

Ministeri
Jari Lindström:
Koko työvoimareservi
saatava käyttöön

Välityö-
markkinoilta
helpotusta
rekrytointiin

extra

Välityömarkkinat

Yrityksille välityömarkkinoilta:

**LOISTAVIA
LÖYTÖJÄ &
UPEITA
OIVALLUKSIA**



Jaana Pakarinen

Vates-säätiö
Toimitusjohtaja

”Puh oli käveleskellyt Puolen Hehtaarin Puistoon ja seisoi katsellen sitä mikä ennen oli ollut Pöllön talo. Se ei enää näyttänyt talolta vaan tuulen kaatamalta puulta. Ja kun talo alkaa näyttää tuulen kaatamalta puulta, on aika ruveta etsimään uutta.”

- Janette Marshall: Nalle Puh ja elämisen taito: 100 ohjetta sisäisen Karhun Hellimiseksi

SYYSKUUN 2015 LOPUSSA yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita pitkäaikais-työttömiä oli 113 000, kun heitä vuoden 2008 syyskuun lopussa oli 41 300. Vastaavasti yli kaksi vuotta työttömänä olleita oli 49 600, kun heitä seitsemän vuotta aiemmin oli 18 400.

Työttömyyden ja työssäolon välissä on aika, jonka ihmiset käyttävät työn etsimiseen, uudelleen kouluttautumiseen, työn uudelleen oppimiseen tai uuden työn oppimiseen, työhön kuntoutumiseen tai johonkin muuhun. Monesti riippuen siitä, mistä syystä he ovat työttömiksi jääneet. Työttömyyden syyt ovat moninaiset. Väylät työssäoloon pitää rakentaa henkilökohtaisten tilanteiden ja valmiuksien mukaan, jokaiselle henkilökohtaisesti räätälöiden.

Työ- ja elinkeinoministeriö TEM:n julkaisemassa työllisyyskatsauksessa on kuukausivertailu työttömistä työnhakijoista vuoden 2008 alusta syyskuuhun 2015. Kuviossa on kauniit värit ja symmetriset kuviot. Surullista on, että kuvio kertoo työttömyyden kehittymisen ankean todellisuuden. Syyskuussa 2008 työttömiä työnhakijoita Suomessa oli vajaat 190 000. Syyskuun lopussa 2015 heitä oli lähes 340 000. Viimeisen vuoden aikana lähes 2 000 ihmistä on kokenut joka kuukausi työttömyyden uutena tai uudelleen.

Tässä lehdessä kerrotaan erilaisista väylistä työelämään. Näitä polkuja kutsutaan joko siirtymätyömarkkinoiksi tai välityömarkkinoiksi. Tällaiset työmarkkinat muodostuvat

kuntien, koulutusorganisaatioiden, säätiöiden, järjestöjen, yhdistysten ja hankkeiden, työpajojen ja sosiaalisten yritysten tuottamista ja järjestämistä palveluista, koulutuksesta ja työllistämistoiminnasta. Mukana on myös hyvin pieni määrä yksityisiä yrityksiä, jotka tarjoavat pääasiassa palkkatuettua työtä.

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämisen näkökulmasta välityömarkkinatoimijoiden merkitys on suuri, toiminta tarpeellista ja arvokasta. Työn ja työhön liittyvän tuen tarvisijoiden joukko on heterogeeninen. Tämän vuoksi meillä on oltava myös erilaisia vaihtoehtoja ja tarpeen mukaisia työtehtäviä ja työpaikkoja. Myös asiakkaan aikaisempaa työkokemusta tulee osata käyttää

hyödyksi uudelleen työllistymisessä. Paikallisten toimijoiden moniammatillinen yhteistyö tulee korostumaan jatkossa yhä enemmän.

Kun jatkossa mietimme, miten välityömarkkinat voisivat toimia vaikuttavammin, voisi yhtenä harkittavana mallina olla sosiaalinen investointi. Esimerkiksi työnhaussa avustamiseen liittyy voimakas sosiaalisten investointien ulottuvuus.

Vaikuttavuusinvestointia voidaan toteuttaa tulosperusteisella rahoitus sopimuksella (SIB), jossa yksityinen taho ottaa vastuun toiminnan resursoinnista ja julkinen sektori maksaa vain tuloksista. Julkisen sektorin näkökulmasta SIB-mallin hyödyntäminen tarkoittaa siis tulosten ostamista – suoritteista maksamisen sijasta.

Välityömarkkinat eXtra on valtakunnallisen Välityömarkkinat osana työelämää -projektin julkaisu, jossa esitetään keinoja, joilla vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai osatyökykyisten työllisyyttä ja alueellista yhteistyötä on kehitetty.

PÄÄTOIMITTAJA
Jaana Pakarinen

Välityömarkkinat eXtra
15.12.2015

TOIMITUSSIHTEERI
Sari Putkonen / Viestintä Skrivaus

SISÄLTÖRYHMÄ
Jukka Lindberg, Petri Puroaho,
Sirpa Salmenautio, Arto Mononen ja
Kati Savela

ULKOASU
Minna Ruusinen / Miks' ei! Oy

KANNEN KUVA
iStockphoto

PAINOPAIKKA
Savion kirjapaino Oy

PAINOS 3000 kpl

JULKAISIJA
Vates-säätiö
PL 40, 00621 Helsinki
Oltermannintie 8, 00620 Helsinki
p. 09 7527 551
vates-saatio@vates.fi
www.vates.fi
www.twitter.com/kyvytkaytoon



Vates
säätiö

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



sisältö

Alkusanat	2
Mitä välityömarkkinat ovat?	4
Koko työvoimareservi saatava käyttöön	5
HELPOTUSTA REKRYTOINTIIN	
Aikaa säästyy oleelliseen tekemiseen	6
Suoraviivaista rekrytointia	7
Verkostossa työllistät paremmin	8
Yrittäjä arvostaa luotettavaa työntekijää	10
Trimmataan työtä, ei vain työtöntä	12
TYÖHÖNVALMENTAJAPALVELU	
Rehelliä meininkiä	13
Sitruunanraikasta	14
Työhönvalmentaja palveluksessanne – Savoset ja Laptuote	14
Tarjottujen resurssien hyödyntäminen on taito	16
Yrittäjäksi?	17
Asiakkaat ottivat Tytin omakseen	18
Yrittäjäjärjestöt arvokkaita tiedonjakajia	19
KASVUYRITYS HYÖDYNSI PALKKATUEN	
Koneistajaksi palkkatuen kautta	20
Kun koulun jälkeen ei löydy työpaikkaa	21
Välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille	22
PROJEKTIN YHTEENVETO	
Yrityksille tietoa & yhteistyökumppanuuksia välityömarkkinoilta	23





ISTOCKPHOTO

TEKSTI **PETRI PUROAHO**

Mitä välityömarkkinat ovat?

REKRYTOI

Yritys Y haluaa rekrytoida uuden työntekijän. Rekrytointiprosessiin menee paljon aikaa ja resursseja. Tehokkaan rekrytoinnin idea on saada hyvä ja motivoitunut työntekijä nopeasti ja vaivattomasti. Se on mahdollista. Yritys ei välttämättä tiedä, että välityömarkkinoiltakin löytyy sopivia osaajia.

OSAAJIA

Henkilö X haluaa yritykseen töihin. Hän on saanut yksilöllistä neuvoja, valmennusta, tukea ja ohjausta kohti sopivaa työpaikkaa. Parhaassa tapauksessa hän on ideaalikandidaatti yritykselle, jonka toimialaan häntä on mahdollisesti juuri valmennettu.

VÄLITYÖMARKKINOILTA


Henkilön X hakema työpaikka yrityksestä ei kuitenkaan ole vielä hänelle mahdollinen tai häntä ei tällä kertaa valittu tehtävään. Tämä voi johtua monista eri syistä, kuten esimerkiksi terveydentilasta, puutteista osaamisessa tai työnhakutaidoissa. Siksi on olemassa toimijoita, jotka tarjoavat esimerkiksi työhön sijoittumista tukevia palveluita, kuten kuntoutus- ja valmennuspalvelut. Välityömarkkinatoiminnan tavoitteena on parantaa henkilön ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa ja edistää sijoittumista avoimille työmarkkinoille.

VÄLITYÖMARKKINAT

TUOVAT YRITYKSILLE LISÄARVOA

Niin kauan kuin on työttömyyttä, on henkilöitä, jotka ovat matkalla avoimien työmarkkinoiden tehtäviin. Jonkun kohdalla tämä matka on lyhyempi, toisen kohdalla pidempi. Kun henkilö pääsee kehittämään omaa osaamistaan ja mahdollisuuksiaan työllistyä, siitä hyötyvät myös yritykset.

Välityömarkkinatoimijat vähentävät siis yrityksen rekrytointiriskejä. He tuntevat hyvin työtä hakevan henkilön, vahvistavat hänen osaamistaan ja voivat tarvittaessa toimia yrityksen apuna rekrytoinnissa. Välityömarkkinatoimija tuo siis lisäarvoa yrityksen rekrytointiin ja liiketoimintaan tarjoamalla sopivia henkilöitä avoinna oleviin tehtäviin.

Välityömarkkinat luovat työskentely- ja kehittymisen mahdollisuuksia työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden väliin. Välityömarkkinoille ei ole virallista termiä. Periaatteessa kaikki työnhakijat ovat osa välityömarkkinoita ennen siirtymistään työttömyysjaksolta työpaikkaan. Rekrytoimalla osaajia välityömarkkinoilta yritys investoi viisaasti. Yritys saa hyvän työntekijän, monipuolisempaa tieto-taitoa ja näkökulmaa liiketoimintaansa. Rekrytoimalla välityömarkkinoilta työntekijöitä yrittäjä kantaa esimerkillistä yhteiskuntavastuuta, pääsee hyödyntämään uudesta tilanteesta syntyvää luovuutta ja mahdollista kilpailuetua suhteessa muihin yrityksiin. 

Kirjoittaja on Välityömarkkinat osana työelämää -projektin projektipäällikkö.

Koko työvoimareservi saatava käyttöön

Työ- ja oikeusministeri Jari Lindström vakuuttaa työllistymistä vaikeuttavien normien tulevan puretuksi tällä hallituskaudella. Hän tähdentää, että kaikkien työpanos on saatava tehokkaaseen käyttöön, myös tällä hetkellä ulkona työelämästä olevien työkykyisten.

Ministeri Lindström puhuu uudeltaisesta rakennetyöttömyydestä, jossa työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa. Talouskasvu ei johda välttämättä työllisyyden kasvuun. Vuoden 2015 alusta syyskuuhun Suomessa tilastoitiin noin 200 000 rakennetyötöntä. He ovat olleet yli vuoden työttömänä yhdessä tai useammassa jaksossa, siirtyneet yhdestä palvelusta toiseen tai palanneet työttömiksi esimerkiksi palkkatuetun työn tai kuntouttavan työtoiminnan jälkeen.

- Näistä rakennetyöttömistä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden osuus on noin 15 prosenttia, Lindström toteaa.

