

Tuettu työllistyminen -projekti

Raportteja 2/2011

Työtä tavallisella työpaikalla työhönvalmentajan tukemana



Loppuraportti 2011

Lea Nikula (toim.)



TUETTU TYÖLLISTYMINEN -PROJEKTI

Työtä tavallisella työpaikalla työhönvalmentajan tukemana

Loppuraportti 2006-2010

Lea Nikula (toim.)

NUORTEN YSTÄVÄT RY 2011

Painopaikka: Multiprint Oy 2011

ISBN 978-952-5849-08-0 (nid.)

ISBN 978-952-5849-09-7 (PDF)

ESIPUHE

Nuorten Ystävät ry:n 104-vuotisessa historiassa nuorten ja vammaisten työhön opettaminen, ammatillinen opetus ja avoimille työmarkkinoille pääsy ovat aina olleet toiminnan pääperiaatteita. Yhdistyksen toimintaideologia on pitänyt sisällään ajatuksen tasa-arvoisesta yhteiskunnasta ja kaikkien ihmisten osallistumisesta kykyjensä mukaiseen toimintaan

Järjestön monipuolinen historia sisältää toimintoja aina alkuvuosien halonhakkuusta siirtolapuutarhatyöhön ja 1920-luvun veistokoulusta 2000-luvun sosiaalisen yrityksen toimintaan. Kaikissa toiminnoissa on ollut ajatus tarjota nuorille, vammaisille ja osatyökykyisille ihmisille tasavertaiset mahdollisuudet osallistua työelämään ja ansaita elantonsa sitä kautta.

Maamme perustuslaissa ja YK:n yleissopimuksessa todetaan jokaisella olevan oikeus työhön ja kielletään vammaisten syrjintä. Näistä huolimatta tällä hetkellä Suomessa arvioidaan olevan noin 30 000 työkyvyttömyyseläkkeellä olevaa vammaista tai pitkäaikaissairasta työikäistä, jotka ovat osaavia ja innokkaita osallistumaan normaaliin työelämään aivan tavallisissa työyhteisöissä.

Nuorten Ystävien Tuettu työllistyminen – hanke on viiden vuoden ajan pyrkinyt osaltaan parantamaan vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä työhönvalmennuksen, koulutuksen, vaikuttamistyön ja viestinnän keinoin Oulun seudulla ja koko Pohjois-Suomessa.

Kiitämme Raha-automaattiyhdistystä ja Kirkkopalvelut ry:n Yhteisvastuukeräystä 2008, joiden merkittävän tuen avulla toiminta on ollut mahdollista. Kiitämme kaikkia hankkeeseen osallistuneita yhteistyökumppaneita ja projektin henkilökuntaa. Hankkeen rohkaisevat tulokset kannustavat meitä jatkamaan toimintaa tavalla tai toisella pitkän historiamme velvoittamalla tiellä.

Marja Irjala
pääsihteeri
Nuorten Ystävät ry

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	4
2. TUETTU TYÖLLISTYMINEN – PROJEKTI.....	5
2.1. TAVOITTEET.....	5
2.2. TYÖNHAKIJAT	5
2.3. RESURSSIT	6
2.4. TIEDOTTAMINEN	6
3. TYÖHÖNVALMENNUKSEN TOIMINTAMALLI	7
3.1. ALOITUKSEN TÄRKEYS.....	8
3.2. PALVELUJÄRJESTELMÄN TUNTEMUS	9
3.3. TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ	10
4. TYÖHÖNVALMENNUS OSANA TUETTUA OPPISOPIMUSKOULUTUSTA	12
4.1. TAUSTAA	12
4.2. TUETTU OPPISOPIMUSKOULUTUS UUTENA TOIMINTAMALLINA.....	12
5. PROJEKTIN TOIMINTAMALLIN JA LAADUN ARVIOINTI.....	15
5.1. ARVIOINNIN TAVOITTEET JA TIEDONKERUU	15
5.2. ASIAKASKUNTAA KOSKEVAT TUNNUSLUVUT JA TULOKSET	16
5.3. PALVELUPROSESSIA KUVAAVAT TIEDOT	18
5.4. TOIMINTAMALLIN LAATUARVIOINTI	21
5.4.1. <i>Tuetun työllistymisen palvelun laatuarvioinnin historia</i>	22
5.4.2. <i>Tuettu työllistyminen näyttöön perustuvana käytäntönä</i>	22
5.4.3. <i>Nuorten Ystävien tuetun työllistymisen palvelun laatuarvioinnin tulokset</i>	23
5.5. YHTEENVETO JA KEHITTÄMISSUOSITUKSET	30
6. ARVIOINNIN KOKEMUKSIA JA HANKKEEN TULEVAISUUS.....	33
7. LOPUKSI.....	34

LÄHTEET

1. JOHDANTO

” Suomalainen sosiaaliturva ei kannusta työllistymiseen ”

” Työmarkkinat syrjivät vammaisia ja osatyökykyisiä ”

” Kuntoutus- ja työllistymisjärjestelmässä toimijat hoitavat oman osuutensa eikä kokonaisuutta koordinoi kukaan ”

Lainaukset ovat heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä käsittelevistä kirjoituksista ja selvityksistä. Edellä mainittuun ryhmään kuuluvat esimerkiksi fyysisesti vammaiset ja kehitysvammaiset henkilöt sekä mielenterveyskuntoutujat, jotka ovat olleet Nuorten Ystävät ry:n Tuettu työllistyminen – projektin kohderyhmään kuuluvia työnhakijoita. Heidän työllistymistä tuetaan maassamme monenlaisilla projekteilla ja yhteiskunnan tukitoimilla, jotka eivät ole tuottaneet odotettua tulosta.

