

EUSE Toolkit

Tuetun työllistymisen työkalupakki



ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO
Koulutus- ja kehittämisspalvelu
Aducate



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Elinikäisen
oppimisen
toimintaohjelma



European Union of
Supported Employment

Kiipula

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

EUSE Toolkit

Tuetun työllistymisen työkalupakki

Alkuperäisteos:
EUSE TOOLKIT

Alkuperäisteoksen suomennettu versio:
EUSE Tuetun työllistymisen työkalupakki

Julkaisija:
Kiipulasäätiö
Kiipulantie 507
14200 Turenki
www.kiipula.fi

Julkaisun vastuhenkilöt:
Kiipula/ Petteri Ora & Maria Setälä
Itä-Suomen yliopisto/ Sanna Koistinen & Tuula Hirvonen

Alkuperäisteoksen copyright: EUSE
Suomennoksen copyright: Kiipulasäätiö ja Itä-Suomen yliopisto

ISBN 978-952-5788-12-9 (pdf)
Ulkoasu ja taitto: Jirka Messman, Hämeenlinnan Offset-Kolmio Paino Oy

Julkaisu on tuotettu Leonardo da Vinci-ohjelman hankerahoituksella, jota koordinoi Suomessa CIMO

Sisällysluettelo

EUSEN PUHEENJOHTAJAN ESIPUHE	4
ESIPUHE SUOMALASEEN LAITOKSEEN	6
TUETUN TYÖLLISTYMISEN ARVOT, STANDARDIT JA PERIAATTEET	8
PALVELUUN OHJAUTUMINEN	11
PALKALLINEN JA PALKATON TYÖ	14
OSAAMISEN KARTOITUS	16
TYÖN KOKEILEMINEN	18
TYÖN ETSINTÄ	21
TYÖSKENTELY TYÖNANTAJIEN KANSSA	24
TUKI TYÖSSÄ PYSYMISEEN	27
URAKEHITYS JA ETENEMINEN	31
TUETUN TYÖLLISTYMISEN PERUSTEET PÄÄTTÄJILLE	34
TUETUN TYÖLLISTYMISEN PERUSTEET TYÖNANTAJILLE	39
TUETTU TYÖLLISTYMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ	41
TYÖMENETELMÄ: Palveluun ohjautuminen	41
TYÖMENETELMÄ: Osaamisen kartoitus	47
TYÖMENETELMÄ: Työn etsintä ja työskentely työnantajien kanssa	61
TYÖMENETELMÄ: Tuki työssä pysymiseen	71
TYÖMENETELMÄ: Työllistymistä tukevan työntekijän tärkeimmät ominaisuudet	80
SANASTO	88
KIRJALLISUUTTA	93

EUSEN PUHEENJOHTAJAN ESIPUHE

EUSE (The European Union of Supported Employment) perustettiin vuonna 1993 edistämään vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä tuetun työllistymisen menetelmän avulla koko Euroopassa. Monet tutkimukset ja selvitykset ovat osoittaneet, että tuetun työllistymisen menetelmää sovelletaan eri maissa hyvin kirjavasti, mikä vaikuttaa työn tuoksellisuuteen. Euroopan tasolla ei ole ollut yhtenäistä ohjeistusta eikä koulutusmateriaaleja vammaisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kanssa työskenteleville ammattilaisille ja palveluntarjoajille.

European Supported Employment Toolkit -projektissa (2008–2010) EUSE kokosi yhteen eri puolilla Eurooppaa toimivat tuetun työllistymisen palveluntuottajat ja rakensi toimivan yhteistyöverkoston. Verkoston jäsenet edustavat kansallisia, alueellisia ja paikallisia tuetun työllistymisen palveluntuottajia eri puolilla Eurooppaa.

Yhteistyöverkosto tuotti projektissa eurooppalaisen tuetun työllistymisen työkalupakin (European Supported Employment Toolkit). Työkalupakki koostuu linjauksista ja työmenetelmistä, jotka on suunniteltu lisäämään tuetun työllistymisen palveluita tuottavien ammattilaisten tietoa ja osaamista. Työkalupakki on ensisijaisesti suunnattu palveluntuottajille heidän henkilöstönsä osaamisen kehittämisen tueksi.

European Supported Employment Toolkit -projektin yhteistyöverkoston työskentelyn tavoitteita olivat:

- Suunnitella ja kehittää oppimismateriaaleja sekä käytännön ohjaus- ja ohjemateriaaleja, jotka tukevat palveluntuottajia tiedon ja osaamisen hankkimisessa ja soveltamisessa vammaisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien työllistymisen tukemiseksi eurooppalaisille työmarkkinoille.
- Kehittää Eurooppaan tuetun työllistymisen malli, joka johtaa parannuksiin tuetun työllistymisen palveluita tuottavien organisaatioiden ammatillisen koulutuksen standardeissa ja käytännöissä.
- Parantaa laatua ja lisätä yhteistyötä sellaisten organisaatioiden, instituutioiden ja ammattilaisten välillä, jotka ovat osana tuottamassa tuetun työllistymisen palveluita Euroopassa.
- Helpottaa innovatiivisten ja hyvien käytäntöjen kehittymistä ja jakamista tuetun työllistymisen ja ammatillisen koulutuksen kentällä mukana olevien maiden ja yhteistyökumppaneiden välillä.

Yhteistyöverkoston pyrkimyksenä oli vahvistaa johdonmukaisen toimintatavan ja menetelmän kehittämistä tuetun työllistymisen palveluiden tuottamiseksi vammaisille ja vajaakuntoisille ihmisille. Pitkän aikavälin tavoitteena menetelmien kehittämisessä oli lisätä pysyvästi työllistyneiden vammaisten ja vajaakuntoisten määrää. Yhteistyöverkosto pyrki tuomaan esille työnantajien tuen ja avun tarpeen sekä vastaamaan tarpeeseen tuottaa päättäjille ja rahoittajille lisää tietoa.

Yleisen havainnon mukaan vammaiset ovat eräs suurimmista työelämän ulkopuolelle jäävistä ryhmistä. He kohtaavat merkittäviä esteitä yrittäessään työllistyä avoimille työmarkkinoille. Yhteistyöverkoston tavoitteena on ollut lisätä vammaisten työnhakijoiden ja työntekijöiden arvioinnin, työnetsinnän ja jatkuvan työhön liittyvän tuen kanssa työskentelevän henkilöstön tietoisuutta ja osaamista. Lisäksi työkalupakin tavoitteena on vahvistaa tuetun työllistymisen arvoja, standardeja, periaatteita ja prosesseja sekä rohkaista kaikkia toimijoita noudattamaan tuetun työllistymisen mallia kokonaisuudessaan.

Michael J Evans

Puheenjohtaja, European Union of Supported Employment (EUSE)
Johtaja, Työllisyysyksikkö, Dundeen kunnanvaltuusto

ESIPUHE SUOMALAISEEN LAITOKSEEN

Suomeen tuetun työllistymisen malli rantautui 1990-luvun puolivälissä. Vuonna 1993 perustettiin VATES (Vajaakuntoisten työllistymisen edistämissäätiö) ja sen siipien suojiin loppuvuodesta 1995 FINSE eli Suomen tuetun työllistymisen verkosto. Tämän jälkeen tuetun työllistymisen mallia on viety eteenpäin useissa hankkeissa ja mm. monien vammaisjärjestöjen normaalityönsäilyksen käytäntönä. Osana mallia on työhönvalmennusta kehitetty voimakkaasti.

Tuetun työllistymisen menetelmän juurtumisen kannalta tärkeä virstanpylväs oli 1990-luvun loppupuolella irlantilaisesta mallista Suomen tarpeisiin sovellettu Tuetun työllistymisen asiantuntijakoulutus, ns. Trades-Diploma. 2000-luvun loppupuolelle tultaessa yli 500 suomalaista tuetun työllistymisen ja työhönvalmennuksen tekijää oli käynyt tuon 27 opintopisteen koulutuksen. Työhönvalmennus vakiintui vähitellen työhallinnon, Kelan ja vakuutusyhtiöiden palvelurepertuaareihin.

Tuetun työllistymisen mallista ja siihen oleellisesti liittyvästä työhönvalmentajatyöstä on Suomessa kertynyt jo kosolti kokemusta. Lisäksi asiasta on tuotettu selvityksiä ja tutkimusta. Siitä huolimatta tilanteemme on sama kuin Euroopassa laajemminkin: mallin soveltaminen on ollut epäyhtenäistä ja toimintatavat vakiintumattomia niin tilaajien kuin tuottajien puolella. Tästä näkökulmasta EUSE:n projektikutsu 2008 tuli tarpeeseen: yhtenäinen eurooppalainen esitys tuetun työllistymisen puolesta vahvistaisi myös suomalaista toimintaa.

Supported Employment Toolkit -projekti käynnistyi syksyllä 2008. Työskentelyyn osallistui edustajia 12 maan tuetun työllistymisen organisaatioista. Suomesta varsinaisena partnerina oli VATES-säätiö ja liitännäispartnerina Kuntoutussäätiö ja Kiipula. Projektin (Leonardo da Vinci TOI) tavoitteena oli tarkastella tuetun työllistymisen nykytilaa (Position Papers) ja luoda suositukset mallin soveltamiselle (Supported Employment Toolkit). Työskentely toteutettiin ryhmissä, jotka oli muodostettu EUSE:n omaksuman tuetun työllistymisen viisiportaisen jäsenyyden mukaisesti:

1. palveluun ohjautuminen
2. osaamisen kartoitus
3. työn etsintä
4. työskentely työnantajien kanssa
5. tuki työssä pysymiseen

Työ valmistui keväällä 2010 ja alkuperäinen julkaisu löytyy osoitteesta <http://www.euse.org>.

Jo projektin kuluessa keskusteltiin siitä, kuinka tehdyllä työllä parhaiten voitaisiin vaikuttaa kunkin partnerin kotimaan tilanteeseen. Suunnitelma uudesta projektista kypsyi. Julkaisu tulee käntää eri kielille ja niiden tueksi tulee valmistaa koulutus- ja tiedotusmateriaalia. Näille ajatuksille haettiin ja saatiin uusi projekti, EUSE Toolkit for Diversity (Leonardo da Vinci, TOI). Hankkeen esite löytyy osoitteesta <http://www.eusetoolkit.eu>.

Uusi hanke käynnistyi syksyllä 2012. Sen hallinnoijana Suomessa on Kiipulasäätiö, ja yhteistyökumppaneina Itä-Suomen yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelu Aducate sekä VATES-säätiö. Varsinaiseen työhön osallistuu kymmenkunta eurooppalaista maata. Vuoden 2013 tavoitteena on ollut tämän julkaisun käntäminen suomeksi. Vuoden 2014 aikana hanke muokkaa koulutusmateriaaleja ja levittää tietoa tuetun työllistymisen eurooppalaisista käytännöistä. Projektin vetäjänä Suomessa toimii Maria Setälä Kiipulan kuntoutuskeskuksesta.

Kyseinen julkaisu on tehty monen maan edustajien yhteistyönä. Se ei ole lopullinen totuus tuetun työllistymisen mallista, mutta pyrkii tarjoamaan yhtenäisen pohjan käsitellä ja kehittää tuettua työllistymistä. Julkaisu nojaa moniin eurooppalaisiin selvityksiin ja tutkimuksiin, sekä EUSE:n lanseeraamaan tuetun työllistymisen laatukriteeristöön (ks. Sariola ja Puolanne "Laatu tuetussa työllistymisessä", Vates-säätiö). Taustamateriaalin jäljille pääsee EUSE:n sivujen kautta. Julkaisu on ensimmäinen yleisesitys tuetun työllistymisen mallin vaiheista Euroopassa. Suomessa sen rinnakkaisteoksina voi pitää Pauliina Lampisen ja Suvi Pikkusaaren 2012 julkaistuja teoksia työhönvalmennuksesta.

Suomalainen versio on sovellettu suomalaisiin oloihin. Termit on suomennettu vastaamaan 2013 tilannetta lainsäädännössä ja keskustelussa. Alkuperäisen teoksen rakennetta on muuteltu, mutta keskeiset ajatukset on tarkasti säilytetty. Suomalainen versio pyrkii tarjoamaan lukijalle käsityksen Euroopassa yleisesti hyväksytystä tavasta mieltää tuettu työllistyminen menetelmänä ja käytäntönä. Suomenkielisen version toimittamisesta on vastannut Sanna Koistinen Itä-Suomen yliopistolta. Termistön tarkistamisessa ja käännöksen suunnittelussa mukana on ollut Petteri Ora Kiipulasäätiöstä sekä Mari Nupponen Itä-Suomen yliopistosta.

Lopullisen version on lukenut ja tarkistanut projektipäällikön ohella projektin tueksi koottu asiantuntijaryhmä, joka alusta asti on antaumuksella ollut tukemassa käännöksen tekemistä. Heille kaikille iso kiitos! Ryhmän jäsenet ovat:

- Kristiina Härkäpää, Lapin yliopisto
- Pauliina Lampinen, VAMLAS
- Suvi Pikkusaari, Wellabled Oy
- Kaija Ray, VATES-säätiö
- Sanna Saastamoinen, Itä-Suomen yliopisto
- Anki Sundqvist, Optima
- Leena Toivonen, Kiipulan kuntoutuskeskus

Hämeenlinna helmikuu 2014
Petteri Ora

TUETUN TYÖLLISTYMISEN ARVOT, STANDARDIT JA PERIAATTEET

Tuettu työllistyminen on työskentelymenetelmä, jonka tarkoituksena on edistää työllistymisessään erityistä tukea tarvitsevien ryhmien pääsyä palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille sekä tukea heidän työssä pysymistään. Tuettu työllistyminen on toimintatavaltaan ennakoiva menetelmä. Sen sisällöt ovat yhdenmukaisia vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen kanssa.

Taustaa

Tuetun työllistymisen käsite, periaatteet ja arvot perustuvat Pohjois-Amerikassa tehtyyn havaintoon, jonka mukaan merkittävistä oppimisvaikeuksista huolimatta henkilöt pystyvät suoriutumaan monista heille annetuista haastavista tehtävistä. Havainto teki merkittävällä tavalla näkyväksi vajaakuntoisten ja vammaisten henkilöiden toimintamahdollisuudet, osaamisen ja kyvyt työskennellä palkkatyössä avoimilla työmarkkinoilla. Mallia kehitettiin ja kohdennettiin yhä laajemmille vammairyhmille ja erityistä tukea tarvitseville henkilöille, kun huomattiin, että menetelmän avulla pystyttiin onnistuneesti tukemaan henkilön työn saamista ja työelämässä pysymistä työllistymisen esteenä pidetyistä vaikeuksista huolimatta.

1980-luvun lopussa malli otettiin käyttöön myös Euroopassa. Vammaisjärjestöt monissa Euroopan maissa toteuttivat onnistuneesti pääosin Euroopan Unionin Helios- ja Horizon-ohjelmien kautta rahoitettuja tuetun työllistymisen hankkeita.

Euroopan tuetun työllistymisen kattojärjestö EUSE (The European Union of Supported Employment) perustettiin vuonna 1993. Siitä lähtien järjestön rakennetta ja toimintaa on kehitetty eteenpäin. Tuettu työllistyminen määritellään Euroopassa EUSEn mukaan seuraavasti:

”Tuettu työllistyminen on työmenetelmä, jossa vammaisia ja muita heikossa työmarkkina-asemassa olevia tuetaan työllistymään avoimille työmarkkinoille. Tavoitteena on pysyvä palkkatyö tavallisessa työsuhteessa.”

European Union of Supported Employment 2005.

Keskeiset periaatteet

Voimaantumisen, sosiaalisen osallisuus, itsekunnioitus ja yksilön kunnioittaminen ovat keskeisiä käsitteitä tuetussa työllistymisessä. Euroopassa on saavutettu yhteinen näkemys niistä arvoista ja periaatteista, joiden tulisi ilmetä tuetun työllistymisen kaikilla tasoilla ja kaikissa toiminnoissa. Näiden arvojen ja periaatteiden tulisi mukailla yksilöiden kansalaisoikeuksia:

Yksilöllisyys – Tuetussa työllistymisessä jokaista henkilöä kohdellaan ainutlaatuisena yksilönä, jolla on omat kiinnostuksen kohteensa, mieltymyksensä sekä henkilökohtainen elämäntilanteensa ja elämäntarinansa.

Kunnioitus – Tuetun työllistymisen palvelut ovat aina henkilön työllistymistä edistäviä, asiakasta arvostavia ja jokaiselle palvelua tarvitsevalle ikään katsomatta hyvin soveltuvia.

Itsemääräämisoikeus – Tuetussa työllistymisessä henkilöitä tuetaan kehittämään mielenkiinnon kohteitaan ja mieltymyksiään sekä ilmaisemaan valintojaan ja määrittämään työllistymis- ja elämänsuunnitelmiaan henkilökohtaisten mahdollisuuksiensa ja elämäntilanteensa mukaan. Tällä tavoin edistetään periaatetta palvelun käyttäjän omaehtoisuudesta.

Tietoon perustuva valinta – Tuetussa työllistymisessä tuetaan yksilöitä ymmärtämään mahdollisuutensa, jotta he voivat tehdä mieltymystensä mukaisia valintoja ja ymmärtää valintojensa seuraukset.

Voimaantumisen – Tuetussa työllistymisessä henkilöitä tuetaan tekemään omaan elämäänsä ja yhteiskuntaan osallistumiseen vaikuttavia valintoja ja olemaan itse keskeisesti mukana palveluiden suunnittelussa, arvioinnissa ja kehittämisessä.

Luottamuksellisuus – Tuetun työllistymisen palvelutarjoajat käsittelevät henkilöiden antamia tietoja luottamuksellisesti. Palvelun käyttäjä pääsee itse tarkastelemaan palveluntarjoajan hänestä keräämiä tietoja. Tietoja voidaan julkistaa vain käyttäjän luvalla.

Joustavuus – Palveluntuottajien henkilöstö ja organisaatorakenne kykenevät muuntumaan palveluiden käyttäjien tarpeiden mukaisesti. Palvelut ovat joustavia ja vastaavat yksilöiden tarpeita. Niitä voidaan tarvittaessa muokata vastaamaan erityistarpeisiin.

Saavutettavuus – Tuetun työllistymisen palvelut, tilat ja tieto ovat kaikkien henkilöiden saavutettavissa.

EUSEn linjaus

EUSE edistää tuettua työllistymistä menetelmänä, jonka avulla tuetaan erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden oikeutta työhön.

Vaikka tuetun työllistymisen määritelmä vaihtelee maailmanlaajuisesti, eurooppalaisen tuetun työllistymisen menetelmän kolme olennaisinta elementtiä ovat:

1. Palkkatyö – Henkilöille on maksettava suoritettua työtä vastaava palkka. Jos maassa on käytössä laissa säädetty kansallinen vähimmäispalkka, on henkilölle maksettava vähintään sitä tai markkinoiden mukaista palkkaa.
2. Avoimet työmarkkinat – Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden tulee olla tasavertaisia muihin työntekijöihin nähden. Heille on taattava sama palkka ja samat sopimusehdot kuin muille julkisella tai yksityisellä sektorilla työskentelevillä henkilöillä.
3. Jatkuva tuki – Tarjottu tuki on laajimmillaan palkkatyössä. Työn tekemiseen ja työssä pysymiseen liittyvä tuki on yksilöllistä. Tukea tarjotaan tarpeen mukaan sekä työntekijälle että työnantajalle.

EUSEn mukaan tuetun työllistymisen piirissä työskentelevien ammattilaisten on osoitettava ammatillista pätevyyttä, tietoa ja valvutuneisuutta arvoista, jotka ohjaavat tuetun työllistymisen prosessia.

Yhteenveto

Tuetun työllistymisen menetelmän avulla työllistymisessään erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä tuetaan pääsemään palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Euroopan tuetun työllistymisen kattojärjestö on selkeästi tuonut esille arvot, periaatteet ja eettiset suositukset, jotka koskevat tuetun työllistymisen parissa työskenteleviä ammattilaisia. Näin varmistetaan, että tuettujen henkilöiden tarpeet asetetaan etusijalle kaikessa tuettua työllistymistä koskevassa päätöksenteossa.

EUSE on kehittänyt tuetun työllistymisen standardimallin, joka perustuu yllä esitettyihin arvoihin ja periaatteisiin. Viisiportainen menetelmä sisältää seuraavat vaiheet:



Kuvio 1. Tuetun työllistymisen viisiportainen menetelmä

PALVELUUN OHJAUTUMINEN

Taustaa

Asiakkaan ohjautuminen palveluun ja siihen sitoutuminen ovat ensimmäinen ratkaiseva vaihe tuetun työllistymisen viisivaiheisessa palveluprosessissa. Palveluun ohjautumisessa on tärkeää, että peruseriaatteet, kuten kunnioitus, itsemääräämisoikeus, tietoihin perustuva valinta, voimaantuminen, luottamuksellisuus, joustavuus, saavutettavuus ja yksilöllisyys ovat osa tätä ensimmäistä vaihetta.

Asiakkaan sitoutumisella palveluun varmistetaan, että asiakas pystyy tekemään tietoisien päätöksen siitä, haluaako hän hyödyntää tuetun työllistymisen palvelua löytääkseen työtä. Samalla asiakas valitsee, jos mahdollista, minkä palveluntuottajan tukea hän työllistymisprosessissaan haluaa käyttää. Sitoutuminen on välttämätöntä, jotta kaikki mukana olevat tahot voivat toimia yhteisymmärryksessä ennen siirtymistä tuetun työllistymisen prosessin seuraavaan vaiheeseen.

Toiminnot tämän vaiheen aikana ovat laajoja ja vaihtelevia. Ne on suunniteltava siten, että henkilö saa asianmukaista ja paikkansapitävää tietoa, jotta hän pystyy tekemään tietoihin perustuvan valinnan siirtymisestä eteenpäin tuetun työllistymisen palvelussa. Positiivisten tulosten saavuttamiseksi toimintojen on oltava asiakkaan tarpeista ja toiveista lähteviä ja hänelle merkityksellisiä.

Tuetun työllistymisen malliin on juurrutettu ennen kaikkea syrjimättömyyden perusarvo. Kantavana ajatuksena on, että jokaisella, joka haluaa työskennellä, on siihen mahdollisuus sopivan tuen avulla.

Keskeiset periaatteet

Yksi tuetun työllistymisen periaatteista on, että ketään ei jätetä ulkopuolelle. Syrjimättömyyden periaate on kuitenkin edelleen kiistelty kysymys Euroopassa. Eri Euroopan maissa tuetuksi työllistymiseksi kutsutaan monia paikallisesti tunnettuja ja julkisin varoin rahoitettuja kansallisia ohjelmia, jotka täyttävät kulloisenkin maan vaatimukset tai määritelmät taloudellisiin perusteisiin tapahtuvasta työllistämisestä. Näissä ohjelmissa eivät kuitenkaan toteudu tuetun työllistymisen perustana olevat arvot. Tämä voi johtaa siihen, että ohjelmaan pääsee osallistumaan vain tietyt kriteerit täyttävä työnhakija, joka suostuu esimerkiksi vastaanottamaan vähimmäistuntimääräisen työn. Tämä rajoittaa useiden, erityisen vaikeassa asemassa olevien työnhakijoiden mahdollisuuksia. Alun perin tuetun työllistymisen malli kehitettiin tukemaan vaikeasti vammaisten henkilöiden työllistymistä ja työpaikan säilyttämistä. Tämän alkuperäisen ajatuksen tulee ohjata tuetun työllistymisen kehitystä myös tulevaisuudessa, eikä työsuhdetta pidä rajata vähimmäistuntien tai vähimmäisosaamisen kautta.

Työvalmius on toinen kiistelty käsite. Puutteellisia työvalmiuksia käytetään monissa maissa esteenä julkisin varoin rahoitettuihin ohjelmiin pääsemiseen, vaikka tämä on vastoin tuetun

työllistymisen periaatetta. Tuetun työllistymisen periaatteiden mukaan henkilö sijoitetaan ensin työhön, minkä jälkeen häntä valmennetaan työtehtäviin työpaikalla ja lopuksi työn- tekoa ja ammatillista kehitystä pidetään yllä. Työvalmiuksien määrittely on johtanut tilan- teeseen, jossa työvalmiuksien saavuttamiseksi monet palkkatyötä etsineet erityistä tukea tarvitsevat henkilöt ovat juuttuneet koulutukseen jopa koko elämäkseen. Tällainen toimin- ta on vastoin tuetun työllistymisen periaatteita, sillä tuetun työllistymisen ammattilaisten tulisi ohjata kyseiset työnhakijat palkkatyön sijasta valmentaviin ohjelmiin ja koulutuksiin.

Taloudellisin perustein järjestetyt ohjelmat estävät tuetun työllistymisen tuen niiltä hen- kilöiltä, jotka sitä eniten tarvitsevat. On siis ensiarvoisen tärkeää, että tuetun työllistymi- sen palveluntuottajat pyrkivät noudattamaan tuetun työllistymisen menetelmän arvoja ja periaatteita.

Edellä mainituista tuetun työllistymisen ammattilaisten kohtaamista ongelmista johtuen yhteistyötä eri toimijoiden välillä on pyritty kehittämään. Jatkuvalle keskustelulle pyritään saavuttamaan yhteinen eurooppalainen näkemys tuetun työllistymisen menetelmästä.

Työnhakijan kriteereihin ja työvalmiuteen liittyvistä ongelmista huolimatta päätavoite pal- veluun ohjautumisen ja asiakkaan sitoutumisen vaiheessa on varmistaa, että henkilö saa riittävästi tietoa tuetun työllistymisen prosessista ja että hänet ohjataan sopivimman pal- veluntuottajan asiakkaaksi.

Tuetun työllistymisen palveluntuottajien on varmistettava, että tarjottu tieto on selkeää, virheetöntä ja helppotajuista ja että se on helppokäyttöisessä muodossa (suuri fonttikoko, pistekirjoitus, äänitallenne, selkokielineen teksti). Tuetun työllistymisen palvelusta vastaa- vien työntekijöiden on pyrittävä löytämään vaihtoehtoisia kommunikointimuotoja vam- maisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kanssa toimimiseen. Tuetun työllistymisen palveluista tiedottaminen pelkkien esitteiden avulla ei riitä, vaan niiden li- säksi tulisi järjestää henkilökohtaisia tapaamisia, tapaamisia muiden asiakkaan nimeämien sidosryhmien (kuten perheenjäsenten, terveydenhuollon henkilökunnan, opettajien, ura- ohjaajan jne.) kanssa sekä käyttää hyväksi teknologiaa. Asiakkaan sitoutumisvaiheeseen tulisi myös käyttää riittävästi aikaa.

Työllistymistä tukevien työntekijöiden palveluprosessin tähän vaiheeseen käyttämä ai- ka on usein hyvin rajallinen. Työntekijöiden tulisi kuitenkin järjestää riittävästi aikaa asiak- kaan palveluun ohjaamiseen, sillä siitä on hyötyä tuetun työllistymisen palveluprosessin seuraavissa vaiheissa.

Onnistuakseen asiakkaan palveluun ohjaamisessa ja palveluprosessiin sitouttamisessa tu- etun työllistymisen palveluntuottajan on noudatettava yksilöllistä toimintatapaa. Yksilö- lähtöisyys varmistaa, että asiakas sitoutuu prosessiin, hänellä on mahdollisuus vaikuttaa kyseiseen vaiheeseen ja tehdä tietoon perustuvia valintoja ja päätöksiä.

Ohjautuessaan tuetun työllistymisen palveluun henkilöllä tulisi olla valittavanaan usei- ta vaihtoehtoisia palveluntuottajia. Valintamahdollisuuksiin vaikuttaa kuitenkin henkilön

asuinpaikka, sillä erityisesti haja-asutusalueilla valittavana voi olla vain yksi tuetun työllistymisen palveluita tuottava toimija. Tässäkin tapauksessa tuetun työllistymisen palvelutuottajan on taattava hyvien käytäntöjen toteutuminen noudattamalla yksilölähtöistä toimintatapaa ja varmistamalla, että tarjottu tieto on saavutettavassa muodossa.

EUSEn linjaus

Vaikka tuetun työllistymisen menetelmän leviäminen (julkisin varoin rahoitetut ohjelmat) ympäri Eurooppaa on hyvin toivottavaa, Euroopan tuetun työllistymisen kattojärjestö EUSE on huolissaan siitä, ettei alalla vallitse yhtenäistä käytäntöä tuetun työllistymisen menetelmän hyödyntämisestä.

Tuetun työllistymisen nimikkeen käyttäminen erilaisten, sisällöltään vaihtelevien ohjelmien yhteydessä voi aiheuttaa sekaannusta erityisesti palvelun pääasiallisille käyttäjille, kuten työllistymisessään erityistä tukea tarvitseville henkilöille, sekä keskeisille sidosryhmille ja viranomaistahoille.

EUSEn kannan mukaisesti menetelmään kuuluu viisi eri vaihetta: palveluun ohjautuminen, osaamisen kartoitus, työn etsintä, työskentely työnantajan kanssa sekä tuki työssä pysymiseen. Ohjelmat, joissa edellä mainitut viisi vaihetta eivät toteudu tai niissä on ylimääräisiä vaihteita, eivät kuulu tuetun työllistymisen piiriin.

EUSE pyrkii varmistamaan, että tuetun työllistymisen perusarvoja noudatetaan. Palveluun ohjautuminen ja siihen sitoutuminen on yksilön kannalta merkittävän prosessin ensimmäinen vaihe, jonka sellaisenaan tulisi johtaa työllistymiseen.

EUSE suosittelee yksilölähtöisen toimintamallin käyttöä tuetun työllistymisen viiden vaiheen aikana ja korostaa sen tärkeyttä erityisesti palveluun ohjautumisen vaiheessa. Tämän lisäksi tuetun työllistymisen palveluntuottajien on varmistettava, että henkilöille tarjotut tiedot ja käytetyt viestintätavat ovat saavutettavassa ja asianmukaisessa muodossa.

EUSE kannattaa henkilön oikeutta valita haluamansa palveluntuottaja, mutta tiedostaa, että se ei aina ole mahdollista henkilön asuinpaikan takia. EUSE korostaa, että kaikkien tuetun työllistymisen palveluntuottajien pitäisi pyrkiä soveltamaan tuetun työllistymisen hyviä käytäntöjä, vaikka ne olisivatkin alueensa ainoita palveluntuottajia.

Yhteenveto

Euroopan tuetun työllistymisen kattojärjestö EUSE uskoo, että eri puolilla Eurooppaa käytössä olevat sisällöltään vaihtelevat tuetun työllistymisen mallit ovat ongelmallisia ja jatkaa siksi avainasemassa olevien päättäjiä sitouttamista omaan malliinsa. EUSE kuitenkin tiedostaa monille maille tarpeellisen, taloudellisin syin perustellun työllistämisen olevan työllisyyttä koskevien toimintasuunnitelmien keskiössä. EUSE sitoutuu Euroopan alueella tapahtuvaan työhön, jonka tavoitteena on tasapainottaa taloudellisiin syihin perustuvan työllistämisen tarve ja tuetun henkilön oikeus tehdä työtä.

PALKALLINEN JA PALKATON TYÖ

Taustaa

Vaikka tuetun työllistymisen määritelmästä on erilaisia muunnelmia ympäri maailmaa, yleisittävänä periaatteena pidetään, että tuetun työllistymisen asiakkaan kuuluu saada asianmukaista palkkaa tekemästään työstä. Periaate on maailmanlaajuisesti tunnettu, mutta jatkuva huolenaihe on, että tuetun työllistymisen ohjelmaan kuuluvalla asiakkaalla ei makseta alan mukaista palkkaa, vähimmäispalkkaa tai että hän ei saa minkäänlaista korvausta tekemästään työstä.

Keskeiset periaatteet

Palkkatyöhön ja palkattomaan työhön liittyvä ristiriitaisuus perustuu väitteisiin, joiden mukaan eri puolella Eurooppaa toimivat palveluntuottajat tarjoavat tuetun työllistymisen palveluja, joissa asiakkaille maksetaan vain harvoin palkkaa. Näin ollen järjestöt eivät noudattaisi tuetun työllistymisen mallin keskeisintä periaatetta eli palkkatyötä avoimilla työmarkkinoilla.