Terveydentila ei vaikuta ainoastaan työn saamiseen tai siinä pysymiseen. Terveyden ja toimintakyvyn rapautuminen voivat olla myös seurausta pitkittyneestä työttömyydestä. Jari Lindström pitääkin tärkeänä sitä, että TE-toimistoilla on kapasiteettia tunnistaa asiakkaiden terveydenhuollon tarpeita ja ohjata heitä oikeille hoitotahoille.

Vates-säätiön koostaman tutkimuksen mukaan (2014) noin 600 000 suomalaista arvioi, että sairaus tai vamma vaikuttaa heidän työhönsä tai työmahdollisuuksiinsa. Heistä työssä on 400 000 ja loput eli kolmasosa työelämän ulkopuolella.

Näistä ulkopuolella olevista 65 000 haluaisi työkennellä ja arvioi olevansa kykeneviä tähän.

- Koko työvoimareservi on saatava käyttöön, myös nykyisin työvoiman ulkopuolella olevat, Lindström painottaa.

Työministerin mukaan kolmannen sektorin laajaa osaamista tulisi käyttää entistä paremmin myös työttömyysaasteen ratkaisemiseen. Jos turvapaikanhakijoiden työllistämiseen löytyy toimiva ratkaisu, sitä voisi soveltaa koskemaan muitakin työttömiä maassamme.

ASENNETYÖ ON KAIKKIEN TEHTÄVÄ

Tietoisuuden levittäminen ja asenteisiin vaikuttaminen muun muassa vammaisten potentiaalista työntekijöinä on ministerin mukaan kaikkien tehtävä. Jokaiselle on annettava mahdollisuus



Ministeri puhui Kouvolan Kuusankoskitalossa 16. marraskuuta pidetyssä Osaaminen käyttöön -seminaarissa otsikolla Kuinka saadaan kaikkien osaaminen paremmin käyttöön. Seminaarin järjestivät Vates-säätiö ja sen Väilyömarkkinat osana työelämää -projekti, Laptuote-säätiö, Parik-säätiö, Kaakkois-Suomen Valma-projekti ja IntoPajat.


näyttää, mihin pystyy.

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) kolmesta kärkihankkeesta yksi on työn vastaanottamisen estävien kannustinloukkujen purkamisen ja rakenteellisen työttömyyden alentaminen. Toisessa hankkeessa tavoitellaan muun muassa työllistämisen esteiden purkamista. Kolmanneksi TEM aikoo uudistaa työvoimahallinnon aidosti työllistymistä tukevaksi.

Ministeri vakuuttaa, että hallitus on ryhtynyt lupaamaansa normienpurkuun. Se on kerännyt havaitsemiaan työllistymistä vaikeuttavia ”älyttömyksiä”, joita se aikoo poistaa tai muuttaa niin, että työllistyminen helpottuu.

- Kipeitäkin uudistuksia on tulossa, mutta nyt on tarpeen muuttaa työllistämispoliittikkaa passivoivasta aktivoivaan suuntaan.

Työllisyysmäärärahat, kuten palkkatuki, lopuivat kesken vuonna 2015 useilta ELY-alueilta. Toisinaan määrärahoja jää käyttämättä. Määrärahojen käyttämiseen on ministerin mukaan tulossa enemmän joustoa niin, että niitä voidaan suunnata vapaammin sinne, missä niitä tarvitaan.

-Ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan monipuolisempi käyttö on hyvä ajatus, jota hallituksessa myös tutkitaan, Lindström kertoo. 

HELPOTUSTA REKRYTOINTIIN



Kuvassa Marjo Riikonen ja Merita Kinnunen. Kinnunen toteaa, että Juhdan rekrytointipalveluissa osataan etsiä juuri heille sopivia työntekijöitä.

muita töitä, kun Juhta hoitaa ehdokkaiden esivalinnan.

KAIKKI KEINOT KÄYTÖSSÄ

Juhdan henkilöstöpalvelut ovat henkilöstövuokraus, rekrytointi ja oppisopimus-koulutuksen järjestäminen.

- Olemme käyttäneet niitä kaikkia, Kinnunen toteaa.


Kinnunen jatkaa kertomalla, että työntekijä tulee usein heille aluksi henkilöstövuokrauksen kautta. Jos töitä on riittävästi vuokrausjakson jälkeen ja jos molemmat haluavat jatkaa työsuhdetta, henkilö pyytää palkkaamaan vakinaiseksi työntekijäksi.

- Juhdan kautta saimme myös yhden parhaista työntekijöistämme. Hän tuli ensin työkokeiluun, sitten palkkatukityöhön ja nyt hän on meillä vakinaisessa työsuhteessa – 15 kotiäitiysvuoden jälkeen.

Kinnunen vieressä istuu heinäkuussa 2015 siivouspalveluun vakinaistettu **Marjo Riikonen**, joka kertoo, että työntekijän kannalta Juhdan rekrytointiprosessi eteni todella tehokkaasti.

- Laitoin sähköisen hakemuksen Juhdan ja sain jo muutaman päivän kuluttua kutsun tulla alkuhaastatteluun, eikä kestänyt kauaa, kun jo aloin tehdä sijaisuuksia opiskelujeni ohessa.

Riikonen tykkää työstään ja kertoo suositelleensa Juhdan tarjoamaa rekrytointiväylää myös ystävilleen.

- Hyvä jos tieto tästä mahdollisuudesta leviää. 

Aikaa säästyy oleellisen tekemiseen

MIKÄ TYÖPANKKI?

- Työpankkiyritys on osakeyhtiö tai osuuskunta, joka tekee liiketoimintaa ja työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. Työpankilta edellytetään uskottavaa liiketoimintasuunnitelmaa eikä työpankin hinnoittelu saa vääristää markkinoita.
- Työpankkiyritykset kartoittavat ja pyrkivät kehittämään työntekijöidensä osaamista työn ohessa ja vuokraavat työntekijöitä eteenpäin.
- Työpankkiyrityksiä on tällä hetkellä yhteensä 15 kpl.

LUE LISÄÄ

TYÖPANKKITOIMINNASTA

työpankkitoiminnasta:
www.tyopankki.fi

Vuodesta 1989 alkaen Joensuussa toiminut Itä-Suomen siivouspalvelu työllistää 18 työntekijää ja on ylpeä työntekijöistään. Yrityksen varatoimitusjohtaja **Merita Kinnunen** kertoo, että rekrytointinissa yritys on käyttänyt Juhta Oy:n työpankkipalveluja jo pitkään.

Työpankki palvelee työllistämässä, ja erityisosaamista sillä on haastavassa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden työllistämisestä.

HELPPOA REKRYTOINTIA

- Rekrytointi työntekijöitä Juhdan kautta, koska se on helppoa ja koska he osaavat katsoa, ketkä ovat sopivia ehdokkaita juuri meille. He tietävät meidän tarpeet, Kinnunen kertoo rekrytointiprosessista.

- Juhta tekee ehdokkaiden alkukarsinnan ja lähettää sopiviksi katsomiensa kandidaattien CV:t meille. Me teemme lopullisen valinnan siitä, ketkä kutsutaan haastatteluun, Kinnunen jatkaa.

- Näin rekrytoinnista tulee meille aika kevyt prosessi. Tässä mallissa on myös se hyvä puoli, että minulle jää aikaa tehdä



Myös Joensuun Prisma käyttää Polkuja yrityksiin – projektin työllistämispalveluja. Päivittäistavaraosaston myyntipäällikkö Timo Tuomela kertoo, että työllistämispalveluiden kautta he ovat saaneet rekrytoitua hyviä myyjiä.



Marjatta Rummukainen Juhta Oy:stä muistuttaa, että kun yrittäjä vuokraa työntekijän Juhdan kautta, Juhta työnantajana kantaa työsuh-teisiin liittyvät riskit.

JUHTA OY

Työpankki Juhta on työntekijöiden ja työnantajien kohtauspaikka. Juhdan työvoimapaalvelut ovat henkilöstövuokraus, rekrytointi ja oppisopimus. Työpaikkaa haetaan avoimella hakemuksella ja työnhakijoina on työttömiä ja pitkäaikaistyöttömiä sekä osatyökykyisiä.

- Meiltä työllistytään suoraan avoimille työmarkkinoille. Palkkatuki ei ole meillä kovin merkittävässä roolissa. Usein yritykset haluavat työntekijän nopeasti eikä palkkatuki ole heille kovin merkittävä seikka. Heillä ei ole edes aikaa sellaisen hakemiseen”, kertoo yksikön päällikkö Marjatta Rummukainen Juhta Oy:stä.

Juhdan työvoimapaalveluiden eduksi työnantajalle Rummukainen luettelee helppouden, nopeuden, joustavuuden sekä säästöt rahassa ja työajassa.



Hannu Voutilainen Heinosen leipomosta laskee hyvän työntekijän ominaisuuksiin maalaisjärjen, hyvät käytöstavat ja oikean asenteen.

Suoraviivaista rekrytointia

Vuonna 1968 perustettu Heinosen Leipomo sai uudet omistajat vuonna 2004. **Petri Halosen ja Hannu Voutilaisen** johdolla joensuulaista leipomoa on laajennettu ja Joensuuun on perustettu neljä kahvilaa.

Heinosen Leipomo työllistää 22 kokoaikais- ta työntekijää. Lisäksi tarvitaan sijaisia ja osa- aikaisia työntekijöitä.

- Me palvelemme asiakkaita tiskillä, sillä me haluamme saada henkilökohtaisen palvelukon- taktin asiakkaisiin, Voutilainen selvittää.

Työntekijöitä rekrytoidessaan Voutilainen kääntyy usein Polkuja yrityksiin –projektin projektipäällikkö **Timo Hartikaisen** puoleen. Projekti auttaa yrittäjiä palkkatuki- ja työllistämisasi- oissa. Työnhakijoita autetaan työnetsinnässä.

- Toiminta Hartikaisen kanssa on suora- viivaista. Soitan ja kysyn, että löytyisikö teiltä pullakuskia, Voutilainen kuvailee.

Homma toimii myös toisinpäin.

- Projektissa tiedetään jo hyvin, minkälaisia työntekijöitä meillä tarvitaan. Jos Hartikaisella on työntekijä, jonka hän arvelee sopivan meille, hän voi soittaa ja kysyä, että onko töitä tarjolla.

Kuvatun kaltaisen rekrytointin eduksi Voutilainen luettelee helppouden, oman ajan säästön ja luotettavuuden.

-Voin luottaa siihen, että saan hyviä ehdok- kaita.

UUSI AMMATTI HEINOSEN LEIPOMOSSA

Heinosen Leipomoon on palkattu palkkatuella muun muassa autokuskeiksi pitkäaikaistyöttömiä, joilla ei ole aiempaa kokemusta leipomosalalta.

- Kun työn ohessa uudelleen koulutetaan henkilö meidän hommiin, niin kyllä siinä täytyy palkkatuki olla mukana. Eihän koulutettua ja hyvät suositukset takataskussa kantavaa työn- tekijää ja uudelleen koulutettavaa voi ihan samal- la rahalla palkata, Voutilainen huomauttaa.

