitkälle, Pellikka summaa. 📍

Oppisopimus: Oppisopimus on työnantajan ja opiskelijan välinen määräaikainen työsuhteeseen ajalta ja voi opiskella ammatillisen tutkinnon tai sen osia. Opintoja suoritetaan pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien parissa. Työnantaja voi kouluttaa oppisopimuksella uuden tai jo töissä olevan työntekijän. Oppisopimukseen voi saada myös palkkatukea.

Lue lisää: www.oppisopimus.fi

Tuettu oppisopimus: Tuetussa oppisopimuksessa opiskelija saa tukea opintoihin ja työelämään liittyvissä haasteissa. Tuki voi olla työhönvalmennusta tai muuta työllistymistä edistävää tukea, kuten palkkatukea. Työhönvalmentaja voi tukea opiskelijaa esimerkiksi sanottamaan omaa osaamistaan ja ammattivaatimuksia sekä täyttämään opiskeluun liittyviä lomakkeita, kuten näyttösuunnitelmia. Valmennuksen sisältö räätälöidään opiskelijan tarpeiden mukaan.

Lue lisää:
www.tuettuoppisopimus.fi



Tulisielu-tunnustus

Pirjo Pellikalle

vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edistämisestä

Vates-säätiön vuosittainen Tulisielu-tunnustus myönnettiin Kohtaamisten päivä! -tapahtumassa 22.5. työhönvalmentaja Pirjo Pellikalle Live Palveluista. Pellikka on tehnyt uraauurtavaa käytännön työhönvalmennustyötä vuosikymmenten ajan.

Tulisielu-tunnustuksen saaja valittiin tänä vuonna äänestämällä kuuden rautaisen ammattilaisen väliltä. Ehdolla olivat: **Mika Ala-Kauhaluoma** (Kuntoutussäätiö), **Riitta Harmanen** (Eduro-säätiö), **Timo Keisala** (Bovallius-Palvelut Oy), **Pirjo Pellikka** (Live Palvelut), **Sanna Saastamoinen** (Itä-Suomen yliopisto) ja **Nina Sohlberg-Ahlgren** (Aula-työkotien Kannatusyhdistys ry). Ääniä annettiin yhteensä yli 350.

Vates-säätiön hallitus valitsi lopulta tunnustuksen saajan, ja kunniakirjan luovuttivat Vatesin toimitusjohtaja **Jaana Pakarinen** sekä hallituksen puheenjohtaja, MTKL:n toiminnanjohtaja **Olavi Sydänmaanlakka**.

Pellikka on tehnyt uraauurtavaa käytännön työhönvalmennustyötä monen eri kohderyhmän kanssa vuosikymmenten ajan. Hänellä on valmennuskokemusta sekä kunnalliselta että yksityiseltä sektorilta ja oppilaitosmaailmasta. Hän painottaa aitoja työelämäympäristöjä valmennuksessa ja ohjaa kohti palkkatyötä. Hän on myös kehittänyt yhteistyötä monialaisiin toimijoihin

osana valmennuksen arkea, Pakarinen kertoo tunnustuksen myöntämisperusteista.

Pellikka on mallintanut työhönvalmennuspalveluita ja pyrkinyt aina tekemään työhönvalmennusta uteliaalla ja valmentavalla otteella ihmistä kuunnellen. Hän on aina jaksanut myös perehdyttää uusia alalle tulijoita. Pellikalla on pohtiva työote, mikä auttaa häntä kehittämään omaa valmennustyötään jatkuvasti. Hän on käytännön valmennustyön konkari, joka on aina valmis tukemaan niin asiakasta kuin kollegaa.

– On hienoa saada tunnustusta omasta työstä. Erityisesti lämmittää, että tunnustus tulee työtoteesta ja siitä, että esiin nostetaan yhteistyön merkitys työllistämisen edistämisessä. Yksin en ole tätä työtä tehnyt, joten kiitos kaikille, joiden kanssa olen saanut työskennellä ja joiden kanssa työskentelen edelleen. Erityiskiitos asiakkailleni kasvustani työhönvalmentajana, Pellikka kommentoi ilahtuneena.

Lisäksi tänä vuonna annettiin kunniamaininta, jonka sai toiminnanjohtaja **Nina Sohlberg-Ahlgren** Aula-työkotien Kannatusyhdistys ry:stä.