Asian selkeyttämiseksi on tärkeää tuoda esille mitä tuettu työllistyminen ei ole:

- Työkokeilua tai työtoimintaa – tehdystä työstä ei makseta palkkaa
- Vapaaehtoistyötä – tehdystä työstä ei makseta palkkaa
- Ammatillista koulutusta – ei ole työtä

Vaikka työkokeilu, työtoiminta ja vapaaehtoistyö rajataan tuetun työllistymisen ulkopuolelle, on kuitenkin tärkeää huomata niiden merkitys menetelminä, joilla voidaan kartuttaa yksilön työkokemusta, tietoa ja itsevarmuutta työympäristössä toimimiseen ja sitä kautta edistää henkilön työllistymistä.

Työkokeilun, työtoiminnan ja vapaaehtoistyön kautta työnantajat voivat tutustua tuleviin työntekijöihin, mikä voi lisätä työnantajan valmiutta palkata kyseiset työntekijät.

Vaarana kuitenkin on, että esimerkiksi työtoiminnassa olevan henkilön katsotaan jo ikään kuin olevan töissä, jolloin heidät jätetään tähän tilanteeseen, eivätkä he pääse etenemään palkkatyöhön. Joidenkin tuetun työllistymisen palveluntuottajien kohdalla on viitteitä siitä, että he eivät edistä työnhakijoidensa etenemistä palkkatyöhön. Synä tähän voivat olla, että asiakkaan työllistyminen vaikuttaa palvelun rahoitukseen, johtaa asiakkaan tukien menetykseen tai se, ettei henkilöllä ole mahdollisuutta suoriutua hänelle annetuista tehtävistä.

EUSEn linjaus

Tuetun työllistymisen tavoitteena on aina asiakkaan pääsy palkkatyöhön. Kaikki tuki tähtää tähän määrään. Palkkatyö määritellään seuraavasti:

- Työntekijälle maksetaan suoritettua työtä vastaava palkka. Jos käytössä on vähimmäispalkka, niin henkilölle korvataan vähintään se. Työn yleiset sopimusehdot (joihin kuuluu mm. vuosiloma, eläkejärjestelmä ja kulut) ovat samat kuin muilla työntekijöillä.

EUSE tiedostaa erilaisten tukitoimien tarpeen ja merkityksen erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymisessä. Palkkatyö on jokaisen ihmisen perusoikeus ja Euroopan tuetun työllistymisen mallin perusperiaate, joka jokaisen tuetun työllistymisen palveluntarjoajan tulisi asettaa toiminnan keskeiseksi tavoitteeksi.

Palkaton työ, kuten työhön tutustuminen, työkokeilu tai vapaaehtoistyö, ei pääasiallisesti kuulu tuettuun työllistymiseen. Ne ovat kuitenkin väyliä, joita voidaan hyödyntää työntekijän etenemiseksi ansiotyöhön avoimille työmarkkinoille. Palkattoman työn tulee tällöin kestää vain rajatun ajan ja sen ehtona on oltava aito tarve sekä työnhakijan suostumus.

Yhteenveto

EUSE kannattaa yksiselitteisesti jokaisen oikeutta palkkatyöhön, kun he etsivät työtä tuetun työllistymisen mallin avulla. EUSE hyväksyy myös palkattoman työn mahdollisuutena silloin, kun sitä käytetään osana henkilön reittiä kohti palkkatyötä. Palkattoman työn tulisi kuitenkin olla tilapäistä ja vastata tarpeeseen kehittää henkilön taitoja, jotta hänen etenemisensä palkkatyöhön voidaan varmistaa.

OSAAMISEN KARTOITUS

Tuettu työllistyminen kehitettiin 1970- ja 1980-luvuilla takaamaan vammaisille henkilöille lisää päätäntävaltaa työhön ja työelämässä tarvitsemaansa tukeen liittyen. Osaamisen kartoitusvaihe kehitettiin yksilölähtöiseksi toimintamalliksi, jonka avulla henkilön osaamista, kykyjä sekä toiveita kartoitetaan siten, että häntä voidaan tukea työhön liittyvissä valinnoissa ja auttaa tuettuun työllistymiseen liittyvien tarpeellisten suunnitelmien teossa. Osaamisen, kykyjen ja toiveiden kartoitus erosi kuntoutusohjelmien perinteisistä arviointiprosesseista, joissa henkilöitä testattiin työpajoissa ja joissa kuntoutuksen asiantuntijat tarjosivat erilaisia tukimahdollisuuksia.

Nykyisin kartoitusprosessissa työnhakijoita tuetaan tekemään tietoon perustuvia ja realistisia työhön ja urakehitykseen liittyviä valintoja.

Keskeiset periaatteet

Osaamisen kartoitus on tuetun työllistymisen viisivaiheisen prosessin toinen vaihe. Kartoitus on yksilölähtöinen menetelmä, joka tarjoaa jäsenneilyn ja tavoitteellisen lähestymistavan. Sen avulla ohjataan henkilöä samaan palkkatyötä ja pysymään työssä avoimilla työmarkkinoilla. Päämääränä on sovittaa yhteen työnhakijan osaaminen ja tuen tarve sekä työtehtävien tai työnantajan vaatimukset.

Osaamisen kartoituksen avulla asiakasta autetaan havaitsemaan ja ymmärtämään omat vahvuutensa ja heikkoutensa työmarkkinoilla. Tulosten perusteella kartoitus näyttää olevan yksi tärkeimmistä tekijöistä, jotka vaikuttavat työmarkkinoille sopeutumiseen¹.

Työkokeilua, työhön tutustumista ja muita työelämäjaksoja voidaan hyödyntää osaamisen, kykyjen ja toiveiden kartoitusprosessissa. Työelämäjaksojen tavoitteet on kuitenkin aina määritettävä selvästi osaksi henkilön yksilöllistä työllistymisprosessia ja jakson kesto on rajattava tarkasti. Työkokeilu ei saisi koskaan olla työllistymisprosessin pääasiallinen tavoite, vaan sen tarkoituksena on kehittää asiakkaan taitoja ja edistää hänen työllistymismahdollisuuksiaan. Prosessin on aina johdettava henkilökohtaiseen ja ymmärrettävään tukistrategiaan, riippumatta asiakkaan vammaisuuden asteesta tai erityistuen tarpeesta.

Joissain tilanteissa asiakasta ohjataan vain vähän hänen uraansa liittyvissä valinnoissa, sillä nopeat ratkaisut ja työnhaku ovat usein parhaimpia keinoja löytää sopiva työpaikka. Jos asiakkaan prosessin suunnitteluun ja siihen sitoutumiseen ei kuitenkaan panosteta riittävästi, seurauksena voi olla työllistymisen kannalta epäonnistunut lopputulos.

1 Doose, Stefan (2007): Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht, p. 329-334. Lebenshilfe-Verlag, Marburg.

EUSEn linjaus

Yksilölähtöisessä toimintatavassa osaamisen, kykyjen ja toiveiden kartoitus muodostaa henkilökohtaisen, joustavan ja muuttuvan suunnitelman, jossa on yksityiskohtaista tietoa työnhakijan kyvyistä, motivaatiosta, taidoista ja tiedoista. Suunnitelmassa tulee myös selvästi määrittellä, millaista tukea ja apukeinoja tarvitaan täyttämään henkilön yksilöllinen tuen tarve.

Osaamisen, kykyjen ja toiveiden kartoitus on työnhakijan ja palveluntarjoajan välinen prosessi, jossa yhteistyö on keskeisessä asemassa. On tärkeää, että työnhakija on vastuussa prosessista (voimaantuminen). Kartoituksen tavoitteena on varmistaa, että työnhakija ymmärtää ja käsittää omat työmahdollisuutensa, jotka perustuvat hakijan mielenkiinnon kohteisiin ja taitoihin. Yhtä tärkeää on, että työnhakija tiedostaa, millaista tukea hän tarvitsee ja että hän osaa määrittää itselleen tehokkaimman ja sopivimman tukistrategian yhdessä työllistymistä tukevan työntekijän kanssa.

Tuetun työllistymisen ammattilaisen pääasiallinen tavoite kartoitusprosessin aikana on muodostaa toimiva suhde työnhakijaan, mutta säilyttää samalla ammatillinen etäisyys. Prosessissa on tärkeää määrittellä, kuka on vastuussa eri vaiheista ja keitä työnhakijan ammatilliseen ja yksityiseen lähipiiriin kuuluu. Tuetun työllistymisen ammattilainen on vastuussa osaamisen kartoituksen prosessin toteutumisesta ja dokumentoimisesta.

Osaamisen, kykyjen ja toiveiden kartoittamisen päätteeksi syntyy työllistymiseen tähtäävä suunnitelma, johon kirjataan yhdessä sovitut toimenpiteet, tavoitteet, päämäärät ja tulokset sekä vastuutahot.

Yhteenveto

Osaamisen kartoitus on yksilölähtöinen prosessi, jossa työnhakijalla on keskeinen asema. Prosessi edistää työnhakijan työllistymismahdollisuuksia. Se auttaa määrittelemään henkilökohtaiset tukimuodot työpaikan löytymiseen ja sen säilyttämiseen tähtäävässä toiminnassa. Osaamisen kartoitus on ratkaisevan tärkeä vaihe tuetun työllistymisen prosessissa.

TYÖN KOKEILEMINEN

Euroopassa käytetään yleisesti eri tavoin järjestettyjä työn kokeilemisen muotoja, joilla tuetaan erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä työllistymään ja säilyttämään palkkatyönsä avoimilla työmarkkinoilla. Erilaisten työn kokeilemisen muotojen käyttäminen herättää kuitenkin laajaa keskustelua tuetun työllistymisen alalla.

Taustaa

Tuetun työllistymisen menetelmä kehitettiin osittain ehkäisemään tilanteita, joissa on vaarana, että työpajalla tai muussa palkattomassa työssä työskentelevä työllistymisessään erityistä tukea tarvitseva henkilö ei pääse etenemään ansiotyöhön. Tuetun työllistymisen perustana oli havainto, jonka mukaan menetelmä, jossa henkilö ensin koulutetaan ja sen jälkeen hänet sijoitetaan työelämään (place then train -malli), ei johtanut toivotusti erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden siirtymiseen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Tuettussa työllistymisessä otettiin käyttöön place-train-maintain-menetelmä, jossa henkilö ensin työllistetään, sitten hänet koulutetaan työhön ja lopulta työpaikka pyritään säilyttämään. Menetelmä kehittyi ja osoittautui toimivaksi. Siksi työpaikoilla saatavilla oleva luontainen tuki, asiakkaan lisäännytyn osallistuminen ja yhteistyö lähipiirin kanssa ovat nykyään vakiintuneessa käytössä tuetussa työllistymisessä.

Myös EUSEn tuetun työllistymisen määritelmä sisältää maininnan palkkatyön turvaamisesta avoimilla työmarkkinoilla. Määritelmässä korostuu, että tuetun työllistymisen tavoitteena on aina todellinen työpaikka ja palkka suoritetusta työstä. EUSEn tuetun työllistymisen määritelmä on siten ristiriidassa erilaisten työn kokeilemisen muotojen kanssa, koska niistä ei yleensä makseta palkkaa. Lisäksi perinteisen näkemyksen mukaan tuetussa työllistymisessä on tavoitteena hyödyntää place-train-maintain-menetelmää, jossa oletetaan, että työntekijälle maksetaan palkkaa koko toiminnan ajalta. Oletus ei kuitenkaan vastaa täysin todellisuutta.

Vaikka työn kokeileminen on tuetussa työllistymisessä yleistä, sen sisältöä ei ole yhteneväisesti määritelty Euroopassa. Tämän seurauksena palveluntuottamisessa on suuria eroavuuksia ja tuetussa työllistymisessä on vallalla erilaisia näkemyksiä työn kokeilemisen toteuttamistavoista.

Keskeiset periaatteet

Monilla tuetun työllistymisen palveluihin ohjautuvilla työnhakijoilla ei ole ollut pitkiä työelämäjaksoja tai heille ei ole kertynyt ollenkaan työkokemusta koulun tai koulutuksen päättymisen jälkeen. Työkokemuksen vähäisyyden vuoksi työnhakijat voivat usein olla epävarmoja työllistymismahdollisuuksistaan sekä omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan. Tuetun työllistymisen palveluntarjoajat näkevät työn kokeilemisen mahdollisuutena tunnistaa hakijan tuen tarpeet sekä tarjota työnhakijalle mahdollisuus muodostaa realistinen kuva työelämästä ja sen vaatimuksista. Tämän lisäksi työelämäjaksot laajentavat työnha-

kijan valintamahdollisuuksia antamalla kokemuksia erilaisista työympäristöistä ja työhön liittyvistä tilanteista.

Tutkimuksen mukaan suuri osa tuetun työllistymisen palveluntarjoajista käyttää työelämäjaksoja väylänä palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille¹. Työelämäjaksojen on kuitenkin havaittu kestävän entistä kauemmin, pisimmillään jopa yli kuusi kuukautta. Tällaiset pitkäkestoiset työelämäjaksot eivät edistä palkalliseen työhön pääsyä. Ero työhön tutustumisen ja työn kokeilemisen välillä on myös epäselvä. Tämä voi johtua siitä, että palveluntuottajat käyttävät työhön tutustumisesta ja työn kokeilemisestä erilaisia nimityksiä, vaikka työhön tutustumisella yleisesti viitataan toimintaan, joka kestää vain parista tunnista muutamaa päivään ja jossa työnhakija saa käsityksen kyseistä työstä.

Tuettu työllistyminen on kehittynyt erityisesti Euroopassa viimeisten kymmenen vuoden aikana ja sen kohderyhmänä eivät ole enää pelkästään vammaiset henkilöt. Koska tuettu työllistyminen on laajentunut vastaamaan yhä useampien asiakasryhmien tarpeisiin, ei place-train-maintain-menetelmää voida pitää ainoana tehokkaana tukimuotona ohjattaessa erityistä tukea tarvitsevia työnhakijoita kohti palkkatyötä.

Joidenkin näkemysten mukaan palkattomien työelämäjaksojen ei kuuluisi olla osa tuetun työllistymisen menetelmää, sillä mallin mukaisesti erityistä tukea työllistymisessään tarvitsevien työntekijöiden on saatava tarvitsemaansa koulutusta työpaikalla ja samalla palkkaa tekemästään työstä. Lisäksi joidenkin väitteiden mukaan työelämäjaksolla olevia erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä käytetään hyväksi sillä perusteella, että he tekevät työtä mutta eivät saa siitä palkkaa. Tällaisia väitteitä voidaan pitää vain osittain perusteltuina.

Työelämäjaksoja pidetään hyödyllisenä ja tehokkaana menetelmänä tuetun työllistymisen prosessissa, sillä niillä on suoria ja epäsuoria vaikutuksia palkkatyön saamisessa avoimilta työmarkkinoilta. Mikäli henkilö ei ole ollut työssä pitkään aikaan tai koskaan aikaisemmin, hänen tulee ensin pystyä määrittelemään itselleen mieleinen ala sekä henkilökohtaiset vahvuudet ja heikkoudet. Työelämäjakso voi auttaa henkilöä tunnistamaan työllistymisensä kannalta olennaisia asioita. Työnhakija voi mainita työelämäjaksolla hankkimansa kokemuksen työhakemuksessaan, ansioluettelossaan tai työhaastattelussa ja näin parantaa työllistymismahdollisuuksiaan ja lisätä itseluottamustaan. Lisäksi henkilö saa myös realistisen käsityksen työelämästä ja pystyy arvioimaan henkilökohtaista osaamistaan ja työkykyään. Työelämäjaksolla voi tulla esiin uusia taitoja tai sen aikana jo olemassa olevat taidot kehittyvät. Henkilö voi saada työjakson kautta myös uuden suosittelijan. Työelämäjakso on työntantajalle mahdollisuus harkita hakijan palkkaamista pidemmäksi aikaa, erityisesti silloin, kun hakija on motivoitunut ja hän osoittaa työelämäjakson aikana taitonsa ja osaamisensa.

Olellista työn kokeilemiseen liittyvässä keskustelussa ei ole se, pitäisikö työelämäjaksoja ylipäänsä järjestää osana tuettua työllistymistä, vaan se, miten työelämäjaksot tulisi määritellä ja miten ne tulisi toteuttaa. Koska niin moni palveluntarjoaja Euroopassa hyödyntää

1 Spjelkavik/Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; p. 16. Work Research Institute, Oslo.

työelämäjaksoja asiakkaidensa työllistymisen tukemisessa, voi tuettu työllistyminen sisältää joissakin tapauksissa myös palkattomia työelämäjaksoja. Työelämäjaksojen käyttämistä tuetun työllistymisen prosessin pakollisena ja järjestelmällisenä osana on kuitenkin vältettävä erityisesti silloin, kun ne eivät tue mahdollisuutta työllistymiseen.

EUSEn linjaus

EUSE tiedostaa, että palkattomat työelämäjaksot kuuluvat tuetun työllistymisen prosessiin. Työelämäjakso sijoittuu yleensä joko osaamisen kartoituksen tai työn etsinnän vaiheisiin. Tuettun työllistymisen arvojen ja periaatteiden mukaisesti palkattomia työelämäjaksoja järjestetään vain silloin, jos toiminnalle on yksilön näkökulmasta todellinen tarve. Työelämäjaksot edistävät tuetun työllistymisen prosessia, jos niiden aikana hakijat voivat tunnistaa heille mieluiset alat sekä henkilökohtaiset vahvuudet, heikkoudet ja tuen tarpeet.

Palkattomien työelämäjaksojen kestoa on rajoitettava, jotta työntekijöiden työpanosta ei käytettäisi väärin. EUSEn mukaan kahdeksasta kahteentoista viikkoa kestäväällä työelämäjaksolla ehditään täyttämään kokeilulle asetetut tavoitteet. Työelämäjakson viikkotuntimäärää ei ole määritelty, mutta esimerkiksi osa-aikaisen kokeilun aikana työnhakijalle on jätävä aikaa myös tuetun työllistymisen prosessin muihin vaiheisiin. Työpaikan soveltuvuus tulisi arvioida ennen työelämäjaksoa, jotta mahdollisuus väärinkäytöksille olisi mahdollisimman pieni.

Kokeilu tulisi aina järjestää sellaisessa työympäristössä mieluiten avoimilla työmarkkinoilla tai järjestössä ja sellaisella ammattialalla, jonka asiakas on itse valinnut. Työnhakija ja työnantaja sopivat muun muassa työelämäjakson tavoitteista, tarjottavasta tuesta, työtehtävistä, mahdollisista rajoitteista, vakuutusturvasta, raportointitavasta ja arviointimenetelmästä. Työelämäjaksoa seurataan ja tuetaan tuetun työllistymisen menetelmän avulla.

Työelämään tutustuminen ja työn kokeilut järjestetään lähes samalla tavalla. Erona on, että työelämään tutustuminen kestää korkeintaan viikon. Sen tarkoituksena on perehdyttää työnhakija työn eri osa-alueisiin lyhyessä ajassa.

Työelämäjakson aikana opittuja taitoja ja tietoja tulee voida hyödyntää työnhakuprosessissa. Tuettun työllistymisen palvelutuottajan yhteydenpito työnantajan ja työnhakijan välillä toteutetaan ammattimaisella tavalla, työnhakijaa ja työnantajaa kunnioittaen. Yhteydenpidon on täytettävä tuetun työllistymisen laatuvaatimukset.

Yhteenveto

Työelämäjakso on keino saavuttaa asetettu päämäärä, ei toiminnan tavoite. Työn kokeileminen tulisi toteuttaa ja sitä tulisi kehittää ja valvoa tuetun työllistymisen arvojen ja periaatteiden mukaisesti sekä sitä tulisi käyttää vain todelliseen tarpeeseen.

TYÖN ETSINTÄ

Tuetun työllistymisen prosessin työnetsintävaiheessa yhdistetään työnhakija ja potentiaaliset työnantajat. Jotta työnhakijan ja työnantajan tarpeet vastaisivat toisiaan, työnhakijan taitojen ja osaamisen soveltuvuutta tarkastellaan suhteessa avoimien työmarkkinoiden vaatimuksiin.

Taustaa

Tuettu työllistyminen on alun perin keskittynyt selvittämään lähinnä sitä, millaisia vaatimuksia työnhakijoilla on työhön liittyen. Viime aikoina on kuitenkin havahduttu huomamaan, että työnantajien rekryointitarpeet ovat keskeisessä asemassa, jotta voidaan saavuttaa hyviä työllistymistuloksia.

Tuetun työllistymisen laajentuneen asiakaskunnan myötä työnhakuprosessin on kehitettävä, jotta se vastaisi muuttuneita työllistymistarpeita. Tuetun työllistymisen palveluntarjoajat ovat huomanneet, että heidän on jatkuvasti kehitettävä osaamistaan ja menetelmiään luoda yhteyksiä työnantajiin, jotta heidän olisi mahdollista tunnistaa sopivat työpaikat ja tukea työnhakijoita kaikissa työnhaun vaiheissa.

Keskeiset periaatteet

Tuetussa työllistymisessä yhteydenotot työnantajiin liittyvät prosessin kolmanteen, työn etsinnän vaiheeseen. Ensisijaisena fokuksena toiminnassa ovat työnhakijan tarpeet, mutta tuetun työllistymisen palveluntarjoajat ovat enenevästi sitä mieltä, että myös työnantajien tarpeet tulee huomioida. Toimiakseen tuetun työllistymisen prosessin tulee olla hyödyllinen sekä työnhakijalle että työnantajalle.

Tuetun työllistymisen palveluntarjoajat ovat kehittäneet työn räätälöinnin menetelmän osaksi työnhakua. Työn räätälöinnissä uusi työtehtävä luodaan erittelemällä työhön kuuluvia tehtäviä ja yhdistelemällä niitä vastaamaan työnhakijan osaamista. Menetelmä voi vaatia luovuutta ja mielikuvitusta niin työnantajalta kuin tuetun työllistymisen ammattilaiselta, mutta johtaa usein onnistuneeseen työllistymiseen.

Työtehtävien räätälöinti soveltuu monille asiakasryhmille. On huomioitava, että monilla työnhakijoilla ja työntekijöillä on ammattitaitoa tai ammatillista koulusta, minkä ansiosta he pystyvät suoriutumaan haasteellisistakin työtehtävistä. Menetelmän hyödyt onkin aina suhteutettava niihin vaikutuksiin, joita työn räätälöimisellä voi olla asiakkaan urakehitykseen ja edistymismahdollisuuksiin. Vaikka menetelmä on toimiva, sen haasteena on, että räätälöidyt työpaikat voivat olla määräaikaista tai ne eivät tarjoa työntekijälle lainkaan urakehitysmahdollisuuksia.

Yksi tuetun työllistymisen vahvuuksista on ajatus, jonka mukaan jokaisella ihmisellä on yksilölliset tarpeensa. Tämän ajatuksen pitäisi näkyä myös työnhakuprosessissa. Tuetun

työllistymisen menetelmässä on tavallista, että työtä löydetään epävirallisten menetelmien, kuten työn räätälöinnin, suullisesti leviävän tiedon, epävirallisten kontaktien tai työelämäjaksojen avulla. Palveluntuottajat Euroopassa ovat yleisesti ymmärtäneet, että myös tietoutta työhaun virallisista keinoista (kuten työnhakemukset, ansioluettelot, työhaastattelumenetelmien harjoittelu) on kehitettävä. Lisääntynyt tietoisuus virallisista ja epävirallisista työnhakumenetelmistä vaikuttaa myönteisesti työnhakijan valintoihin ja itsemääräämisoikeuteen sekä palveluntarjoajien taitoon vastata työnantajien tarpeisiin.

Pohdittavana on edelleen, kenen vastuulla on työn etsintä työnhakuprosessissa. Joissakin projekteissa palkataan erillinen henkilö etsimään työpaikkaa. Toisaalla uskotaan, että tehtävä kuuluu tuetun työllistymisen ammattilaiselle, toisaalla aktivoidaan itse työnhakijaa hoitamaan työn etsiminen. Tuetun työllistymisen palveluntarjoajat pyrkivät työnetsintävaiheessa ottamaan työnhakijan toiveet huomioon, mutta joidenkin kokemusten mukaan työnhakijan työllistymiseen liittyvät odotukset ja tuetun työllistymisen henkilöstön osaaminen eivät vastaa toisiaan. Niin taloudelliset kuin henkilöstön osaamiseen liittyvät rajoitteet voivat vaikuttaa päätökseen siitä, kenelle vastuu työn etsimisestä annetaan. Vaikka kaikissa kolmessa vaihtoehdossa on omat hyvät puolensa, niin on selvää, että valittavan menetelmän onnistuminen riippuu henkilökunnan tai kyseessä olevan työnhakijan osaamisesta.

Lisäksi työn etsinnässä on huomioitava, että jos tuetun työllistymisen menetelmän avulla etsitään työpaikkaa tietylle henkilölle, on valittava eri menetelmä, kuin jos avoimeen työpaikkaan etsitään työntekijää. Olennaista molemmissa tapauksissa on sovittaa yhteen työntekijän osaaminen ja työtehtävän vaatimukset. Tämän onnistumiseksi on varmistettava, että tuetun työllistymisen ammattilaisella on yhteensovittamiseen tarvittava osaaminen.

Useimmissa Euroopan maissa tiedostetaan, että tuetun työllistymisen menetelmässä juuri työnhakuvaihetta on tehostettava ja kehitettävä. Monilla tuetun työllistymisen palveluntarjoajilla on haasteita toteuttaa tehokasta työn etsintää, koska aihetta käsittelevää koulutusta on vain vähän tarjolla.

EUSEn linjaus

EUSE tiedostaa, että työnetsintävaihe on ratkaiseva tekijä tuetun työllistymisen prosessissa. Siksi on tärkeää, että työnhaku suoritetaan ammattimaisesti ja tehokkaasti. Työnhakijoiden osaamisen ja työtehtävien yhteensovittamisen onnistumiseksi työnetsintää täytyy toteuttaa suunnitelmallisesti. Näin voidaan toimia ainoastaan silloin, kun työllistymistä tukeva työntekijä on kerännyt kattavaa ja yksityiskohtaista tietoa alueen työmarkkinoista sekä paikallisesti toimivien yritysten tilanteesta.

Osaamisen kartoitusvaiheen aikana tuetun työllistymisen ammattilaiset sitoutuvat hankimaan mahdollisimman paljon työllistymisen kannalta olennaista tietoa työnhakijasta. Yhtä tärkeää on panostaa myös potentiaalisten työnantajien kartoittamiseen. Vaikka kartoituksessa löytyisi vain yksi työnantaja, joka ei kuitenkaan vastaa kyseisen työnhakijan

toiveita, tehty työ ei ole kuitenkaan mennyt hukkaan, sillä tuloksesta voi olla hyötyä muille työnhakijoille.

EUSEn huolenaiheena on ollut työn etsintään liittyvän järjestelmällisen ja tehokkaan koulutuksen saatavuus. Koulutuksen lisääminen on haasteellinen mutta tärkeä tavoite, jotta tuetun työllistymisen vaikuttavuutta voidaan parantaa. Viime vuosina EUSEn konferensseissa onkin pyritty tarjoamaan työpajoja ja luentoja, jotka käsittelevät työn etsimistä sekä markkinointitekniikoita.

EUSE painottaa työnhakijan merkittävää roolia työnhakuprosessissa. Palveluntarjoajat rohkaisevat työnhakijaa miettimään omia työhön liittyviä mieltymyksiään, joiden määrittelemisen helpottaa sopivan työpaikan löytämistä. Aktiivisen roolin kautta työnhakijaa kannustetaan näkemään itsensä yritykselle hyödyllisenä työntekijänä, jonka taitoja ja osaamista tarvitaan ja arvostetaan. Lisäksi työnhakijan yhteiskunnallinen rooli korostuu työelämään osallistumisen myötä.

Sekä työnhakijan että työllistymistä tukevan työntekijän tulisi osallistua potentiaalisten työnantajien etsimiseen. Työnhakijaa pitäisi rohkaista tunnistamaan jo olemassa olevia yhteyksiä mahdollisiin työnantajiin. Kun tiedot potentiaalisista työnantajista on koottu, työnhakija päättää, mihin työnantajiin hän haluaa ottaa yhteyttä. Tämän jälkeen sovitaan yhdessä työnhakijan kanssa, miten ja millä tavalla ensimmäinen yhteydenotto työnantajiin toteutetaan.

Tuetun työllistymisen hyödyistä kerrottaessa on tuotava julki, että toiminnassa on mukana kaksi erillistä asiakasta – työnhakija ja työnantaja. Markkinointi- ja mainosmateriaalien on oltava laadukkaita ja tuotava esille palveluiden ammattimaisuus.

Euroopan tuetun työllistymisen kattojärjestö kannustaa hyödyntämään niin virallisia kuin epävirallisia työnhakumenetelmiä. Palveluntarjoajan tehtävänä on valita työnhakuun tilanteen mukainen menettelytapa.

Yhteenveto

Aiemmin työnetsintävaiheen painopiste on ollut lähinnä työnhakijan tarpeiden ja osaamisen selvittämisessä. Tuetun työllistymisen palveluntarjoajien on kuitenkin tulevaisuudessa keskityttävä myös työnantajien tarpeiden selvittämiseen ja kehitettävä uusia yhteistyö- ja lähestymiskeinoja työnantajien kanssa toimimiseen. Työn etsinnän suunnittelussa tarvitaan luovuutta ja joustavuutta. Laadukkaan koulutuksen avulla erilaisten työnhakumenetelmien käyttöä voidaan tehostaa.

TYÖSKENTELY TYÖNANTAJIEN KANSSA

Jotta tuettu työllistyminen olisi tehokasta, tuetun työllistymisen palveluntuottajien on työskenneltävä sekä työnhakija-asiakkaiden että työnantajien kanssa. Palveluntuottajien tulisi keskittyä työnhakijoiden osaamisen ja kykyjen tunnistamiseen sekä niiden kohdentamiseen työnantajien tarpeisiin.

Taustaa

Tuetussa työllistymisessä on sen alkuajoista lähtien keskitytty pääosin työnhakijan tuen tarpeeseen. Viime aikoina on kuitenkin havaittu, että tietoisuus myös työnantajien tuen tarpeesta on keskeistä hyvien työllistymistulosten saavuttamiseksi. Tuetun työllistymisen palveluntarjoajat myöntävät, että heidän on jatkettava työnantajien kanssa tehtävään työhön liittyvien taitojensa ja menetelmiensä kehittämistä ja tehostamista.

Keskeiset periaatteet

Tuetun työllistymisen prosessissa palveluntarjoajat luovat yhteyksiä työnantajiin pääosin vaiheissa 3–5, eli työn etsintä, työskentely työnantajien kanssa ja tuki työpaikalla. Tuetun työllistymisen palveluntarjoajat käyttävät osaamisen kartoitusvaiheessa huomattavan paljon aikaa työnhakijan tarpeiden tunnistamiseen. Vastaavaa aikaa ja työpanosta ei kuitenkaan käytetä työnantajan tarpeiden selvittämiseen ja ymmärtämiseen. Koska työnantaja kuitenkin tekee lopullisen päätöksen työnhakijan työllistämisestä, tulisi työnantaja oikeutetusti nähdä asiakkaana kuten työnhakijakin. Lisäksi palveluntuottajilla ja työnhakijoilla tulisi olla käsitys tämänhetkisistä työmarkkinoiden tarpeista sekä tulevaisuuden näkymistä.

Tuetun työllistymisen palveluntarjoajat ottavat yhteyttä työnantajiin hakiessaan sopivaa työpaikkaa tai työkokeilupaiikkaa. Palveluntarjoajien on kuitenkin hyvä tiedostaa, että työnantajilla voi olla myös muita kuin rekrytointiin liittyviä tarpeita. Tuetun työllistymisen näkökulmasta katsottuna työnantajat voivat tarvita esimerkiksi koulutusta vammaisuuteen liittyvistä asioista, tietoa julkisin tuin ja varoin tuotetuista palveluista sekä käytännön opastusta terveyteen, turvallisuuteen ja vammaisten henkilöiden palkkaamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Työnantajat tarvitsevat usein tukea niin hyvien käytäntöjen kuin erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä ja työnhakijoita koskevien menettelytapojen kehittämiseen ja käyttöönottoon. Käyttämällä tuetun työllistymisen menetelmää välineenä työnantajat voivat osoittaa yhteiskuntavastuutaan, joka puolestaan voi vähentää syrjintää yhteiskunnassamme.