Jos työntekijä on hyvä, hänestä pidetään kiinni palkkatukijakson jälkeenkin.

- Vaikka keksitään hommia, kukaan ei halua päästää hyvää työntekijää käsistään, Voutilainen tuumaa lopuksi. 🍪

POLKUJA YRITYKSIIN -PROJEKTI 2014 – 2016

- Tavoitteemme on löytää oikea henkilö oikeaan paikkaan, projektipäällikkö **Timo Hartikainen** tiivistää Polkuja yrityksiin –projektin työllistämis- tavoitteet.

- Emme ole henkilöstövuokrausfirma, meidän toimintamme lähtee liikkeelle asiakkaan tarpeista, Hartikainen jatkaa.

Projektin asiakkaila on usein mahdollisuus palkkatukeen. Palkkatukityössä tavoitteena on työnhakijan osaamisen laajentaminen ja ammattitaidon päivittäminen.

Työhönvalmentaja **Matleena Pekkanen** huomauttaa, että tällä hetkellä työllistämistä leimaa työnsuhteiden sirpaleisuus ja että työn- tekijöitä palkataan palkkatuella pääasiassa sijaisuuksiin ja kausitöihin.

Työllistämistoiminta perustuu rehellisyyteen.

- Kuuntelemme tarkasti, minkälaista työntekijää yrittäjä haluaa. Jos meillä ei ole tiedossa sopivaa henkilöä, emme yritä ketään väkisin työllistää ja laajennamme etsinnän alan eri toimijoiden yhteiseen Työnetsijärinkiin, Hartikainen kuvailee.



Verkostossa työllistät paremmin

Työntekijä ja työpaikka löytävät varmemmin toisensa, kun viranomaiset, yritykset ja välityömarkkinatoimijat keskustelevat samassa verkostossa.

Heinolassa on rakennettu välityömarkkinaverkosta, jossa tietoa avoimesta työpaikasta ei hevin hukata. Ilman verkostoa aikuisiällä toimitilahuoltajaksi valmistuneen **Raija Hämäläisen** työllistyminen nykyiseen työpaikkaansa olisi hyvinkin voinut tyssätä jo alkuunsa; hän ei olisi ikinä kuullut avoimesta työpaikasta eikä työnantaja olisi saanut luotettavaa ja pitkäaikaista työntekijää.

Käytännössä verkosto toimi näin: Heinolassa jokusen vuoden toimineen BN Laatusiivouksen asiakaskunta oli kasvanut ja yrityksen omistaja **Birgitta Nurminen** halusi palkata uuden työntekijän. Nurminen tiesi, että Hartolan kunnan elinkeinoneuvuja **Seppo Laakso** oli auttanut muita yrittäjiä löytämään työntekijöitä, joten tuntui luontevalta ottaa häneen yhteyttä.

Laaksolla ei ollut heti mielessään sopivaa henkilöä, joten hän laittoi tiedon työpaikasta Jyränkölän Setlementin työllistämispalveluihin. Projektiohjaaja **Sari Virtanen** Jyränkölästä otti yhteyttä Raija Hämäläiseen, jonka ohjaajana oli aiemmin toiminut. Lopputuloksena Hämäläinen, lakkautetun

vaneritehtaan entinen työntekijä, työllistyi uuteen työpaikkaan.

TAVOITTEELLISTA VERKOSTOITUMISTA

Heinolan seudulla välityömarkkinatoimijoiden ja yritysten verkostoa on rakennettu kohta vuosikymmenen ajan erilaisissa projekteissa ja hankkeissa. Taustalla on Heinolan seudun nimeäminen äkillisen rakennemuutoksen alueeksi vuonna 2008, kun alueelta oli kadonnut muutamassa vuodessa noin 900 työpaikkaa.

Yhtenä esimerkkinä käynnistetyistä hankkeista voisi mainita Hämeen ELY-keskuksen ja Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman Verkostosta Voimaa -hankkeen (09/2011 – 12/2014). Laakso työskenteli hankkeessa projektityöntekijänä ja etsi työpaikkoja ”ankaralla jalkatyöllä” Heinolan, Hartolan ja Sysmän seudulta. Hankkeen aikana solmittiin muun muassa 73 työsopimusta ilman tukia.

Tällä hetkellä verkottamista toteutetaan kaupungin johdolla. Heinolan kaupungin työllisyyskoordinaattori **Tero Auvinen** kertoo, että työllistämisen parissa toimivat tahot koava työllisyystiimi kokoontuu kerran kuussa. Kaikki kiinnostuneet voivat osallistua.

YRITYSTEN PALVELUKSESSA

Työllistämistä edistävässä verkostossa on kuunneltu herkäällä korvalla yritysten tar-

Työllistämistä edistävässä verkostossa on kuunneltu herkäällä korvalla yritysten tarpeita.



Anna Stina Leino (vas) suoritti opiskeluihinsa liittyvän työssäoppimajakson Jyränkölässä, josta sai myöhemmin vakituisen työpaikan. Kuvassa keskellä on **Kati Hämäläinen** Jyränkölän Setlementistä ja oikealla elinkeinoneuvoja **Seppo Laakso** Hartolan kunnasta.



peita.

- Kentällä pitää olla silmät ja korvat auki. Kun saadaan pienikin vinkki mahdollisesta työpaikasta, otamme yhteyttä ja kysymme, voimmeko olla avuksi, Laakso kuvailee.

Verkostoja yrittäjien suuntaan rakentaa myös Heinolan kaupungin työllisyshoitopalvelut.

- Itse olen osallistunut yrittäjien aamukahvitilaisuuksiin ja kertonut siellä esimerkiksi palkkatukimahdollisuudesta, Auvinen kertoo.

Myös TE-toimistot rakentavat suhteita yrityksiin sekä suoraan että yhteistyökumppaneidensa kautta. Hämeen TE-toimiston Tuetun työllistymisen palveluiden asiantuntija **Riitta Hirvonen-Lankisch** kertoo, että Hämeessä esimerkiksi kuntakokeiluhankkeella, TE-toimiston käyttämällä palvelun-

tuottajilla samoin kuin juuri käynnistyneen ostopalvelupilotin palveluntuottajilla on omat kontaktinsa yrityksiin.

KOLMAS SEKTORI VAHVASTI MUKANA

Jyränkölän Setlementti on kolmannen sektorin edustaja Heinolan seudun välityömarkkinaverkostossa. Setlementin vetämän työllisyyspoliittisen VirtaaTyöstä-projektin projektipäällikkö **Kati Hämäläinen** toteaa, että koska Jyränkölässä on paljon erilaista toimintaa, kuten koulutusta, asumispalveluja ja ravintolatoimintaa, he pystyvät tarjoamaan monen tyyppisiä työkokeilu- ja palkkatukipaikkoja vaikeasti työllistyville.

Työkokeilu ja palkkatuki ovat monelle vaikeasti työllistyvälle välttämättömiä askeleita matkalla kohti avoimia työmarkkinoita.

Lisäksi VirtaaTyöstä-projekti on organisoinut jo kolmena kesänä nuorten kesätyöpassikampanjan, jossa nuoren työllistävää heinolalainen yritys, yhdistys tai kotitalous voi saada tietyn edellytyksin tukea 250 euroa. Kampanjaa rahoittavat Heinolan kaupunki, Heinolan Lions Klubit, Heinolan seurakunta, Työnantajyhdistys ja Heinolan Yrittäjät.

- Siinä samalla olemme saaneet kontakteja yritysmaailmaan, Hämäläinen iloitsee.

LUOTTAMUS VOITELEE VERKOSTON

Verkosto ei toimi itsestään. Laakson mukaan toimiva verkosto edellyttää sitä, että eri osapuolet voivat luottaa toisiinsa. Osapuolten tulee olla toisilleen rehellisiä. Kenellekään ei luvata liikoja. Mahdolliset ongelmakohdat nostetaan pöydälle. Jos halutaan työllistää

tukien avulla, tuista pyydetään realistinen arvio TE-toimistosta.

Luottamuksen lisäksi toimiva verkosto edellyttää aktiivista viestintää.

Verkostojen toimivuutta tutkittaessa on huomattu, että viestimisen tärkeyttä pidetään itsestään selvänä asiana, ja kuitenkin lä-

hes aina tiedon liikkeelle saamisessa on ongelmia. On siis hyvä tiedostaa, että omalla aktiivisella toiminnalla ja viestimisellä on suuri merkitys. Tieto on laitettava liikkeelle – kuten työllistymistarinassamme tehtiin. **e**



- Me olemme mahdollisuuksien luoja, kuvailee työtään Virtaa-Työstä-projektin projektipäällikkö Kati Hämäläinen.

JYRÄNKÖLÄN SETLEMENTTI SAATTAA VAIKEASTI TYÖLLISTYVÄÄ TYÖELÄMÄÄN

Vuonna 1944 perustetun Jyränkölän Setlementin työmuotoja ovat koulutus ja opetus, sosiaalinen toiminta, vapaaehtoistyö, ravintolatoiminta, nuorisotyö sekä kehittämissuunnitelmat.

Jyrängölässä työllistämistä on tehty vuodesta 1998 lähtien. Työtä rahoitetaan omalla rahoituksella ja projektirahoituksella. Parhailaan Jyrängölä saa työllisyyspoliittista avustusta Hämeen ELY-keskukselta ja osin Heinolan kaupungilta VirtaaTyöstä-projektille (2014 – 2016), jossa vaikeasti työllistyvä voi päästä työkokeilun tai palkkatuetun työn avulla tutustumaan työelämään.

Työllistymisessään apua tarvitsevat asiakkaat tulevat Jyrängölään pääasiassa TE-toimiston ja TYP:n kautta (Työvoiman palvelukeskus) lähettäminä. Koulutuskeskus Salpauksesta Jyrängölään tullaan opintoihin liittyville työssäoppimisjaksoille, sosiaalitoimen kautta kuntouttavaan työtoimintaan ja Heinolan Työvalmennuskeskuksen kautta avotyöhön.

Vuonna 2014 Jyrängölässä oli erilaisten työllistämistoimien piirissä 111 henkilöä, heistä 74 prosentilla oli jatkosuunnitelma Jyrängölästä pois lähtiessä.

Sopivasti omasta ammattitaidostaan ylpeä siivoja on rittäjälle mieleen.

BN Laatusiivouksen omistaja Birgitta Nurminen on tyytyväinen: Koulutuskeskus Salpauksen toimitilahuoltajaksi kouluttama, Jyrängölän Setlementissä työssäoppimisjaksoilla käynyt ja itse määrätietoisesti uutta ammattia työttömäksi jäämisen jälkeen hakenut **Raija Hämäläinen** on osoittautunut luotettavaksi ja ammattiyhteistyöksi työntekijäksi.

Aikuisiällä uuteen ammattiin koulutautuneelle Hämäläiselle tuli keväällä kolme vuotta täyteen BN Laatusiivouksen palkkalistoilla. Työ on maittanut ja pienen siivousfirman omistaja kehuu vuolaasti työntekijäänsä.