– Sohlberg-Ahlgren on mm. ansiokkaasti käynnistänyt taidealan työhönvalmennusta ja tuonut esiin leipomotoimintaa työllistämiskeinona. Taidealan työhönvalmennus on uusi ala kehitysvammaisten henkilöiden palveluna, Pakarinen summaa. 🌟

Vates-säätiö aloitti vuonna 2014 Tulisielu-kunniakirjasarjan. Tulisielu annetaan henkilölle tai henkilölle, jotka ovat merkittävästi toiminnallaan vaikuttaneet erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämisen edistämiseen tuottaen uusia innovatiivisia toimintamalleja tai läpimurtoja.

Työhönvalmennusta tarvitaan myös koulutusopimusjaksoilla



Essi-Maria Heikura, 21, opiskelee liiketalouden perustutkintoa Ammattiopisto Livessä. Hän oli Vates-säätiössä koulutusopimusjaksoilla keväällä 2021. Aiemmat koulutusopimusjaksot Heikura on suorittanut koulun sisällä mm. aulapalveluissa. Heikuran mielestä työhönvalmentajan tuki opintojen aikana on ollut hyödyllistä.

–Vates oli ensimmäinen koulun ulkopuolinen koulutusopimustyöpaikkani. Koululla ei pääse samalla tavalla oikeaan työelämään käsiksi, vaikka tekisi samoja tehtäviä ja samaa tutkinnon osaa, **Essi-Maria Heikura** pohdiskelee koulu- ja työympäristön eroja.

Koulutusopimusjaksoilla opiskelijat pääsevät hankkimaan käytännön kokemusta erilaisiin oppimisympäristöihin, mm. oikeille työpaikoille. Työtehtävät ja kesto riippuvat tutkinnon tavoitteista ja opiskelijan tarpeista. Koulutusopimus ei ole työsuhde, eikä siitä makseta palkkaa. Tarkoitus on kehittää ammatillista osaamista ja työelämätaitoja osana opintoja.

Heikuran mielestä koulutusopimusjaksot ovat tärkeitä työllistymisen kannalta. Työpaikoilla voi kokeilla erilaisia työtehtäviä,

hakea omia vahvuuksiaan sekä toisalta kokeilla, millaisia työtehtäviä työkyvyn puolesta voi tehdä.

–Minulla esimerkiksi on cp-vamma ja nyt oli mahdollista kokeilla, millaisessa työympäristössä voi tehdä töitä ja miten muun muassa kuntoutukset otetaan huomioon. Heti tuli laajempi kuva, mitä kaikkea työelämässä pystyisi osatyökykyisenä tekemään.

Työhönvalmentaja tukee työllistymistä jo opintojen aikana

Heikura kertoo, että työhönvalmentajan tuki opintojen aikana on ollut tärkeää. Heikura voi tuoda omia ideoita ja ajatuksiaan vapaasti esille, minkä jälkeen mietitään yhdessä työhönvalmentajan ja vastuopettajan kanssa käytännön toteutusta. Työhönvalmentaja voi auttaa esimerkiksi oman osaamisen sanottamisessa ja tunnistamisessa. Opettaja taas vastaa tutkintoon liittyvistä asioista, esimerkiksi miten tunnistettu osaaminen liitetään osaksi opintoja.

–Ennen työhönvalmentajan tukea minulla ei oikein ollut käsitystä vahvuuksistani työelämässä tai siitä, missä asioissa tarvitsen tukea, Heikura kertoo.

Valmistumisen jälkeen Heikura toivoo saavansa kaupungin kautta työhönvalmentajan. Vaikka hän odottaa tulevaisuutta innolla, valmistuminen tuntuu myös vähän jännittävältä. Nykyinen työhönvalmentaja kuitenkin auttaa ja välittää tietoa myös uudelle työhönvalmentajalle.

–Minulla on kuitenkin suurin vastuu kertoa, mitä haluan tulevaisuudessa tehdä ja mihin tarvitsen apua. Näkisin, että se on mieluummin työhönvalmentaja kuin äiti tai isä, joka esimerkiksi auttaa täyttämään lomakkeita.

Heikura on liittynyt LiveFlow-osuuskuntaan. Hän haluaa parantaa asiakkaiden tyytyväisyyttä asumispalveluyksiköissä ja kehittää osuuskunnassa siihen liittyvää palvelua. Heikura myös toivoo löytävänsä myöhemmin osa-aikatoita viestinnän ja vaikuttamistyön parista. 📍

Haastattelussa **Sinimaaria Ranki**, Johtava asiantuntija, Osaamisen aika, Sitra

Osaamisen kehittäminen on investointi inhimilliseen pääomaan

MIKKA PIRINEN



Miksi osaamisen kehittäminen on tärkeää?