Tuetun työllistymisen työntekijöille tarjottu koulutus vaihtelee huomattavasti ympäri Eurooppaa. Jotkin Euroopan maat tarjoavat tuetun työllistymisen koulutusta sekä tutkintoja, kun taas toisilla mailla ei ole juuri mitään tarjottavaa uusille tai alalla jo toimiville työntekijöille. Etenkin työn etsintään, markkinointitekniikoihin, työ- ja vammaislainsäädäntöön sekä

työntekijöiden työelämään sitouttamisen taitoihin liittyvä koulutus on hajanaista. Tietyillä alueilla vallitseva koulutuksen puute saattaa vaikeuttaa yhteyksien ottamista niin julkisen kuin yksityisen sektorin työnantajiin. Tuetun työllistymisen olennainen osatekijä ja avain onnistuneisiin tuloksiin on kyky pystyä yhdistämään työnantajien tarpeet potentiaalisen työntekijän osaamiseen. Kun työnantajan ja työntekijän tarpeet kohtaavat, syntyy molempia osapuolia hyödyttävä lopputulos, jossa niin työnantaja kuin uusi työntekijä saavuttavat tavoitteensa.

Työskentely työnantajien kanssa ei sisällä pelkästään kasvokkaisia tapaamisia, vaan markkinointimateriaalilla voi olla suuri merkitys tuetun työllistymisen palveluiden markkinoinnissa. Vaikka markkinointimateriaalin tuottaminen voi olla kallista, ammattimaisesti tuotetun materiaalin käyttäminen voi vaikuttaa positiivisesti potentiaalisiin työnantajiin.

EUSEn linjaus

EUSE tiedostaa, että työnantajilla on keskeinen rooli tuetussa työllistymisessä. Tämän vuoksi on tärkeää, että työnantajia kohdellaan asianmukaisesti ja ammattimaisesti koko tuetun työllistymisen prosessin ajan. Työnantajien kanssa työskennellessä järjestelmällisestä toimintatavasta on usein hyötyä, kun erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden osaamista ja työnantajien tarpeita sovitetaan yhteen. Palveluntarjoajina tuetun työllistymisen henkilöstöllä on oltava hyvät tiedot paikallisista työmarkkinoista sekä työnantajiin vaikuttavista työllistymiseen liittyvistä seikoista. Henkilöstön asiantuntijuuden on välityttävä työnantajille. Heidän on perehdyttävä työnantajien yritystoimintaan sekä ymmärrettävä työnantajien vaihtelevat tarpeet liittyen rekrytointiin ja koulutukseen. Tämä edesauttaa yhteistyön, molemminpuolisen luottamuksen ja kunnioituksen syntymistä sekä osoittaa työnantajille tuetun työllistymisen tarjoamat hyödyt.

Työnantajien kanssa työskennellessä on muistettava, että liiketoiminnan ensisijaisena tavoitteena on tuottaa voittoa. Työnantajille tulisi aina pyrkiä osoittamaan, että myös tuetun työllistymisen prosessi auttaa työnantajia saavuttamaan tämän tavoitteen. Tuetussa työllistymisessä ei riitä, että palveluntarjoajat vetoavat vain palveluidensa sosiaalisesta näkökulmasta tuottamaan yhteiskunnalliseen hyötyyn. Heidän on pystyttävä osoittamaan myös palveluiden liiketoiminnallinen kannattavuus.

Tuetun työllistymisen palveluiden hyödyistä kertovissa materiaaleissa on käytävä ilmi, että palveluita tarjotaan kahdelle erilaiselle asiakaskunnalle – työnhakijoille ja työnantajille. Markkinointi- ja mainosesitteiden on oltava laadukkaita ja tuotava esille palveluiden ammattimaisuutta.

EUSE kannustaa palveluntarjoajia hyödyntämään niin virallisia kuin myös epävirallisia työnhakumenetelmiä, jolloin palveluntarjoaja voi valita työn etsintään parhaiten sopivan menettelytavan.

Yhteenveto

Tuetun työllistymisen eurooppalaiset järjestöt ovat tunnustaneet ja hyväksyneet sen tosiasiaksi, että palveluntarjoajien on kehitettävä jatkossa osaamistaan, jotta he tunnistaisivat työnantajien tarpeet ja pystyisivät työskentelemään tiiviimmin yhteistyössä työnantajien kanssa. Koska ilman työnantajia ei ole työllistymismahdollisuuksia, tulisi tuetun työllistymisen prosessissa huomioida, että työnantajia kannattaa lähestyä yksilöllisesti, työnantajan tilanne ja paikalliset olosuhteet huomioiden. Koulutuksen, tutkimuksen ja jatkuvan kehittämisen avulla voidaan saavuttaa onnistuneita tuloksia, jotka hyödyntävät kaikkia osapuolia tehokkaassa ja asianmukaisessa yhteistyössä työnantajien kanssa.

TUKI TYÖSSÄ PYSYMISEEN

Hyvien tukipalveluiden tuottaminen työpaikoilla on elintärkeää monille erityistä tukea tarvitseville ryhmille, jotta niihin kuuluvat henkilöt pystyvät saamaan palkkatyötä ja säilyttämään työnsä avoimilla työmarkkinoilla. Tuki työssä pysymiseen on tuetun työllistymisen prosessin viimeinen, viides vaihe. Tehokas tuki työn tekemiseen ja työssä pysymiseen on tuetun työllistymisen ydinasia, joka erottaa sen perinteisistä työllistymispalveluista.

Taustaa

Tuetun työllistymisen lähtökohtana on havainto siitä, että menetelmä, jossa henkilö ensin koulutetaan ja sen jälkeen hänet työllistetään, ei tuottanut tulosta oppimisvaikeuksista kärsivien asiakkaiden sopeutumisessa työelämään. Alkuperäisen käytännön mukaan henkilö työllistettiin ja hänet koulutettiin järjestelmällisen koulutusprosessin kautta, ilman että yrityksen tapoihin tai muiden työntekijöiden tarjoamaan tukeen kiinnitettiin juurikaan huomiota. Place-train-maintain-menetelmän kehittäminen toi tuettuun työllistymiseen uuden näkökulman, joka painottui työskentelemiseen todellisissa yrityksissä työhönvalmentajan tukemana kuntoutuskeskuksissa tapahtuvan harjoittelun sijasta.

Koska tuetun työllistymisen malli on kehittynyt ja laajentunut koskemaan yhä monipuolisempaa työnhakijoiden ryhmää, myös työhön liittyviä tukipalveluita on kehitettävä vastaamaan uusien työnhakijaryhmien tarpeisiin.

Nykyisin tuetun työllistymisen prosessissa työssä pysymiseen tarjotaan monipuolista tukea, jota voidaan yksilöidä erityistä tukea tarvitsevan työntekijän, hänen työyhteisönsä tai yrityksen tarpeiden mukaisesti. Työntekijää tuetaan työpaikalla perehdytyksen ja koeajan aikana sekä työssä suoriutumisessa ja työtehtävien kehittämiseen liittyvissä asioissa. Työhön liittyvä tuki pitää sisällään muutakin kuin pelkän työtehtäviin kouluttamisen. Se on tukea työkavereille, jotta he voivat tukea uutta työntekijää mahdollisimman paljon. Työn tukeminen on myös tukea yritykselle, jotta se voi muokata menettelytapojaan erityistä tukea tarvitsevalle työntekijälle sopivammiksi. Ennen kaikkea se on tukea itse työntekijälle, jotta hänen on helpompi omaksua uusi ammatillinen rooliinsa ja kehittää omaa potentiaaliaan.

Keskeiset periaatteet

Vaikka yksilöity, työhön liittyvä tuki on monelle erityistä tukea tarvitsevalle henkilölle merkityksellinen tekijä työtehtävien oppimisen ja työpaikan säilyttämisen kannalta, työhön liittyvän tuen rahoitus on usein rajallista. Monissa maissa ei ole mahdollista saada ylimääräistä tukea tähän työhön tai siihen käytettävissä oleva aika on rajoitettu. Tuen tarve on yleensä suurin tyosuhteen alkuvaiheessa, minkä jälkeen tukea voidaan ajan kuluessa vähitellen häivyttää. Tukea tulisi kuitenkin olla saatavilla aina, kun työntekijä tai työnantaja sitä tarvitsee, sillä jatkuva tuki työpaikalla vaikuttaa kokemusten mukaan työpaikan säilyttämiseen. Avoimilla työmarkkinoilla annettavalle pitkäkestoiselle tuelle on kuitenkin usein vaikea saada rahoitusta, vaikka toisaalta elinikäistä tukea työpajoilla rahoitetaan ongelmitta.

Jatkuva tuki työpaikoilla rajataan usein vain kriisitilanteen selvittämiseen, eikä tukea ole tällöin mahdollista saada työntekijän kouluttautumiseen tai urakehitykseen.

Erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden, hänen työyhteisönsä sekä yritysten onnistuneeseen lopputulokseen tarvitsema tuki vaihtelee yksilöistä, kohderyhmästä ja yrityksen toimintakulttuurista riippuen. Koska tuetun työllistymisen asiakaskunta on laajentunut kattamaan yhä moninaisemman joukon erityistä tukea tarvitsevia työnhakijoita, on työhön liittyvää tukea kehitettävä vastaamaan niin yksilöiden kuin työnantajien tarpeisiin. Tehokas, työhön liittyvä ja yksilöllinen tuki ei sisällä ainoastaan yksittäisiä käyntejä työpaikalla. Se koostuu välineellisestä, emotionaalisesta sekä tiedon ja palautteen antamiseen liittyvästä tuesta. Osa työntekijöistä tarvitsee tukea uusien työtehtävien oppimiseen. He toivovat työllistymistä tukevan työntekijän säännöllistä läsnäoloa työpaikalla. Toiset, ammatillisesti kokeneemmat eivät toivo työpaikalla tapahtuvaa tukemista. He tarvitsevat tukea lähinnä uuden ammatillisen roolinsa omaksumisessa ja mahdollisten ongelmien selvittämisessä muun henkilökunnan kanssa.

Työpaikalla tarjottavan tuen määrä vaihtelee yrityksen mukaan. Tuella pyritään vastaamaan niin työnantajan kuin myös työntekijän tarpeisiin. Tämän vuoksi tuen tavoitteet voivat olla välillä ristiriidassa keskenään. Tarpeiden välisen tasapainon löytymiseksi on tärkeää tunnistaa yrityksen vaatimukset sekä opastaa yritystä mukautumaan ja toteuttamaan muutokset, jotka edistävät erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työllistymistä.

Työllistymistä tukevan työntekijän läsnäolo työpaikalla saattaa olla hämmentävää muille työntekijöille ja leimaavaa tukea tarvitsevalle työntekijälle. Muun muassa sellaiset työntekijät, joilla on ollut mielenterveydellisiä tai huumeiden väärinkäyttöön liittyviä ongelmia, eivät halua tuoda menneisyyttään julki työnantajalle tai muulle henkilökunnalle. Aina työkalaverien, perheenjäsenten ja vertaisryhmän tarjoaman luontaisen tuen mahdollisuuksia ei osata käyttää järjestelmällisesti hyväksi. Pelkkään luontaiseen tukeen tukeutuminen ei kuitenkaan ole kannattavaa, eikä työyhteisölle voi asettaa liian suuria odotuksia tuen suhteen.

Tarjottu tuki rajataan usein tarkasti vain työhön liittyviin asioihin. Työntekijän työssä pysyvyyteen vaikuttavat kuitenkin monet muut kuin työhön liittyvät tekijät, joita tuetun työllistymisen ammattilaisen tulisi mahdollisesti käsitellä yhdessä muiden tahojen kanssa.

EUSEn linjaus

Tuetun työllistymisen menetelmässä on keskeistä tarjota asiakkaalle yksilöllistä tukea työssä pysymiseen, jotta hänen kiinnittymisensä työyhteisöön pystytään varmistamaan. Työhönvalmennus ja työn tukeminen ovat ammattimaisesti toteutettuja toimenpiteitä, joiden asiakkaina ovat työntekijät, muu henkilökunta ja työnantaja. Kaikkien osapuolten on hyvä olla selvillä tuetun työllistymisen ammattilaisen roolista. Työhön liittyvä tuki on vuorovaikutuksellinen prosessi. Siinä tuetaan työntekijää omaksumaan uusi rooli ja edistetään työntekijän ammatillista ja henkilökohtaista kehitystä. Työhön liittyvän tuen tulisi auttaa yritystä lisäämään työyhteisönsä monimuotoisuutta sekä helpottaa erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden sopeutumista työyhteisöön. Työpaikalla annettavan tuen ja käytet-

tävien apuvälineiden on oltava asianmukaisia ja niiden on mukauduttava yrityksen toimintatapoihin. Lisäksi työyhteisöä tulisi opastaa ja rohkaista tarjoamaan luontaista tukea.

Työhön liittyvien tukitoimien tulisi noudattaa asiakkaan yksilökeskeistä suunnitelmaa. Tuetun työllistymisen prosessin alkuvaiheessa koottuihin tietoihin, kuten asiakkaan osaamisen kartoitukseen ja työpaikka-analyysiin sekä yrityksen toimintatapoihin pohjautuva toimintasuunnitelma ohjaa kaikkea koulutusta ja tukea. Työntekijän koulutuksen ja hänelle annettavan tuen tulee olla asianmukaista. Sen on rohkaistava asiakasta itsenäiseen toimintaan työpaikalla ja tuettava asiakkaan kehittymistä.

Tuetun työllistymisen ammattilainen työskentelee yhteistyössä työntekijän ja työnantajan kanssa pystyäkseen määrittelemään sellaiset koulutustavat sekä mukautus- ja tukimenetelmät, jotka ovat sopusoinnussa työntekijän tarpeiden ja yrityksen toimintatapojen kanssa. Muun henkilökunnan ja työnantajien on hyvä olla mukana tässä prosessissa. Heitä on tarvittaessa ohjattava helpottamaan uuden työntekijän sopeutumista työympäristöön. Henkilökunnasta voidaan valita työntekijä, joka toimii uuden työntekijän mentorina sekä yrityksen yhteishenkilönä tuetun työllistymisen ammattilaiselle.

Erityistä tukea tarvitsevan työntekijän pitäisi saada henkilökohtaista ja järjestelmällistä tukea oppiakseen työtehtävät, suoriutuakseen niistä ja sopeutuakseen uuteen työyhteisöön. Häntä on tuettava osallistumaan työpaikan normaaleihin käytänteisiin, kuten perehdytykseen ja koeaikaan sekä työtehtäviin ja urakehitykseen liittyviin toimenpiteisiin. Työn mukauttaminen, erilaiset apuvälineet ja sovellukset ovat tehokkaita työkaluja, joilla työympäristöä voidaan muokata työntekijälle soveltuvaksi. Tuetun työllistymisen ammattilaisen vastuulla on kertoa saatavilla olevasta apuvälineteknologiasta ja potentiaalisista rahoitusvaihtoehdoista, jotka mahdollistavat mukautusten toteuttamisen ja erikoisvälineiden hankinnat.

Tuen ja koulutuksen on oltava joustavaa. Sen on pyrittävä kehittämään myös ihmissuhteita työssä ja työpaikan ulkopuolella. Työntekijää rohkaistaan osallistumaan työssä ja työn ulkopuolella tapahtuvaan työpaikan virkistystoimintaan yhdessä muun henkilökunnan kanssa.

Palautteen säännöllinen kerääminen kaikilta osapuolilta ja palautteen antaminen ovat erittäin tärkeitä tässä vaiheessa. Tuetun työllistymisen ammattilaisen on toimittava tarvittaessa sovittelevana osapuolena työntekijän, muun henkilökunnan ja työnantajan välillä. Tuetun työllistymisen ammattilaisen on reagoitava mahdollisiin ongelmiin nopeasti ja tuettava kaikkia osapuolia ongelmien ratkaisemiseksi jo varhaisessa vaiheessa. Säännöllinen yhteydenpito ja luottamuksellinen suhde työntekijään, muuhun henkilökuntaan ja työnantajaan mahdollistavat tuetun työllistymisen ammattilaisen työskentelyn ja tuen onnistumisen.

Työntekijöitä tulisi kannustaa neuvottelemaan heidän yksilöllisiin tarpeisiinsa perustuen työllistymiseen liittyvistä ehdoista, työsopimuksesta sekä täydennys- ja lisäkoulutus- sekä urakehitysmahdollisuuksista. Työntekijää rohkaistaan hyödyntämään sisäistä ja ulkopuolista koulutusta ja uraa kehittäviä palveluita. Työntekijälle on tarjottava tukea myös silloin, kun hän haluaa tavoitella ylempää asemaa yrityksessä tai vaihtaa työpaikkaa.

Työntekijää ja työnantajaa tulisi tukea yhtä intensiivisesti niin kauan kuin tuki koetaan tarpeelliseksi. Erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden tuen tarve ei välttämättä lopu heidän sopeuduttuaan yrityksen toimintatapaan. Kun intensiiviselle työhön liittyvälle tuelle ei ole enää tarvetta, tuetun työllistymisen ammattilaisen tehtävänä on suunnitella yhteistyössä työntekijän ja työnantajan kanssa seurantajärjestelmä. Tuetun työllistymisen ammattilaisen on hyvä säilyttää hyvät suhteet niin työntekijään kuin työnantajaan, sillä tämä vähentää huomattavasti mahdollisia riitatilanteita. Toimiva avoimeen kommunikointiin ja yhteistyöhön perustuva suhde työnantajaan luo pohjan uusille työpaikoille myös tulevaisuudessa. Niin työntekijän kuin työnantajankin tulisi voida olla yhteydessä tuetun työllistymisen palveluntarjoajaan aina tarvittaessa.

Yhteenveto

Tuki työssä pysymiseen on tuetun työllistymisen keskeinen tekijä. Se tekee menetelmästä tuloksetta keinon varmistaa erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden pääsy palkkatyöhön sekä pysyä työssä avoimilla työmarkkinoilla. Tutkimusten perusteella tuetut työympäristöt luovat vakaammat olosuhteet erityistä tukea tarvitseville henkilöille verrattuna työympäristöihin, joissa tukea ei ole saatavilla. Tästä huolimatta monissa Euroopan maissa rahoitusta pitkäaikaiselle ja yhteisökeskeiselle tuelle on vain vähän tai sitä ei ole ollenkaan saatavilla. Rahoitusta tulisikin lisätä, jotta työhön liittyvän tuen myönteisiä vaikutuksia voitaisiin hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti.

URAKEHITYS JA ETENEMINEN

Tuetun työllistymisen menetelmässä työnhakijan työllistyminen ei merkitse kehityksen päättymistä. Työllistyminen nähdään yhtenä vaiheena jatkuvassa prosessissa, sillä vain harvat jäävät samaan työpaikkaan tai työtehtävään koko työelämänsä ajaksi. Kehittyvät työmarkkinat vaativat työntekijältä monipuolisuutta. Osaamistaan kehittämällä työntekijä on etulyöntiasemassa muihin nähden. Monet ihmiset haluavatkin kehittää osaamistaan, sillä sen koetaan edistävän uraa, lisäävän itseluottamusta ja riippumattomuutta sekä parantavan asemaa työelämässä.

Taustaa

Tuetun työllistymisen menetelmä mahdollistaa erityistä tukea tarvitsevien työllistymisen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Tuetun työllistymisen prosessin viidennessä vaiheessa (Tuki työssä pysymiseen) huomioidaan tarve tuottaa jatkuvaa tukea työntekijöille, ei ainoastaan työntekijän työhön siirtymän tukemiseksi vaan myös henkilökohtaisten urakehitysmahdollisuuksien havaitsemiseksi. Henkilökohtaisen urakehityksen ja uralla etene-
misen tavoite ei ole ainoastaan olemassa olevan työpaikan turvaaminen, vaan myös uusien työmahdollisuuksien havaitseminen.

Tämän lisäksi tuetun työllistymisen menetelmän tehtävänä on varmistaa, että toiminnallisen ja sosiaalisen kehityksen sekä työpaikalla tapahtuvan itsenäistymisen myötä työntekijä on yhä vähemmän riippuvainen tukipalveluista. Työntekijöitä tuetaan kehittämään niin sanottuja pehmeitä taitojaan ja arvostamaan ammatillista osaamistaan.

Keskeiset periaatteet

Talous ja työmarkkinat muuttuvat jatkuvasti samalla kun teknologiaan ja väestökehitykseen liittyvät muutokset vaikuttavat paikallisiin työllistymismahdollisuuksiin. Näkökanta, jonka mukaan osaamisella on suora vaikutus työllistymiseen, heijastuu jatkuvasti myös hallitusten tekemään politiikkaan. Minkään ammattialan työpaikat eivät nykyisin ole enää täysin varmoja. Taitojaan, osaamistaan ja asiantuntijuuttaan jatkuvasti kehittävät työntekijät säilyttävät varmemmin työpaikkansa tai pystyvät joustavammin vaihtamaan työpaikkaa henkilökohtaisten toiveiden tai talouden muutosten mukaan.

Erytystä tukea tarvitsevien henkilöiden osaaminen ei ole samalla tasolla kuin väestöllä keskimäärin, minkä vuoksi taloudelliset muutokset vaikuttavat herkemmin erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllisyystilanteeseen. Erytystä tukea tarvitsevien henkilöiden määrä korostuukin suorittavan tason työtehtävissä. Heidät siirretään muita useammin toisiin, samanarvoisiin tehtäviin ja heidän on muita vaikeampi edetä osaamistalouden luomille, erityistä ammattitaitoa vaativille aloille.

Tuetussa työllistymisessä on yleistä, että erityistä tukea tarvitsevat työntekijät eivät saa enää tuetun työllistymisen palveluita siinä vaiheessa, kun he ovat onnistuneet asettumaan työ-

hönsä. Voidaankin väittää, että prosessissa on ristiriita. Toisaalta tuetun työllistymisen tarkoituksena on tukea henkilöä siirtymään työelämään ja vähitellen häivyttää annettu tuki, jotta työntekijällä on mahdollisuus sopeutua työyhteisöönsä. Toisaalta usein arvioidaan, että tuen tulisi kestää koko työuran ajan ja että henkilön urakehityksen turvaamiseksi tukitoimille on tarvetta myös jatkossa. Molemmilla näkökannoilla on hyvät puolensa, mutta todellisuudessa tuetun työllistymisen palveluiden haasteena on jo nykyisellään selvitä työhön liittyvän tuen tuottamisesta ilman ylimääräistä painetta tukea henkilöitä myös työtehtävän vaihtamisessa osana urakehitysprosessia.

Monilla erityistä tukea tarvitsevilla henkilöillä on vain vähän tai ei lainkaan työkokemusta. Sen vuoksi heillä ei ole ollut mahdollisuutta pätevyitä alalle tai päivittää osaamistaan. Työnantajat painottavat nykyisin ammattitaitoa, mutta antavat myös yhä enemmän arvoa niin sanotuille pehmeille taidoille, joihin kuuluvat esimerkiksi tiimityötaidot, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisutaidot ja luotettavuus.

Perinteisesti tuetun työllistymisen palvelut ovat keskittyneet varmistamaan työllistymisen ja tukemaan henkilön kouluttamista siihen, että hän pystyy suoriutumaan työtehtävistään ja velvollisuuksistaan. Yleensä tuki häivytetään työntekijän osoitettua kykynsä suoriutua tehtävistä ja jatkokoulutuksen järjestäminen jätetään työnantajan vastuulle. Kaikki työnantajat eivät näe tarvetta työntekijöiden jatkokoulutukselle, joten koulutusmahdollisuuksien etsiminen työpaikalta tai sen ulkopuolelta jääkin työntekijän vastuulle. Työnantajat tukevat pehmeiden taitojen kehittämistä toisinaan arviointiprosessin avulla, mutta usein he kiinnittävät pehmeiden taitojen kehittämiseen vain vähän huomiota.

Pitkäaikainen työntekijän pehmeiden taitojen kehittäminen ja ammatillisen osaamisen arvostaminen parantavat työntekijän omanarvontuntoa ja tukevat työssä jatkamista. Näin mahdollisuudet ylennykseen lisääntyvät ja tuen tarve vähenee, mikä puolestaan pienentää leimautumisen tunnetta. Tuen luonne voidaan nähdä pikemminkin koulutuksellisenä kuin sosiaalipalveluun rinnastettavana.

Pehmeiden taitojen kehittäminen edistää usein myös työntekijän sosiaalista riippumattomuutta ja luo paremmat mahdollisuudet itsenäiseen elämään, joka auttaa henkilön valtaistumisessa sekä tukee henkilökohtaisten tavoitteiden toteuttamista.

Mahdollisuus urakehitykseen ja etenemiseen riippuu osittain myös paikallisista työmarkkinoista sekä työntekijän osaamisen ja toiveiden ja työnantajan tarpeiden kohtaamisesta.

EUSEn linjaus

Urakehityksen tulisi olla merkittävässä asemassa tuetun työllistymisen prosessin aikana ja sen jälkeen. Prosessin aikana työpaikalla tapahtuvan tuen tarkoituksena on tunnistaa uralla etenemiseen ja urakehitykseen vaikuttavat tekijät. Työntekijää tuetaan harkitsemaan sisäisen ja ulkopuolisen urakehitykseen vaihtoehtoja ja tekemään tietoon perustuvia päätöksiä vaihtoehtojen saatavuuden ja mahdollisuuksien mukaan. Urakehitykseen vaikuttavien

toimenpiteiden tulisi perustua paikallisiin ja alueellisiin työllisyysnäköymiin ja vastata työmarkkinoiden tarpeita.

Useimmiten rajallisten resurssien vuoksi urakehityksen näkökulma laiminlyödään tuetun työllistymisen prosessissa ja prosessissa keskitytään tukemaan työnhakijoiden työllistymistä ja työntekijöiden työssä pysymistä avoimilla työmarkkinoilla. EUSE tiedostaa, että jatkuva urakehityksen tuki sekä tuetun työllistymisen prosessin aikana että sen jälkeen on osaltaan rahoituskysymys. EUSE pitää urakehitystä ja työssä etenemistä tuetun työllistymisen prosessin tärkeänä osana, johon tulisi varata riittävästi resursseja.

Tuetun työllistymisen palveluntarjoajien on järjestettävä tarvittava määrä resursseja niin uusien työnhakijoiden työllistymisen turvaamiseen, kuin jo työllistyneiden työntekijöiden pitkäaikaiseen tukemiseen. Tuetussa työllistymisessä on myös huomioitava, että monet työntekijät eivät työllistyttyään edes halua muutosta, vaan ovat tyytyväisiä nykyiseen työhönsä ja työsopimukseensa. Erityisesti tämä koskee sellaisia tapauksia, joissa tuetun työllistymisen työntekijä on löytänyt työntekijän osaamista vastaavan työpaikan ja varmistanut, että työntekijä on työpaikan valitsemista koskevan tietoisien päätöksen tehdesään valinnut itselleen mieluisen työn. Tällöin tarvetta urakehitykseen ja etenemiseen ei välttämättä ole.

Hallitukset nostavat jatkuvasti perustaitojen ja ammatillisen pätevyyden vähimmäistasoa. Rahoitusta kohdistetaan usein työssäoppimisen tukemiseen. Tuetun työllistymisen palveluilla on merkittävä rooli, koska sillä taataan erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden mahdollisuudet kouluttautumiseen.

Erilaisten koulutusmahdollisuuksien hyödyntäminen tulisi huomioida myös työntekijän henkilökohtaisessa kehityssuunnitelmassa osana pitemmän aikavälin suunnittelua. Henkilökohtaisen kehityssuunnitelman laatimisessa yhteistyö työnantajien kanssa on tärkeää.

Yhteenveto

Urakehitys ja työssä eteneminen ovat olennainen osa tuetun työllistymisen prosessia. Niiden tukemiseen tulisi varata riittävästi resursseja. Yhteistyö tuetun työllistymisen asiakkaiden, työnantajien ja koulutuspalveluiden välillä on tärkeää, jotta erityistä tukea tarvitseville henkilöille voidaan tarjota erilaisia koulutusmahdollisuuksia, jotka lisäävät heidän itsevarmuutta ja auttavat hyödyntämään ammatillisia ja sosiaalisia mahdollisuuksia. EUSE tiedostaa, että vähäisten resurssien järjestäminen niin työnhakijoiden työllistymisen turvaamiseksi kuin työntekijöiden urakehityksen tukemiseksi on haastavaa.

TUETUN TYÖLLISTYMISEN PERUSTEET PÄÄTTÄJILLE

Keskeisiä erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä koskevia haasteita kansallisessa ja eurooppalaisessa politiikassa ovat alhainen työllisyysprosentti, korkea työttömyysprosentti ja melko korkea riippuvuus sosiaalietuuksista. Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden on usein vaikeaa työllistyä avoimille työmarkkinoille ja työllistyttyään heillä on myös suurempi vaara pudota pois työelämästä. Tulevaisuuden haasteena on suosia toimintatapoja, joilla pysytään rohkaisemaan ja voimaannuttamaan erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä työllistymään avoimille työmarkkinoille ja pysymään työllistyneenä.

Tuetun työllistymisen menetelmä on osoittautunut menestyksekkääksi tavaksi edistää ja kasvattaa työllistymisessään erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työmarkkinaosallisuutta. Seuraavaksi kuvataan tuetun työllistymisen lähestymistapa, menetelmät ja vaikutukset ennakoivana toimintatapana edistää erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistä ja sosiaalista osallisuutta.

Taustaa

Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimus, jonka YK:n yleiskokous hyväksyi 13.12.2006, on laillisesti sitova kansainvälinen sopimus ja kansallisen lainsäädännön on toimittava sen mukaisesti. Valtioiden on varmistettava lakiensa yhteneväisyys yleiskokouksen periaatteiden kanssa, joka velvoittaa muun muassa takaamaan erityistä tukea tarvitseville henkilöille mahdollisuuden osallistua sosiaaliseen, poliittiseen ja kulttuurielämään – sekä takaa heille yhtäläisen oikeuden työhön ja elantonsa ansaitsemiseen.

Vammaisten työmarkkinaosallisuus on keskeinen kysymys Euroopan Komission Vammaistoimintasuunnitelmassa vuosiksi 2008–2009 ja sekä EU-direktiiveissä että Euroopan vammaisstrategiassa viitataan yksiselitteisesti vammaisten työllisyyden lisäämiseen sekä syrjinnän poistamiseen. Lisäksi Euroopan neuvoston 14.12.2007 vahvistamat yhteiset joustoturvaperiaatteet muodostavat kehyksen vammaisten integraatiolle ja joustoturvalla EU-jäsenmaissa.

Tämän vuoksi päättäjiä haastetaan entistä enemmän toteuttamaan lainsäädännöllisiä toimenpiteitä ja työmarkkinapolitiikkaa, joka peilaa tätä kehitystä.

Keskeiset periaatteet

Tuettu työllistyminen on menetelmä työskennellä vammaisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien ryhmien kanssa, jossa tarvelähtöisen ja jatkuvan tuen avulla tuetaan heidän työllistymistä sekä työssä pysymistä. Yksilölähtöisen menetelmän tarkoituksena on edistää kohderyhmän työmarkkinaosallisuutta. Tuettu työllistyminen on tarkoitettu kaikille eri-

tyistä tukea tarvitseville henkilöille riippumatta vamman laadusta tai tuen tarpeesta. Konsepti luotiin 1970-luvulla Pohjois-Amerikassa ja se löysi tiensä Eurooppaan 1980-luvulla. Yksilölähtöinen työskentelymenetelmä muodostuu viisivaiheisesta prosessista, joka noudattaa toimivaksi käytänteeksi havaittua periaatetta, jossa henkilö sijoitetaan työelämään, hänen työskentelyään ohjataan ja häntä tuetaan säilyttämään työpaikkansa (place-train-maintain-menetelmä).

1. *Palveluun ohjautuminen*

Tuottaa kaiken tarvittavan tiedon, jotta yksilö voi tehdä päätöksen, haluaako hän käyttää tuetun työllistymisen palvelua.