- Raija on luotettava ja itsenäinen siivoja. Minun ei tarvitse antaa hänelle yksityiskohtaisia ohjeita eikä tarkistaa hänen tekemisiään. Lisäksi hän tulee juttuun asiakkaiden kanssa. Tässä ammatissa pitää osata olla ihmisten kanssa.

Hämäläisen kanssa keskustellessa käykin äkkiä selväksi, että hänelle jutustelu ei ole ongelma.

- Aina pitää löytyä aikaa vaihtaa rappukäytävässä muutama sana asukkaiden kanssa, Hämäläinen tuumaa.

TEHTAAN TYTÖSTÄ LAATUSIIVOOJAKSI

Raija Hämäläinen sai toimitilahuoltajan paperit käteensä 48-vuotiaana. Takana oli 20-vuotinen ura vaneritehtaalla, joka päättyi tehtaan lopettaessa toimintansa.

Työttömäksi jäätyään Hämäläinen oli vuoden kotona sairaan tyttärensä vuok-

Alan vaihtajasta luotettava ammattilainen siivousalalle.

Yrittäjä arvostaa luotettavaa työntekijää



si, sitten oli aika hakeutua uudelle uralle. Hämäläinen otti yhteyttä Koulutuskeskus Salpauksen ja aloitti toimitilahuoltajan opinnot. Kyse oli työvoimakoulutuksesta ja opintoihin kuului työssäoppimisjaksoja Jyränkölän Setlementissä.

- Opintojen jälkeen olin kesätöissä Jyränkölässä. Kesän jälkeen minulle luvattiin sieltä keikkatöitä, mutta halusin päästä kunnolla töihin kiinni, jotta taitoni kehittyvät.

- Kyllä, olen ylpeä opinnoistani ja ammattistani, Hämäläinen toteaa ja Nurminen jatkaa huomauttamalla, että puolet siivoustyön arvostuksesta tulee työntekijän omasta käytöksestä.

- Raija seuraa alan lehtiä ja vinkkaa mi-

nulle, jos markkinoille tulee uusia, työtekoa helpottavia tuotteita. Hyvä niin, sillä kun työ on raskasta, niin yritän huolehtia siitä, että meillä on ajanmukaiset aineet ja välineet työtekoa helpottamassa.

VERKOSTOSTA TYÖLLISTÄMINEN

Nurminen kertoo, että hyviä työntekijöitä on vaikea löytää. Monet tulevat kääntymään lyhyeksi aikaa, mutta ammattitaitoisia ja pitkäaikaisia työntekijöitä on harvassa.

- Puhtaanapitoalalla on kuitenkin töitä, yrittäjä toteaa usean vuoden kokemuksella.


Entä miten yrittäjä suhtautuu välityömarkkinoilta työllistämiseen? Mietityttikö,

voitko ottaa alan vaihtajan ja jonkin aikaa työttömänä olleen henkilön töihin?

- Itse asiassa ei, sillä miehelläni oli aiemmilta vuosilta paljon hyviä kokemuksia tällaisesta työllistimisestä, Nurminen kertoo.

EIKÄ SIINÄ KAIKKI

Hämäläinen on siis jo hankkinut aikuisiässä uuden ammatin, mutta tulevaisuus voi tuoda eteen vielä uusia ja mielenkiintoisia työtehtäviä.

- Raija on niin pätevä, että voisin vällan mainiosti ottaa opiskelijan työssäoppimajaksole hänen ohjaukseensa, Nurminen pohtii lopuksi. 



VERKOSTOA RAKENTAMASSA?

Mahdollisuuksia yritysyhteistyön kehittämiseen välityömarkkinatoimijoille löytyy muun muassa seminaareista. Hyödynnä tauot ja verkostoidu. Käytä luentoa siltana vieraille puhuessasi. Etsiydy aktiivisesti yrittäjien luokse – älä tuttujen luokse.

- Petri Puroaho, Välityömarkkinat osana työelämää -projekti

- Jos Raija näkee, että ikkunat ovat likaiset, hän pesee ne. Minun ei tarvitse sitä erikseen pyytää, kiittelee siivousoyrittäjä (vas.) Birgitta Nurminen.





TEKSTI **TARJA FILATOV**

Trimmataan työtä, ei vain työtöntä

Työttömyys kasvaa, mutta työllistämismäärärahat vähenevät. Kuntien vastuuta työllistämisestä aiotaan kasvattaa, mutta sosiaali- ja terveyspalvelut siirretään pääosin maakunnan kokoisille itsehallintoalueille. Tulevaisuudessa työvoima käy niukemmaksi, mutta tuottavuusvaatimukset kasvavat. Isot muutokset haastavat myös välityömarkkinoita.

Nykyiset välityömarkkinat muodostuvat pääosin kuntien, koulutusorganisaatioiden, säätiöiden, järjestöjen, yhdistysten ja hankkeiden, työpajojen ja sosiaalisten yritysten tuottamista ja järjestämistä palveluista, koulutuksesta ja työllistämistoiminnasta sekä pienestä määrästä yrityksiä.

Suomesta puuttuu työvoima- ja sosiaalipolitiikan rajapintojen strateginen analyysi. Poliitikat perustuvat kumppanuuteen, mutta ohjausjärjestelmät ohjaavat politiikkoja itsenäisesti. Kunnollista strategiaa yhteiseen politiikkaan on vaikea hahmottaa, vaikka monissa raporteissa sanotaan sen olevan välttämätöntä.

Vielä irrallisempaa yhteistyö on, kun tullaan paikalliselle toimeenpanevalle tasolle. Jotta osatyökykyinen voisi päästä aidosti

avoimille työmarkkinoille, sosiaali- ja työvoimapolitiikan pitää toimia kiinteästi yhdessä myös kunnallisen elinkeinopolitiikan ja palvelutuotannon kanssa. Tämä lisää työllistämispoliitiikan vaikeuskerrointa.

Viime aikoina julkisuudessaakin ollut Vantaan Malminiityn asumis- ja toimintakeskuksessa kaikki pesula-, laitoshuolto- ja avustavat ateriapalvelut järjestetään vammaispalvelujen työllistymistä tukevana toimintana. Se raha, joka aiemmin on käytetty palvelujen ostoon, kohdennetaan nyt työllistämiseen, eli työvalmentajien sekä työllistyvien henkilöiden palkkoihin.

Malminiityn toimintamallin avulla voidaan lisätä vammaisten mahdollisuuksia oikeiden töiden tekemiseen ja työhönvalmennukseen, jotta he voisivat myöhemmin siirtyä avoimille työmarkkinoille.

MUOKATAAN TYÖNKUVAT KÄYTÄNNÖN MUKAAN

Yrityksissä ei aina osata nähdä vammaisen tai pitkäänkin työttömänä olleen osaamista. Kyse on myös asenteista. Tässä mielessä järjestövetoisten välityömarkkinoiden ja yrityselämän välinen yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää.

Vantaan Malminiityn mallin mukaan yrityksissä tulisi oivaltaa, että ainaisen työvoimapulavalituksen ja ”heti valmis -ajattelun” sijaan kannattaa keskittyä etsimään sopivaa työvoimaa niiden ihmisten joukosta, jotka kynsin ja hampain pyrkivät työmarkkinoille. Monesta heistä saa pienellä valmennuksella työhönsä sitoutuneen ja vastuullisen työntekijän. Palkkatuki on yhä toimiva keino tasoittaa työntekijän alkuaian tuottavuusvajetta.

Usein pieni työn uudelleen organisointi auttaa sopivan työntekijän löytämisessä. Liian usein työnkuvat määräytyvät teoreettisen ihanteen pohjalta, joihin elävän elämän työvoiman tarjonta ei aina osu.

Suomi tarvitsee työelämästrategian, joka luo inklusiivisemmat työmarkkinat. Nykyisin trimmataan työtöntä työmarkkinoiden tarpeisiin, mutta ei niinkään mietitä, millä keinoilla työelämää voitaisiin trimmata sellaiseksi, että vaikeammin työllistyvätkin voisivat antaa työpanoksensa yhteiskunnan hyväksi. Tässä tarvitaan kulttuurimuutos. Työttömät ihmiset ovat voimavara, eivät rasite!

Kirjoittaja on Välityömarkkinat osana työelämää -projektin ohjausryhmän puheenjohtaja.



TEKSTI JA KUVAT **SARI PUTKONEN**

Rehelistä meininkiä

HYVÄ ILMAPIIRI VIE PITKÄLLE



Työhönvalmentaja ottaa kopin työnhakijasta ja saattaa hänet eteenpäin työelämään. Näin kuvailee Laptuotteen työhönvalmentajapalvelua Jorma Eronen, joka työskentelee huoltotoimen johtajana Kiinteistöhuolto Lyijysellä. Eronen kollegoineen on käyttänyt työhönvalmentajapalvelua useammankin työntekijän palkkaamisessa.

Kiinteistöhuolto Lyijysellä ollaan kiinnostuneita työntekijöiden hyvinvoinnista. Kuvassa vas. Malla Seppä, Jorma Eronen ja Antti Takkinen.

Välityömarkkinoilta löytyy ihan uskomattomia kykyjä.

Lappeenrannassa yli viisikymmentä henkeä työllistävän Kiinteistöhuolto Lyijyksen asiakaspäällikkö **Malla Seppä** kertoo, että KH Lyijynen käyttää rekrytoinnissa apunaan Laptuotteen työllistämispalvelua. Työhönvalmentaja **Veikko Lantan** kanssa yhteistyö näyttääkin sujuvan mutkattomasti.

- Varmaan se alkoi niin, että Lantta otti meihin yhteyttä ja kertoi Laptuotteen palvelusta. Jos me nyt tarvitsemme siistijäpuolelle työntekijää, käännyimme ensimmäiseksi Lantan puoleen, Seppä toteaa.

- Heidän esiseulansa läpäisseet työnhakijat vastaavat hyvin meidän toiveitamme. He tietävät, kuka meille sopii.

HYVÄ HENKI ETU MYÖS LIIKETOIMINNASSA

KH Lyijysellä yrityksen vahvuutena pidetään ammattitaidon lisäksi sen perheyritysmäisyyttä ja rehelistä meininkiä. Kuulumiset

kysellään, se joka tuntee asian, neuvoa muita ja uudet työntekijät otetaan hyvin ja opastaen vastaan.

- Panostamme perehdytykseen, meillä sallitaan erilaisuus ja epäonnistuaakin saa, Seppä toteaa.


Yrityksen ilmapiiri heijastuu myös ulkoisiin asiakkaisiin.

- Pyrimme säilyttämään asiakkaisiin henkilökohtaisen suhteen. Se kantaa pitkälle liike-elämässäkin, Jorma Eronen muistuttaa.

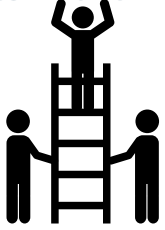
Eronen ja Sepän asenteissa näkyy kokemus välityömarkkinoilta palkkaamiseen.