Oppimisen ilon tunnistavat varmasti kaikki: miten palkitsevaa on, kun huomaa saaneensa tehdyksi tai ratkaistuksi jotain uutta. Mitä enemmän on joutunut ponnistelemaan, sitä suurempi on tyytyväisyys onnistumisesta. Uuden oppiminen antaa myös valinnan mahdollisuuksia, mm. töiden suhteen. Osaamisen kehittäminen parantaa myös elämänlaatua monin eri tavoin.

Toinen tärkeä perustelu osaamisen kehittämiselle liittyy yhteiskuntaan ja ennen kaikkea julkiseen talouteen. Erityisesti jos työttömyys pitkittyy, alkaa helposti kasaantua muutakin vaikeutta, mikä voi näkyä esimerkiksi heikentyvänä terveytenä. Tästä aiheutuu yhteiskunnalle lisää kuluja. Näiltä säästytään pitkällä tähtäimellä, jos panostetaan sellaiseen osaamisen kehittämiseen, joka johtaa ihmisen työllistymiseen. Tutkimuskirjallisuudesta tiedetään, että osaaminen tukee hyvin vahvasti ihmisen kiinnittymistä työelämään ja työuran jatkuvuutta. Tiedetään myös, että työllistymisen kannalta parhaan tuloksen antavat sellaiset osaamisen kehittämisen muodot, joissa ihminen yhdistää oppimisen ja työn tekemisen.

Mitä osaamisen kehittämisellä voidaan saavuttaa työllistymisen lisäksi?

Ihmisen saadessa näyttää oman osaamisensa vaikutuksia omaan ympäristöönsä syntyy samalla myös osallisuuden kokemus, mikä vahvistaa samalla yhteiskuntaan integroitumista. Ei voida pelkästään katsoa työllistymistä, kun mitataan yksilölle syntyvää hyötyä oppimisen ja osaamisen kehittämisessä. Mahdollisuudella kehittää osaamistaan ja työllistyä on yksilölle myös muita hyötyjä, jotka eivät ole rahassa mitattavia tai joiden mittaaminen ja todentaminen ylipäättään on vaikeaa. On tärkeää muistaa, että osaamisen kehittäminen on investointi inhimilliseen pääomaan ja sille ei voida laittaa hintalappua, koska sen vaikutukset ovat monitahoisia.

Miten nykyinen työvoimapolitiittinen järjestelmä tukee osaamisen kehittämistä?

Erilaiset ohjelmakokonaisuudet ja käynnissä olevat hankkeet muokkaavat jatkuvasti järjestelmää, jonka tavoitteena tulisi olla

työnhakijan tukeminen kohti avoimia työmarkkinoita. Työllisyyspalveluiden resurssit asiakkaiden kanssa työskentelyyn ovat edelleen liian tiukat, mikä heikentää kokonaiskuvan selvittämistä. Aikaisemmin käytössä ollut avoin ja kynnyksetön asiointi ei ole enää juuri mahdollista ja digitaalinen asiointi on lisääntynyt runsaasti, mikä ei palvele kaikkia työnhakijoita. Resurssit tulisi keskittää eniten tukea tarvitseviin ja huomioida heidän tuen tarpeensa.

Tutkimusten mukaan parhaiten toimivia työvoimapolitiikan välineitä ovat ammatillinen työvoimakoulutus, oppisopimuskoulutus ja yksityisen sektorin palkkatuki. Oppisopimuskoulutus toimii hyvin kaikenikäisten kohdalla. Uusi omaehtoisen opiskelun mahdollisuus on myös osoittautunut hyvin työllistäväksi osaamisen kehittämisen väyläksi.

Työvoimapolitiittisen järjestelmän rakenteellisena vaikeutena on, että kovin monimutkaisen lainsäädännön vuoksi voi käydä niin, että työtön ei pääse sellaiseen koulutukseen, joka parhaiten edistäisi hänen ammatillista kehittymistään. Voi käydä niin, että etuuden menettämisen pelossa ei voi ollenkaan kehittää osaamistaan, tai niin, että tulee ohjatuksi sisällöllisesti epätarkoituksenmukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. TE-toimiston asiantuntijoiden on tärkeää tuntee hyvin myös työnantajien osaamistarpeet, jotta he osaavat auttaa osaamisen tarvisijoita ja osajia kohtaamaan toisensa.