2. *Osaamisen kartoitus*

Auttaa yksilöitä tunnistamaan osaamisensa ja häntä kiinnostavat työtehtävät

3. *Työn etsintä*

Työnhakemista kaikkien prosessissa mukana olevien tahojen tarpeet huomioiden

4. *Työskentely työnantajien kanssa*

Työskentelyä työnantajien ja työnhakijoiden kanssa, jotta voidaan sopia työn vaatimuksista ja edellytyksistä, vaaditusta osaamisesta, palveluntuottajalta tarvittavan tuen tarpeesta ja/tai työpaikalla annettavasta tuesta

5. *Tuki työssä pysymiseen*

Tukea asiakkaalle ja työnantajalle heidän tarpeidensa mukaan

Menetelmät ja toimenpiteet, joiden ei määritelmän mukaisesti katsota kuuluvan tuettuun työllistymiseen ovat: työkokeilu, työtoiminta, vapaaehtoistyö ja ammatillinen koulutus. Lähestymistavat ja laajuus, jolla palveluntuottajat tuottavat käytännössä tuetun työllistymisen palveluja, vaihtelee eri puolilla Eurooppaa, mutta kaikki palveluntuottajat ovat sitoutuneet noudattamaan kolmea tuetun työllistymisen pääperiaatetta:

1. Palkkatyö – Henkilöille on maksettava suoritettua työtä vastaava palkka. Jos maassa on käytössä laissa säädetty kansallinen vähimmäispalkka, on henkilölle maksettava vähintään sitä tai markkinoiden mukaista palkkaa.
2. Avoimet työmarkkinat – Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden tulee olla tasavertaisia muihin työntekijöihin nähden. Heille on taattava sama palkka ja samat sopimusehdot kuin muille julkisella tai yksityisellä sektorilla työskentelevillä henkilöille.
3. Jatkuva tuki – Tarjottu tuki on laajimmillaan palkkatyössä. Työn tekemiseen ja työssä pysymiseen liittyvä tuki on yksilöllistä. Tukea tarjotaan tarpeen mukaan sekä työntekijälle että työnantajalle.

Vammaisten työmarkkinaosallisuuteen ja tuettuun työllistymiseen liittyvässä vammaispolitiikassa voidaan tunnistaa seuraavat teemat:

- Vaikka tuetun työllistymisen palvelut ovat lisääntyneet viimeisten kahden vuosikymmenen aikana, monissa maissa tuetun työllistymisen kaikkia mahdollisuuksia ei hyödynnetä. Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työmarkkinaosallisuus on edelleen heikko, kuten tämän ryhmän korkeammat työttömyysprosentit ja alemmat ansiotulot osoittavat¹. Kuten nykytutkimus osoittaa, suojatyö on edelleen ensimmäinen vaihtoehto monissa maissa, joissa on käytössä tietyt erillisen erityistyöllistymisen lähestymistavat, vaikka tuetun työllistymisen edut työnhakijoille, työnantajille ja yhteiskunnalle ovat ilmeisiä. Tilastot osoittavat, että suojatyötä tekevien vammaisten määrä on lisääntynyt monissa Euroopan maissa vuodesta 2000 alkaen. Tuetun työllistymisen toimenpiteiden edistäminen näissä maissa tarkoittaa muutosta kohti vammaismallin valtavirtaistamista, joka ei koske ainoastaan erityistyöllistymisen palveluita vaan myös vammaisten työllisyystoimenpiteitä koskevaa monialaista päätöksentekoa².
- Erilaisten kannustimien käyttämistä työnhakijoiden työmarkkinatoimenpiteisiin aktiivisen osallistumisen lisäämiseksi tulisi arvioida. Pelko sosiaalietuuksien menettämisestä, joka on monissa maissa toimenpiteisiin osallistumisen seuraus, ei houkuttele erityistä tukea tarvitsevia harkitsemaan palkkatyöhön hakeutumista toteuttamiskelpoisena mahdollisuutena. Kuten havainnot osoittavat, säännökset voivat hankaloittaa etuuksien saajia hakeutumasta työelämään ilman, että he kohtaavat taloudellisia menetyksiä. Asiaan voidaan kuitenkin vaikuttaa monialaisen päätöksenteon avulla useissa maissa esimerkiksi ministeriöiden yhteistyön avulla³.
- Vammaispolitiikka koskee tavallisesti suurta ja heterogeenista ryhmää. Kun työikäisten vammaispolitiikkaa pyritään toteuttamaan onnistuneesti, nousee ryhmän monimuotoisuus erääksi haasteista. Tehokkaan politiikan on tämän vuoksi sisällytettävä kaikki erityistä tukea tarvitsevat ryhmät sekä varmistettava samalla myös yksilöllisten tarpeiden huomioiminen, jotta kaikkien erityistä tukea tarvitsevan henkilöiden työmarkkinaosallisuuden mahdollisuutta voitaisiin lisätä.
- Kuten viimeaikainen tutkimus osoittaa, aktiiviset työmarkkinaohjelmat on nähty strategiana kamppailla väestönmuutoksen negatiivisia vaikutuksia, kuten esim. odotettua työvoiman saatavuuden alenemista keskipitkällä aikavälillä, vastaan. Erityistä tukea tarvitsevien osuuden kasvattaminen käytettävissä olevasta työvoimasta vaikuttaa sopivalta strategialta hyödyntää paremmin tähän asti alikäytettyjä henkilöresursseja.

1 OECD (2003): Transforming Disability into Ability – Policies to promote work and income secure for disabled people. OECD, Paris.

2 European Centre for Social Welfare Policy and Research (2008): The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU 25. European Centre, Vienna.

3 OECD (2003): Transforming Disability into Ability – Policies to promote work and income secure for disabled people. OECD, Paris.

Euroopan neuvosto on vahvistanut yhteiset joustoturvaperiaatteet ja Euroopan komissio on sitoutunut tarkastelemaan erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden mahdollisuuksia joustoturvaehyksen puitteissa. Euroopan neuvosto pitää joustoturvaa välineenä vahvistaa Lissabonin strategian toimeenpanoa, luoda enemmän työpaikkoja, modernisoida työmarkkinoita ja edistää työmahdollisuuksia joustavuuden, työllisyyden ja sosiaalisen osallisuuden lisäämiseksi. Joustoturva sisältää seuraavan kokonaisuuden:

- Joustavat ja luotettavat sopimusjärjestelyt nykyaikaisen työlainsäädännön, työehtosopimusten ja työn organisoinnin avulla,
- kattavat elinikäisen oppimisen strategiat, joilla varmistetaan erityisesti heikoimmassa asemassa olevien työntekijöiden jatkuva mukautumiskyky ja työllistettävyys,
- vaikuttava aktiivinen työvoimapolitiikka, joka auttaa ihmisiä selviytymään nopeissa muutoksissa, lyhentää työttömyysjaksoja ja helpottaa siirtymisiä uusiin työpaikkoihin ja
- nykyaikaiset sosiaaliturvajärjestelmät, jotka tarjoavat riittävää toimeentulotukea, kannustavat työllisyyteen ja helpottavat liikkumista työmarkkinoilla.

Vaikka joustoturva on selvästi laadittu tukemaan sukupuolten tasa-arvoa, Euroopan komission tulisi kehittää tapa tuoda joustoturvassa selvemmin esille myös erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden yhtäläiset oikeudet.

EUSEn linjaus

EUSE edistää tuettua työllistymistä ennakoivana, yksilölähtöisenä menetelmänä, jonka tavoitteena on mahdollistaa erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden oikeus tehdä työtä. Tuettu työllistyminen on osoittautunut tulokselliseksi toimintatavaksi lisätä työmarkkinaosallisuutta seuraavista syistä:

- Tuettu työllistyminen perustuu yksilön työhön liittyviin tarpeisiin, toiveisiin ja mieltymyksiin ja se kunnioittaa niitä noudattaen yksilöllisyyden, kunnioituksen, itsemääräämisoikeuden, tietoon perustuvien valintojen, voimaantumisen, luottamuksellisuuden, joustavuuden ja esteettömyyden periaatteita.
- Tuetun työllistymisen alalla ollaan huolestuneita sosiaalisista, asenteellisista, lainsäädännöllisistä ja käytännöllisistä esteistä, jotka sulkevat erityistä tukea tarvitsevat työmarkkinoiden ja palkkatyön ulkopuolelle.
- Tuettu työllistyminen tarkoittaa normaalien työpaikkojen saamisen varmistamista ja työssä pysymistä avoimilla työmarkkinoilla, pysyvän integraation ja turvatun toimeentulon saamisen varmistamista, joka osaltaan vähentää sosiaalietuuksista riippuvuutta.

Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden tulot ja taloudellinen turvallisuus riippuvat pääosin heidän työmarkkinatilanteestaan ja siitä, mahdollistaako se täyden osallistumisen sosiaaliseen ja talouselämään. Siksi tuetulla työllistymisellä menettelytapana on myönteisiä vaikutuksia sosiaalisen osallisuuden ja yhteiskuntaan osallistumisen kannalta, joilla molemmilla

puolestaan on yhteys palkkatyöhön avoimilla työmarkkinoilla. Näin ollen toimintatapa on täysin yhdenmukainen YK:n vammaisten oikeuksia käsittelevän yleissopimuksen kanssa. Tämän lisäksi eurooppalainen tuetun työllistymisen menetelmä toteuttaa joustoturvan yleisiä periaatteita ja se on erinomainen tapa toteuttaa joustoturvakehyksen useita osa-alueita.

Lainsäädäntökehykset, hyvinvointijärjestelmät ja rahoitusmekanismit eroavat toisistaan eri puolilla Eurooppaa, mutta vain pitkäaikaisella rahoitusjärjestelmällä voidaan taata sektorin palveluiden laatu, uudistuminen ja kehittäminen. Sopimattomilla rahoitusjärjestelmillä on usein vain negatiivisia vaikutuksia: joko siten, että palveluiden tuottamiseen joudutaan käyttämään muihin tarkoituksiin kuten ammatilliseen koulutukseen varattua rahoitusta, tai rahoitukseen liittyy epärealistisia tulosodotuksia. Seurauksena on, että tuettua työllistymistä rahoitetaan lyhytaikaisella rahoituksella, jota joissakin maissa haetaan jopa vuosittain. Tällainen rahoitusmuoto on täysin sopimaton tuetun työllistymisen palveluiden tuottamiseen.

Keskeisten päättäjien tulisi varmistaa, että lainsäädäntökehykset, rakenteet ja säännökset ovat yhdenmukaisia YK:n vammaisten oikeuksia käsittelevän yleissopimuksen ja Euroopan komission joustoturvamallin kanssa sekä että ne edistävät tuetun työllistymisen palvelusektorin kasvua ja uudistumista. Kansalliset strategiat tuetun työllistymisen valtavirtaistamiseksi ovat välttämättömiä ja tuetun työllistymisen menetelmän arvot, periaatteet ja prosessi on otettava niissä huomioon. Lainsäädännön, rakenteiden ja rahoitusjärjestelmien tulisi heijastella aktiivisten työmarkkinatoimenpiteiden yleisiä vaikutuksia sekä erityisesti tuetun työllistymisen vaikutuksia.

Yhteenveto

Toimeentulon turvaaminen ja yksilöllinen riippumattomuus, yhdenmukaisuus ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden osallistuminen yhteiskuntaan voidaan saavuttaa vain työmarkkinaosallisuudella, koska työstä maksettava palkka on merkittävä toimeentulon lähde. Kansallisen ja eurooppalaisen politiikan tulisi sekä turvata tuetun työllistymisen kehittäminen ennakoivana erityistä tukea tarvitsevien työllistymis- ja toimeentulostrategiana että tarjota sopivat lailliset ja rakenteelliset puitteet sen varmistamiseksi, että erityistä tukea tarvitsevat henkilöt käyttävät oikeuttaan tehdä työtä.

TUETUN TYÖLLISTYMISEN PERUSTEET TYÖNANTAJILLE

Tuetusta työllistymisestä

Tuettu työllistyminen tarjoaa tukea erityistä tukea tarvitseville henkilöille, jotta he pääsevät palkkatyöhön ja säilyttävät työpaikkansa avoimilla työmarkkinoilla.

Tuetun työllistymisen palvelutarjoajat varmistavat, että työnantajan rekryointitarpeet ja tuettuun työllistymiseen liittyvät kysymykset käsitellään laadukkaasti ja ammattitaidolla.

Tuetun työllistymisen henkilöstöllä on työhönvalmentajan tai muun tuetun työllistymisen ammattilaisen pätevyys, ja he työskentelevät työnantajien ja potentiaalisten työntekijöiden kanssa siten, että työnantajan työvoiman tarve kohtaa potentiaalisen työntekijän osaamisen ja taitojen kanssa.

Hyödyt työnantajalle

Tuettu työllistyminen tuottaa luottamuksellista rekryointipalvelua:

- Se varmistaa työnantajille sopivien potentiaalisten työntekijöiden saannin. Tuetun työllistymisen palvelutarjoaja tarjoaa ainoastaan tietoja sellaisista potentiaalisista työntekijöistä, jotka suoriutuvat työnantajan tarpeen mukaisista työtehtävistä.
- Työnantaja ja uusi työntekijä saavat jatkuvaa tukea päteviltä ja kokeneilta työllistymistä tukevilta työntekijöiltä. Näin voidaan varmistaa, että työntekijän ja työtehtävien yhteensopivuus jatkuu menestyksekkäästi.
- Työllistymistä tukeva työntekijä edistää työnantajan rekryointi- ja valintaprosessia osoittamalla sopivan työntekijän sopiviin työtehtäviin, siten että yritys voi rekrytoida ja pitää sitoutuneen pitkäaikaisen työntekijän.
- Erityistä tukea tarvitsevan henkilön palkkaaminen voi johtaa liiketoiminnan ja tuoton lisääntymiseen esim. vakioasiakassuhteiden lisääntymisenä heidän perheiden ja ystäviensä sekä muun asiakaskunnan kautta.
- Työllistymistä tukeva työntekijä antaa työnantajalle hänen tarpeidensa mukaisia neuvoja ja ohjausta kannustimista ja avustuksista, joita työnantajan on mahdollista hyödyntää.
- Työnantajalle annetaan tukea uuden työntekijän tarvitseman koulutuksen järjestämiseen.
- Tuettu työllistyminen voi edistää yrityksen profilia, koska yritys voi tuoda esille olevansa yhtäläisiä mahdollisuuksia edistävä työnantaja.
- Käyttämällä tuetun työllistymisen palvelua työnantajat voivat huomioida ja osoittaa yhteiskuntavastuun toteuttamista.

Tuetun työllistymisen taustaa

Tuettu työllistymisen menetelmä kehitettiin USA:ssa ja Kanadassa 1970-luvulla ja sen käyttö laajenee parhaillaan ympäri maailmaa. EUSE (The European Union of Supported Employment) perustettiin 1993 edistämään tuetun työllistymisen kehittymistä eri puolilla Eurooppaa. Työantajalla on mahdollisuus olla osana maailmanlaajuisista palvelua, joka tuo yritykselle hyötyjä ja hyödyttää myös heikommassa asemassa olevia ihmisiä.

Onnistumisia osaamisen ja työtehtävien yhteensovittamisella

Yksityiskohtaisen kartoituksen avulla työnhakijan osaaminen ja mieltymykset sovitetaan yhteen työn vaatimusten kanssa. Onnistunut työtehtävien ja osaamisen yhteensovittaminen johtaa menestykseen niin työnhakijan kuin työnantajan taholla.

Onnistumisia tuen avulla

Tuetussa työllistymisessä sopivaa tukea annetaan työnhakijalle, työnantajalle ja työyhteisölle. Annettu tuki voi olla mentoroinnin luonteista, vaikka joissakin tapauksissa käytettävissä voi olla myös rahallista tukea. Työllistymistä tukevan työntekijän vierailujen tiheys riippuu uuden työntekijän tarpeista sekä työnantajan ja työyhteisön tarpeista.

Tuetun työllistymisen palvelut ovat kaiken kokoisten julkisen ja yksityisen sektorin työnantajien saatavilla.

Tuetun työllistymisen palvelun taloudelliset hyödyt

Tuetun työllistymisen palvelu on ammattimainen ja laadukas palvelu. Yritys voi säästää rahaa, koska sille ei tule ilmoitus- tai rekrytointikuluja ja työnantajan ei tarvitse käydä läpi lukuisia ansioluetteloita ja työhakemuksia. Työntekijöitä myös ohjataan tarvittaessa työpaikoilla työtehtävien omaksumisessa.

Tuetun työllistymisen vaikutukset

Kokemusten mukaan työkaverit toivottavat tervetulleiksi uudet työntekijät ja rohkaisevat tuetun työllistymisen prosessin kautta rekrytoituja henkilöitä ja heidän välilleen muodostuu hyviä työsuhteita. Asiakkaat arvostavat sosiaalista lähestymistapaa, joka voi johtaa myös liiketoiminnan kasvuun. Työllistymistä tukeva työntekijä voi auttaa yritystä kehittämään järjestelmällisen perehdytyksen ja erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden osaamisen kehittymisen toimintamalleja, jotka voivat johtaa parannuksiin tuottavuudessa ja tehokkuudessa.

TUETTU TYÖLLISTYMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ

TYÖMENETELMÄT

Työmenetelmät esittelevät tuetun työllistymisen viisivaiheisen prosessin toteuttamista käytännössä. Yleiseurooppalaiset menetelmät tukevat EUSEn linjauksia ja ne tarjoavat tietoa sekä hyödyllisiä neuvoja ja vinkkejä tuetun työllistymisen prosessin erilaisten toimintojen toteuttamiseen. Työmenetelmien kuvaukset havainnollistavat prosessia ja asioita, jotka on tarpeellista huomioida tuetun työllistymisen palvelujen tuottamisessa.

Työmenetelmien kuvaukset ovat tuetun työllistymisen ammattilaisten tuottamia ja niiden tavoitteena on rohkaista lukijaa omaksumaan hyvät käytänteet tuetun työllistymisen palvelujen tuottamisessa. Suurin osa kuvatuista työmenetelmistä liittyy tuetun työllistymisen viisivaiheisen prosessin palvelujen tuottamiseen, ja näiden lisäksi yksi kuvaus sisältää tarkastelua potentiaalisen työllistymistä tukevan työntekijän taidoista ja osaamisesta.

TYÖMENETELMÄ: Palveluun ohjautuminen

Johdanto

Asiakkaan palveluun ohjautuminen on tuetun työllistymisen viisivaiheisen prosessin ensimmäinen vaihe, jota EUSEn laatustandardit kuvaavat seuraavasti:

”Tämä vaihe tarjoaa luultavasti suurimman valikoiman toimenpiteitä, joista suurin osa on ominaisia, ei ainoastaan tietyille erityisille vammaisryhmille, vaan myös muista heikommassa asemassa olevista ryhmistä tuleville henkilöille.”

Asiakkaan palveluun ohjautumisessa ja siihen sitoutumisessa korostuvat seuraavat arvot:

yksilöllisyys, kunnioitus, saavutettavuus, joustavuus, luottamuksellisuus, itsemääräämisoikeus, tietoon perustuvat valinnat ja voimaantuminen.

Prosessin ensimmäisessä vaiheessa keskeisiä tekijöitä ovat tiedon saavutettavuuden turvaaminen yksilölle soveltuvilla tavoilla sekä heidän tukeminen tietoon ja kokemuksiin perustuvien valintojen tekemisessä. Tässä vaiheessa toteutettavien toimintojen tulee olla tarkoituk-

senmukaisia ja yksilölähtöisiä ja ne kirjataan yhdessä asiakkaan kanssa osaksi suunnitelmaa, jonka tavoitteena on henkilön työllistyminen palkkatyöhön. Palveluun ohjautumisvaiheen päättyessä henkilö tekee päätöksen siitä, haluaako hän käyttää tuetun työllistymisen palvelua löytääkseen työtä. Samalla henkilö päättää myös siitä, minkä palveluntuottajan palvelua hän haluaa käyttää työllistyäkseen, mikäli valinnanmahdollisuus on olemassa.

Palvelut asiakkaan palveluun ohjautumisen ja siihen sitoutumisen vaiheessa vaihtelevat kohderyhmittäin (koulupudokkaat, työpajoissa työskentelevät, päivätoiminnan asiakkaat, työttömät jne.) tai henkilön vammasta riippuen. Palveluiden vaihtelevuudesta huolimatta asiakkaan palveluun ohjautumiseen ja sitoutumiseen liittyvissä hyvissä käytänteissä on tiettyjä yleisiä tekijöitä.

Mikä palveluun ohjautumisessa on tärkeää?

Asiakkaan ohjautuessa tuetun työllistymisen palveluun on tärkeää varmistaa, että mahdollinen työnhakija valitsee palvelun saamiensa tietojen perusteella, ja että hän saa tarvitsemaansa palvelua ja ymmärtää tuetun työllistymisen prosessin sisällön. Tästä syystä on tärkeää antaa selkeää, tarkkaa ja johdonmukaista tietoa ja luoda potentiaaliselle työnhakijalle sellainen toimintaympäristö, jossa toiminta perustuu kunnioitukseen ja luottamuksellisuuteen.

Toiminnot palveluun ohjautumisen vaiheessa selventävät asiakkaalle, millaista palvelua tuettu työllistyminen tarjoaa.

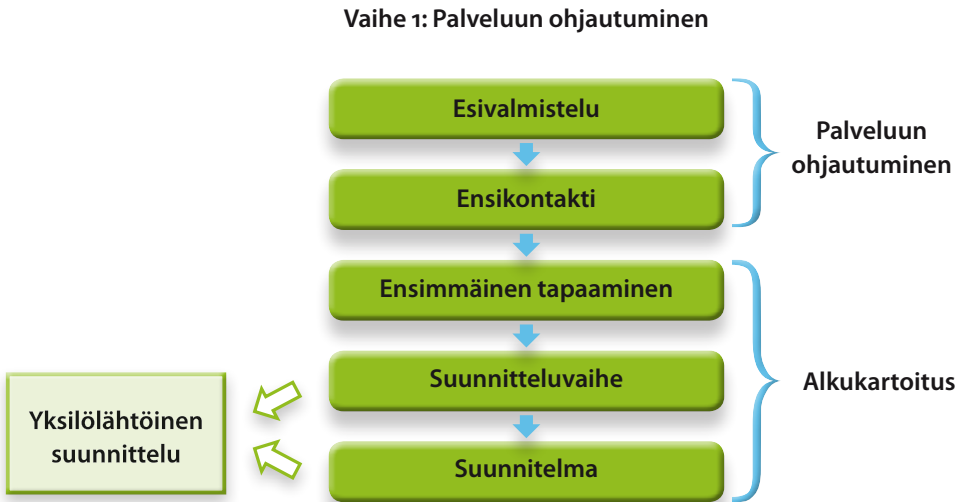
Asiakkaan onnistunut tuetun työllistymisen palveluun ohjautuminen erottuu tavanomaisista siirtymätavoista tarjoamalla palkkatyötä avoimilla työmarkkinoilla vaihtoehtona työpajoille, päivätoimintakeskuksille tai kotona pysymiselle.

Asiakkaan palveluun ohjautuminen ja alkukartoitus

Tätä vaihetta voidaan kuvata siirtymäprosessiksi, jossa käsitellään siirtymiä koulusta työhön, sairaalasta työhön, työttömyydestä työhön tai päivätoimintakeskuksista yleisille työmarkkinoille.

Työelämään sopeutuminen on aina henkilökohtainen prosessi, joka alkaa henkilön toiveesta löytää työtä ja jatkuu työn löytymiseen saakka. Koko matkan ajan ensimmäisestä ajatuksesta työn löytämisestä konkreettiseen yhteistyöhön työnetsijän ja tuetun työllistymisen palveluntarjoajan kanssa työllistymisprosessissa tulisi korostaa asiakkaan yksilöllisyyttä ja kunnioittaa asiakkaan toiveita. Prosessin sisältö vaihtelee riippuen henkilön tarpeista ja kokemuksista, vammanlaadusta tai muusta tuen tarpeesta sekä henkilökohtaisista lähtökohdista.

Asiakkaan palveluun ohjautumisen ja sitoutumisen prosessin viittä vaihetta, jotka on kuvattu alla, ei välttämättä tarvitse toteuttaa mainitussa järjestyksessä. Potentiaalisen työnhakijan tarpeista riippuen järjestystä voidaan muuttaa tai jotkin askeleet voidaan jättää välistä. Työnhakija voidaan myös tarvittaessa ohjata toisiin palveluihin missä tahansa prosessin vaiheessa, mikäli työnhakijan tarpeet ja toiveet sitä edellyttävät.



Vaihe 2: Osaamisen kartoitus

Kuvio 2. Asiakkaan palveluun ohjautumisen prosessi

MENETELMÄ

Työnhakijoiden esivalmistelu

Kun potentiaaliset työnhakijat ottavat yhteyttä tuetun työllistymisen palveluntarjoajaan, heillä on jo olemassa oma yksilöllinen historiansa, aikaisemmat kokemuksensa ja henkilökohtaiset resurssinsa. Palveluntarjoajilla on yleensä ollut vain vähän tai ei lainkaan vaikutusta siihen, millaista koulutusta tai työkokemusta henkilölle on siihen mennessä kertynyt. Ihanteellisessa tapauksessa tuetun työllistymisen palveluntarjoaja tekisikin läheistä yhteistyötä koulutusorganisaatioiden kanssa, jotta tuetun työllistymisen palveluun ohjautuvien henkilöiden hyvät työllistymisnäkömät voitaisiin varmistaa. Havaintojen mukaan yksilöitä pitäisi kannustaa ja voimaannuttaa tekemään työllistymiseen liittyviä mieltymyksiään vastaavia valintoja, sillä työnhakijan kokemus palvelusta vaikuttaa työnhakijan ja palveluntarjoajan yhteistyöhön.

Yhteistyön ja työllistymisen parantamiseksi tuetun työllistymisen palveluntarjoajien tulisi tarjota tietoa koulutuslaitoksille, sairaaloille, työpajoille, kuntoutuspalveluiden tuottajille ja rahoittajille. Tiedon jakaminen voidaan toteuttaa esitteiden avulla sekä osallistumalla keskeisille sidosryhmille tarkoitettuihin tiedotustapahtumiin tai järjestämällä niitä. Tuetun työllistymisen palveluntarjoajan tulisi kehittää paikallisesti virallisia ja epävirallisia yhteyksiä opettajiin, vanhempiin, TE-toimistoon, vakuutusyhtiöihin, terveydenhuolto- ja sosiaalialan ammattilaisiin, vammaisasiantuntijoihin ja vammaisjärjestöihin.

Ensikontakti

Ensikontakti asiakkaaseen voidaan ottaa joko puhelimitse, sähköpostilla tai kasvokkain. Tärkeintä kontaktin luomisessa on, että yhteydenotto asiakkaaseen tehdään yksilölle par-

haiten sopivalla tavalla. Ensikontaktin tavoitteena tulisi olla, että potentiaalinen työnhakija tuntee olonsa tervetulleeksi ja arvostetuksi. Ensikontaktin tarkoituksena on varmistaa, että mikäli henkilön kannalta on tarpeellista, tulevia tapaamisia varten tehdään tarvittavia muutoksia tai mukautuksia. Potentiaaliselta työnhakijalta tai suosituksen antaneelta henkilöltä tulisi kysyä neuvoa tarpeista tai erityisvaatimuksista ensimmäistä haastattelua varten.

Ensivaikutelmalla palveluntarjoajasta on paljon merkitystä, joten palveluntarjoajan on hyvä kiinnittää huomiota niin käytökseen, asenteeseen kuin myös sosiaaliseen ympäristöön.

Ensimmäinen tapaaminen

Ensimmäisen tapaamisen tulisi ihanteellisesti olla kasvokkainen tapaaminen, mutta toteutustavasta riippumatta tapaamisessa asiakkaalle tulisi luoda viihtyisiä ilmapiiri ja rakentaa luottamusta ja kunnioitusta henkilön ja palveluntarjoajan välille.

Tapaamisesta sopiminen

Sosiaalinen ympäristö: Missä tahansa ensimmäinen tapaaminen järjestetäänkään, paikan tulisi olla mukava ja asianmukainen potentiaalisen työnhakijan tarpeisiin nähden. Ihanteellisesti asiakkaan tulisi voida valita paikka, mutta olennaista on, että tilaan on esteetön pääsy ja että se on suljettu yksityinen tila rauhallisessa ympäristössä. Potentiaalisen työnhakijan kanssa tulisi keskustella ja sopia kohtuullisista mukautuksista, joita tapaamista varten olisi tarpeellista tehdä.

Ensimmäisen tapaamisen sisältö

Tapaamisen tulisi antaa yleistä tietoa tuetun työllistymisen palvelusta sekä tarjolla olevan tuen määrästä, tavoitteesta ja antamistavasta. Potentiaalista työnhakijaa tulisi kannustaa kertomaan omista toiveistaan, mieltymyksistään ja odotuksistaan sekä kannustaa esittämään kysymyksiä, joita hänellä on tuetun työllistymisen palveluun liittyen. Palveluntarjoajan tulisi kuvailla jäsennellysti tuetun työllistymisen prosessi ja varmistaa, että potentiaalinen työnhakija ymmärtää ja on samaa mieltä tarvittavista toiminnoista ja mukana olevien henkilöiden rooleista ja tehtävistä. Tapaaminen tulisi järjestää silloin, kun henkilö osoittaa kiinnostusta etsiä työtä tai selvittää, millaista työn tekeminen on. Tarvittaessa henkilö voidaan myös ohjata toiseen, sopivampaan palveluun tai hänelle voidaan antaa tietoa vaihtoehtoisista tukipalveluista.

Annetun tiedon määrä ja tapaamisen kesto riippuvat potentiaalisen työnhakijan tarpeista. Henkilöä tulisi voimaannuttaa päättämään, onko tuetun työllistymisen palvelu hänelle sopiva palvelu. Palveluntuottajan tulisi kerätä tarpeellista tietoa työnhakijasta voidakseen ratkaista, voivatko he tuottaa potentiaalisen työnhakijan tarpeita vastaavaa tukea asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Työllistymistä tukevan työntekijän tulee saada asiakkaan suostumus voidakseen ottaa yhteyttä muihin sidosryhmiin kuten terveydenhuollon ammattilaisiin, sosiaalityöntekijöihin, palveluohjajaihin jne.

Tapaamisen tavoite voidaan rajata vain tiedon vähimmäismäärän keräämiseen tai sen aikana voidaan saada aikaiseksi yhteisymmärrys kehittymistarpeista suunnitelman muodossa.

Kun suunnitelma on tehty, tuetun työllistymisen prosessi etenee seuraavaan vaiheeseen – osaamisen kartoitukseen.

Suunnittelukeskustelu

Suunnittelukeskustelu on kaksisuuntaista vuorovaikutusta, jossa molemmat osapuolet antavat ja saavat tietoa toisistaan. Työllistymistä tukevan työntekijän vastuulla on varmistaa, että asia on molemmille osapuolille selvä ja että molemmilla on asiasta yhteinen ymmärrys.

Työnhakijalla tulisi olla luottavainen ja varma olo siitä, että hän voi saada ja jakaa niin paljon informaatiota kuin hän haluaa. Keskustelussa työnhakijan toiveet ja kiinnostuksen kohteet ovat kuitenkin tärkeimpiä.

Lopputuloksena työnhakijan tulisi olla selvillä potentiaalisista työllistymisvaihtoehdoista, jotka ovat hänelle mahdollisia sosiaalietuuksia ja työllistymisen tukimahdollisuuksia hyödyntäen. Työllistymistä tukevan työntekijän vastuulla on selittää selvästi, millaista tukea he voivat tarjota.

Yksilölähtöisen toimintatavan eräs menetelmä on ”henkilökohtainen tulevaisuudensuunnittelu”. Tätä menetelmää käyttämällä henkilöt voivat suunnitella ja päättää itse työelämään sijoittumisestaan henkilökohtaisten tukijoukkojen tuen avulla. Henkilökohtaista tulevaisuudensuunnittelua suositellaan, sillä tämän menetelmän avulla potentiaalinen työnhakija voi:

- löytää henkilökohtaisia tukijoita,
- kerätä tukijoukon ympärilleen,
- arvioida ja kehittää henkilökohtaisia kiinnostuksenkohteitaan, toiveitaan, vahvuuksiaan ja valmiuksiaan yhdessä tukijoiden kanssa,
- tehdä konkreettisen suunnitelman, jossa on askelmia ja tehtäviä mukanaoleville henkilöille ja
- varmistaa, että sovitut askelmat toteutetaan.