- Sieltä löytyy ihan uskomattomia kykyjä, jotka eivät vielä ole löytäneet omaa paikkaansa elämässä. Terveiseni muille yrittäjille on, että kannattaa kokeilla, Eronen suosittelee.

Myös Laptuotteen kautta KH Lyijyselle huoltomieheksi tullut **Antti Takkinen** vaikuttaa tyytyväiseltä. Uusi ura kiinteistöhuoltoalalla alkoi Lantan pakeilla Laptuotteen työhönvoimapalvelujen avulla.

- Nyt opiskelen töiden ohessa kiinteistöhuoltajan perustutkintoa. Paperit saan käteen puolentoista vuoden päästä. 





Sitruunanraikasta HYVÄT TYYPIT TYÖSSÄ

Siivouspalvelu Sitruuna on 16 henkilöä työllistävä yritys, joka rekrytoi monen muun yrityksen tapaan ”hyviä tyyppejä”, kuten lievästi kehitysvammaisen Jaana Kääriäisen.

Varkaudessa sijaitsevan Siivouspalvelu Sitruunan omistajalla Minna Asikaisella oli jo ennen yrittäjäksi ryhtymistään pitkä kokemus työllistämisestä ja erityisesti erityistä tukea tarvitsevien osatyökykyisten työllistämisestä. Niinpä hän on osannut palkata myös omaan yritykseensä työntekijöitä välityömarkkinoilta.

- Olen saanut vaikeasti työllistyvien työllistymistä edistävän Savoset monipalvelukeskuksen kautta hyviä työntekijöitä. He osaavat katsoa, millaisia henkilöitä he lähettävät minulle työhaastatteluun, Asikainen kertoo.

Viimeisin Siivouspalvelu Sitruunaan työhönvalmentajan avulla rekrytoitu työntekijä on 24-vuotias toimitilahuoltaja Jaana Kääriäinen. Lievästi kehitysvammaisen Kääriäinen on työskennellyt maaliskuusta lähtien työparin kanssa yrityksen eri tehtä-

vissä, kuten koti- ja muuttosiivouksissa ja kaupakassipalvelussa.


- Jaana on tarttunut kaikkiin eteen tulleisiin hommiin, hän on ollut luottamuksen arvoinen ja tuntee hyvin työelämän säännöt, Asikainen kiittelee.

ELÄKKEEN JA PALKKAN YHTEENSOVITTAMINEN

Kääriäinen saa määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä, eikä hän ollut työtön työnhakija työnhakua aloittaessaan, joten työhönvalmentajan palveluista oli suuri apu hänen työllistämisesään.

Työhönvalmentajan avulla selvitettiin muun muassa, kuinka paljon Kääriäinen voi ansaita palkkatuloa eläkettä menettämättä. Eläkkeen lisäksi tuloja laskettaessa huomioon piti ottaa myös Kääriäisen asumis- palveluiden vertaisarvioijan työstä saama palkka.

Vertaisarvioijan tehtävässä Kääriäinen on ollut muutaman vuoden. Hän haki tähän tehtävään nähtyään vertaisarvioijan työsäännön omassa palvelutaloesunnossaan.

Sekä Asikainen että Kääriäinen kertovat, että työhönvalmentajan avulla tällainen hieman erikoisempikin rekrytointiprosessi sujui joustavasti. Nyt Kääriäinen on työskennellyt Siivouspalvelu Sitruunassa lähes vuoden ja kertoo tyytyväisenä viihtävänsä työssään. 

- Jokainen työntekijä on käyntikortti ja kaikki työntekijät ovat ymmärtäneet sen, toteaa Siivouspalvelu Sitruunan omistaja Minna Asikainen. Oikealla Jaana Kääriäinen.



TYÖHÖNVAL

Savoset monipalvelukeskus Palvelujen tuotteistaminen edellyttää osaavaa henkilökuntaa



Savoset monipalvelukeskuksen Luotsi-työhönvalmentajat tietävät markkinoin, myynnin ja tuotteistamisen merkityksen palvelumyynnissä.

Varkaudessa Savoset monipalvelukeskus on tarjonnut valmennus- ja kuntoutuspalveluita erilaisissa työmarkkinatilanteissa oleville henkilöille vuodesta 1976 lähtien. Keskus tarjoaa asiakkailleen muun muassa työtoimintaa monipalvelukeskuksessa ja yksilöllistä työhönvalmentajapalvelua.

Vaalijalan kuntayhtymään kuuluvassa Savoset monipalvelukeskuksessa palveluiden kehittämiseen ja tuotteistamiseen alettiin panostaa toden teolla 2000-luvun alun Luotsi-hankkeessa. Liikkeelle lähdettiin kouluttamalla työntekijät, sillä osaava henkilöstö tuottaa parempia palveluja. Vuosien varrella koulutuskalenterista on löytynyt ammattitaitoa syventävien koulutusten

VALMENTAJA PALVELUKSESSANNE

- Pyrimme ensisijaisesti siihen, että työllistettävä työllistyy kovalla rahalla avoimille työmarkkinoille ja olemmekin saaneet hyviä tuloksia aikaiseksi, Luotsi-työhönvalmentaja (oik.) Ainomaria Anttonen iloitsee. Vasemmalla Anna Korhonen.

lisäksi markkinointia ja myyntiä.

Monipalvelukeskuksen johtaja **Sepo Kauppinen** toteaa, että palveluiden tuotteistaminen on välttämätöntä. Ostajat kilpailuttavat kaikki palvelut ja määrittelevät haluamansa palvelukonaisuuden. Kilpailutuksiin ei voi osallistua eikä palvelun laatutekijöitä saada esille, jos palveluita ei ole tuotteistettu.

Palvelujen ostajia ovat kunnat, TE-toimisto ja nyt on alkamassa yhteistyö vakuutusyhtiöiden kanssa. Yksi keskeinen asiakkaille tarjottava tuote on työhönvalmentajapalvelu.

TYÖHÖNVALMENTAJA APUNA MYÖS TYÖANTAJALLE

Työhönvalmentaja on tukihenkilö työllistyjälle, työnantajalle ja koko työyhteisölle. Hän tuntee valmennettavansa vahvuudet ja kehittämiskohteet. Jos työnantaja haluaa saada lisätietoa eläkettä saavan osatyökykyisen kanssa solmittavan työsopimuksen laatimisesta, työhönvalmentaja auttaa.

Jos työllistettävältä vaaditaan tulevassa työpaikassa uudenlaista osaamista, työhönvalmentaja tukee valmennettavansa sen hankkimisessa.

Monipalvelukeskuksen Luotsi-työhönvalmentajat **Ainomaria Anttonen** ja **Anna Korhonen** muistuttavatkin, että sekä työntekijä että työnantaja voivat käyttää työhönvalmentajan osaamista hyväkseen.

Laptuote-säätiö

Myynnin osaamisesta hyötyä työhönvalmennuksessa

Työhönvalmentajalle on etua siitä, että hän puhuu yrittäjän kieltä ja tuntee numerot.

Työnhakijaa työnhaussa auttavan työhönvalmentajan tehtävät vaihtelevat. Kaikkea toimintaa yhdistää kuitenkin tavoite tukea työnhakijaa ja auttaa työnantajaa, kun hän rekrytoi välityömarkkinoilta.

Laptuote-säätiön työhönvalmentajilla on monipuolista kokemusta työelämän eri tehtävistä. Kaikille yhteistä on kokemus myyntityöstä ja se nähdään Laptuotteessa etuna.

Miksi? Tätä lähdin selvittämään Lappeenrantaan, työhönvalmentaja **Veikko Lantan** luokse. Haastattelupäivänä Lantalla on pitänyt kiirettä jo aamusta lähtien, sillä edellisenä päivänä yhdelle työnantajalle oli löytynyt sopiva työntekijä.

- Nyt pitäisi saada paperit kuntoon ja alikirjoitettua, Lantta kertoo.

Laptuote on välityömarkkinatoimija, jonka päämääränä on järjestää ja kehittää muun muassa työtoimintaa ja työhönvalmennusta. Kohderyhmänä ovat epäedullisessa työmarkkina-asemassa olevat.

YRITTÄJÄN KIELELLÄ LIIKKEELLÄ

Ennen työhönvalmentajaksi ryhtymistään Lantalle oli kertynyt lähes 20 vuoden kokemus myyntityöstä. Lantan mukaan myynnin osaamisesta on hyötyä myös työhönvalmentajan tehtävässä, josta siitäkkin hänellä on kokemusta kohta vuosikymmenen ajalta.

- Minun on helppo ottaa yhteyttä yrittäjiin ja osaan puhua yrittäjien kieltä, Lantta toteaa aluksi.

- Osaan usein vetää niistä naruista, jotka kiinnostavat yrittäjää. Keväällä kerron, että

Jos työllistettävältä vaaditaan tulevassa työpaikassa uudenlaista osaamista, työhönvalmentaja tukee häntä sen oppimisessa.



Työhönvalmentaja **Veikko Lantta** tapaa asiakkaansa useaan kertaan ennen kuin varsinainen työnhaku käynnistyy.

kun nyt otat tästä kaverin työkokeiluun, niin sinulla on siinä sitten kesätyöntekijä valmiina, Lantta jatkaa.

Myös eurojen laskeminen on Lantalle tuttua jo aiemmista työtehtävistä ja sitä taitoa hän voi hyödyntää myös työhönvalmentajan tehtävässä.

- Jos kyse on esimerkiksi palkkatuella työllistämisestä, pystyn esittämään työnantajalle laskelmat tukieuroista.

ASIAKKAAN VAHVUUDET ESILLE

Työhönvalmentajan luokse tulevat asiakkaat ovat motivoituneita työnhakijoita. Työhönvalmentaja käy asiakkaan kanssa läpi hänen osaamisensa ja vahvuutensa ja markkinoi niitä työnantajille. Aina työnhakija ei itse tunnista kaikkia omia vahvuuksiaan.

- Työnantajalle kannattaa myös kertoa, että työhönvalmennuspalvelun kautta rekrytointi on työnantajalle turvallinen vaihtoehto. Ennen kuin me ryhdymme etsimään työpaikkaa, työntekijää on haastateltu useaan kertaan ja hänen osaamisensa on kartoitettu.

- Haastattelujen jälkeen pystymme tekemään aika hyvän arvion siitä, kuinka työntekijä pärjää työelämässä. Realistisista arvioista työhönvalmentajien onkin pidettävä tiukasti kiinni, koska yritysten kanssa halutaan tehdä pitkäjänteistä yhteistyötä.

- Onnistuneen rekrytoinnin jälkeen työnantajat saattavat soittaa myös meille päin ja kysyä, löytyisikö meiltä oikeaa tyyppiä.

Tarjottujen resurssien hyödyntäminen on taito

Vates-säätiön Väli työmarkkinat osana työelämää -projekti (2014 – 2015) on tarjonnut resurssiaan väli työmarkkinoiden alueellisen kehittämistyön tueksi kaikille ELY-alueille. Osa alueista hyödynsi tarjottua tukea aktiivisemmin kuin toiset. Esimerkiksi Pohjois-Savon ELY-alue otti yhteistyöstä kaiken irti.