Tulisiko koulutusjärjestelmää kehittää vastaamaan paremmin työelämän vaatimuksia, jotta myös osatyökykyiset huomioidaan tasavertaisina työnhakijoina?

Työnhakijan osaaminen ja asiantuntemus tulee aina olla keskiössä – ei se, onko hä-

nellä jokin rajoite. Valitettavasti työelämän ennakkoluulot ja asenteet esim. ikääntyviin työnhakijoita tai osatyökykyisiä henkilöitä kohtaan näkyvät edelleen. Tärkeintä on tiedottaa tarjolla olevista tukimuodoista ja vahvistaa eri oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä, sillä uusia osajia valmistuu jatkuvasti. Yhteistyön käynnistämisen rooli on usein oppilaitoksilla, mutta yhteyden saaminen työnantajiin voi olla haastavaa, jos ei ole tietoa siitä, millaiselle osaamiselle olisi tarvetta. Mikäli oppilaitokset voivat tarjota apua työelämälle osaamisen tunnistamiseen jo opiskeluaikana, sitä nopeammin saadaan ihminen töihin.

Tarvitaanko monialaista yhteistyötä ja miten sitä tulisi hyödyntää, jotta työnhakijan osaaminen- ja käytössä oleva työkyky osataan suunnata tarpeita vastaavaan työhön?

Avoin ja ennakkoluuloton dialogi muiden toimijoiden kanssa tarjoaa mahdollisuuden verkostoitumiseen ja estää päällekkäisen työn tekemisen. Osaamisen kehittäminen suhteessa käytettävissä olevaan työ- ja toimintakykyyn ovat koulu- ja työnantajarajoja ylittäviä teemoja. Kiinnittyminen työelämään, vaikkakin osa-aikaisesti on erittäin merkityksellistä yhteiskunnallisesti ja tuo taloudellisia ja inhimillisiä säästöjä. Monimuotoisen työelämän vahvistamiseksi tarvitaan vuoropuhelua, kaikki emme ole kaikkiin töihin työkykyisiä. Tärkeintä on muistaa, että osaamisen kehittäminen koskettaa yksilöä, työyhteisöä ja yhteiskuntaa. Tarvitaan avointa ja ennakkoluulotonta keskustelua, mitä yhdessä voitaisiin tehdä asian edistämiseksi, sillä panostukset tulevaisuuden osajiin hyödyttää kaikkia – kukaan ei yksin voi vaikuttaa kaikkeen. ➔

VATES


myöntää apurahoja

Vates-säätiö myöntää hakemuksesta pieniä apurahoja.

Apurahoja myönnetään työllistymisen edistämiseksi toteutettaviin opintoihin, työharjoitteluun tai opinnäytetyön tekemisen tukemiseen 16–29-vuotiaille säätiön kohderyhmään kuuluville nuorille. Apurahoilla on tarkoitus tukea nuorten työllistymismahdollisuuksia.

Apurahoja haetaan vapaamuotoisen hakemuksen perusteella yksittäisille hen-

kilöille. Hakijana voi olla myös oppilaitos opiskelijan puolesta. Hakemista helpottamaan on säätiön verkkosivuille tehty hakulomake. Sama henkilö voi saada apurahaa pääsääntöisesti vain kerran. Päätöksen apurahan myöntämisestä tekee säätiön toimitusjohtaja.

Apurahahaku on avoinna Vatesin verkkosivuilla. Sivuilta löytyvät myös Stipendirahaston säännöt. 

Lisätietoja:

http://bit.ly/vates_stipendit

Stipendirahaston säännöt:

<http://bit.ly/Apuraharahaston-saannot>



Vates-säätiön rahastosta myönnettiin tänä keväänä stipendit ammatillisista erityisoppilaitoksista valmistuneille opiskelijoille oppilaitosten esitysten mukaisesti. Stipendit menivät Optiman, Kiipulan ammattiopiston, Ammattiopisto Liven sekä Ammattiopisto Spesian opiskelijoille.

Vates-säätiö onnittelee stipendin saajia sekä kaikkia opinnoistaan valmistuneita!