Muiden sidosryhmien mukanaolo tulee mainita ensimmäisessä tapaamisessa. Mukanaolevat sidosryhmät voivat olla läheisiä, opettajia, ystäviä, sosiaalityöntekijöitä tai rahoitustahojen virkailijoita, vertaistukihenkilöitä ja edunvalvontaorganisaatioiden henkilöstöä jne.

Mukana voi olla sidosryhmiä, jotka ovat osallisina alusta alkaen; toiset voivat tulla mukaan myöhemmin. Täydentävät sidosryhmät voivat olla tarpeellisia, esim. työnhakijan ehdottamat uudet henkilöt tai ammattilaisten tarpeellisiksi katsomat henkilöt. Sidosryhmien mukanaolo riippuu myös käsitellyistä teemoista esim. itsenäinen elämä, taloudenhoito jne.

Työllistymistä tukevan työntekijän tulisi tiedottaa työnhakijaa mahdollisuudesta pyytää mukaan muita sidosryhmiä – työnhakija kuitenkin tekee päätöksen, ketkä otetaan mukaan.

Työnhakija ja työllistymistä tukeva työntekijä voivat allekirjoittaa yhteisymmärrykseen perustuvan sopimuksen sidosryhmien mukanaolosta.

Ensimmäisessä tapaamisessa keskustellut asiat kirjataan ylös. Työnhakijan ja työllistymistä tukeva työntekijä allekirjoittavat tapaamisesta kirjatun muistion.

Suunnitelma

Tavoitteena on tuottaa yhdessä sovittu suunnitelma, jossa asetetaan selvästi määritellyt ja ajoitetut tavoitteet molemmille tahoille. Arviointi sisältyy suunnitelmaan alusta lähtien. Jos tässä vaiheessa päätetään, että työnhakua ei aloiteta, potentiaalinen työntekijä tulisi ohjata toiseen palveluun. Hänelle tulisi myös vakuuttaa, että hän voi palata etsimään työtä, kun hän on siihen valmis.

Voimassa olevasta työllistymiseen tähtäävästä suunnitelmasta siirrytään tuetun työllistymisen prosessin seuraavaan osaamisen kartoitusvaiheeseen.

Suunnitelma sisältää seuraavat asiat:

- Mitä tullaan tekemään?
- Kuka vastaa toimintojen toteuttamisesta?
- Milloin toiminnot toteutetaan?
- Kuka varmistaa, että toiminnot tulevat toteutetuiksi?

Vinkkejä palveluun ohjautumiseen ja sitoutumiseen

Hyödyllisiä vinkkejä:

- Varmista, että työnhakija ymmärtää antamasi informaation.
- Varmista, että ymmärrät työnhakijalta saamasi informaation.
- Tarjoa tietoa sekä kirjallisesti että suullisesti.
- Käytä selkeää ja kommunikointikyvyn mukaista kieltä.
- Käytä aikaa ottaaksesi selvää siitä, millainen ympäristö sopii parhaiten työnhakijan tapaamiseen.
- Tiedosta, miten erilaiset eleet tai liikkeet voivat vaikuttaa työnhakijan ensimmäiseen tapaamiseen.
- Tapaamisen jälkeen tee aina yhteenveto siitä, mistä puhuttiin ja mitä sovittiin. Kirjaa asiat paperille ja anna kopio kirjatusta asiasta työnhakijalle.

Vältettäviä asioita:

- Jos tapaat työnhakijan yhdessä sidosryhmän edustajan kanssa, älä puhu siten kuin työnhakija ei olisi paikalla. Muista, että työnhakijan tulee olla prosessin keskipisteenä.
- Älä puhu työnhakijasta muille sidosryhmille ennen kuin he ovat mukana prosessissa.
- Älä koskaan jätä huomioimatta työnhakijan toiveita ja kiinnostuksen kohteita.
- Vältä lisäämästä omia arvojasi ja ennakkoluulojasi työnhakijan toiveisiin ja kiinnostuksen kohteisiin.

Arviointikysymyksiä

Seuraavat kysymykset on tarkoitettu johdatukseksi keskusteluun ja niiden tulisi auttaa ammattilaisia ja työllistymistä tukevia työntekijöitä refleктоimaan käyttämiään menetelmiä ja lähestymistapoja:

- Miten voit varmistaa, että työnhakijalle antamasi informaatio on ymmärretty?
- Muista asettaa itsesi työnhakijan asemaan. Jos olisit työnhakijana, mitä toivoisit tapahtuvan?
- Kuinka rakennat luottamusta ja kunnioitusta?
- Kuinka varmistat luottamuksellisuuden?
- Kenelle sinun pitäisi antaa tietoa, jotta työnhakijat löytäisivät tarjoamasi palvelun?
- Mitkä ovat edut ja haitat, jos potentiaalisella työnhakijalla on saattaja mukana ensimmäisessä tapaamisessa?

TYÖMENETELMÄ: Osaamisen kartoitus

Johdanto

Jotta työllistymisessään erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä voidaan auttaa saamaan palkkatyötä ja pysymään työssä, tuetussa työllistymisessä kerätään yksilöllähtöisesti tietoa henkilön mieltymyksistä, kiinnostuksen kohteista, osaamisesta sekä työkyvystä. Tuetun työllistymisen prosessissa kyseisen tiedon keräämiseen käytetään osaamisen kartoitusta.

Mihin osaamisen kartoitusta tarvitaan?

Osaamisen kartoitus kehitettiin yksilöllähtöiseksi työkaluksi, jonka tavoitteena on auttaa työnhakijoita tekemään valintoja heitä kiinnostavista työtehtävistä ja järjestää tarvittavaa ohjausta ja koulutusta sekä tukistrategioita työn tekemisen ja työssä pysymisen tukemiseksi (place-train-maintain-menetelmä). Toimintatapa erosi perinteisestä arviointiprosessista kuntoutusohjelmissa, joissa henkilöitä testattiin työpajoilla ja heille annettiin erilaisia kuntoutuksen asiantuntijoiden suosittelemia tukivaihtoehtoja (train-place-menetelmä).

Mitkä ovat osaamisen kartoituksen tavoitteet?

Kartoituksen päätavoitteena on kerätä työnhakijasta sellaista tietoa, joka on merkityksellistä henkilön tulevaisuuden työ- ja uratoivomusten kannalta. Kerätyn tiedon avulla määritellään työnhakijan motivaatio, kiinnostuksen kohteet, suhtautuminen työhön, resurssit ja tuentarve sekä laaditaan yhdessä asiakkaan kanssa realistiset tavoitteet urakehitykselle.

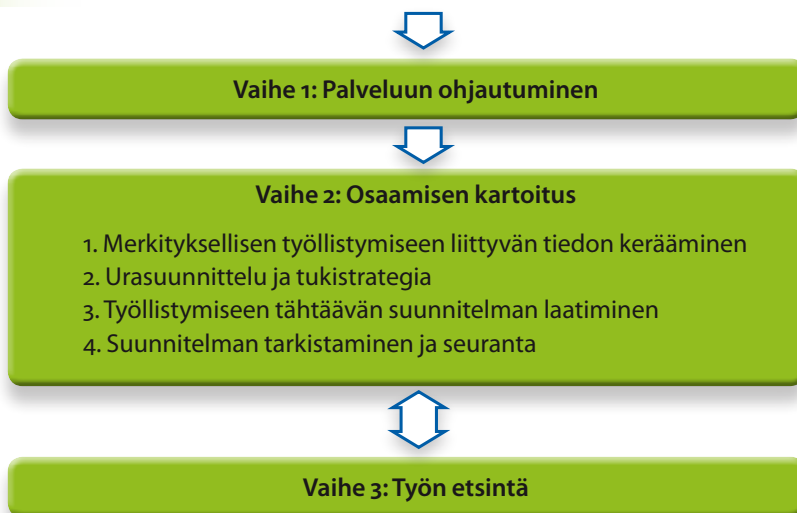
Kerätyn tiedon tulisi olla tulevaisuusorientoitunutta. Tämä tarkoittaa, että työllistymistä tukeva työntekijä yhdessä työnhakijan kanssa pyrkii pikemminkin ennakoimaan tulevia tilanteita kuin katsomaan taaksepäin asiakkaan menneisyyteen kartoittaessaan työnhakijan resursseja, aikaisempia kokemuksia ja työllistymistavoitteita. Tiedon kerääminen aikaisemmasta työkokemuksesta, kuntoutusohjelmista ja koulutuksesta on olennainen osa kartoitusprosessia. Pelkästään työkokemukseen ja koulutukseen liittyvän tiedon kerääminen ei kuitenkaan ole riittävä tapa koota tietoa työnhakijan työllistymis- ja uramahdollisuuksista. Myös työnhakijan työllistymis- ja uratoiveet tarjoavat arvokasta tietoa, joka tekee osaamisen kartoituksen prosessista yksilöllisempää ja innovatiivisempää sekä avaa monenlaisia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia tulevaisuuden suunnitelmiin.

Yksilölähtöisyys osaamisen kartoitusprosessissa tarkoittaa:

- Työnhakijan toiveet ja tarpeet ohjaavat prosessia. Työllistymistä tukevan työntekijän roolina on olla tukena ja ohjata työnhakijaa osaamisen kartoittamisessa.
- Työnhakija ja työllistymistä tukeva työntekijä tekevät yhteistyössä päätöksiä siitä, mikä tieto on työllistymisen kannalta merkityksellistä.
- Työnhakija saa itse vaikuttaa päätöksiin, keneltä häntä koskevia tietoja kerätään, esimerkiksi perheeltä, ystäviltä, eri alojen ammattilaisilta, entisiltä työnantajilta jne. Tietoja kerätään vain sellaisilta ihmisiltä, jotka voivat antaa työllistymisen kannalta merkityksellistä ja rakentavaa tietoa.
- Työnhakija tekee itse lopullisen päätöksen siitä, millaista tietoa hänestä julkistetaan muille.

Henkilökohtaista tietoa työnhakijan terveydentilasta, asumisesta, tuloista ja henkilökohtaisista olosuhteista on voitu kerätä jo asiakkaan palveluun ohjautumisvaiheessa (vaihe 1).

Prosessi ja menetelmä



Kuvio 3. Osaamisen kartoituksen prosessi

Huomioitavia asioita työllistymistä tukevalle työntekijälle

Työllistymistä tukevan työntekijän tärkeimpänä tehtävänä on luoda hyvä työsuhde työnhakijaan ja voimauttaa työnhakijaa ottamaan ohjat käsiinsä omassa urasuunnittelussaan. Osaamisen kartoituksen prosessissa tämä tarkoittaa sitä, että työllistymistä tukevan työntekijän on asetettava useampia tavoitteita prosessille yhdessä työnhakijan kanssa. Tavoitteisiin kuuluvat:

- a) Selvittää, mitkä ovat työnhakijan yleiset työllistymistavoitteet.
- b) Selvittää, millaista työtä ja millaisen työympäristön työnhakija haluaa ja mitkä ovat hänelle realistisia toiveita.
- c) Selvittää, millaisia tukistrategioita tarvitaan, jotta työnhakija löytää työtä sekä varmistaa työssä pysymisen.

Osaamisen kartoitus perustuu vastavuoroiseen ja jatkuvaan keskusteluun työnhakijan, työllistymistä tukevan työntekijän sekä tarvittaessa keskeisten sidosryhmien kanssa. Tässä prosessissa tukena käytetään osaamisenkartoituslomaketta (ks. osaamisen kartoituksen mallilomake). Osaamisen kartoituksessa syntyvä dokumentti sisältää työnhakijasta kaiken olennaisen tiedon työllistymiseen liittyen. Työnhakijaa koskeva henkilökohtainen dokumentti muuttuu ja kehittyy prosessin edetessä ja sen sisältö tarkistetaan säännöllisesti. Yhden dokumentin käyttäminen varmistaa, että kaikki olennainen työnhakijaa koskeva työllistymiseen liittyvä tieto säilyy turvallisesti yhdessä paikassa ja se voidaan helposti siirtää työllistymistä tukevalta työntekijältä toiselle.

Työnhakijan osaamiskartoitus päivitetään säännöllisesti, jotta voidaan varmistaa, että kaikki työnhakijan työllistymiseen mahdollisesti vaikuttava oleellinen tieto on ajan tasalla (kuten muutokset olosuhteissa esim. asumisessa, sosiaalietuuksissa tai ansioissa).

Osaamisen kartoituksen prosessi 1 – Merkityksellisen työllistymiseen liittyvän tiedon kerääminen:

Työllistymiseen liittyvän tiedon kerääminen tarkoittaa useiden tapaamisten järjestämistä työnhakijan, työllistymistä tukevan työntekijän ja muiden olennaisten tahojen välillä. Jotta työllistymistä tukeva työntekijä välttyy tiedon keräämiseltä vain tiedon keräämisen vuoksi, on hänen peilattava jatkuvasti seuraavia keskeisiä kysymyksiä:

- Mihin juuri tätä tietoa tarvitaan?
- Mitä vaikutuksia kyseisellä tiedolla ja sen julkistamisella on?
- Mitkä ovat seuraukset siitä, että tiedän tiettyjä asioita työnhakijan elämästä?
- Kuinka tärkeää työllistymisen kannalta on tietää työnhakijan oireista, terveydentilasta ja henkilökohtaisesta elämästä?
- Kuinka paljon tietoa on tarpeellista säilyttää arkistointijärjestelmässä?
- Mitkä tiedot ovat arkaluontoista tietoa ja miten sellainen tieto tulee säilyttää?
- Millaista tietoa tuleva työnantaja tarvitsee ja miten tämä tieto tuodaan parhaiten esille työhaastattelussa?

Tietojen julkistaminen

Tietojen julkistamiseen liittyen työllistymistä tukevan työntekijän tulisi muistaa periaate työnhakijan omasta valinnasta. Vaikka joissakin maissa tietojen julkistaminen on pakollista, työnantajille tulisi kertoa vain työllistymisen kannalta merkityksellistä tietoa. Tietojen julkistamiseen tarvitaan työnhakijan suostumus. Lisäksi on tärkeää huomioida, että julkistettut tiedot sisältävät vain työllistymiseen liittyvää, olennaista informaatiota. Ennen kuin työnantaja lähestyyään, on joidenkin työnhakijoiden kanssa tärkeää käydä läpi, millaista tietoa on tarpeellista paljastaa. Kaiken julkistettavan tiedon tulisi liittyä työnhakijan tavoittelemaan työhön ja siitä suoriutumiseen. Tiedon tulisi tukea työnhakijan tulevaisuuden urasuunnitelmia.

Merkityksellinen tieto

Merkityksellinen tieto on informaatiota, jolla voi olla joko positiivinen tai negatiivinen vaikutus työllistymistilanteeseen. Tieto kerätään aina henkilön nykytilanteen huomioiden. Tiedon keräämiseen liittyy sekä lainsäädännöllisiä että eettisiä kysymyksiä, jotka tulee aina ottaa huomioon. Työllistymistä tukevan työntekijän tulisi noudattaa organisaationsa vahvistamaa eettistä ohjeistusta, jonka pitäisi ohjata tuetun työllistymisen palveluntuottajan toimintaa. Olennaista on välttää leimaavan tiedon keräämistä työnhakijasta ja/tai työnhakijan perheestä sekä hänen terveydentilastaan. Leimaava tieto voi johtaa yleistyksiin työnhakijasta. Se voi myös häiritä työllistymistä tukevan työntekijän ja työnhakijan välistä työsuhdetta. Tiedon pitäisi olla avoimesti saatavilla, mutta samalla sen tulisi olla yksityiskohtaista, selkeää ja ytimekästä – ja sen tulisi välttää liiallista ammattikieltä.

Lista merkityksellisestä tiedosta: (ks. myös esimerkki mallilomakkeesta)

- Virallinen ja epävirallinen työhistoria. Työkokemus voi sisältää vapaaehtoistyötä, työskentelyä järjestöissä, kotitöitä, lastenhoitoa, koulutukseen liittyvää työharjoittelua jne.
- Koulutus ja viralliset pätevyudet/suoritukset (opinnot, kurssit ja koulutus) antavat käsityksen, mihin aloihin huomio kohdennetaan ja ovat tämän vuoksi tärkeä osa kartoitusta. Tällainen tieto ei kuitenkaan aina anna riittävää kokonaiskuvausta, ja siksi joidenkin asiakkaiden kanssa on tärkeää tarkastella myös seuraavia kysymyksiä:
 - o Fyysiset kyvyt – Onko henkilöllä fyysisiä vammoja, jotka rajoittavat valintoja?
 - o Kognitiiviset kyvyt – Oppimiskyky ja tilanteisiin sopeutuminen sekä oman käyttäytymisen mukauttaminen erilaisiin tilanteisiin
 - o Henkilökohtaiset kyvyt – Sisältäen tärkeitä työhön liittyviä taitoja hygieniaan, luotettavuuteen, itsenäiseen liikkumiseen jne. liittyen
 - o Sosiaaliset kyvyt – Kyky ymmärtää ja tulkita toisten antamia ohjeita ja toimia niiden mukaan
 - o Kielitaito ja kommunikaatiokyky – Sisältäen erityistarpeiden huomioimisen kommunikaatio-ongelmien välttämiseksi
- Työn sisältö ja työolosuhteet
 - o Toivomukset työympäristöstä (esim. ulko- vai sisätyö, työskentely isossa vai pienessä yrityksessä, vilkas vai rauhallinen työympäristö)
 - o Potentiaalisten työnantajien sijainti

- o Työskentelyala (esim. hallinto, vähittäismyynti, ravintolapalvelut, teollisuus, rakennusala, IT-ala, hoitotyö; koulutusta vaativa työ vai työ, joka ei vaadi lainkaan tai vain vähän koulutusta; akateeminen/ei-akateeminen)
- o Työskentelyaika (esim. kokoaikainen/osa-aikainen, päivätyö, iltavaikokonlopputyö, vuorotyö jne.)
- Harrastukset ja kiinnostuksen kohteet

Osaamisen kartoituksen prosessi 2 – Urasuunnittelu ja tukistrategiat:

Työnhakija ja työllistymistä tukeva työntekijä sopivat kerättyyn tietoon perustuen työllistymiseen tähtäävistä seuraavista askelistä. He päättävät yhdessä, mitkä ovat realistisia tavoiteltavia työpaikkoja ja uratoiveita työnhakijalle. Tarvittaessa työhön tutustumista tai työkokeilua voidaan käyttää yhtenä välineenä prosessin tässä vaiheessa.

Kun työnhakija on päättänyt, millaista työtä hän haluaisi saada, määrittellään työnhakijan ja potentiaalisen työnantajan työpaikalla tai sen ulkopuolella tarvitsema tuki. Osaamisen kartoituksella pyritään helpottamaan työhön siirtymistä. Työnantajan tarpeen ja työnhakijan osaamisen kohtaaminen varmistetaan kykyjen, osaamisen, työtehtäviin liittyvien mieltymysten, sosiaalisten taitojen ja työpaikan yleisen kulttuurin yhteensovittamisen avulla. Osaamisen kartoituksen prosessissa työllistymistä tukeva työntekijä ja työnhakija päättävät yhdessä, millaista tukea työnhakija tarvitsee työskennellessään. Työllistymistä tukevan työntekijän on hyvä harkita yksilöllistä tuen tarvetta joidenkin keskeisten tekijöiden näkökulmasta:

- Sosiaaliset taidot
- Itsenäinen liikkuminen
- Työn harjoittelu
- Osaamisen vahvistaminen
- Tuki kotona / tukiverkoston antama tuki

Tarjottavan tuen tulisi ennakoita tulevia tilanteita. Siksi tuen määrittely vaatii etukäteissuunnittelua ja strategista näkökulmaa. Tuen tarpeen määrittelyssä on varauduttava työtilanteissa mahdollisesti ilmeneviin haasteisiin ja pohdittava ongelmiin vaihtoehtoisia ratkaisuja. Prosessin aikana kertynyt tieto on voitava hyödyntää ja välittää myönteisellä tavalla tuleville työnantajille.

Osaamisen kartoituksen prosessi 3 – Työllistymiseen tähtäävän suunnitelman laatiminen:

Osaamisen kartoituksen* valmistuttua järjestetään tapaaminen, jossa keskustellaan ja sovitetaan työllistymiseen tähtäävästä suunnitelmasta. Osaamisen kartoitukseen liittyvä suunnitelma on kartoitusprosessin työväline, johon kirjataan eri vaiheet, jotka tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseen (esim. palkkatyön löytämiseen) ja siirtymiseen tuetun työllistymisen prosessin seuraavaan vaiheeseen (Vaihe 3 – Työn etsintä).

Työllistymistä tukeva työntekijä ja työnhakija järjestävät tässä vaiheessa yhteisen tapaamisen. Työnhakija päättää, keitä (kuten perheenjäsenet, muut ammattilaiset, ystävät jne.)

tapaamiseen kutsutaan avustamaan suunnitelman laatimisessa. Suunnitelmassa määritellään selvästi pitkän aikavälin tavoitteet (esim. työllistyminen) ja välittömät tavoitteet sen saavuttamiseksi. Jokaisen tavoitteen määrittämiseksi on päätettävä seuraavista asioista:

** Huom. Osaamisen kartoitus on jatkuva prosessi, jota tulee päivittää toistuvasti*

Mitä –

Mitä työnhakija tavoittelee? Onko tavoitteena esimerkiksi erityyppisiin töihin tutustuminen tai jollekin ammattialalle kouluttautuminen. Asetettujen tavoitteiden tulee perustua osaamisen kartoitukseen.

Miten –

Miten työnhakija aikoo saavuttaa tavoitteensa? Millaisia välitavoitteita työnhakijan tarvitsee tavoitteen saavuttamiseksi? Esim. erilaisten työtehtävien määrittely, joita työnhakija haluaisi kokeilla.

Kuka –

Kuka on vastuussa välitavoitteiden toteuttamisesta? Esim. työnhakija, työllistymistä tukeva työntekijä, perheenjäsen, muu ammattihenkilö jne.

Milloin –

Välitavoitteiden toteuttamiselle asetetaan realistinen aikaraja. Jokaiselle välitavoitteelle asetetun aikarajan lisäksi työnhakija ja työllistymistä tukeva työntekijä sopivat yhdessä välitavoitteiden tarkistusajankohdan.

Saavutukset –

Toteutuneet välitavoitteet kirjataan ylös ja niistä keskustellaan arviointivaiheessa. Työnhakijalla on keskeinen rooli työllistymiseen tähtäävän suunnitelman laatimisessa ja työnhakijan tulee hyväksyä yhteistyössä työllistymistä tukevan työntekijän kanssa tehty suunnitelma.

Suunnitelmaa laadittaessa on tärkeää muistaa seuraavat asiat:

- Jokaisella prosessissa mukana olijalla on selvä käsitys siitä, mitä tapahtuu.
- Kaikkien prosessissa mukana olijat ovat tietoisia siitä, mitkä asiat ovat erityisesti heidän vastuullaan.
- Suunnitelman aikataulu on realistinen.
- Suunnitelma arvioidaan säännöllisesti.

Osaamisen kartoituksen prosessi 4 – Suunnitelman tarkistaminen ja seuranta:

Suunnitelman laatimisella on prosessin seurannan kannalta olennainen merkitys. Seurannan avulla voidaan varmistaa, että prosessi on etenemässä oikeaan suuntaan ja tarvittaessa miettiä vaihtoehtoisia strategioita. Työllistymiseen tähtäävän suunnitelman pitäisi sisältää päätavoitteet (mitä halutaan saavuttaa), strategiat (kuinka tavoitteet saavutetaan), kuka on vastuussa prosessin mistäkin osasta, aikataulut (milloin) ja saavutetut tavoitteet.

Työnhakija ja työllistymistä tukeva työntekijä sopivat yhdessä ajankohdan, jolloin suunnitelman toteutumista arvioidaan. Työllistymistä tukevan työntekijän vastuulla on järjestää arviointitapaaminen ja varmistaa, että työnhakija ja muut keskeiset sidosryhmät on kutsuttu paikalle. Arviointitapaamisessa seurataan suunnitelman etenemistä, kirjataan saavutetut välitavoitteet ja tarvittaessa mietitään vaihtoehtoisia toimintastrategioita.

Osaamisen kartoituksen tekeminen

Monissa perinteisissä erityistä tukea tarvitseville tarkoitetuissa palveluissa tapaamiset järjestetään toimistoissa, joissa liikkuminen voi olla hankalaa ja jotka osa asiakkaista voivat kokea ahdistaviksi. Tuetussa työllistymisessä lähestymistapa on erilainen. Oletuksena on, että perinteisesti toimistoissa järjestetyt tapaamiset eivät edistä käyttäjien osallisuutta ja että tapaamisissa ei saada kerättyä tarvittavaa tietoa ainoastaan puhumalla – osaamisen kartoitus on paljon elävämpi, dynamisempi ja luovempi prosessi, jossa käytetään useita työkaluja. Kartoittaessaan työnhakijan tarpeita työllistymistä tukeva työntekijä tukee työnhakijaa osallistumaan erilaisiin olennaisiin toimintoihin. Näitä toimintoja käytetään välineinä osaamisen kartoituksen prosessissa, ja niiden tarkoituksena on helpottaa työnhakijoita tekemään päätöksiä tulevaisuuden työ- ja urasuunnitelmista. Suoritettavien toimintojen tulisi liittyä johonkin tiettyyn työhön. Ne voivat sisältää työpaikkavierailuja, keskusteluja työnantajien kanssa, käyntejä TE-toimistossa, työelämään tutustumista, sanomalehtien lukemista, työpaikkojen etsimistä internetistä, työhaastattelukoulutusta jne. Kartoituksen toiminnot voivat sisältää myös työskentelyä toisen työntekijän ohella eli työn kokeilemista työelämäjaksoilla. Työskentelemiseen liittyvät toimenpiteet ovat myös tehokkaita välineitä työnetsintäprosessissa.

Erlaisiin toimintoihin osallistuminen prosessin aikana helpottaa reflektointia, arviointia ja palautteenantamista työllistymistä tukevan työntekijän ja työnhakijan välillä. Tapaamiset voivat olla kahdenkeskisiä, ryhmätapaamisia tai näiden yhdistelmiä, jotka sisältävät myös vertaisarviointia. Vertaisilta saatu palaute roolipelien muodossa voi antaa työnhakijalle tulevaisuuden työn kannalta arvokasta tietoa. Kartoituksen toiminnot tulee valita siten, että ne sopivat yksilöiden mieltymyksiin, tarpeisiin, kokemuksiin ja kykyihin.

Hyödyllisiä vinkkejä osaamisen kartoitukseen

Hyödyllisiä vinkkejä:

- Käytä työhön liittyvän olennaisen tiedon keräämisessä yksilölähtöistä lähestymistapaa.
- Tue työnhakijaa osallistumaan aktiivisesti koko prosessiin.
- Anna työnhakijan tehdä päätöksiä.
- Tarkista osaamisen kartoituksen sisältöä säännöllisesti.
- Toimi tuettua työllistymistä ohjaavien eettisten ohjeiden mukaisesti.
- Kirjaa ylös ja vahvista asiat, joista on sovittu.
- Käsittele tietoja luottamuksellisesti.
- Tee työllistymiseen tähtäävä suunnitelma ja arvioi sitä säännöllisesti.

Vältettäviä asioita:

- Älä julkaise sellaista tietoa, jonka julkaisemiseen sinulla ei ole työnhakijan suostumusta.
- Muista, että osaamisen kartoitus ei ole arviointia.
- Vältä viestintätapoja, jotka eivät sovellu työnhakijalle.
- Vältä osaamisen kartoitusta toimistoympäristössä. Kartoituksen tulisi tapahtua ympäristössä, jossa henkilö elää ja on vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa.
- Vältä turhan tiedon keräämistä prosessin aikana.

Arviointikysymyksiä

Seuraavat kysymykset on tarkoitettu johdatukseksi keskusteluun ja niiden tulisi auttaa ammattilaisia ja työllistymistä tukevia työntekijöitä refleктоimaan käyttämiään menetelmiä ja lähestymistapoja:

- Missä olosuhteissa tiedot terveydentilasta voivat olla oleellisia työllistymismahdollisuuksien kannalta? Missä tapauksissa tiedot terveydentilasta eivät ole tarpeellisia?
- Kuka päättää, mikä tieto on tarpeellista missäkin olosuhteissa?
- Millaista tietoa voit koota työhön tutustumisen/työkokeilun aikana?
- Jos olisit itse hakemassa työtä, millaista tietoa kertoisit itsestäsi työhaastattelussa?
- Mitkä voivat olla seuraukset, jos jätät mainitsematta työnantajalle jonkin tiedon?

Osaamisen kartoituksen mallilomake

Tämä lomake on yleiseurooppalainen mallilomake. Mieti aina, mitkä tiedot ovat merkityksellisiä yksilön työllistymisen kannalta.

HENKILÖTIEDOT

Etunimi: _____

Sukunimi: _____

Osoite: _____

Postiosoite: _____

Syntymäaika: _____ Henkilötunnus: _____

Puh. (koti): _____ Puh. (kännykkä): _____

Sähköpostiosoite: _____

Lähiomainen: _____

Sukulaisuussuhde: _____

Nimi: _____

Osoite: _____

Postiosoite: _____

Puhelinnumero hätätilanteissa: _____

Sosiaali-/muu työntekijä (jos käytettävissä): _____

Osoite: _____

Puhelinnumero: _____

Uskontokunta/Kulttuuri: (asiat, jotka tulee ottaa huomioon)

TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVAN VERKOSTON JÄSENET

Nimi	Suhde asiakkaaseen	Organisaatio (mikäli käytettävissä)	Puhelinnumero

TERVEYDENTILA TAI VAMMAISUUTEEN LIITTYVÄT TIEDOT

Kuvaile lyhyesti työllistymiseen vaikuttavat sairaudet tai vammat
Kuvaile vaikutukset työllistymiseen, mikäli niitä on (kommunikointituki, apuvälineet, tapaamiset, lääkitys jne.)
Lisätietoja (perheenjäseniltä tai muilta ammattihenkilöiltä saatava tuki yhteystietoineen)

SOSIAALIETUUKSET

Etuus/eläke	Summa	Maksukausi (viikko/kuukausi)

AMMATILLINEN KOULUTUS

Päiväys	Oppilaitos	Tutkinto	Arvosanat

MUU KOULUTUS

Päiväys	Koulutuksen tuottaja	Kurssin nimi	Pätevyys/ Todistus & Arvosanat

Muu keskeinen pätevyys tai koulutus (*ajokortti, trukkikortti jne.*)

TYÖKOKEMUS (myös työkokeilut)

Päiväys mistä/mihin	Työnantajan nimi ja yhteystiedot	Työnimeke	Työtehtävät	Työsuhteen päättymisen syy

KIINNOSTUKSEN KOHTEET & HARRASTUKSET

Listaa harrastukset ja muut kiinnostuksen kohteet

TOIVEET TYÖLLISTYMISEEN LIITTYEN

Työn tekemiseen liittyvät odotukset

Uratoiveet

Työtehtäviin liittyvät toiveet

(toimistotyö, myyntityö, ravintolapalvelut, IT-ala, finanssiala, teollisuus, hoitotyö jne.)

Työolosuhteisiin liittyvät toiveet

(kokoaikainen/osa-aikainen, päivättyö vai iltatyö, viikolla vai viikonloppuisin, vuorotyö jne.)

Työympäristöön liittyvät toiveet

(ulko-/sisätyö, vilkas/rauhallinen työympäristö, pieni/suuri työyhteisö jne.)

Muuta *(esim. työpaikan etäisyys kodista, toivotut kulkuyhteydet työpaikalle)*

HENKILÖKOHTAISET KYVYT JA TAI DOT

Jokapäiväiseen elämään liittyvät taidot <i>(talousasioiden hoito, ajankäytön hallinta, kodinhoito, julkisten liikennevälineiden käyttö jne.)</i>
Kommunikaatiokyky <i>(puhuminen, kuunteleminen, kirjoittaminen, ohjeiden noudattaminen jne.)</i>
Sosiaaliset taidot <i>(sosiaalinen vuorovaikutus, keskustelutaito, kyky suoriutua sosiaalisista tilanteista)</i>
Viikkorutiinit <i>(opiskelu, muut toimenpiteet jne.)</i>
Muuta <i>(esim. työpaikan sijainti, mahdolliset kulkuyhteydet työpaikalle jne.)</i>
Lisätietoja

EUSEn mallilomake: TYÖLLISTYMISEEN TÄHTÄÄVÄ SUUNNITELMA

Työnhakija: _____

Työllistymistä tukeva työntekijä: _____

Päiväys: _____

Tarkistusajankohta: _____

Mitä	Miten	Kuka (vastuhenkilö)	Milloin	Saavutetut tavoitteet kommenteilla

Olen osallistunut suunnitelman tekemiseen ja hyväksyn sen sisällön.