Väli työmarkkinat osana työelämää -projekti lähestyi keväällä 2014 Pohjois-Savon ELY-keskuksen ja TE-toimiston henkilökuntaa, joiden tehtäviin kuuluu muun muassa väli työmarkkinoiden kehittäminen. Ehdotimme, että voisimme antaa tukemme alueen väli työmarkkinoiden kehittämistyöhön sekä vammaisten ja osatyökykyisten työllisyystilanteen esiin nostamiseen.

Yleensä ELY-alueilla on suunniteltu yksi aluutilaisuus syksyä kohden, mutta pohjoissavoon sovittiin saman tien kolme kehittämispäivää. TE-toimiston ja projektin yhteisenä tavoitteena oli painottaa ohjauksen merkitystä ja lisätä alueellista

vaikuttavuutta väli työmarkkinoilla.

Kehittämispäivät järjestettiin Kuopiossa, Iisalmissa ja Varkaudessa. Niiden aikana vahvistettiin alueellista verkostoitumista, yhteistä ymmärrystä ja odotuksia väli työmarkkinoitoimijoiden ja TE-palveluiden välillä.

Kehittämispäivien tuloksena Pohjois-Savon väli työmarkkinakoordinaattori ja väli työmarkkinoiden yhteyshenkilöt TE-toimistosta alkoivat jalkautua eri väli työmarkkinoitoimijoiden luokse. Myös TE-palveluiden yhteyshenkilöiden työnkuvia selkeytettiin.


KOHTI TUOTTEISTETTUJA PALVELUJA

Yhteistyö Väli työmarkkinat osana työelämää -projektin kanssa ei jäänyt siihen. Keväällä 2015 järjestettiin jälleen kolme alueellista kehittämistilaisuutta. Niiden teemana oli väli työmarkkinoiden palvelujen tuotteistaminen.

Tilaisuuksissa purettiin osallistuneiden väli työmarkkinoitoimijoiden palvelujen nykytilaan liittyvä ennakkotehtävä ja kuultiin Vates-säätiön kehittämisspäällikkö **Jukka Lindbergin** asiantuntijaesitys tuotteistamisen ”rautalankamallista”. Kaakkois-Suomessa toimivan Laptuote-säätiön toimitusjohtaja **Mirja Laineen** puheenvuoro palvelujen tuotteistamisesta esitettiin tilaisuudessa videoitse.

Osallistujat toivoivat, että samantilaisuuksia järjestetään jatkossakin. Projektin vetämät toiminnalliset osuudet

kehittämispäivissä koettiin hyvänä toimintamuotona, ja ne poikivat jatkosuunnitelmia. Toiminta jatkui syksyllä 2015 kolmella kehittämispäivällä, joiden teemana oli työllistymisen eri vaiheiden vahvistaminen.

Edellä kerrottu osoittaa, että tarjottujen resurssien hyödyntäminenkin on taito. Pohjois-Savossa ELY-keskuksen ja TE-toimiston aktiivinen osallistuminen antoi syyäksen alueen työllisyystilanteen kohe-nemiselle. Toimijoiden saattaminen yhteen työllisyystilanteen parantamiseksi on askel kohti alueen elinkeinoelämän piristymistä. 

TOIMINTA JATKUU KEHITTÄMISPÄIVINÄ

”Meillä Pohjois-Savon TE-toimistossa ja ELYssä oli suunnitteilla järjestää väli työmarkkinoiden kehittämispäiviä ja järjestämiseen saimme käytännön apua projektilta. Kehittämispäivien järjestäminen ei suinkaan unohdu projektin päättyessä, sillä jatkossa järjestämme kehittämispäiviä itsenäisesti yhdessä ELYn kanssa. Toimintaan saimme projektilta tarpeellista tietoa ja pääsimme hyvään alkuun”, toteaa asiantuntija **Sirpa Salmen-antio** Pohjois-Savon TE-toimistosta.



Väli työmarkkinat osana työelämää -projektin luomia verkostoitumismahdollisuuksia ja tuotteistamistietoa hyödynnettiin aktiivisesti Pohjois-Savossa.



Siluettiverstaalla
Jussi Hämäläinen ja
Hanna Haimivaara.



TEKSTI SARI PUTKONEN

Yrittäjäksi?

Palkkatukijakson aikana voi tehdä uusasiakashankintaa.



EDELLEENOHJAUKSEN MALLI

Kiuruveden Urheilijoiden (KiurU) työllistämispalveluiden edelleenohjausmalli tarkoittaa palkkatuella palkatun työntekijän siirtämistä toisen työnantajan palvelukseen. Tavoitteena on nopeuttaa pitkäaikaistyöttömän työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Edelleenohjauksessa KiurU hakee palkkatukea työllistettävälle, maksaa palkan ja vastaa työnantajaveloitteista, kuten työterveyshuollon järjestämisestä. Työ tulee kuitenkin tehtäväksi toisessa yrityksessä, jossa työllistetty voi aidosti kartuttaa osaamistaan. Yrittäjä vastaa työntekijän perehdyttämisestä.

KiurU ja työt tarjoava yritys sopivat työntekijän sijoittamisesta ja työllistämistä sekä edelleenohjauksesta maksettavasta palkkiosta. Edelleenohjaus edellyttää aina työntekijän suostumusta sekä ilmoitusta TE-toimistoon ennen sijoituksen alkamista.

Edelleenohjausta KiurUssa koordinoivat **Kari Saastamoinen** ja **Suvi Happonen** toteavat, että mallilla haetaan palkkatukityöllistämiseen vaikuttavuutta ja työllistettävälle osaamisen kehittämistä.

Hanna Haimivaara perusti puutuotteita käsityönä valmistavan Siluettiverstaan syksyllä 2014. Yrityksestä kertova artikkeli paikallislehdessä aiheutti positiivisen ongelman: töitä tuli tehtäväksi enemmän kuin yksi käsipari pystyi tekemään. Syntyi tarve toiselle työntekijälle.

Uusi työntekijä Siluettiverstaalle löytyi Kiuruveden Urheilijoiden (KiurU) työllistämispalveluiden kautta ja työllistämisessä käytettiin edelleenohjausmallia. Mallissa Kiuruveden Urheilijat työllisti palkkatuella pitkäaikaistyöttömänä olleen **Jussi Hämäläisen** osa-aikatyöhön. Itse työ tuli tehtäväksi Siluettiverstaalla.

- Jussilla on paljon sellaista osaamista, joka täydentää minun osaamistani, Haimivaara kertoo pari kuukautta työllistämisyakson alkamisen jälkeen.

- Minä olen korumuotoilija ja Jussi taas on teollinen muotoilija ja maalaa esimerkiksi polttokolvilla ihan mitä vaan. Lisäksi hänen tekninen ja taiteellinen osaamisensa on hyvä lisä Siluettiverstaalla, Haimivaara kiittelee.

TAVATAAN YRITYSNEUVONNASSA

Hämäläinen kertoo, että samalla kun hän tekee töitä Siluettiverstaalla, hän selvittää mahdollisuutta perustaa oma yritys Siluettiverstaan yhteyteen. Yhteinen yritys on mahdollinen.

Apuna yrityksen perustamisprosessissa on Kiuruveden kaupungin yritysneuvoja **Tuula Parkkonen-Suhonen**, joka huomauttaa, että työttömyydestä on aiemminkin siirrytty yrittä-

täjäksi.

Parkkonen-Suhonen kertoo, että yritysneuvoja selvittää yrityksen perustamista suunnittelevan kanssa muun muassa kuinka hyvin yrittäjäksi aikova tuntee toimialan ja onko hänellä tarvittavaa osaamista toimialalle. Entä tunteeeko hän vallitsevan kilpailutilanteen, asiakkaat ja hinnoittelun perusteet?

Yrityksellä on oltava kannattavan toiminnan edellytykset ja yrittäjäksi aikovan kanssa tehdään myös kannattavuuslaskelmat.

- Lisäksi laadimme liiketoimintasuunnitelman, ilman sitä ei saa rahoitusta, Parkkonen-Suhonen toteaa.

PALKKATUKIAIKANA KEHITETÄÄN YRITYSTOIMINTAA

Tällä hetkellä Siluettiverstaan puutyöt ovat Hämäläisen vastuulla, sillä Haimivaaran aika menee graafisen suunnittelun tehtäviin.

- Toivottavasti Jussi pystyy palkkatukijakson aikana hankkimaan uusia asiakkaita niin, että jakson päättyessä hänen omat asiakkaansa kustantaisivat hänen palkkansa tai tulonsa yrittäjänä.

Hämäläinen itse näkee tulevaisuuden myönteisessä valossa, positiivista asennetta vahvistaa syksyllä uusittu puuverstas.

- Nyt voin toteuttaa omia ideoitani aiempaa paremmin. Omilla tuotteillani voin hankkia uusia asiakkaita Siluettiverstaalle, kaavailee Hämäläinen. **e**



AKTIIVISEKSI TOIMIJAKSI

Jos joku olisi jo keksinyt taikanapin yritysysteistyön kehittämiseen, sitähän käyttäisivät kaikki. Ehkä ongelmana on se, että odotetaan niin kovasti ratkaisuja ulkopuolelta? Odottamisen sijaan pitää ryhtyä aktiiviseksi toimijaksi.

-Petri Puroaho, Väilityömarkkinat osana työelämää -projekti

Tytti Hukkanen tuli Kiurun Kotisairaanhoidon kotiavustajaksi kotiäitivuosien jälkeen. ”Sain hyvän tekijän”, yrittäjä Markku Martikainen kiittelee.



Asiakkaat ottivat Tytin omakseen

Edelleenohjauksen malli on yrittäjälle turvallinen tapa tutustua työntekijään.

TEKSTI JA KUVAT **SARI PUTKONEN**

Yrittäjä **Markku Martikainen** on tyytyväinen uusimpaan työntekijäänsä, **Tytti Hukkaseen**, joka työskentelee haastattelua tehtäessä kolmatta päivää vakituisena kotiavustajana Kiurun Kotisairaanhoidossa. Ennen vakinaistamistaan Hukkanen ehti työskennellä kuukauden ajan työllistämisen edelleenohjauksmallilla Martikaisella.

- Tytti on hymyileväinen ja sosiaalinen tyyppi. Asiakkaat tykkäävät hänestä. Jos minä menen Tytin sijaan asiakkaiden luokse, heistä voi aistia melkein pienen pettymyksen, vaikken minäkään mikään hiljainen kaveri ole, selvittää Martikainen.

- Asiakkaat ovat ottaneet Tytin omakseen, Martikainen jatkaa.