Vatesin julkaisut

Vatesin vuosi 2020

Vatesin vuosikertomus on julkaistu sähköisessä muodossa. Vuosikertomus tarjoaa yleiskatsauksen viime vuoden kohokohdista ja sisältää poimintoja niin säätiön vaikuttamistoiminnasta, kehittämis- ja aluetoiminnasta, kansainvälisestä yhteistyöstä, viestinnästä, tapahtumista kuin taloudestakin.

<https://bit.ly/vatesinvuosi2020>

Kyvyt käyttöön -lehti 1/2021

Vuoden ensimmäinen Kyvyt käyttöön -lehti ilmestyi toukokuussa.

Lehti sisältää haastatteluja, vinkkejä ja ajankohtaista asiaa monista eri näkökulmista. Aiheita mm:

- Työni ja minä: Coltrane Hassisen oma polku löytyi yrittäjyydestä.
- Yritysyhteistyö: Osatyökykyisen työpanos käyttöön yrityksen aitoon tarpeeseen.
- Päättäjiin vaikutetaan asiantuntemuksella.
- Koulutussopimuksella työelämä tutuksi.
- Väilyömarkkinoiden tulevaisuus alkaa hahmottua.
- Työkykyohjelma etenee - järjestöt löytämässä paikkaansa toteutuksessa.

<http://bit.ly/kyvyt-kayttoon-1-2021>



Työnantaja, näin työllistät osatyökykyisen -esite

Esitteeseen on koottu tietoa mm. monimuotoisesta rekrytoinnista, erilaisista tukimuodoista ja työhönvalmennuksesta.

Työnantajan tueksi on koottu monimuotoisen työympäristön check-list, jonka avulla voi lähteä liikkeelle. Lisäksi esitteessä kerrotaan, mistä voi kysyä apua rekrytointiin.



VIDEOT ja PODCASTIT

Olemme julkaisseet viime kuukausina useita videoita, joiden aiheet vaihtelevat mm. aluetoimintamme esittelystä Job Shadow Day:hin. Konsultointiyritys Accenturella teimme haastattelun liittyen heidän Mental Health Ally -verkostoonsa, jossa henkilöstöä koulutetaan vastaamaan mielenterveyden haasteisiin.

Vates välittää -podcastimme jaksossa käsittelemme mm. tuettua työllistymistä, väilyömarkkinoita ja osatyökykyisten Suomen mallia (vrt. Ruotsin Samhall-yritys) sekä työkyvyn arviointia järjestöissä.

Videot on julkaistu YouTube-kanavallamme, www.youtube.com (hae nimellä Vates-säätiö). Podcast-jaksot löytyvät Soundcloud-palvelusta, www.soundcloud.com (hae nimellä Vates-säätiö).

Voit tutustua julkaisuihimme osoitteessa vates.fi/vates/julkaisut. Voit myös tilata kaikkia julkaisuja (paitsi vuosikertomusta) painetussa muodossa 1–10 kpl. Isommista määristä sovitaan erikseen.

Tilaukset: viestinta@vates.fi

VATES^{iN}

TAPAHTUMIA SYKSYLLÄ 2021

24.8. Työhönvalmennuksen teemapäivä: Työhönvalmentajan rooli työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa

31.8.-1.9. Työmaailman parannusviikko

7.9. Somekampanjaosaamista järjestöille osa 2

22.9. Ilona-hankkeen loppuseminaari

21.10. Disability Employment Forum:
Ennen kaikkea ammattilainen

21.11. Työhönvalmennuksen teemapäivä:
Green Care ja luontopainotteiset menetelmät
työhönvalmennuksessa ja viestinnässä

Lisäksi Vates-säätiön aluetoiminta järjestää syksyn aikana mm. Etelä-Savon, Etelä-Karjalan, Satakunnan, Pohjanmaan ja Lapin verkostotilaisuudet.





Tapahtumat pidetään etätalaisuuksina. Tapahtumakalenteri päivittyy jatkuvasti, ja syksyllä on tiedossa useita eri kohderyhmille suunnattuja tilaisuuksia.

Seuraa tapahtumasivuumme: www.vates.fi/tapahtumat

Tilaa sähköisiä uutiskirjeitämme:

- Vates INFO
- Työhönvalmennuksen uutiskirje
- Välityömarkkinat-uutiskirje
- Viestintäverkoston uutiskirje

Seuraa meitä:

-  facebook @vatessaatio
-  twitter @kyvytkayttoon
-  instagram @vatessaatio
-  YouTube → Vates-säätiö sr