Työnhakijan allekirjoitus

Työllistymistä tukevan työntekijän allekirjoitus

TYÖMENETELMÄ: Työn etsintä ja työskentely työnantajien kanssa

Johdanto

Tuetun työllistymisen prosessissa työn etsintä ja työskentely työnantajien kanssa yhdistävät työnhakija-asiakkaan ja potentiaaliset työnantajat. Työnhakijan kykyjen ja osaamisen soveltuvuus eri työtehtäviin sekä avoimien työmarkkinoiden tarpeisiin arvioidaan ja tämän kartoituksen avulla työnhakijan työllistymistarpeet pyritään sovittamaan yhteen työnantajien tarpeiden kanssa.

Miksi työnantajien kanssa työskentely on tärkeää?

Ilman työn etsintään ja työnantajien kanssa tehtävään työskentelyyn liittyviä toimivia käytänteitä tuetun työllistymisen malli ei toimi vaikuttavasti ja tehokkaasti. Työnantajilla on työllistymisessä keskeinen rooli, sillä heistä riippuu työnhakijoiden mahdollisuudet päästä avoimille työmarkkinoille. Työnantajat tulisi tämän vuoksi nähdä tuetun työllistymisen palvelutarjoajan asiakkaina, ja tämän vuoksi heidän tarpeensa, huolensa ja kysymyksensä tulee käsitellä tehokkaasti. Työnantajien kanssa tehtävän työskentelyn prosessi vaatii palveluntarjoajalta ammattimaisuutta sekä jatkuvaa tietoisuutta työnantajan yritystoimintaan ja taloudelliseen tuottavuuteen liittyvistä tarpeista.

Prosessi ja menetelmät

Työn etsintä ja työnantajien kanssa tehtävä työskentely etenee seuraavan kaavion mukaisesti:



Työn etsinnän ja työnantajien kanssa tehtävän työskentelyn prosessien keskeiset osallistajat ja sidosryhmät:

- Työnhakijat
- Työnantajat
- Työllistymistä tukevat työntekijät
- Muut tukihenkilöt

- Työkaverit
- Rahoittajat
- Perheenjäsenet ja sosiaalinen verkosto
- Palveluntuottajat

1. Potentiaalisten työnantajien etsintä

Tässä vaiheessa työnhakijan osaamisen kartoitus on saatu päätökseen ja työnhakijan ansioluettelo on koottu tai se on viimeistelyä vaille valmis. Työnhakijan osaaminen ja toiveet ovat tulleet prosessin aikana esille ja tätä tietoa voidaan hyödyntää sopivan työn löytämiseksi. Vaikka työnhakijan henkilökohtaiset toiveet huomioidaan työn etsinnässä, kaikkien sidosryhmien on tärkeää ylläpitää realistisia tavoitteita työllistymiseen liittyen.



Kuvio 4. Sopivan työpaikan etsiminen

I Työllistymisvaihtoehdot

Työnhakija ja työllistymistä tukeva työntekijä tarkastelevat ja arvioivat yhdessä työnhakijan työllistymisvaihtoehtoja ja -näkyimiä.

Prosessin tässä vaiheessa analysoidaan osaamisen kartoituksessa kerättyä tietoa ja mietitään kartoituksen pohjalta työnhakijan työllistymismahdollisuuksia. Työllistymismahdollisuuksia tarkastellaan keskustelemalla työnhakijan sekä muiden keskeisten sidosryhmien, kuten työnhakijan entisten työnantajien ja henkilökohtaisen verkoston, kanssa.

II Tukiverkosto

Käytettävissä olevia tukimahdollisuuksia tarkastellaan keskusteluissa työnhakijan ja keskeisten sidosryhmien kanssa ja samalla määritellään tarvittaessa lisätuentarve.

III Työmarkkinoiden tarjoamat mahdollisuudet

Tarkastele olemassa olevia mahdollisia vaihtoehtoja paikallisilla työmarkkinoilla sekä mahdollisuuksia luoda uusia työpaikkoja tai työtehtäviä. Seuraavaksi on lueteltu ehdotuksia, joiden kautta potentiaalisia työpaikkoja voi etsiä:

- Työnhakijan verkostot
- Työllistymistä tukevan työntekijän verkostot
- Muut tuetun työllistymisen palveluntuottajat
- Rekrytointimessut
- Yksityisen sektorin rekrytoijat
- Paikalliset ja valtion virastot
- Paikallinen ja valtakunnallinen painettu media
- TV- ja radiomainokset
- Yrityshakemistot ja yrityslistaukset
- Kylmät soittot ja yhteydenotot sähköpostilla

IV Yhteydenotto

Työllistymistä tukevan työntekijän ja työnhakijan tulisi laatia suunnitelma, miten työnantajiin otetaan yhteyttä ja miten onnistutaan löytämään mahdollisimman monia sopivia työpaikkoja.

Koska potentiaalisten työnantajien etsinnässä vaiheet seuraavat jatkuvasti toisiaan, työn etsintä on dynaaminen prosessi.

2. Yhteydenotot työnantajiin

Työnantajia lähestyttäessä on otettava huomioon viisi keskeistä tekijää:

- Tiedon kerääminen
- Yhteydenottotapa
- Työnantajan tapaaminen
- Vastaväitteiden käsittely
- Työsuhteen solmiminen

(I) Tiedon kerääminen

Kaikki työnantajan ja työnhakijan välillä käytävät jatkoneuvottelut perustuvat niin potentiaalista työnantajista kuin työnhakijoista kerättyihin tietoihin. Tämän vuoksi on olennaista, että prosessin tietojen keräämisvaihe toteutetaan kattavasti.

Työnantajat – Riippumatta siitä, kuka työnantajaa lähestyykin, on olennaista, että kaikki olennainen ja tarpeellinen tieto työnantajasta ja yrityksen luonteesta tulee kerätyksi (esimerkiksi yrityksen koko ja rakenne, ketkä ovat yrityksessä keskeisessä päättävässä asemassa rekrytointiasioissa, minkä tyyppisiä työpaikkoja heillä on tarjolla).

Tietoa voidaan kerätä työnantajilta monin eri tavoin muun muassa internetistä, yrityshakemistoista ja lehtijutuista sekä paikallisten kontaktien avulla.

Työnhakijat – Työnhakuprosessin kannalta olennainen tieto, esimerkiksi osaamisen kartoitus ja ansioluettelo, tulee olla sekä työllistymistä tukevan työntekijän että työnhakijan saatavilla. Työnhakijan ja työllistymistä tukevan työntekijän tulisi työskennellä tiiminä ja molemmilla pitäisi olla käsitys työnhakijan työhön liittyvistä toiveista, osaamisesta, mielityksistä ja tuen tarpeesta. Tämä työnhakijaa koskeva tieto on kerätty osaamisen kartoituksen prosessissa ja sitä hyödynnetään ansioluettelon kokoamisessa. Työnhakijasta kerättyä tietoa voi tarvittaessa hyödyntää myös työhakemuksen laatimisessa.

(II) Yhteydenottotapa

Ennen kuin työnantajaan otetaan yhteyttä, on tärkeää määritellä yhteydenoton tavoite. Yhteydenoton tavoitteena voi esimerkiksi olla tuetun työllistymisen palvelun esittely tai potentiaalisen työllistymismahdollisuuden varmistaminen.

Työnantajaan voi ottaa yhteyttä joko työnhakija, työllistymistä tukeva työntekijä tai he molemmat yhdessä. Olennaista on kuitenkin, että yhteydenottoon on aina työnhakijan suostumus.

Potentiaalsiin työnantajiin voidaan ottaa yhteyttä eri menetelmiä käyttäen:

- Kirjeellä tai sähköpostilla
- Puhelimella
- Käymällä työnantajan luona
- Työnantajan tunteman organisaation tai työntekijän suosituksella
- Toimittamalla markkinointimateriaalia työnantajalle

Monet erilaiset esittely- ja markkinointimateriaalit ovat hyödyllisiä, kun työnantajaan otetaan yhteyttä:

- Käyntikortit
- Esitteet – Työnantajille kannattaa tehdä oma esitteensä
- Työnantajien suositukset
- Lehtiartikkelit
- DVD tai videolinkki [www-sivuilla](#)

Työnhaussa kannattaa harkita myös formaalien menetelmien käyttämistä. Työnhakijaa tulisi rohkaista ottamaan suoraan yhteyttä työnantajiin. Työnhaun formaalit menetelmät sisältävät työnhakemuksien täyttämisen, työpaikkailmoituksiin vastaamisen, avoimien hakemusten tekemisen sekä ansioluetteloiden toimittamisen työnantajille.

Työhakemus

Työhakemusta tehdessä on tärkeää tutustua ohjeisiin tai perehtyä tarkasti työpaikkailmoitukseen ja luonnostella hakemusta, sillä lopullisessa hakemuksessa ei saisi olla virheitä. Työn

sisällön kuvauksen ja työpaikkailmoituksen lukeminen antaa työnhakijalle ja työllistymistä tukevalle työntekijälle käsityksen siitä, millaista osaamista työnantaja hakee ja millaisesta työstä kysymys. Hakemuksen oikeinkirjoitus ja kielioppi kannattaa tarkistaa ennen hakemuksen toimittamista työnantajalle. Samalla on hyvä varmistaa, että hakemus on selkeästi luettavassa muodossa. Työhakemuksessa kannattaa korostaa työnhakijalla olevaa työhön sopivaa työkokemusta ja mainita myös työn ulkopuolelta kertyneestä kokemuksesta sekä muusta siirrettävissä olevasta osaamisesta. Kaikkiin työnantajan esittämiin kysymyksiin tulisi vastata kattavasti eikä eri kysymysten yhteydessä kannata viitata vain ansioluetteloon.

Työnhakijan kannattaa säilyttää kopio täyttämästään työhakemuksesta, jonka vastauksien avulla työnhakija voi harjoitella työhaastattelua varten. Työpaikkailmoitus sekä mahdollinen kuvaus työtehtävistä kannattaa myös säilyttää.

Saatekirjeet

Työnantajille lähetetään kirjeitä yleensä ansioluettelon tai työhakemuksen saatteena. Kirjeessä voidaan korostaa ansioluettelossa tai työhakemuksessa olevaa työnantajan kannalta oleellista asiaa, kuten esimerkiksi työkokemusta tai koulutusta. Kirjeen tulisi sisältää tieto, minkä työtehtävän hakemiseen se liittyy ja sen tulisi olla rakenteeltaan seuraava:

- Ensimmäinen kappale – Johdanto ja syy kirjeen kirjoittamiselle
- Toinen kappale – Kuvaillee lyhyesti ansioluettelon tai työhakemuksen kohdan, joka korostaa työnhakijan sopivuutta kyseiseen työhön ja mainitsee, että ansioluettelo tai työhakemus on kirjeen liitteenä
- Viimeinen kappale – Ilmaisee, että työntekijä voi tulla haastateltavaksi

Avoimia hakemuksia voi lähettää työnantajalle myös silloin, kun työpaikalla ei ole haettavana avoimia työpaikkoja. Avoimen hakemuksen rakenne on samankaltainen kuin edellä kuvatussa saatekirjeessä. Ensimmäinen kappale on avoimen hakemuksen ydinasia, jonka tulisi kiinnittää lukijan huomio ja saada lukija kiinnostumaan tapaamisesta työnhakijan kanssa.

Ansioluettelo

Ansioluettelon tavoitteena on saada työnantaja kiinnostumaan työnhakijan osaamisesta ja sopimaan tapaaminen, jossa työnantaja ja työnhakija voivat keskustella tarkemmin työhön liittyvistä asioista. Ansioluettelon tulisi olla ulkoasultaan selkeä. Siinä kannattaa mainita vain työnantajan kannalta olennaiset asiat. Ansioluettelon tulisi sisältää tietoa seuraavista asioista:

- Henkilötiedot
- Työkokemus
- Koulutus ja pätevyudet
- Osaaminen
- Harrastukset ja kiinnostuksen kohteet
- Suosittelijat

Sekä työkokemus että koulutus luetellaan käänteisessä aikajärjestyksessä. Työnhakijan vahvuudet kannattaa tuoda esille heti henkilötietojen jälkeen, riippumatta siitä liittyvätkö vahvuudet työkokemukseen, koulutukseen tai muuhun työnantajaa kiinnostavaan osaamiseen.

Ansioluettelo räätälöidään haettavaan työhön sopivaksi. Erityistuen tarpeen esiin tuomista työhakemuksessa kannattaa harkita. Ammattimaisen kuvan luomiseksi, ansioluettelossa tulisi välttää seuraavia asioita:

- Kikkailua
- Tarpeettomia henkilökohtaisia tietoja
- Kielteistä tietoa
- Epäolennaisia yksityiskohtia
- Aukkoja päivämäärissä
- Muunneltua totuutta

(III) Työnantajan tapaaminen

Työnantajan tapaamiseen liittyvät yksityiskohdat sovitaan tapauskohtaisesti yhdessä työnhakijan ja työllistymistä tukevan työntekijän kanssa. Työnantajan tapaaminen voidaan toteuttaa siten, että työllistymistä tukeva työntekijä vierailee ensin yksin työnantajan luona keskustellakseen työnhakijasta tai tarjoamastaan tuetun työllistymisen palvelusta tai siten, että saatuaan työnhakijalta ansioluettelon, työhakemuksen tai työnantajalle osoitetun kirjeen työnantaja kutsuu työnhakijan suoraan työhaastatteluun.

Työnantajan kanssa keskustellessa kannattaa aina muistaa korostaa, millaista hyötyä tuetun työllistymisen palvelusta on yritykselle. Eräänä hyötynä voidaan tuoda esille muun muassa tuetun työllistymisen palvelun hyödyntäminen yrityksen rekrytointiprosessissa. Palvelun avulla voidaan säästää erityisesti aikaa ja rahaa.

Tuetun työllistymisen palveluiden esittelemisen työnantajalle voi toteuttaa useilla eri tavoilla: muun muassa kahdenkeskisenä tapaamisena yrityksen avainhenkilön kanssa tai virallisempaan esittelyyn laajemmalle joukolle, jotka ovat kiinnostuneita asiasta. Molemmissa tapauksissa esitys kannattaa valmistella hyvin ennalta, jotta palvelun ammattimaisuus välittyy työnantajille.

Työnantajan kanssa käydyn viestintäprosessin aikana on hyvä tuoda esille, miten tuetun työllistymisen palvelu voi vastata työnantajan tarpeisiin pitäen samalla mielessä potentiaalisen työnhakijan osaaminen sekä mahdolliset huolenaiheet, joita kummallakin osapuolella voi olla.

Kaikessa työnantajan kanssa tapahtuvassa viestinnässä tulisi käyttää yritysmaailman kieltä ja välttää tuetun työllistymisen sektorin ammattisanastoa.

Suunnittelussa tulisi ottaa huomioon työtehtävien kuvaus, työpaikkailmoitus ja työn henkilölle asettamat vaatimukset, mikäli ne ovat saatavilla. Analysoi työn ydintehtävät ja tee muistiinpanoja työnhakijan työhön sopivasta kokemuksesta ja taustasta sekä mieti, millaista

siirrettävää osaamista työnhakijalle on kertynyt. Tutustu yrityksen taustaan ja yrityksen tuotamiin palveluihin tai tuotteisiin. Suunnittele, miten työnhakija pääsee paikkaan, jossa työhaastattelu pidetään, ja varmista paikalle saapuminen 10–15 minuuttia ennen haastattelua.

Valmistaudu haastatteluun miettimällä, millaista työntekijää yritys etsii ja millaisia kysymyksiä he voivat kysyä. Haastattelussa mahdollisesti esiin nousevien kysymysten määrittelyminen ei ole kovin vaikeaa. Vaikka kysymyksiä ei voikaan ennakoida 100 prosentin tarkkuudella, työnhakija tai työllistymistä tukeva työntekijä voi yllättyä siitä, miten tarkkaan potentiaaliset kysymykset voi ennakoida. Käy läpi työhakemus sekä ansioluettelo ja varmista, että työnhakija on tyytyväinen kuvaukseen työllistymistäustastaan, päivämäärästä, työkokemuksesta sekä muusta kertyneestä kokemuksesta. Harjoittele joitakin kysymyksiä ja vastauksia ja mieti pari kysymystä, jotka voit esittää työnantajalle haastattelun aikana. Työnhakijalla on yleensä joitakin keskusteluaiheita, jotka hän haluaa tuoda esille; tämän vuoksi valmista työnhakijaa, että hän muistaa tuoda esille nämä positiiviset seikat haastattelun aikana, sillä ne esittelevät työnhakijan hyviä puolia tai kuvaavat hakijan kyvykkyyttä tai innokkuutta työn tekemiseen. Suunnittele erilaisia strategioita, miten voit mainita kaikki tarpeelliset asiat.

Esittäytyminen haastattelupäivänä on paljon helpompaa, jos työnhakija on suunnitellut vastauksiaan ja valmistautunut haastatteluun. Koska ensivaikutelmalla on suuri merkitys, varmista että työnhakija on pukeutunut asiallisesti siisteihin ja puhtaisiin vaatteisiin ja hän on olemukseltaan muutoinkin huoliteltu. Muista, että kaikilla henkilöillä, jotka työnhakija tapaa haastattelun yhteydessä (kuten esimerkiksi vastaanottovirkailijat, sihteerit ja johtajat), voi olla vaikutusta valintaprosessiin. Rohkaise työnhakijaa hymyilemään, istumaan kunnolla ja antamaan positiivinen vaikutelma. Pidä yllä katsekontaktia ja vastaa kysymyksiin selvästi samalla pysyen positiivisena, ystävällisenä ja innokkaana.

Erityistuen tarpeeseen liittyvät kysymykset työhaastattelussa

Kaikilla erityistä tukea tarvitsevilla henkilöillä ei ole kykyä suunnitella, valmistautua ja esitellä itseään haastattelussa. Työnhakijan kyvykkyydellä on suoria vaikutuksia siihen, miten paljon työllistymistä tukeva työntekijä voi avustaa työnhakijaa työetsinnässä tai työhaastattelussa. Työnhakijalla on oltava käsitys erityistuen tarpeeseensa liittyvistä asioista ja ymmärrys mahdollisuuksistaan ja rajoituksistaan. Työnhakijalla tulisi myös olla käsitys siitä, millaista tukea hänelle on tarjolla ja miten tukea on mahdollista saada. Ennen kaikkea tuetun työllistymisen työntekijän tulee tiedostaa työnhakijan tuen, ohjauksen ja koulutuksen tarve.

Valmistellessaan työnhakijaa työhaastattelua varten työllistymistä tukevan työntekijän tulee ottaa huomioon seuraavat asiat:

- Onko työnhakijalla tarvittavat taidot työhaastatteluun valmistautumiseen ja voiko taitoja opettaa hänelle?
- Onko haastattelupaikalle esteetön pääsy?
- Voiko henkilö matkustaa itsenäisesti työhaastattelupaikkaan?
- Millaisia kysymyksiä työnantaja tulee mahdollisesti kysymään liittyen erityistuen tarpeeseen ja mitkä asiat voivat huolestuttaa työnantajaa?

Monelle ihmiselle työnhaastattelu voi olla pelottava kokemus, etenkin jos hänen itseluottamuksensa on alhainen ja työkokemusta on vain vähän. Työhaastattelutekniikoiden harjoittelu ja roolileikkiharjoitukset voivat auttaa haastattelutilanteeseen valmistautumisessa. Rungas tuki sekä vakuuttelu voivat auttaa kohottamaan työnhakijan itseluottamusta. Vammasta johtuen henkilöllä ei välttämättä ole hyviä viestintätaitoja ja hän ei välttämättä pysty kontrolloimaan käsiensä ja jalkojensa liikkeitä. Tästä syystä usein onkin hyödyllistä olla yhteydessä työnantajaan joko ennen haastattelua tai heti sen jälkeen.

(IV) Vastaväitteiden käsittely

Valmistaudu työnantajien vastusteluun, sillä torjunnan mahdollisuus on aina olemassa. Älä koskaan ota torjuntaa henkilökohtaisesti. Todellisuudessa työnantajien ymmärtämättömyys ja tiedon puute erityistä tukea tarvitsevista työnhakijoista voivat aiheuttaa epäluuloa tuettua työllistymistä kohtaan. Huomioimalla työnantajien huolenaiheet ja käsittelemällä niitä ammattimaisesti suurin osa vastustuksesta voidaan ohittaa. Hyvä tuetun työllistymisen palveluntarjoaja voi tarjota henkilöstökoulutusta ja tuottaa neuvonta- ja ohjauspalveluja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymiseen liittyen.

(V) Sopimus

Varmista, että tapaamisen tavoite saavutetaan ja seuraavaksi toteutettavista toimenpiteistä sovitaan potentiaalisen työnantajan kanssa. Esimerkkejä mahdollisesti sovittavista asioista ovat:

- Työnantaja lupautuu ilmoittamaan tulevaisuudessa heille avautuvista työpaikoista.
- Työnantaja sopii työllistymistä tukevan työntekijän kanssa tapaamisen, jossa tarkastellaan erilaisia työtehtäviä yrityksessä ja havainnoidaan sopivia työmahdollisuuksia.
- Sovitaan yhteydenpidosta jatkossa, jotta molempia hyödyntävät mahdollisuudet voidaan hyödyntää.
- Sovitaan seuraava askel työnhakijan ja olemassa olevan työtehtävän yhteensovittamiseksi (matching).

3. Työpaikka-analyysi

Kun sopiva työpaikka on löytynyt, tehdään työpaikka-analyysi, jonka avulla määritellään työssä tarvittava osaaminen.

Työpaikka-analyysin tulisi sisältää:

- Työtehtävät
- Työtehtäväänalyysi
- Työn avainpiirteet – fyysinen, kognitiivinen/tiedollinen, emotionaalinen, ympäristöön liittyvä jne.
- Tuottavuusvaatimukset
- Laatuvaatimukset

- Palkkaus
- Työtunnit/työpäivät
- Työpaikan esteettömyys
- Terveys- ja turvallisuusnäkökulmat
- Yrityskulttuuri
- Työolosuhteet
- Työpaikan sosiaaliset näkökulmat
- Tukimahdollisuudet työpaikalla
- Mahdollisuus luontaiseen tukeen työssä
- Kulkuyhteydet

Työpaikka-analyysia käytetään lähtökohtana työnhakijan ja työpaikan yhteensovittamisessa (matching). Työpaikka-analyysi on muuttuva dokumentti, johon voidaan tehdä muutoksia työnantajan tarpeiden mukaan.

4. Yhteensovittaminen (matching)

Työnhakijan ja tietyn työn yhteensovittamisessa tulee huomioida seuraavat tekijät:

- Pystyykö työnhakija suoriutumaan työtehtävistä vai onko tarvetta mukauttaa työtä tai antaa koulutusta?
- Vastaako työ työnhakijan tavoitteita?
- Tarvitaanko työpaikalla apuvälineitä tai työympäristön muokkaamista ja voidaanko ne toteuttaa?
- Sopeutuuko työnhakija työympäristöönsä?
- Hyväksyykö työnhakija mahdolliset sosiaalietuuksiinsa tai eläkkeeseensä kohdistuvat seuraamukset?
- Millainen on työn oletettu tulevaisuus? Onko työ väliaikaista, pitkäaikaista vai vakituista?
- Pystyykö työnhakija täyttämään työnantajan odotukset voi voidaanko työkokeilua hyödyntää tämän varmistamiseksi? Joissakin tapauksissa työkokeilu voi olla hyödyllinen vaihe sekä työnhakijan että työnantajan kannalta.
- Onko työnhakijalle ja työnantajalle tarvittaessa tarjolla tukea?
- Pitääkö kulkuyhteyksiä työpaikalle tai työympäristön esteettömyyttä tarkastella?

5. Työsuhteen solmiminen

Kun sopiva työnhakija ja työpaikka on sovitettu yhteen, sovitaan seuraavista vastuista ja odotuksista:

- Työtunnit ja palkka
- Tukijärjestelyt ja kuka tukea tarjoaa
- Tuottavuusodotukset
- Laatuodotukset
- Työnantajan, työkavereiden, työnhakijan ja työllistymistä tukevan työntekijän vastuut suhteessa tuentarpeeseen

- Arviointimenetelmän määrittely, jolla varmistetaan työntekijän ja työtehtävien yhteensopivuus myös jatkossa

Kun edellä mainituista asioista on sovittu, laaditaan työnhakijaa ja työnantajaa sitova työ-sopimus. Myös työnantajan, työntekijän ja tuetun työllistymisen palvelun välille voi olla hyödyllistä laatia sopimus siitä, millaista tukea on tarjolla.

Vinkkejä tehokkaaseen työn etsintään ja työskentelyyn työnantajien kanssa

Hyödyllisiä vinkkejä:

- Tunne työnhakija ja osallista hänet toimintaan.
- Hanki aina työnhakijan suostumus prosessissa etenemiseen.
- Pidä työnhakija aina työskentelyn keskiössä.
- Tunnista potentiaaliset työnantajat.
- Kannusta työnantajia, joilla on kokemusta tuetusta työllistymisestä, jakamaan tietoa muille työnantajille.
- Varmista, että kaikilla mukana olevilla henkilöillä on selvä käsitys omasta roolistaan.
- Työnhakijan suostuessa ota hänen läheisensä mukaan prosessiin.
- Kehitä tietouttasi työnantajille tarjolla olevista kannustimista ja järjestelmistä ja hanki tietoa siitä, miten ne vaikuttavat sekä työnhakijaan että työnantajaan.
- Ole rehellinen työnhakijalle ja työnantajalle tuentarpeeseen liittyvissä asioissa ja käytettävissä olevan tuen määrästä.
- Pidä aina lupauksesi ja pidä kiinni aikarajoista.
- Varmista, että tukea on saatavilla tarvittaessa.
- Toteuta palvelut ammattimaisesti, käytä laadukasta esittelymateriaalia, käyntikortteja ja esitteitä jne.
- Seuraa jatkuvasti työpaikkailmoituksia.
- Mikäli mahdollista, tue työnhakijaa itsenäiseen työnhakuun.

Vältettäviä asioita:

- Älä ylimarkkinoi työnhakijaa, työnantajaa tai palvelua.
- Älä jätä työnhakijaa, työnantajaa tai työkavereita ilman tarvittavaa tukea.
- Älä tee oletuksia työnhakijasta tai työnantajasta.
- Älä ylisuojele työnhakijaa.
- Älä aloita yhteistyötä sellaisten työnantajien kanssa, jotka eivät voi tarjota sopivaa työympäristöä ja sopivia työtehtäviä.
- Älä anna prosessin muodostua työnhakijaa tärkeämmäksi.

Arviointikysymyksiä

Seuraavat kysymykset on tarkoitettu johdatukseksi keskusteluun ja niiden tulisi auttaa ammattilaisia ja työllistymistä tukevia työntekijöitä refleктоimaan käyttämiään menetelmiä ja lähestymistapoja:

- Olisiko parempi, jos joku työskentelisi erityisenä työnetsijänä, joka keskittyy työpaikkojen etsimiseen ja muu henkilökunta voisi keskittyä työnhakijoiden tukemiseen – vai pitäisikö työllistymistä tukevan työntekijän vastata molemmista rooleista?
- Mitkä ovat tuetun työllistymisen työntekijän roolin rajoitukset työnetsintä- ja työnantajien kanssa tehtävän työskentelyn vaiheissa ja kuinka varmistaa näissä rajoissa toimiminen?
- Mitkä asiat tulee ottaa huomioon, kun päätetään lähteekö työllistymistä tukeva työntekijä työnhakijan mukaan työhaastatteluun?
- Millaista osaamista vaaditaan työllistymistä tukevalta työntekijältä, jotta hän olisi tehokas työnetsijä?
- Millainen on hyvä työnantaja erityistä tukea tarvitsevalle työntekijälle?
- Mitkä ovat edut ja haitat työnantajaverkoston muodostamisessa?
- Mitkä ovat työnhakijan mahdolliset oppimiskäytännöt ja miten varmistat ne?

TYÖMENETELMÄ: Tuki työssä pysymiseen

Johdanto

Jokainen työntekijä tarvitsee tukea aloittaessaan uudessa työpaikassa. Työhön liittyvän tuen tarjoaminen on ratkaisevan tärkeää monille erityistä tukea tarvitseville henkilöille, jotta he voivat työllistyä palkkatyöhön ja pysyä työssä avoimilla työmarkkinoilla.

Tuki työssä pysymiseen on viimeinen vaihe tuetun työllistymisen viisivaiheisessa prosessissa. Tehokas työhön liittyvä tuki on eräs tuetun työllistymisen ydintekijöistä, joka erottaa sen muista perinteisistä työllistymispalveluista. Tutkimusten mukaan työpaikat, joissa on saatavilla työhön liittyvää tukea, ovat pysyvämpiä kuin vastaavat työpaikat, joissa tukea ei ole tarjolla.

Työhön liittyvä tuki tarkoittaa tukea sekä uudessa työssä aloittamiseen että työpaikan pidempiaikaiseen säilyttämiseen. Tarjottu tuki riippuu työntekijän henkilökohtaisista tarpeista. Jotkut henkilöt tarvitsevat tukea uusien työtehtävien opettelemiseen ja haluavat työllistymistä tukevan työntekijän vierailevan työpaikalla säännöllisin väliajoin. Toiset taas tarvitsevat tukea uuden ammatillisen roolin sisäistämiseen tai työyhteisöön liittyvien asioiden käsittelemiseen työpaikan ulkopuolella.

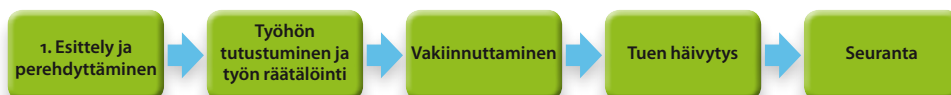
Tarvittavan tuen määrän ja antamistavan määrittelemiseksi työllistymistä tukevan työntekijän tulisi keskustella työntekijän, työnantajan, työkavereiden ja sellaisten henkilöiden kanssa, joilla on merkitystä työntekijän elämässä. Säännöllisesti käytävien keskustelujen avulla voidaan varmistaa, että tuki on hyödyllistä ja tehokasta. Työllistymistä tukevan työntekijän rooli on tärkeää tehdä selväksi ja läpinäkyväksi kaikille mukana oleville henkilöille.

Missä ja miten tukea tarjotaan ja kuka tukea antaa riippuu työntekijän tarpeista ja työnantajan resursseista. Työpaikalla tarjolla oleva tuen määrä voi vaihdella yrityksestä toiseen. Työllistymistä tukevan työntekijän tulisi antaa tukea työpaikalla vain silloin, kun yrityksessä saatavilla oleva luontainen tuki ei riitä kattamaan työntekijän tarpeita. Sama koskee myös työn ulkopuolella annettavaa tukea. Työllistymistä tukevan työntekijän tulisi pyrkiä edistämään tuen saamista työn ulkopuolella esimerkiksi ohjaamalla työntekijä sellaisten ammattilaisten luokse, jotka voivat auttaa talous- tai perheasioissa, kieliongelmissa, mielenterveysasioissa jne.

Työntekijän tukemisen lisäksi työllistymistä tukevan työntekijän tulisi antaa tukea myös työyhteisölle ja yrityksen työnjohdolle. Tämän tyyppinen tuki voi auttaa työkavereita tukemaan uutta työntekijää ja työnantajaa muuntamaan yrityksen menettelytapoja erityistä tukea tarvitseville henkilöille sopivammiksi. Tuloksellinen tuettu työllistyminen pystyy huomioimaan yrityksen tarpeet ja tarjoaa ohjausta, miten työtä ja työympäristöä mukauttamalla voidaan edistää erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä.