EDELLEENOHJAUS TOIMII

Hukkasen polku Kiurun Kotisairaanhoidon kotiavustajaksi kulki Kiuruveden Urheilijoiden (KiurU) työllistämispalvelun kautta ja heidän edelleenohjauksmallinsa avulla. Työllisyyskoordinaattori **Suvi Happonen** KiurUsta kertoo, että mallissa työntekijä tekee työsopimuksen KiurUn kanssa, mutta suorittaa varsinaiset työtehtävät yrityksessä, jossa työllistetty voi kartuttaa osaamistaan.

- KiurUn kautta työllistyminen on ollut kotiäitivuosien jälkeen pehmeä lasku työelämään, Hukkanen toteaa.

Aluksi Hukkanen työllistyi keittiöön, mutta siirtyi kotiavustajaksi Kiurun Kotisairaanhoidon Martikaisen vinkattua, että hänelläkin olisi tarjolla töitä hyvälle tekijälle.

- Tämä työ sopii minulle hyvin, tykkään olla ihmisten kanssa tekemisissä. Alan vaihdostakin on puhuttu. Voisin opiskella esimerkiksi oppisopimuksella laitoshuoltajaksi, kertoo Hukkanen, joka on aikoinaan valmistunut leipuri-kondiittoriksi.

LOISTAVA KEINO TUTUSTUA TYÖNTEKIJÄÄN

Työllistämisen edelleenohjauksmalli saa kiitosta yrittäjältä.



Työllisyyskoordinaattori Suvi Happonen kertoo, että **Kiuruveden Urheilijoiden työllistämispalveluiden asiakkaat** ovat hyvin motivoituneita työnhakijoita.

- Tämä on tosi hyvä tapa tutustua uuteen työntekijään ja madaltaa työllistämisen kynnystä, Martikainen toteaa.

Ennen työllistymistään Hukkasella oli äitiyslomista ja vanhempainvapaista johtuen takanaan pitkäaikainen jakso poissa työelämässä. Kun saa lapset melko pian opiskelujen päättymisen jälkeen eikä kokemusta työelämästä ehdi juurikaan karttua, ei CV:kään voi olla kovin pitkiä - vaikka ei kai kukaan kotona lapsien kanssa ollut kutsuisi kotona vietettyä aikaa myöskään työttömyydeksi.

Kysyn kuitenkin Martikaiselta, miltä se kuulostaa, jos rekrytoitavaksi tarjotaan kolme vuotta työttömänä ollut henkilö. Martikainen toteaa, että luonnollisesti työnantaja haluaa kuulla, mitä työttömyyden taustalla on. Tällä kertaa kyse oli lapsista, eikä Martikaisen tarvinnut juurikaan kysellä, koska Hukkanen oli vakuuttanut hänet tekemisillään Rinnekodin keittiössä ja kuukauden edelleenohjauksjakson aikana.

- Ihan on lottovoitto tuollainen työntekijä, josta asiakkaat tykkäävät ja joka jaksaa heidän kanssaan rupertella. 🍀



TEKSTI KATI SAVELA KUVA DISNE OY

Yrittäjäjärjestöt AKTIIVISIA TIEDONJAKAJIA

Tarja Oikarinen puhuu vaikeasti työllistyvien työllistämisen puolesta sekä oman yrityksensä edustajana että Turun ja Varsinais-Suomen Yrittäjien hallitusten edustajana. Oikarisella on vuosien kokemus tukityöllistämisestä. Tavoitteena työllistämässä hänellä on aina vakituinen palkkatyösuhte.

Rakennus- ja lukkoliike Disne Oy:n toimitusjohtaja **Tarja Oikarinen** on Turun Yrittäjien hallituksen jäsen ja toimii Varsinais-Suomen Yrittäjien hallituksen varapuheenjohtajana. Oikarinen sanoo, että Disnen ideologiaan sopii hyvin sellaisten henkilöiden rekrytointi, jotka täyttävät palkkatuen saannin kriteerit ja voivat siten sitä hakea.

Oikarinen pitää velvollisuutenaan jo aluensa yrittäjähdistysten edustajana ottaa töihin paikallisia ihmisiä pysyviin työsuhteisiin. Kokemukset välityömarkkinoilta rekrytoinnista ovat olleet erinomaisia: suurin osa työllistetyistä on jäänyt vakituisiksi työntekijöiksi.

AKTIIVISTA TIEDOTTAMISTA

– Olemme järjestäneet erilaisia yrittäjäjärjestön jäsentilaisuuksia, joissa on kerrottu sekä välityömarkkinoista että yrittäjän työllistämiskokemuksista. Välityömarkkinat ja niiden mahdollisuudet on otettu aktiivisesti mukaan tilaisuuksiin, ja niistä kerrotaan esimerkiksi uusien jäsenten illoissa, Tarja Oikarinen kertoo.

Yhteistyötä tehdään sekä TE-toimiston että Turun kaupungin kanssa. Molempien edustajat ovat olleet tilaisuuksissa kerto-

massa välityömarkkinoista yrittäjille.

– Tietoisuutta on mennyt lisäksi lehdistölle ja luottamushenkilöille, eli pyrimme edistämään tietoisuutta mahdollisimman laajasti, Oikarinen sanoo.

ENNAKKOLUULOT KAMPITETAAN

Oikarinen on tyrmännyt ennakkoluuloja vaikeasti työllistyviä kohtaan.

– Kyse ei ole työmarkkinoiden vääristämisestä tai ilmaisen työvoiman hyväksikäytöstä, kaikkea muuta. On hyvä, että voin itse viedä toisille yrittäjille rehellistä ja puolueetonta viestiä tuetusta työllistamisestä. Viranomaisen tarjoama tieto ei aina vakuuta, mutta kollegan kokemuksella on iso merkitys. Se on eräänlaista vertaistukea, Oikarinen kertoo.

– Kysymykseen, uskaltaisiko palkata vaikkapa pitkäaikaistyöttömän, vastaan, että kyllä uskaltaa!

Hyvä, että voin itse viedä toisille yrittäjille rehellistä viestiä. Viranomaisten antama tieto ei aina vakuuta.

Jokaisen yrittäjän on itse arvioitava omat resurssinsa, kuten uuden työntekijän ohjaukseen menevä aika. Oikarisen mukaan pk-yrityksillä on yleensä parhaat edellytykset työllistää henkilöitä välityömarkkinoilta esimerkiksi työvoimakoulutuksen tai palkkatuen turvin.

VAATII TUKEA, ANTAA PALJON

Monelle työllistyminen Disnessä on alkanut palkkatuella tai palkattomalla työkokeilulla. Esimerkiksi syrjäytymisvaarassa olevia nuoria on tullut useita, ja moni on jäänyt.

– Vaikeasti työllistyvien palkkaaminen vaatii työnantajalta valmiutta antaa tavaltaista enemmän tukea ja opastusta. Myös työyhteisölle tulokkaan vastaanottaminen on sopeutumisen paikka, varsinkin aluksi. Tätä en peitteleäkään, mutta muistan myös painottaa, että yritys ja työyhteisö jäävät aina plussan puolelle, Oikarinen vakuuttaa.

– Osaamista TE-toimistoissa löytyy: minulla olisi jäänyt ensimmäinen palkkatuella työllistetty ottamatta, jos virkailija ei olisi sitkeästi tarjonnut häntä minulle useaan kertaan. Onneksi hän ei antanut periksi! **e**

KASVUYRITYS HYÖDYNSI

Onnistunut rekrytointi

Vaikka talous yskii, niin alihankintaa tekevällä raumalaisella metallipajalla on riittänyt töitä.

SCC Installation Ltd Oy on kansainvälisillä markkinoilla toimiva metallialan alihankintayritys. Yrityksen perustivat Raumalle vuonna 2007 veljekset **Jarno** ja **Juhani Koponen**. Nyt yrityksessä on 24 työntekijää ja asiakkaina ovat muun muassa BMH Technology, Andritz, Rolls-Royce ja Raumasteer – verkoston suuret kalat, kuten rehvakkaampi sanoisi.

Yrityksen työporukoita on tarvittu Suomen lisäksi muun muassa Ruotsissa, Puolassa ja Thaimaassa.

- Toimialueena on koko maailma, sinne mennään, minne tilataan, yrityksen varoitumisjohtaja Jarno Koponen kertoo.

SCC Installation tekee teollisuuden kunnossapito, kuljetinasennusta ja -huoltoa sekä asennustöiden valvontaa. Koneistusta yritys on tarjonnut asiakkailleen nyt kahden vuoden ajan. Koneistajamestari **Olli Lönnblad** sai työparikseen palkkatuella työllistetyt **Kimmo Nordblomin** 1,5 vuotta sitten.

Nordblomin ja yrittäjäveljekset saattoi saman pöydän ääreen Rauman Seudun Katulähetys, jossa tehdään töitä vaikeasti työllistyvien parissa. Katulähetysten työntekijät kertoivat yrittäjille mahdollisuudesta palkata vaikeasti työllistyvä palkkatuella.

Byrokratia palkkatuen hakemiseksi ei hirvittänyt Koposta.

- Kirjanpitäjähän nuo asiat meillä hoitaa.



Jarno Koponen on tyytyväinen työllistäjä.

TYÖLLISTÄMINEN ON RISKI TYÖNANTAJALLE

- Kimmo on osoittautunut hyväksi työntekijäksi, Koponen kiittelee.

- Työllistäminen on aina riski työnantajalle. Ilman palkkatukea emme ehkä olisi lähteneet tähän, palkkatuki madalsi työllistämisen riskiä.

Koponen kertoo, että Nordblomin palkkatukijakso kesti vuoden. Koska Kimmo osoittautui hyväksi ja luotettavaksi työntekijäksi, hänet palkattiin vakituisesti palkkatukijakson jälkeen. Siitä on nyt puoli vuotta aikaa.

- Kimmon ohjaaja Lönnblad toivoi vahvistusta koneistuspuolelle ja kehotti meitä palkkaamaan Kimmon.

Koponen kertoo, että yrityksellä on koneistustyötä jo sen verran, että kolmannen työntekijän palkkaamista harkitaan.

- Näillä näkymin hänetkin palkataan Katulähetysten kautta ensin palkkatuella,

Kimmo Nordblomin työllistymistä helpotti palkkatuki. Se kannatti, ja nyt hän työeskentelee vakituisena yrityksessä.



JARNO KOPONEN

Tässä asennetaan Hämeenkyrössä toisen polttoainesilon kattoa paikoilleen.

jos se vain on mahdollista.

- On hyvä muistaa, että työttömyys ei aina ole työttömän oma syy. Me annoimme Kimmolle hyvän mahdollisuuden ja hän käytti sen erinomaisesti hyväkseen. 🍀



PALKKATUEN

Kun koulun jälkeen ei löydy työpaikkaa

Nyt puoleentoista vuoden ajan koneistajan töitä SCC Installationin palkkalistoilla tehnyt **Kimmo Nordblom** esittelee sorveja yrityksen teollisuustiloissa Raumalla. Ei epäilystäkään, etteikö hän olisi ylpeä työpaikastaan ja työstään.

Työelämään kiinni pääseminen ei kuitenkaan ollut hänelle ihan yksinkertaista.