Tuen määrä ja antamistapa kirjataan työntekijän henkilökohtaiseen suunnitelmaan, jossa määritellään myös tuen antamiseen liittyvät vastuuhenkilöt ja aikataulu. Suunnitelman tulisi olla kaikkien mukana olevien tahojen hyväksymä. Sitä tulisi tarkistaa ja päivittää säännöllisesti työntekijän kehittymisen ja ajankohtaisten tarpeiden mukaan.

Prosessi ja menetelmät



Kuvio 5. Työhön liittyvän tuen prosessi

1. Esittely ja perehdyttäminen

Esittely- ja perehdyttämisvaihe alkaa, kun työntekijä aloittaa työskentelyn yrityksessä. Tämän vaiheen tavoitteena on esitellä työntekijä työkavereille ja työnjohdolle. Sen aikana työntekijää opastetaan hänen omissa työtehtävissään ja hänelle jaetaan muuta tärkeää yritykseen ja sen toimintaan liittyvää tietoa. Esittely- ja perehdyttämisvaiheen lopussa sovitaan työntekijän tarvitsemasta tuesta ja opastuksesta. Sovitut asiat kirjataan työntekijän henkilökohtaiseen suunnitelmaan.

Työhön liittyvää tukea voidaan tarkastella monimuotoisuuden johtamisen näkökulmasta. Keskeisenä kysymyksenä on, miten yritys pystyy mukautumaan erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden tarpeisiin, jotta he voivat työskennellä osana työyhteisöä. Jotta työntekijä sopeutuisi yrityksen toimintatapoihin, häntä tuetaan osallistumaan perehdytykseen, koeaikaan sekä suoritus- ja kehittämismenettelyihin. Työhön liittyvä tuki auttaa työkavereita tukemaan uutta työntekijää niin paljon kuin mahdollista, auttaa työntekijää muok-

kaamaan yrityksen menettelytapoja erityistä tukea tarvitseville henkilöille sopiviksi sekä auttaa työntekijää omaksumaan uuden ammatillisen roolin ja kehittämään potentiaaliaan.

Heti työskentelyn aloittamisesta lähtien työllistymistä tukevan työntekijän tulisi pyrkiä edistämään työpaikalla saatavilla olevaa luontaista tukea. Esimerkiksi samassa yrityksessä työskentelevää henkilöä voidaan pyytää toimimaan uuden työntekijän mentorina, jonka tehtävänä on auttaa työntekijää sopeutumaan työyhteisöön mahdollisimman nopeasti. Mentorin tulisi ottaa tehtävä vapaaehtoisesti ja hänellä tulisi olla tarvittavat sosiaaliset ja ammatilliset taidot. Mentorointijärjestelmä on yritykselle arvokas työkalu, jota voidaan käyttää luontaisena tukena kaikille uusille työntekijöille.

Työllistymistä tukevan työntekijän tulee määritellä yhdessä työntekijän, työnantajan, työkaivereiden ja muiden työntekijän elämässä vaikuttavien henkilöiden kanssa, millaista tukea he tarvitsevat. Mikäli työntekijän henkilökohtaisessa elämässä on haasteita (esim. terveydessä, asumisessa, taloudessa, perheasioissa tai muissa kysymyksissä työllistymistä tukevan työntekijän tulee ohjata hänet näissä asioissa ammattiapua tarjoavan asiantuntijan luokse.

Pystyäkseen tekemään yksityiskohtaisen toimintasuunnitelman työllistymistä tukevan työntekijän tulisi määritellä etäisyys työntekijän nykyisen osaamisen ja työn vaatimuksien välillä. Kun työntekijä tietää työtehtävänsä ja työnantaja on hahmotellut normaalisti annettavan tuen/koulutuksen, työllistymistä tukevan työntekijän ja yrityksen uuden työntekijän tulisi tarkastella työtehtäviä ja keskustella niistä. Työntekijän tulisi pyrkiä selittämään niin yksityiskohtaisesti kuin mahdollista, kuinka paljon apua yrityksen antaman normaalin tuen lisäksi hän tarvitsee. Työntekijän tulisi myös sanoa miten ja keneltä hän tarvitsee lisätukea tai koulutusta. Työllistymistä tukevan työntekijän ja työntekijän tulisi tämän jälkeen pitää tapaaminen yhdessä työnantajan kanssa keskustellakseen, miten lisätukea työpaikalla voidaan antaa ja kuka tukea pystyy antamaan; näistä keskusteluista rakentuu henkilökohtainen toimintasuunnitelma.

Henkilökohtaisen toimintasuunnitelman tulisi olla yksityiskohtainen ja siinä tulisi määrittellä, kuka vastaa mistäkin toimenpiteistä ja millä aikataululla toimenpiteet toteutetaan. Suunnitelmassa käsitellään niin työasioita kuin henkilökohtaisia asioita, joilla voi olla vaikutusta työntekijän työsuoritukseen. Kaikkien mukana olevien tahojen roolit ja tehtävät tulisi huomioida ja ilmoittaa muille. Mikäli jokin asia aiheuttaa huolta tai vaatii parannusta, nämä tulisi myös kirjata ylös ja kyseisistä asioista vastuussa olevia tahoja tulisi tiedottaa. Työllistymistä tukeva työntekijä voi käyttää apunaan positiivisia esimerkkejä aikaisemmista tilanteista käsitelläkseen näitä aiheita.

Tukiprosessin aikana käytetään jatkuvaa reflektointia. Tämä tärkeä elementti vaatii työllistymistä tukevalta työntekijältä kommunikointia oleellisten tahojen kanssa. Näin varmistetaan, että tuki on tehokasta ja tarpeellista. Tämän vaiheen aikana työllistymistä tukevan työntekijän tulisi rakentaa luottamusta ja ammatillisia suhteita kaikkien sidosryhmien kanssa, samalla kun hän varmistaa, että kaikki ovat tyytyväisiä ja tuntevat olonsa tuetuksi. On syytä käyttää harkintaa siinä, että käytetyt tukistrategiat ja työllistymistä tukevan työntekijän toteuttamat mukautukset sopivat yrityksen omaan kulttuuriin.

2. Työhön tutustuminen ja työn räätälöinti

Tässä vaiheessa painopiste on työtehtävien oppimisessa, toimivien suhteiden rakentamisessa työkavereiden kanssa ja yrityksen toimitapoihin tutustumisessa. Eräs tämän vaiheen tavoitteista on, että uusi työntekijä suoriutuu työtehtävistään yrityksen standardien ja oman kykynsä mukaisesti. Toinen tavoite on, että työntekijä hyväksytään yhdenvertaiseksi työkaveriksi ja otetaan osaksi työyhteisöä.

Työllistymistä tukeva työntekijä voi tehdä ensimmäisen työtehtävänälyysin hahmotellakseen, kuka on paras henkilö neuvomaan ja kouluttamaan työntekijää tietyn työtehtävän suorittamisessa. Joissakin tapauksissa työllistymistä tukeva työntekijä työskentelee työpaikalla työntekijän kanssa, toisinaan taas mentori tai joku muu yrityksen työntekijä on paras henkilö havainnollistamaan työtehtäviä ja tukemaan niistä suoriutumisessa.

Seuraavat kysymykset ovat keskeisiä työtehtävänälyysin laatimisessa:

- Mitä työvaiheita tehtävä sisältää?
- Missä järjestyksessä vaiheet suoritetaan?
- Mikä on työtehtävän merkitys koko työskentelyprosessissa?
- Mihin työntekijät kokoontuvat?
- Mikä on tavallisesti työtehtävään käytetty aika?
- Mitä materiaaleja tai välineitä tarvitaan työtehtävän tekemiseen?
- Onko yrityksessä tietty (vai räätälöity) tapa tehdä kyseinen työtehtävä?
- Mitkä ovat mahdollisia työtehtävän suorittamiseen liittyviä ongelmia?
- Mistä tiedetään, että työ on suoritettu loppuun onnistuneesti?

Uusien tehtävien opettelussa käytetään mahdollisimman paljon yrityksen normaaleja käytänteitä ja nämä käytänteet selvennetään myös uudelle työntekijälle. Työllistymistä tukeva työntekijä avustaa työkavereita ohjaamaan ja tukemaan uutta työntekijää niin paljon kuin käytännössä on mahdollista. Mentorin tehtävänä on tässä vaiheessa toimia työtehtävän, yrityksen käytänteiden ja mahdollisten mukautusten asiantuntijana. Työllistymistä tukeva työntekijä koordinoi henkilökohtaiseen suunnitelmaan perustuvaa prosessia, järjestää tapaamisia kaikkien mukana olevien tahojen kanssa ja varmistaa, että työntekijä saa tarvitsemaansa tukea.

Työtehtävissä tukeminen edistää osaltaan sosiaalisen osallisuuden tunteen syntymistä, silloin kun tukea tarjotaan hienovaraisesti työntekijän tarpeet ja ominaisuudet ja yrityksen toimintatavat huomioiden. Mentorin rooli tässä prosessissa on merkittävä. Tarvittaessa työntekijän tulisi saada ohjausta ja valmennusta työn vaatiman sosiaalisen koodiston ja työssä tarvittavien sosiaalisten taitojen omaksumiseen. Näitä taitoja voidaan harjoitella muun muassa roolileikkien ja vertaistuen avulla.

Työntekijää kannustetaan osallistumaan säännöllisesti yrityksen toimintoihin ja varmistetaan, että kaikki yrityksen toimintaan liittyvät tekijät ovat helposti ymmärrettäviä ja saavutettavia. Tämä tarkoittaa, että työntekijän tulisi osallistua niihin kokouksiin, jotka liittyvät luonnollisesti hänen työhönsä ja ovat sen kannalta tarpeellisia, vaikka tämä edellyttäisi

tulkin käyttöä tai vaatisi joltakin muistiinpanojen tekemistä jne. Näin pystytään varmistamaan, että työntekijä saa hyvän käsityksen siitä, mitä yrityksessä tapahtuu.

Työllistymistä tukeva työntekijä käyttää työpaikalla toteutettua havainnointia perustana työntekijän kehittymistä tukevan palautteen antamiselle. Lisäksi havainnointia voidaan käyttää myös ongelmanratkaisutilanteiden tukena. Kattavan osaamisen kartoituksen vahvuutena on se, että kartoituksesta saatujen tietojen avulla sopiva henkilö saadaan hänelle sopiviin työtehtäviin. Tässä vaiheessa on kuitenkin joskus tarpeellista sopeuttaa työtehtäviä vastaamaan työntekijän kykyjä ja tarpeita. Työllistymistä tukevalle työntekijällä on hyödyllistä, mikäli hän voi olla yrityksen toiminnassa mukana ja työskennellä tiiviisti mentorin, työkavereiden ja työnantajan kanssa, sillä tällöin työtehtävien sopeuttaminen tapahtuu tehokkaimmin. Strategioita työtehtävien sopeuttamiseen ovat työn räätälöinti, työn karsiminen ja työn rikastuttaminen:

Työn räätälöinti tarkoittaa sitä, että uuden työntekijän työtehtävään yhdistetään erilaisia yrityksessä olemassa olevia työtehtävien osia. Tällä tavalla luodaan uusi työ, joka vastaa tuetun työntekijän osaamista.

Työn karsiminen tarkoittaa sellaisten työtehtävien, joiden tekeminen on työntekijälle vaikeaa (esim. lukeminen tai painavien esineiden kantaminen), poistamista työnkuvasta. Vaihdossa henkilö voi ottaa tehtäväkseen muita työtehtäviä osaamisensa ja työkykynsä mukaan.

Työn rikastuttaminen tarkoittaa uusien työtehtävien lisäämistä työnkuvaan, jotta tehtävät vastaavat työntekijän osaamista tai ne lisäävät työntekijän osallisuutta yrityksessä. Esimerkiksi työhön, jossa ollaan vain vähän kontaktissa muiden työtovereiden kanssa, voidaan lisätä työtehtäväksi postin kerääminen yrityksen sisällä, jotta henkilö pääsisi paremmin kontaktiin muiden työntekijöiden kanssa.

Mikäli työntekijän osaamisen ja työtehtävien yhteensovittaminen ei ole onnistunut tai työntekijän roolia ei voida muuttaa tai kehittää, työllistymistä tukevan työntekijän tulisi miettiä yhdessä työntekijän kanssa siirtymistä toisiin työtehtäviin, vaihtamista eri yksikköön tai jopa uuteen työpaikkaan vaihtamista.

Työllistymistä tukevan työntekijän tehtävänä on myös toimia sovittelijana tai välittäjänä työntekijän, työnantajan ja työkavereiden välillä. Vaikka työllistymistä tukevan henkilön soviteltavaksi voi tulla monenlaisia tilanteita, on työllistymistä tukevan työntekijän välttämätöntä säilyttää ammattimaisuutensa kaikissa tilanteissa.

Erilaiset tukimuodot

Työhön liittyvää tukea voidaan tarjota monin eri tavoin. Työllistymistä tukevan työntekijän vastuulla on varmistaa, että tukimuoto on suunniteltu vastaamaan työntekijän tarpeisiin ja että tuen antamistapa sopii myös työnantajalle. Työllistymistä tukevan työntekijän tulisi avustaa työntekijää tekemään realistisia päätöksiä miten, missä ja kuka tukea tarjoaa.



Kuvio 6. Työhön liittyvän tuen muodot

Konsultointia käytetään usein tuen tarjoamiseen sekä työntekijälle että työnantajalle. Työllistymistä tukeva työntekijä voi hyödyntää asiantuntemustaan tarjoamalla tietoa työntekijälle ja työnantajalle ja avustaa heitä tekemään toimintatapoihinsa liittyviä valintoja.

Neuvonta on intensiivisempää ja pitempikestoista tukea kuin konsultointi. Neuvonta on interaktiivinen prosessi, jonka tavoitteena on auttaa työntekijää tekemään itsenäisiä ratkaisuja ongelmallisissa tilanteissa. Neuvontaa tarjotaan tukimuotona usein henkilöille, joilla on emotionaalisia vaikeuksia tai mielenterveysongelmia. Neuvontaprosessissa työllistymistä tukeva työntekijä tukee henkilöä keskittymään onnistumisiin ja määrittelemään epäonnistumisen kokemukset uudelleen oppimis- ja kehittymismahdollisuuksiksi.

Tiedotus on eräs tukimuoto, jonka avulla työllistymistä tukeva työntekijä voi tarjota lisätietoa sellaisista asioista, joista hänellä ei ole henkilökohtaista asiantuntemusta. Tuki sisältää yhteyshenkilöiden ja asiantuntijoiden yhteystietojen antamista sekä tukea ensikontaktin luomisessa asiantuntijatahoihin.

Työntekijän uusien asioiden oppimista voidaan tukea useilla eri tavoilla. Jotkut henkilöt hyötyvät työnantajan tarjoamista perinteisistä oppimismenetelmistä. Henkilöt, joilla on keskivaikkea tai vaikea vamma, tarvitsevat kuitenkin usein yksilöllistä ja järjestelmällistä ohjeistusta, jotta he oppivat työssä vaaditut taidot.

Harjoittelu viittaa toistuvaan tekemiseen, jota tarvitaan taitojen parantamiseksi. Harjoittelua voidaan tarvita joko työn laadun parantamiseen tai työtehtävien suorittamisen nopeuttamiseen. Harjoittelu johtaa parannuksiin yhdessä työn jatkuvan arvioinnin, palautteen antamisen ja työympäristön mukautusten avulla. Henkilöt, joilla on huonot itsearviointitaidot, eivät pysty tuottamaan kehittymiseen tarvittavaa palautetta. Näissä tapauksissa ohjaajan

antamalla palautteella on paljon merkitystä työn jäljen arvioinnissa ja työn nopeuden seuraamisessa sekä onnistumisten ja muutostarpeiden havaitsemisessa.

Pitkäaikainen työssä avustaminen voi olla tarpeellista joissakin tietyissä tapauksissa kuten sokeiden avustaminen lukemisessa ja matkustamisessa, viittomakielentulkin käyttö kuurojen kanssa tai henkilökohtaisen avustajan käyttäminen fyysisesti vammaisen henkilön tukena.

Työympäristön mukautuksia ja uudelleen järjestelyjä tarvitaan toisinaan siihen, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään hyvin. Työllistymistä tukevan työntekijän pitäisi osata määrittellä sopivat apuvälineet, keinot ja mukautukset työntekijälle tämän erityistarpeiden mukaan. Jotkut mukautuksista saattavat sisältää erikoisvälineitä kuulo- tai näkövammaisille, kun taas jotkut välineet ovat hyvin yksinkertaisia mutta tehokkaita. Mukautukset voivat sisältää:

- Tuki hahmottamiseen (symbolit, valokuvat, kirjoituksen sijaan käytetyt värit)
- Tuki perehdyttämiseen (työtehtävän kuvaukset kaaviona, suunnitelmat, tehtäväkortit, työlistat)
- Tekniset apuvälineet (puhuva kello, sanelukone jne.)
- Tuki muistamiseen
- Itsearviointimenetelmät (itsehillintätyökalut, tarkistuslistat ja osaamistaulukot, työpäiväkirja)

Työn uudelleen järjestely voi olla tarpeellista sellaisten työntekijöiden kohdalla, jotka eivät pysty suorittamaan työtehtäviään itsenäisesti, eivätkä pysty käyttämään samaa menetelmää kuin muut työntekijät. Fyysisesti vammaisia henkilöitä voidaan tukea erilaisilla mukautuksilla, kuten muuttamalla työmenetelmää, vaihtamalla työvaiheiden järjestystä tai lisäämällä uusia työvaiheita tai käyttämällä apukeinoja kuten erikoistyökaluja ja -välineitä.

3. Vakiinnuttaminen

Vakiinnuttamisvaihe alkaa, kun työntekijä oppii suorittamaan kaikki työtehtävät moitteetomasti. Vaiheen tavoitteena on tukea työntekijän osaamisen kehittymisen jatkumista ja vahvistaa suhdetta muihin työntekijöihin. Mahdollisiin ongelmiin on tartuttava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työllistymistä tukevan työntekijän tulisi tavata tai keskustella säännöllisesti työntekijän ja työnantajan kanssa. Keskusteluissa tulisi käsitellä nykyisen suorituksen arviointia ja uusin tavoitteiden asettamista, joiden avulla voidaan tarkentaa tai muuttaa työntekijän henkilökohtaista suunnitelmaa.

Tämän vaiheen aikana työllistymistä tukevan työntekijän on hyödyllistä tehdä työpaikka-arvio, joka sisältää seuraavat kysymykset:

- Ovatko tukistrategiat auttaneet työntekijää ja työkavereita?
- Onko tuelle asetetut tavoitteet saavutettu?
- Mitä voitaisiin muuttaa?
- Millaista tukea tarvitaan edelleen?

4. Häivytyks

Häivytyksvaiheen tavoitteena on vähentää työhön liittyvän tuen määrää. Työhön liittyvän tuen tarve vaihtelee henkilöittäin. Jotkin työntekijät saattavat tarvita tukea useita vuosia, kun taas toiset tarvitsevat tukea vain työskentelyn aloittamisessa. Joissakin maissa rahoittavat tahot rajoittavat työhön liittyvän tuen kestoa, mutta tuetun työllistymisen periaatteen mukaan tukea tulisi olla tarjolla niin kauan kuin sille on tarvetta.

Työhön liittyvän tuen kestosta huolimatta on tärkeää suunnitella mahdollisimman hyvin, miten ulkopuolinen työhön liittyvä tuki häivytetään. Tukea voidaan häivyttää muun muassa rohkaisemalla työntekijöitä jatkuvasti toimimaan itsenäisesti ja ottamaan työkaverit mukaan toimintaan esimerkiksi mentoreina. Paras tukimuoto on näkymätön tuki, jolloin työllistymistä tukevan työntekijän tulisi olla käytettävissä, mutta ei jatkuvasti mukana toiminnassa. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus kehittyä työssään ja hänen osaamistaan tulisi arvostaa heti alusta lähtien.

Häivytyksvaiheen lopussa työntekijän, työnantajan ja työllistymistä tukevan työntekijän tulisi sopia tulevaisuudessa tarvittavan tuen antamistavasta ja määrästä sekä siitä, miten mahdollisissa ongelma- tai kriisitilanteissa toimitaan.

5. Seuranta

Seurantavaiheessa työllistymistä tukevan työntekijän pitäisi olla tarvittaessa tavoitettavissa. Työllistymistä tukevan työntekijän on myös tärkeää pitää säännöllisesti yhteyttä sekä seurata asioita, joista työntekijä ja yritys ovat aikaisemmin sopineet. Tämä mahdollistaa ongelmien havaitsemisen ennen kuin ne muodostuvat kriisiksi. Vaikka työskentely yrityksessä jouduttaisiin keskeyttämään, varhainen yhteydenotto työllistymistä tukevaan työntekijään antaa mahdollisuuden etsiä uutta työtä välittömästi.

Työllistymistä tukeva työntekijä voi auttaa työntekijää suunnittelemaan elinikäistä oppimista ja urakehitystään. Työntekijälle tulisi tarjota tukea osallistua työpaikan sisäiseen ja ulkopuoliseen koulutukseen ja erilaisiin urakehitysmahdollisuuksiin. Tukea ja apua tulisi olla saatavilla työntekijälle myös silloin, kun hän haluaa edetä työssään yrityksen sisällä tai vaihtaa työpaikkaa. Tuetun työllistymisen palveluissa urakehitys ja työssä eteneminen tulisi nähdä olennaisena osana tuetun työllistymisen prosessia ja siihen tulisi pyrkiä varaaamaan riittävästi resursseja. Yhteistyö työnantajien ja koulutusorganisaatioiden kanssa on tärkeää, jotta työntekijöille voidaan tarjota yksilöllisiä ja voimaannuttavia koulutusmahdollisuuksia, joiden avulla erityistä tukea tarvitsevat työntekijät voivat hyötyä laajemmista ammatillisista ja sosiaalisista mahdollisuuksista henkilökohtaisten mieltymystensä mukaisesti.

Ennen kaikkea tuetun työllistymisen hyvänä käytäntönä on säilyttää myönteinen kumppanuus ja toimiva yhteys työnantajiin. Tuetun työllistymisen palveluntarjoajilla on erilaisia luovia tapoja pitää yllä positiivista kontaktia työnantajien kanssa. Tyytyväiset työnantajat ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita uusien työpaikkojen ja suositusten kannalta.

Vinkkejä työhön liittyvän tuen antamiseen

Hyödyllisiä vinkkejä:

- Varmista, että kaikki toimijat ymmärtävät oman roolinsa ja että itse ymmärrät selvästi oman roolisi.
- Varmista, että työnantaja ja työntekijä tietävät miten, milloin ja missä voivat ottaa yhteyttä sinuun.
- Ole varovainen siinä, miten annat neuvoja – esitä kysymyksiä ja anna työntekijän löytää itse vastaukset.
- Arvosta työnantajan työpaikkaa ja sovi erikseen kaikista vierailuista.
- Osoita kiinnostusta työpaikkaa ja siellä työskenteleviä ihmisiä kohtaan.
- Tuki työssä tai sen ulkopuolella ei ole terapiaa. Pyri varmistamaan, että henkilöillä on muita tukitahoja elämän eri alueilla.

Vältettäviä asioita:

- Vältä omien arvojesi siirtämistä toiselle henkilölle.
- Vältä sellaisten asioiden tekemistä toisen puolesta, mitkä hän voisi tehdä itse.
- Vältä vierailuja työpaikalla ilman hyvää syytä. Pidä tuki tarkoituksenmukaisena ja jäsentyneenä työntekijästä ja työnantajasta riippuen.

Arviointikysymyksiä

Seuraavat kysymykset on tarkoitettu johdatukseksi keskusteluun ja niiden tulisi auttaa ammattilaisia ja työllistymistä tukevia työntekijöitä refleктоimaan menetelmiä ja lähestymistapoja:

- Mikä on työllistymistä tukevan työntekijän rooli prosessin tässä vaiheessa?
- Tukea tarjottaessa on tärkeää kysyä itseltään, kuinka haluaisin tulla tuetuksi työssäni?
- Miten voit työntekijää tukiessasi varmistaa, että et aseta omia arvojasi hänen arvojensa edelle? Oletko muistanut kunnioittaa työntekijän omia arvoja koko prosessin ajan?
- Millainen on työllistymistä tukevan työntekijän rooli työntekijää ja työnantajaa tukiessa?
- Miten käsittelen eturistiriitoja, jos työnantaja ei enää halua tukea tai et itse voi esim. rahoituksen päättymisen takia tarjota tukea, vaikka henkilö sitä tarvitsisi?
- Mitä kysymyksiä tulee ottaa huomioon, kun yritetään edistää urakehitystä tai työssä etenemistä?

TYÖMENETELMÄ: Työllistymistä tukevan työntekijän tärkeimmät ominaisuudet

Johdanto

Tuetun työllistymisen palveluissa on laaja joukko tehtäviä ja rooleja, joita työllistymistä tukevien työntekijöiden odotetaan omaksuvan. Tuetun työllistymisen menetelmän perinteinen lähestymistapa on tarjota johdonmukaista tukea asiakkaan palveluun ohjautumisesta ja perehdyttämisestä itsenäiseen työskentelyyn asti aina kun se vain on mahdollista. Johdonmukaisuus on tärkeää toimivien suhteiden kehittämisessä ja ylläpitämisessä sekä työntekijän osaamisen kehittämisen ja työpaikan sosiaalisen osallisuuden maksimoimisessa.

Jotkin työllistymispalvelut jakavat erilaiset työtehtävät erityisrooleihin, joita hoitavat eri ihmiset jokainen omalla työnkuvallaan. Seuraavaksi käsitellään asiakassuhteen aikana annettavaa tukea ja sen tarkoituksena on tarjota ohjausta johtajille ja palvelupäälliköille työllistymistä tukevien työntekijöiden rekrytoimisen tueksi.

Tässä yhteydessä termi 'työllistymistä tukeva työntekijä' merkitsee työnhakijan tukijan roolia alun ohjauksesta itsenäiseen työskentelyyn avoimilla työmarkkinoilla. Termiä 'työhönvalmentaja' käytetään usein tässä yhteydessä, mutta EUSE määrittelee työhönvalmentajan roolin erityisesti työssä annettavaksi tueksi ja tämän vuoksi se sopii vain yhteen osaan koko asiakassuhteesta.

Työllistymistä tukeva työntekijä tarvitsee kykyä ja osaamista asiakkaan arviointiin, ammatillisen tiedon ja ohjauksen antamiseen, henkilökohtaisten suunnitelmien laatimiseen, työnantajayhteyksien luomiseen, työpaikkojen riskien sekä terveys- ja turvallisuusasioiden arvioimiseen, työntekijän henkilökohtaisen ja ammatillisen osaamisen kehittämisen tukemiseen sekä laaja-alaisen tiedon hankkimiseen erilaisista tukipalveluista ja niiden hankkimisesta tarvittaessa.



Kuvio 7. Tuettuun työllistymiseen liittyvät roolit

Tuetun työllistymisen alan henkilöstön pohjakoulutukset vaihtelevat paljon ja kaikilla alalla työskentelevillä ei ole työhön tarvittavaa pätevyyttä. Työllistymistä tukevan työntekijän pitäisi pystyä saamaan oman maansa kansallisen tutkintokehityksen mukainen erikoisammattitutkinto, mutta pätevyys ei saisi olla välttämättömänä edellytyksenä ammattiin pääsylle. Työllistymistä tukevan työntekijän tärkeimpänä ominaisuutena voidaankin pitää oikeaa asennoitumista.

Jotkin palveluntuottajat rekrytoivat henkilöstöä sosiaalialalta, joilla on kokemusta muun muassa vammaispalveluista. Tietämys vammaisasioista voidaan kuitenkin omaksua kohdullisen helposti, mutta oikeaa asennetta ei voida helposti opettaa. Tuettuun työllistymiseen liittyvät erilaiset roolit eivät sisällä vammaisasioiden erityisosaajan roolia ja mikäli rekrytoinnissa keskitytään tarkastelemaan työntekijän tarvitsemia perusedellytyksiä, voidaan työntekijöiksi löytää sellaisia henkilöitä, joilla on jo valmiiksi vahvat työskentelyä tukevat arvot ja asenne, ja jotka pystyvät myös nopeasti omaksumaan tarvittavat tiedot ja taidot.

Keskittyminen oikeaan asenteeseen tietyn alan pohjakoulutuksen sijaan tarjoaakin laajemman valikoiman potentiaalisia työllistymistä tukevia työntekijöitä. Monet palveluntuottajat ovat muun muassa rekrytoineet onnistuneesta työllistymistä tukevia työntekijöitä kaupallisen taustan omaavista henkilöistä. Erilaisilla pohjakoulutuksilla tuetun työllistymisen alalle tulevat työntekijät ovat usein avoimia uusille ideoille ja he suhtautuvat myönteisesti asiakkaidensa työllistymismahdollisuuksiin.

Eri puolilla Eurooppaa on tarjolla erilaisia ammatillisia pätevyysvaatimuksia, mutta yhteiseurooppalaista keskustelua näistä vaatimuksista on käyty vain vähän. Tämän vuoksi on tärkeää herättää keskustelua tuetun työllistymisen työntekijöiden pätevyysvaatimusten sisällöstä sekä siitä, millainen on hyvä työllistymistä tukeva työntekijä.

Seuraavaksi pohditaan henkilökohtaisia luonteenpiirteitä ja ominaisuuksia sekä osaamista ja tietämystä, jota työllistymistä tukevien työntekijöiden odotetaan tuovan tuettuun työllistymiseen. Keskustelua käydään myös organisaation roolista työllistymisessä sekä henkilöstön tukemiseen liittyvistä kysymyksistä. On huomioitava, että jokaisella maalla on oma erilainen lainsäädäntönsä ja kulttuuriset lähtökohdansa ja työllistymistä tukevan työntekijän roolista ja vastuista voi olla eri maissa eriäviä odotuksia. Työllistymistä tukevan työntekijän työnkuva on kuvattu mallipohjassa, jota tuetun työllistymisen palveluntarjoajien rekrytoinneista vastaavat henkilöt voivat hyödyntää harkitessaan tuetun työllistymisen henkilöstön rekrytointia.

2. Henkilökohtaiset luonteenpiirteet ja ominaisuudet

Työllistymistä tukevan työntekijän työ sisältää monia erilaisia rooleja. Työntekijän on oltava arvioija, myyjä, kouluttaja, koordinaattori, ohjaaja, mentori ja neuvottelija kaikki yhdistettynä yhdessä henkilössä. Tosiasiassa sellaiset henkilöt, joilla on kokemusta kaikista edellä mainituista rooleista, ovat harvinaisia ja siksi on käytävä keskustelua siitä, millaisesta aikaisemmasta kokemuksesta on hyötyä tuetun työllistymisen sektorilla. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet voivatkin olla yhtä olennaisia tai jopa olennaisempia kuin aikaisempi työkokemus.

Työnhakijoilla, jotka ovat kaikkein heikoimmassa asemassa työmarkkinoilla, on usein hyvin vähäiset odotuksilla työllistymisensä suhteen, sillä toisinaan heidän huoltajansa, opettajansa tai tukihenkilönsä eivät ole täysin tukeneet heidän työllistymiseen liittyviä toiveita. Työllistymistä tukevan työntekijän voi olla aiheellista käsitellä näitä alhaisia odotuksia, ja selvän tavoitteen asettaminen pysyvän työllistymisen saavuttamiseksi on elintärkeää työnhakijan kannalta. Työllistymistä tukevan työntekijän on uskottava, että työnhakijalla on realistinen mahdollisuus työllistyä.

Työllistymistä tukevan työntekijän on toimittava yhteistyössä laajan sidosryhmän kanssa, johon kuuluvat työnhakijat, työnantajat, työkaverit ja tukipalvelut, ja hänen on ansaittava sidosryhmien luottamus, jotta haluttuja tuloksia voidaan saavuttaa. Tulosten saavuttaminen riippuu siitä, miten onnistuneesti yhteistyösuhteita rakennetaan ja ylläpidetään. Koska sidosryhmien kanssa joudutaan käsittelemään myös arkoja aiheita, helppo lähestyttävyyden, hienotunteisuus ja vakuuttavuus ovat keskeisiä tekijöitä.

Työnhakijoiden ja työnantajien tukeminen on työllistymistä tukevien työntekijöiden vastuulla, mikä vaatii vahvaa henkilökohtaista etiikkaa ja periaatteiden noudattamista. Työllistymisen esteiden ylittämiseksi työllistymistä tukevilta työntekijöiltä edellytetään luovuutta sekä luottamusta oman työnsä tuloksellisuuteen.

Hyvä työllistymistä tukeva työntekijä pyrkii työnhakijan voimaannuttamiseen kohtelemalla heitä arvostavasti ja rohkaisemalla työnhakijoita osallistumaan mahdollisimman paljon omien henkilökohtaisten suunnitelmien laatimiseen. Yksilölähtöisellä toimintatavalla voidaan välttää stereotyyppisiin sortuminen ja siten voidaan huomioida jokaisen henkilön yksilölliset tarpeet ja lähtökohdat.

Asiakaspalvelun korkeatasoisuus on elintärkeä tekijä. Tuetun työllistymisen palvelutarjoajalta voi mennä vuosia hyvän maineen saavuttamiseen työnantajien keskuudessa. Hyvä maine voidaan kuitenkin pilata hetkessä, mikäli henkilöstön toiminta johtaa huonoon asiakastyytyväisyyteen. Tarjotuissa palveluissa on tärkeää kiinnittää huomiota pieniin yksityiskohtiin. Pieni ylimääräinen satsaus asiakaspalveluun johtaa usein toistuvaan yhteistyöhön työnantajien ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa.

Tuetun työllistymisen henkilöstön tulee pystyä työskentelemään palvelulle asetetun tavoitteen mukaisesti ja heidän on vastattava omalta osaltaan heille asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Monet kaupallisella taustalla olevat työntekijät menestyvät hyvin tällaisen paineen alla.

Tuetun työllistymisen palvelutarjoajilla tulisi olla jonkinlainen laadunvarmistusprosessi, ja työllistymistä tukevien työntekijöiden tulisi ymmärtää, miten heidän toimintansa vaikuttaa palvelun laatuun. Työllistymistä tukevilla työntekijöillä tulisi olla näkemys roolistaan tarjottujen palveluiden laadun tuottamisessa ja ylläpitämisessä sekä heidän tulisi pystyä edistämään yleistä palvelun laatua näyttämällä hyvää esimerkkiä kollegoilleen.

Sisukkuus ja periksiantamattomuus ovat hyödyllisiä ominaisuuksia työllistymistä tukevalle työntekijälle. Jatkuvan negatiivisen palautteen saaminen työnantajilta työnetsintävaiheessa voi olla lannistavaa, joten on tärkeää, että esimiehet havaitsevat sen mahdolliset vaikutukset heidän työntekijöihinsä ja että he muistavat tarjota työllistymistä tukeville työntekijöille tarvittavaa tukea.

Työllistymistä tukevat työntekijät tarvitsevat säännöllisiä mahdollisuuksia keskustella työstään kollegoidensa ja esimiestensä kanssa. Keskustelumahdollisuus voidaan tarjota virallisen työnohjauksen ja arviointijärjestelmän avulla. Tuen tarjoaminen on tärkeää, jotta henkilöstön motivaatiota ja intoa saadaan pidettyä yllä. Joissakin maissa sisäinen ja ulkoinen neuvonta vahvistaa työntekijöille annettua tukea.

Työllistymistä tukevan työntekijän tulee olla myös joustava. Elämäntapamme on muuttumassa entistä enemmän ympärivuorokautiseksi, jonka vuoksi tukea saatetaan tarvita viikonloppuisin ja virka-aikojen ulkopuolella. Tällä muutoksella on luonnollisesti vaikutuksia myös tuetun työllistymisen henkilöstön sopimusehtoihin.

3. Osaaminen

Yhteistyösuhteiden laatu on keskeinen onnistumisen indikaattori ja on ratkaisevan tärkeää, että työllistymistä tukevilla työntekijöillä on tarvittavat viestintä- ja ihmissuhdetaidot, jotta he voivat luoda ja ylläpitää suhteita erilaisten ihmisten, niin yritysjohtajien ja työntekijöihin kuin työnhakijoiden ja heidän läheistensä, kanssa.

Tuetun työllistymisen henkilöstön on oltava valmis verkostoitumaan laajasti ja aloittamaan keskustelu työnantajien, yhteistyökumppaneiden ja muiden sidosryhmien kanssa, jotta voidaan luoda tarvittavia mahdollisuuksia korkealaatuisen palvelun tuottamiseksi asiakkaille.

Menestyksenkäs työllistymistä tukeva työntekijä herättää luottamusta ja hänellä on taito neuvotella työllistymismahdollisuuksista. He pystyvät tähän vain, mikäli he uskovat, että menestys seuraa odotusten kasvattamisesta, esteiden ylittämisestä ja ratkaisujen löytämisestä. Työllistymistä tukeva työntekijä pystyy rohkaisemaan, innostamaan, houkuttelemaan ja toteuttamaan, eikä näihin taitoihin liittyviä henkilökohtaisia ominaisuuksia tulisi aliarvioida. Kyky osoittaa tällaista osaamista tulisi aktiivisesti testata henkilöstön rekrytoinnissa ja valinnassa.

Kaikkien ammattialojen asiantuntijuus on mahdollisuus, mutta tuetun työllistymisen palvelut sijoittavat työnhakijoita työhön ja työelämäjaksoille kaikille ammatillisille sektoreille. Työllistymistä tukevan työntekijän on osattava määritellä nopeasti kunkin työtehtävän olennaiset ja ratkaisevat osat, jotta he osaavat etsiä erillistä koulutusta tai täydentää työnantajan antamaa ohjausta.

Hyvät havainnointi- ja analysointitaidot voivat auttaa työpaikalla syntyvien vaikeuksien varhaisessa havaitsemisessa. Nämä taidot ovat elintärkeitä erityistä tukea tarvitsevan työntekijän

kijän onnistuneessa integroitumisessa työyhteisöönsä. Integroitumista edistää merkittävästi yksityiskohtainen tieto työanalyysistä, systemaattinen ohjeistus ja ymmärrys työhön liittyvistä käytännön asioista.

Työllistymistä tukevat työntekijät voivat joutua neuvottelemaan eri johtotasoilla työskentelevien henkilöiden kanssa sopiakseen työelämäjakoista, varmistaakseen työllistymisen, neuvotellakseen kohtuullisista mukautuksista työtehtävissä, käsitelläkseen häirintään liittyviä kysymyksiä, saadakseen tukea kehityssuunnitelman toteuttamiseen, tukeakseen työyhteisöä ja niin edelleen. Työllistymistä tukevan työntekijän on pystyttävä käsittelemään työnantajan, työntekijän ja heidän perheenjäsentensä erilaisia näkökulmia ja odotuksia, jotta he pystyisivät neuvottelemaan ja ratkaisemaan asioita kaikkia tyydyttävällä tavalla.

Erytystä tukea tarvitsevien työntekijöiden sosiaalinen integraatio on ratkaiseva tekijä onnistuneen lopputuloksen kannalta. Hyvällä työllistymistä tukevalla työntekijällä on taito edistää työntekijän sopeutumista taustavaikuttajana.

Yhtäläillä työllistymistä tukevan työntekijän tulee pystyä käsittelemään myös arkoja aiheita kuten kurinpitomenettelyjä, puutteita terveys- ja turvallisuuskäytännöissä, henkilökohtaisia hygieniakysymyksiä ja luottamuksellisen tiedon julkaisemiseen liittyviä asioita arvostavalla, mutta päättävällä tavalla.

Työllistymistä tukevat työntekijät työskentelevät usein pitkiä aikoja yksinään, jolloin heidän on pystyttävä järjestämään ja hallitsemaan aikaansa tehokkaasti. Työllistymistä tukevan työntekijän tärkeimpiä taitoja ovatkin organisointi- ja priorisointikyky.

4. Tieto

Menestyäkseen työllistymistä tukevan työntekijän tulee pystyä verkostoitumaan monimuotoisella työkentällä siten, että hän pystyy yhdistämään työnhakijan ja työnantajan tarpeet löytämällä tarvittavan tuen palveluverkostosta.



Kuvio 8. Työllistymistä tukevan työntekijän yhteistyöverkosto

Työllistymistä tukevan työntekijän on huomioitava sekä työnhakijan että työnantajan tarpeet, sillä molemmat näistä ovat tuetun työllistymisen palveluntarjoajan keskeisiä asiakkaita.

Uudella tuetun työllistymisen parissa työskentelevällä työntekijällä ei välttämättä tarvitse olla valtavasti tietoa vammaisuudesta tai henkilökohtaista kokemusta työskentelystä vammaispalveluissa, sillä tällaista tietoa voidaan omaksua perehdytyksen ja osaamisen kehittämisen kautta.

Henkilöstöllä on entistä tärkeämpää olla käsitys sosiaalietuuksien määräytymisen ja työsäkäyville annettavien etuuksien käyttömahdollisuuksista, jotta he pystyvät tarjoamaan neuvontaa kannattavimmista toimeentulotavoista ja maksimoimaan työnhakijoiden/työntekijöiden tulotasot. Henkilöstön tulee myös tietää, mistä saa asiantuntevaa neuvontaa työllistymiseen liittyvissä taloudellisissa kysymyksissä.

Työllistymistä tukevilla työntekijöillä on oltava myös käsitys maansa työllisyyslainsäädännöstä ja syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä, sillä heidän tulee olla valppaana työssä esiinnyvän työvoiman väärinkäytön, häirinnän tai syrjinnän varalta.

Palveluntarjoajilla on velvollisuus huolehtia työnhakijoistaan, kun heidät sijoitetaan työpaikkoihin. Terveystä ja turvallisuudesta huolehtiminen on pääosin työnantajan vastuulla, mutta työllistymistä tukevien työntekijöiden tulisi varmistaa, että työnantajien terveys-, turvallisuus- ja vakuutusasiat ovat kunnossa ja että riskit on arvioitu siten, että työntekijä voi tehdä työnsä turvallisesti. Tässä yhteydessä työllistymistä tukeva työntekijä voi joutua tukemaan työnantajaa täyttämään velvollisuutensa.

Työnantajilla voi olla vain vähän kokemusta tuetusti työllistyvän työntekijän onnistuneesta rekrytoinnista. Median luomat stereotyyppiset käsitykset ja yleiset myytit terveydestä ja turvallisuudesta, sairausasteista ja tukitarpeista saattavat vaikuttaa työnantajien käsityksiin. Työllistymistä tukevan työntekijän tulisi pystyä antamaan asianmukaista tietoa työnantajalle sekä työkavereille, mikäli sille on tarvetta. Työllistymistä tukevien työntekijöiden tulee tuntea lainsäädäntö ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien periaatteet, jotta he pystyvät purkamaan stereotyyppisiä käsityksiä ja löytämään asioihin ratkaisuja.

Työllistymistä tukevan työntekijän rooliin liittyy myös joitakin teknisiä työtehtäviä. Henkilöstön tulee olla tietoisia tukikelpoisuuteen, tiedonkeruuseen ja raportointitarpeisiin sekä rahoituksen vaatimiin käytännön vaatimuksiin liittyvistä asioista. Heidän pitää pystyä laatimaan tiiviitä mutta ymmärrettäviä raportteja, ylläpitää tietokantojen tietoja, kirjoittaa muistioita tapaamisista sekä viestiä toimitasuunnitelmista sidosryhmille.

Merkityksellistä on myös tiedostaa, että työnhakijalla/työntekijällä on yksityinen elämä palveluiden ulkopuolella. Asiakkailta on oikeus olettaa, että heidän yksityisyyttään kunnioitetaan ja työllistymistä tukevan työntekijän täytyy tunnistaa tukeen ja puuttumiseen liittyvät rajat. Työllistymistä tukevan työntekijän tulee kunnioittaa yksilön tietojen salassapitovelvollisuutta. Suhde työnhakijaan/työntekijään perustuu asiakkuuteen, joka määrittelee työlle myös tietyt rajat.

Monille tuetusti työllistyneille työntekijöille tarjotut sosiaalipalvelut vähentyvät heidän aloittaessaan työskentelemisen, jolloin heistä voi tulla riippuvaisia työllistymistä tukevan työntekijän neuvoista ja ohjauksesta. Työllistymistä tukevan työntekijän on tärkeää ymmärtää muiden asiantuntijoiden ja alueella olevien muiden palveluiden saatavuus, ja hänen on osattava ohjata asiakkaansa niiden pariin tarvittaessa.

Neuvoja tuetun työllistymisen palveluiden johtajille

Hyödyllisiä vinkkejä:

- Toteuta mentorointijärjestelmä kokeneen henkilöstön avulla varmistamaan uusien työntekijöiden perehdyttämisen laatu.
- Luo mahdollisuuksia jatkuvaan urakehitykseen.
- Työ voi olla yksinäistä – tarjoa henkilöstölle riittävästi tukea.
- Varmista että johtamis- ja arviointijärjestelmät ovat olemassa ja että ne ovat kunnossa.
- Seuraa henkilöstösi työtä, jotta saat käsityksen työstä heidän näkökulmastaan.
- Tue työllistymistä tukevia työntekijöitä silloin, kun he ovat vaarassa kadottaa motivaationsa.
- Rohkaise vertaistuen käyttämiseen.
- Anna työllistymistä tukeville työntekijöille palautetta suoriutumisesta ja saavutuksista.
- Palkitse ja kiitä onnistumisista.

Vältettäviä asioita:

- Vältä rekrytoinnissa vain virallisen pätevyyden ja/tai työkokemuksen korostamista persoonallisuuden ja pehmeiden taitojen sijaan.
- Vältä vähentämistä aikaa tiimikeskusteluista, ongelmanratkaisusta ja oppimisesta, vaikka työssä olisi kiireistä.

Arviointikysymyksiä

Seuraavat kysymykset on tarkoitettu edistämään keskustelua ja ne on tarkoitettu auttamaan palveluiden johtajia refleктоimaan heidän käyttämiään menetelmiä ja lähestymistapoja:

- Mikä on tärkein ominaisuus rekrytoitaessa työntekijöitä? Kokemus, virallinen pätevyys vai persoonallisuus?
- Mihin työpaikkailmoitus tulisi laittaa, jotta se houkuttelisi parhaita mahdollisia ehdokkaita?
- Miten voit varmistaa, että henkilöstölläsi on tarvittavat pehmeät taidot ja sopiva asenne?
- Miten voit varmistaa, että uusi henkilöstö perehdytetään laadukkaasti?
- Miten henkilöstöä tuetaan parhaiten selviytymään oman työnsä haasteista?

MALLIPOHJA – Työn kuvaus (käytettäväksi vain esimerkkinä)

Työnimike – Työllistymistä tukeva työntekijä

Työn tavoite

Tuetun työllistymisen palveluiden tuottaminen erityistä tukea tarvitseville henkilöille tuetun työllistymisen mallin viisivaiheista prosessia ja tuetun työllistymisen arvoja ja periaatteita noudattaen.

Ylläpitää ja hoitaa aktiivisesti asiakkuuksia siten, että tuetun työllistymisen arvot ja periaatteet säilyvät.

Ydintehtävät

Asiakastyö

1. Tunnistaa ja hankkii tuettuun työllistymiseen sopivia asiakkaita.
2. Työskentelee asiakkaiden kanssa henkilökohtaisesti ja yksilölähtöisesti.
3. Tekee osaamisen kartoituksen, johon kirjataan asiakkaan osaaminen ja odotukset sekä tunnistaa mahdolliset työllistymisen esteet ja tuen tarpeen. Laatii työllistymiseen tähtäävän suunnitelman.
4. Tunnistaa sopivia työpaikkoja yhteistyössä asiakkaan ja työnantajien kanssa.
5. Järjestää työn kokeilumahdollisuuden silloin, kun se on tarkoituksenmukaista asiakkaan työllistymisen kannalta. Tarjoaa tukea ja seuraa edistystä.
6. Tuottaa tietoa palkkatyön vaikutuksista sosiaalietuuksiin.
7. Tuottaa tarvittavaa tukea ja ohjausta edistääksesi asiakkaan pysymistä palkkatyössä.
8. Tarjoaa tukea myös työllistymisen jälkeen.

Verkostoituminen

1. Luo kontaktiverkostoja ja rakentaa suhteita terveydenhuollon ammattilaisten, sosiaalipalveluiden, työllisyyspalveluiden, sosiaalietuuksista vastaavien asiantuntijoiden jne. kanssa, jotta he voivat avustaa työnhakijan ohjauksessa, arvioinnissa ja tukemisessa.
2. Työskentelee työnantajien kanssa työllistymismahdollisuuksien luomiseksi erilaisten tukimenetelmien avulla.
3. Edistää tietoisuutta tuetusta työllistymisestä.

Kehitä tietoisuuttasi seuraavista asioista:

1. Vammaisuuteen ja työllisyyteen liittyvät asiat
2. Työllistymiseen liittyvät asiakokonaisuudet kuten valtion työllisyysohjelmat
3. Ajankohtaiset paikalliset työmarkkinoiden ja työnantajien tarpeet
4. Rekrytointi ja valintatekniikat
5. Tulojen maksimointi mahdollisten sosiaalietuuksien avulla
6. Työn säilyttämiseen ja uudelleen järjestelyyn liittyvät kysymykset

Ammatillinen koulutus

Ammatillinen opiskelu tai koulutus valmistaa henkilöitä työtehtäviin, jotka perustuvat käytännölliseen työhön. Perinteisesti ammatillinen koulutus liittyy täysin tiettyyn ammattiin, joka ei ole akateemista työtä.

Asiakas

Ammattimaisen palveluntuottajan asiakas – Tuetun työllistymisen asiakas. Euroopassa on erilaisia näkemyksiä siitä, milloin henkilöstä tulee todellinen asiakas. Tätä termiä käytetään yleisesti tuetun työllistymisen prosessiin osallistuvasta henkilöstä, joka tarvitsee erityistä tukea työllistymisessään. Enenevässä määrin käytettävät termit ovat 'työnhakija' ja 'työntekijä'.

Etuus

Maksu, joka tehdään sosiaaliturvajärjestelmän tai julkisen tukijärjestelmän mukaisesti. Sosiaalietuusjärjestelmät vaihtelevat eri Euroopan maissa.

Kansallinen minimipalkka

Minimipalkka eli vähimmäispalkka on alin tunti-, päivä- tai kuukausipalkka, jota työnantajat voivat laillisesti maksaa työntekijöille. Vastaavasti minimipalkka on alin palkkataso, jolla työntekijät voivat tarjota työpanostaan.

Suomessa ei ole käytössä lakisääteistä minimipalkkaa, kuten monissa muissa maissa. Sen sijaan minimipalkat määritellään alojen työehtosopimuksissa. Jos minimipalkkaa ei ole määriteltä, laissa määritellään, että palkan on oltava "tavanomainen ja kohtuullinen palkka".

Luontainen tuki

Työyhteisön antama tuki työpaikalla sekä työnantajan ja muiden tärkeiden ammatillisiin ja henkilökohtaisiin verkostoihin kuuluvien henkilöiden antama tuki.

Markkinointi

Markkinointi määritellään prosessiksi, joka vastaa kuluttajan tarpeiden tunnistamisesta, enakoimisesta ja niihin vastaamisesta tuloksellisesti. Tuetun työllistymisen prosessin markkinointivaiheella on kaksi tarkoitusta: toinen on markkinoida palvelua ja toinen on markkinoida yksittäisen henkilön osaamista.

Mentori

Tukee uutta työntekijää ja auttaa integraatioprosessissa työpaikalla. Mentori on yleensä työkaveri. Mentorit toimivat toisinaan työllistymistä tukevan työntekijän yhteyshenkilöinä.

Mätsääminen (Job Matching)

Yksilölähtöisen analyysin avulla määriteltyjen vahvuuksien ja tarpeiden sekä yksityiskoh-
taisen kartoituksen avulla työnhakijan osaaminen ja kiinnostuksenkohteet sovitetaan yh-
teen työn vaatimuksien kanssa. Asiaankuuluvaa tukea voidaan tarjota tässä vaiheessa. On-
nistunut mätsääminen vastaa sekä työnhakijan että työnantajan tarpeisiin.

Osaamisen kartoitus

Osaamisen kartoitus liittyy tuetun työllistymisen viisivaiheisen prosessin toiseen vaihee-
seen. Osaamisen kartoitus on toimintamalli, joka tarjoaa yksilöllisen, järjestelmällisen ja
tavoitelähtöisen lähestymistavan työn löytämiseen ja työpaikan säilyttämiseen avoimil-
la työmarkkinoilla. Tavoitteena on löytää paras mahdollinen yhteensopivuus työnhakijan
osaamisen ja tuen tarpeen sekä työtehtävien ja työnantajan tarpeiden välillä (ks. mätsää-
minen).

Palkaton työ

Mikä tahansa työ, josta ei saa vakiintunutta palkkaa. Palkaton työ, kuten työkokeilu ja va-
paaehtoistyö, eivät kuulu tuettuun työllistymiseen. Tuetussa työllistymisessä kuitenkin
huomioidaan, että ne voivat edistää palkkatyön saamista avoimilta työmarkkinoilta edel-
lyttäen, että niiden kesto rajataan ajallisesti.

Palkkatuki

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jota voi-
daan myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin. Palkkatuen myöntäminen edellyttää,
että tuella palkattavan tuottavuuden arvioidaan olevan tarjolla olevassa työtehtävässä alen-
tunut osaamisessa ja ammattitaidossa olevien puutteiden, työttömyyden keston, vamman
tai sairauden taikka muun syyn johdosta.

Palkkatyö

Palkkatyö on työtä, jossa työntekijällä on joko kirjallinen tai suullinen työsopimus, jonka
perusteella hän saa korvauksen työstään. Tämä korvaus ei ole suoranaisesti sidottu työn-
tekijän yksikön tekemään tulokseen.

Rekrytointi

Rekrytointi viittaa prosessiin, jossa haetaan, karsitaan ja valikoidaan päteviä ja sopivia ih-
misiä työhön yritykseen.

Tuettu työllistyminen

EUSEn määritelmä tuetulle työllistymiselle on ”tuen tuottaminen vammaisille ja muille
heikossa työmarkkina-asemassa oleville ryhmille, jotta heidän työllistymisensä avoimil-
le työmarkkinoille sekä heidän pysymisensä palkkatyössä voidaan turvata”. Vaikka määri-
telmässä on pieniä eroja eri puolilla maailmaa, kolme elementtiä luovat perusteet tuetun
työllistymisen mallille:

1. Palkkatyö
2. Avoimet työmarkkinat
3. Jatkuva tuki

Työkokeilu

Työskentelymahdollisuus työtä hakevalle henkilölle, joka auttaa häntä määrittelemään työhön liittyviä mieltymyksiään, vahvuuksiaan, heikkouksiaan sekä tuen tarvettaan. Työkokeilupaikat ovat palkattomia ja niissä tehtyä viikkotyötuntimäärää ei ole määritelty. Työkokeilun tulisi olla ajallisesti rajoitettua, jotta vältetään työnhakijan työpanoksen väärinkäytöksiltä. EUSE suosittelee, että 8–12 viikkoa olisi riittävä ajanjakso kokeilun tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työpaja

Tarjoaa työllistymismahdollisuuksia vammaisille ja vajaakuntoisille. Koska työpajat eivät toimi avoimilla työmarkkinoilla, ne eivät tarjoa tuetun työllistymisen mahdollisuuksia EUSEn tarkoittamassa merkityksessä. Suomessa osalla työpajoista voi kuitenkin olla ihmisiä myös tuetusti palkkatyössä.

Työhön tutustuminen

Lyhytkestoinen, systemaattinen ja suunnitelmallinen lähestymistapa erityyppisten töiden kokeilemiseen. Näitä lyhyitä palkattomia kokeilujaksoja käytetään osaamisen kartoitusprosessissa asiakkaille, joilla on vähän tai ei lainkaan työkokemusta. Työhön tutustumisen ei tulisi kestää viikkoa pitempään.

Työhönvalmentaja

Termiä käytetään usein tarkoittamaan roolia, jossa tuetaan työnhakijaa palveluun ohjautumisesta itsenäiseen työhön avoimille työmarkkinoille. EUSEn Leonardo-projektin partnerit valitsivat tässä kontekstissa käytettäväksi ”työllistymistä tukevan työntekijän”, koska termi kuvaa paremmin tuetun työllistymisen toimintoja toteuttavan työntekijän erilaisia työtehtäviä ja rooleja. EUSE määrittelee työhönvalmentajan rooliksi spesifin työhön liittyvän tuen tuottamisen ja tämä termi sopii tällöin käytettäväksi vain osiin tuetun työllistymisen prosessia.

Suomessa työhönvalmentaja voi työskennellä tuetun työllistymisen prosessin kaikissa vaiheissa. Ks. työllistymistä tukeva työntekijä

Työkaveri

Työpaikalla olevat kollegat voivat osallistua tuettuun työllistymiseen prosessin eri vaiheissa. Yksilön tukeminen työpaikalle integroitumiseen saattaa sisältää vuorovaikutuksen tukemista työkavereiden kanssa.

Työllistymistä tukeva työntekijä

Henkilö, joka toimii työllistymisessään erityistä tukea tarvitsevan henkilön oppaana tuetun työllistymisen palvelutarjoajan palveluksessa koko viisivaiheisen prosessin ajan. Ammatilliset taustat ja työnkuvat voivat vaihdella eri puolilla Eurooppaa kuten myös eri maissa käytetyt työllistymistä tukevasta työntekijästä käytetyt termit. Ks. työhönvalmentaja

Työmarkkinat

Työmarkkinat ovat työnantajien ja työntekijöiden väliset markkinat, jossa työntekijät etsivät palkkatyötä ja työnantajat löytävät halukkaita työntekijöitä. Työmarkkinat voivat olla paikalliset tai kansalliset. Työmarkkinoiden palkat on ennalta määritelty. Työmarkkinoiden palkkataso ja työolosuhteet määritellään työnantajien ja työnhakijoiden välillä. Tuetun työllistymisen kontekstissa termiä "avoimet työmarkkinat" käytetään usein korostamaan, että työstä maksetaan palkkaa.

Työnantaja

Henkilö, yritys tai julkinen taho, joka työllistää työntekijöitä. Tuetun työllistymisen kontekstissa tätä termiä käytetään henkilöstä, yrityksestä tai julkisesta tahosta, joka on aktiivisesti mukana tuetun työllistymisen prosessissa työllistämässä henkilöä, joka tarvitsee työllistymisessään erityistä tukea.

Työnetsintämenetelmät (viralliset/epäviralliset)

Tuetussa työllistymisessä käytetään erilaisia työnetsintämenetelmiä, jotta asiakasta voidaan tukea työn löytämisessä. Virallisten (esim. verkkopalvelut) tai epävirallisten (verkotot, suullinen tieto) menetelmien yhdisteleminen ja painotukset riippuvat palveluntarjoajasta tai käytössä olevasta järjestelmästä.

Työnhakija

Tuetun työllistymisen asiakas, joka etsii palkkatyötä avoimilta työmarkkinoilta.

Työntekijä

Henkilö, jonka työnantaja on palkannut tekemään tiettyä työtä. Työntekijät saavat määritettyä palkkaa (vähintään minipalkkaa maissa, joissa se on käytössä) ja heillä on tietyt määritellyt oikeudet. Tuetun työllistymisen kontekstissa termiä käytetään asiakkaista, jotka ovat työssä. Työnhakijat ja työkokeiluun osallistujat eivät ole työntekijöitä.

Valtavirtainen ohjelma

Valtavirtainen ohjelma on julkisesti rahoitettu pitkäkestoinen kansallinen tai alueellinen tuetun työllistymisen ohjelma, joka sisältää säännöksiä ja standardeja, ja jonka toiminnot sisältävät kaikki tuetun työllistymisen elementit. Nykyisin valtavirtaisia ohjelmia on Irlannissa, Ruotsissa, Norjassa ja Itävallassa.

Vapaaehtoistyö

Henkilöt työskentelevät toisten ihmisten ja tietyn asian puolesta saamatta korvausta käyttämästään ajasta ja tarjoamistaan palveluista. Vapaaehtoistyötä pidetään yleisesti pyyteettömänä toimintana, mutta ihmiset tarjoutuvat vapaaehtoistyöhön myös kehittääkseen omaa osaamistaan tai saadakseen työllistymistä edistäviä kontakteja. Vapaaehtoistyötä ei pidetä tuettuna työllistymisenä, mutta se voi kuitenkin auttaa löytämään työtä tai auttaa säilyttämään työn avoimilla työmarkkinoilla.

Voimaannuttaminen

Termistä on tullut suosittu, vaikkakin siltä puuttuu selvä määritelmä sosiaalisessa kontekstissa. Yleisesti määritelmällä voidaan viitata voimaannuttamiseen prosessina, jossa edistetään ja tuetaan vaikutusmahdollisuutta (esim. tuetun työllistymisen kontekstissa tiedon ja tuen tuottamista tietoisien päätöksenteon tueksi).

YK:n Yleisopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista

Yleisopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista on YK:n kansainvälinen ihmisoikeussopimus, jonka tarkoituksena on suojella vammaisten oikeuksia ja ihmisarvoa. Yleissopimuksen osapuolten tulee edistää, suojella ja varmistaa vammaisten oikeuksien toteutumista sekä turvata yhdenmukaisuus lain edessä. Sopimus hyväksyttiin YK:n yleiskokouksessa 13.12.2006.

Yksilölähtöinen lähestymistapa

Yksilölähtöisen lähestymistavan mukaan asiakkaat ovat omien kokemustensa parhaita asiantuntijoita. Asiakkaita tulee voimaannuttaa ja tukea, jotta he pystyvät täysin hyödyntämään kykyjään. Tuettuna työllistymisen kontekstissa on yksilölähtöisyydellä tarkoitetaan yksilöiden avustamista ymmärtämään mahdollisuutensa, jotta he voivat tehdä omien mielipiteidensä mukaisia valintoja ja, että he ymmärtävät valintojensa seuraukset.

Beyer, S./Goodere, L./Kilsby, M. (1996): Costs and Benefits of Supported Agencies. Findings From A National Survey. Employment Service Research Series R37. Stationery Office, London.

Corden, A./Thornton, P. (2002): Employment Programmes for Disabled People – Lessons from research evaluations. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht. Lebenshilfe Verlag, Marburg

European Centre for Social Welfare Policy and Research (2008): The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU 25. European Centre, Vienna.

European Commission (2007): COM(2007) 359 final - Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. European Commission, Brussels.

EUSE (2005): European Union of Supported Employment – Information Booklet and Quality Standards

Everson, J.M. (1991): Supported Employment Personnel: An Assessment of their Self-Reported Training Needs, Educational Backgrounds, and Previous Employment Experiences. Journal of Association of Persons with Severe Handicaps, 16, 140-145.

Griffin, C./Hammis, D./Geary, T. (2007): The Job Developer's Handbook. Paul H. Brookes Publishing Co., Baltimore.

Leach, S. (2002): A Supported Employment Workbook - Individual Profiling and Job Matching. Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia, p. 35ff

OECD (2003): Transforming Disability into Ability – Policies to promote work and income secure for disabled people. OECD, Paris.

Ryan, D.J. (2004): Job Search Handbook for People with disabilities, 2nd edition. Jist Works, Indianapolis, p. 161-194

Shima/Zólyomi/Zaidi (2008): The Labour Market Situation of People with disabilities in EU 25, European Center for Social Welfare Policy and Research, Vienna.

Spjelkavik/Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; p. 16. Work Research Institute, Oslo.



Englanninkielisen alkuperäisteoksen julkaisija:
European Union for Supported Employment (EUSE)
c/o Northern Ireland Union of Supported Employment
58 Strand Road
L/Derry
BT48 7AJ
puh: +44 28 7137 77 09
fax: +44 28 7136 01 25
Email: info@niuse.org.uk
Web: www.euse.org

Suomenkielisen version on julkaissut Kiipulasäätiö:
Kiipulasäätiö
Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskus
PL 13
14201 Turenki
puh. (03) 685 21 (vaihde)
faksi (03) 6845 066
www.kiipula.fi
Sähköposti: info@kiipula.fi
Henkilökohtaiset sähköpostit: etunimi.sukunimi@kiipula.fi

Suomenkielisen julkaisun copyright: Kiipulasäätiö & Itä-Suomen yliopisto
ISBN: 978-952-5788-12-9 (pdf)