- Valmistuin 1990-luvun lopulla ammatikoulun sähkölinjalta, mutta töitä ei ollut, Kimmo muistelee.

- Armeijan jälkeen olin muun muassa nuorten metallipajalla ja tein erilaisia tunti-töitä ja niin sanottuja yhdeksän euron hommia. Välillä olin jo antaa periksi, kun vakituista työpaikkaa ei tahtonut löytyä.

Onneksi tahtoa päästä eteenpäin löytyi ja Nordblom sai koneistajan ammattitutkintopaperit käteensä WinNovan aikuislinjalta 27-vuotiaana.

Valmistumisen jälkeen TE-toimisto lä-

Työnantaja on sitoutunut minuun ja minä olen sitoutunut tekemään parhaani työnantajalle.



hetti Kimmon Rauman Seudun Katulähetyksen VALO-pajatoimintoihin työkokeiluun. Metallipajalla hommat luistivat.

RÄÄTÄLÖITYÄ VALMENNUSTA

Rauman Seudun Katulähetyksestä ohjaajat **Heidi Koponen** ja **Timo Salo** sekä erityistyöntekijä **Marko Juutilainen** kertovat, että heillä on hyvin monenkirjava asiakasjoukko.

- Olemme matalan kynnyksen paikka eli tänne kävellään myös suoraan kadulta. Me sitten haastattelemme henkilön ja selvitämme hänen tilanteensa, Koponen kertoo.

Juutilainen huomauttaa, että pääasiassa Katulähetyksen asiakkaat tulevat TE-toimiston, Työvoiman palvelukeskuksen tai sosiaalitoimiston lähettämänä.

Asiakkailleen Katulähetykset tarjoaa työkokeilumahdollisuutta kolmessa pajassa: puuja entisöintityöt, metalliala sekä siivous- ja keittiötyöt.

Työpajojen lisäksi Katulähetykset tarjoaa Valo-valmennusta, jossa asiakkaat voivat suorittaa räätälöidysti tutkinnon osia työllistämisedellytysten parantamiseksi. Opiskelu tapahtuu pääasiassa tekemällä oppien.

VAKITUISEEN TYÖSUHTEESEEN

Kun Kimmo oli ollut jonkin aikaa VALO-metallipajalla, Heidi Koponen totesi, että mies on muuttunut ja saanut uutta ryhtiä olemukseensa.

- Heidi kysyi minulta hieman ennen kuin työkokeilujaksoni loppui, että olisinko kiinnostunut palkkatukityöstä. No, totta kai kiinnosti.

Katulähetyksestä kerrottiin metallialan yritys SCC Installationin omistajille Jarno ja Juhani Kuposelle palkkatukimahdollisuudesta. Kuposet päättivät kokeilla järjestelmää ja Nordblomille aukesi uusi ura.

- Olen ollut täällä nyt puolitoista vuotta. Ilmapiiri ja ihmiset ovat mukavia, olen viih-



Timo Salo, Heidi Koponen, Mika Karp ja Marko Juutilainen

tynyt. Työ on itsenäistä ja olen saanut tehdä oikeita töitä. Päinvastaisiakin kokemuksia on, Kimmo kertoo mennyttä.

- Työnantaja on sitoutunut minuun ja minä olen sitoutunut tekemään parhaani työnantajalle.

Kun tulee puhe metalliosien mallintamisesta, Kimmo paljastaa, että oman osaamisen kehittämistavoitteitakin löytyy:

- Kun tulee rauhallisempi jakso ja aikaa löytyy, opettelen koneistajamestarin johdolla CAD-piirustusten tekoa. Mehän teemme asiakkaillemme myös uniikkeja osia, jotka täytyy itse piirtää mallinnusohjelmassa. 🍋

PALKKATUKI PÄHKINÄNKUORESSA:

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu TE-toimiston myöntämä tuki, jota voidaan myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin. Vaikka palkkatuki maksetaan työnantajalle, lähtee tuen myöntäminen aina työnhakijan tarpeista.

LUE LISÄÄ PALKKATUESTA

te-palveluiden verkkosivuilta.



VÄLITYÖMARKKINOILTA AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE

TE-palveluilla on yksi päämäärä: työllistäminen toisen palvelukseen tai yrittäjäksi omaan yritykseen. Välitavoitteina voi olla esimerkiksi uuden osaamisen hankkiminen tai vanhan osaamisen päivittäminen, joilla henkilö parantaa asemaansa kilpailussa työpaikoista.

Vuoden 2015 tammi-kesäkuussa 5 800 henkilöä aloitti palkkatuetun työn yhdistyksissä tai työllistävissä säätiöissä (26 % palkkatuetun työn aloittaneista). Palkkatuettu työ tai työkokeilu välityömarkkinoilla on osa työllistymisen prosessia matkalla kohti avoimia työmarkkinoita, sillä hyvin harva voi jatkaa työtä esimerkiksi yhdistyksessä ilman valtion tukea.

Jatkotyöllistymisen kannalta on hyvin merkittävää se, mitä tapahtuu palkkatuetun työjakson aikana. Ideaalitulanteessa henkilölle kertyy uutta osaamista, hän saa tukea työn hakemisessa avoimilta työmarkkinoilta tai hän innostuu hakemaan koulutukseen. Jatkon kannalta voi olla tärkeää myös se, kuinka valmis hän on esimerkiksi muuttamaan urasuunnitelmiaan.

TE-toimisto voi toimillaan vaikuttaa välityömarkkinoiden vaikuttavuuteen. Välityömarkkinoiden segmentointi siirtymätyötä tarjoaviin välityömarkkinatoimijoihin ja/tai työelämävalmiuksia ja ammattitaitoa parantaviin välityömarkkinatoimijoihin helpottaa viranomaisten asiakasohjausta. Valmennuspalvelut voivat olla tärkeä osa palvelukokonaisuudessa, sillä työnhakijan työmarkkinatilanne ei välttämättä parane yhden yksittäisen palvelun avulla.

Rekrytoidessaan uusia työntekijöitä yritykset voivat kysyä välityömarkkinatoimijoilta sopivia työntekijöitä, ja välityömarkkinatoimijoita on kannustettu yhteistyöhön yritysten kanssa. Yksi toimintamuoto on palkkatuetussa työssä olevan siirtäminen toisen työnantajan palvelukseen. Siirtäminen edellyttää työntekijän suostumusta. Tämä voi olla yritykselle esimerkiksi kausiluonteisen työn teettämisessä hyvä vaihtoehto ja samalla työntekijä saa uudenlaista työkokemusta ja kontaktit yritystyönantajiin. Työllistämismallista kerrotaan enemmän lehden sivulla 18.

Nykyistä parempi vaikuttavuus ja asiakkaiden saattaminen avoimille työmarkkinoille on avainasemassa välityömarkkinoita kehitettäessä. Tähän etsitään myös uusia toimintamalleja. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön kokeilussa yksityiset palveluntuottaja etsivät jatkotyömahdollisuuksia välityömarkkinoilla työssä oleville tai sen päättäneille. Mallia kokeillaan Varsinais-Suomen, Kaakkois-Suomen, Pohjois-Savon, Kainuun ja Hämeen TE-toimistoissa. Kilpailutuksen perusteella valituille palveluntuottajille maksetaan palkkio työllistymistuloksista.

Muutamit ELY-keskukset tai kunnat ovat tehneet internetiin välityömarkkinoiden toimijakarttoja, joissa on tietoa näistä toimijoista. Jokaisessa TE-toimistossa toimii välityömarkkinakoordinaattori, jonka yhtenä tehtävänä on verkostoitua alueen välityömarkkinatoimijoiden kehittämisestä vastaavien tahojen kanssa.

Päivi Haavisto-Vuori

Neuvotteleva virkamies
Työ- ja elinkeinoministeriö

TEKSTI **PETRI PUROAHO**

Yrityksille TIETOA & YHTEISTYÖ- KUMPPANUUKSIA välityömarkkinoilta

Välityömarkkinat osana työelämää -projektin (2014 – 2015) päätavoitteina oli nostaa esiin vammaisten ja osatyökykyisten työvoimapotentiaali valtakunnallisesti sekä vahvistaa tietoisuutta työllistämisen tukimuodoista. Projektilla on sen päättymässä vahva tuntuma siitä, että yritykset ja työmarkkinat ovat ottaneet aiempaa vahvemmin vastaan kohderyhmän työvoimapotentiaalin ja olemassa olevat tukimuodot.

Projekti teki yhteistyötä neljällätoista ELY-alueella, alueita on kaikkiaan 15. Noin puolessatoista vuodessa järjestettiin alueellisten kumppaneiden kanssa yli 40 tiedotus- ja kehittämistilaisuutta ympäri Suomen. Tilaisuuksillaan ja viestinnällään projekti tavoitti lähes 2 500 ihmistä. Kaikki kumppanit olisivat halunneet tilaisuuksiin mukaan useampia yrityksiä.

Yhteistyössä olleiden yritysten määrä ei ollut suuri, mutta yritysten kannalta tärkeä tieto oli se, että välityömarkkinatoimijat ovat valmiita ja halukkaita tarjoamaan yrityksille lisäarvoa esimerkiksi rekrytointiavun kautta.

Kaikki ne yritykset, jotka osallistuivat alueellisiin yhteistyö- ja kehittämistilaisuuksiin, kokivat saaneensa paljon hyödyllisiä näkemyksiä välityömarkkinoilta rekrytoinnista. Yritykset saivat tietoa vammaisten ja osatyökykyisten työvoimapotentiaalista ja alueellisista toimijoista sekä tarjolla olevasta asiantuntija-avusta. Yritysten edustajille esitettiin myös esimerkkejä yrityksistä tai työyhteisöistä, jotka ovat rekrytoineet välityömarkkinoilta työn tekijöitä ja hyötäneet monimuotoisesta työyhteisöstä. Projektin tarjoamia videoita voi katsella esimerkiksi Youtubessa tekstin lopussa olevan QR-koodin kautta. Alueellisten työmarkkinoiden kehittämiseen halutaan aiempaa enemmän mukaan yrityksiä ja kokemusasiantuntijoita. Välityömarkkinatoi-

mijat ympäri Suomen pyrkivät kehittämään koko ajan toimintaansa, kuten yritysysteistyötään ja palvelujen tuotteistamista. Tämä on hyvä uutinen yrityksille, koska erikoistuminen ja profiloituminen tuovat samalla lisäarvoa yrityksille.

Projekti haluaa kiittää rahoittajaansa, Raha-automaattiyhdistystä, panostuksestaan Suomen työmarkkinoiden kehittämiseen. RAY:n toiminnasta hyötyvät myös siis yritykset.

Kirjoittaja on Välityömarkkinat osana työelämää -projektin projektipäällikkö.



KATSO YOUTUBESTA

Handico Finlandin yrittäjäpuheenvuoro välityömarkkinoista. Youtubeen tästä.

Lehden aineistot
myös Vatesin
verkkosivuilla:
www.vates.fi>aineistot



**Helppoa,
turvallista ja
kannattavaa.**

**Rekrytointi
välityömarkkinoilta.**