Tuettu työllistymisen menetelmä kehitettiin Yhdysvalloissa 1980-luvulla ja sen tavoitteena oli alkuvaiheessa parantaa lähinnä kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia. Alkuperäisen määritelmän mukaan tuettu työllistyminen tarkoittaa normaalia palkkatyötä normaalissa työpaikassa henkilökohtaisen tuen avulla. (Härkääpää 1998; Sariola 2005) Se edustaa sosiaalisen työllistämisen toimialalla yksilöllisesti rakennettua käyttäjäkeskeistä toimintamallia, joka korostaa työvoiman tarjontanäkökulman ohella erityisesti kysyntänäkökulmaa ja kiinteää yhteistyötä työnantajien kanssa.

Tuetun työllistymisen työllistymistulokset ovat kansainvälisten tutkimusten (Bond & Drake & Becker 2008) ja suomalaisten kehittämishankkeiden (Härkääpää ym. 2005) mukaan merkittävästi paremmat kuin perinteisten ammatillisen kuntoutuksen toimintamuotojen. Menetelmä on sovellettavissa kaikkien vammaisten tai osatyökykyisten työnhakijoiden tarpeisiin, koska sen perusideana on antaa yksilöllinen tarvittava tuki suoraan työpaikalle. (Järvikoski 2003)

Tässä loppuraportissa selvitetään Nuorten Ystävät ry:n viisivuotisen Tuettu työllistyminen – projektin toimintamallia, kokemuksia ja ulkopuolisen arvioinnin tuloksia. Raportin kirjoitustyöhön ovat osallistuneet hankkeen työntekijät, asiakkaat ja Kuntoutussäätiön tutkijat, jotka antoivat meille hyvät eväät toiminnan kehittämiseen ja laadun parantamiseen.

2. TUETTU TYÖLLISTYMINEN – PROJEKTI

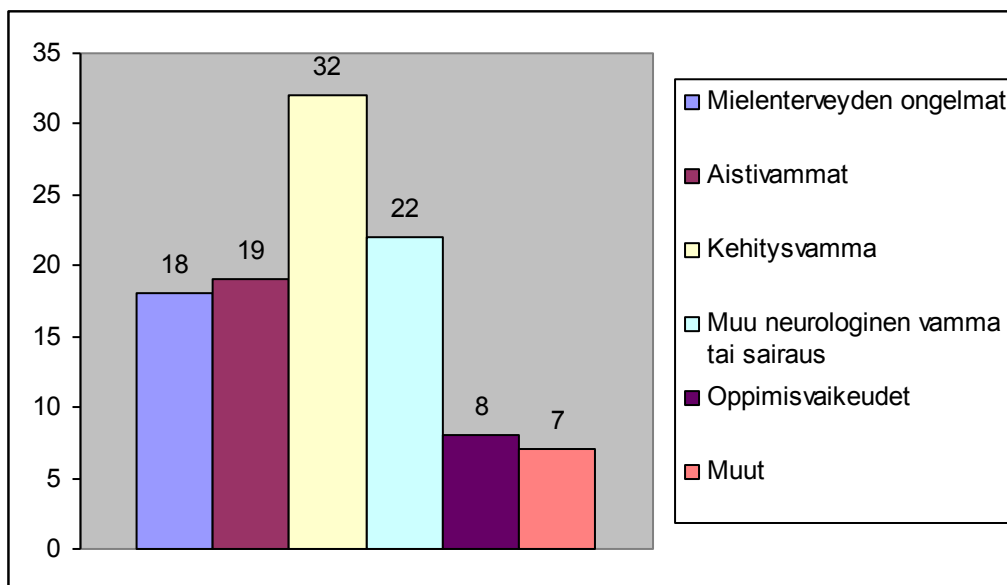
Tuettu työllistyminen-projekti käynnistyi helmikuussa 2006 ja päättyi joulukuussa 2010. Ensimmäisen vuoden selvitys- ja pilottivaiheen jälkeen hankkeen henkilöstö vaihtui ja vuodesta 2007 työhönvalmennusta on toteutettu Oulun seudulla Tuetun työllistymisen periaatteiden mukaisesti.

2.1. Tavoitteet

Projektin tavoitteena oli luoda Oulun seudulle kokonaisvaltainen tuetun työllistymisen malli, joka kehittyi käytännön työllistämistoimien kokemusten pohjalta. Hankkeen päämääränä oli myös edistää vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden tasa-arvoa ja osallisuutta yhteiskunnassa. Hanke suunnattiin alusta alkaen laajasti moni eri tavoin vammaisten ihmisten tukemiseen kohti palkkatyötä.

2.2. Työnhakijat

Tuettu työllistyminen - projektin työhönvalmennukseen osallistui työttömiä työnhakijoita ja eläkettä tai kuntoutustukea saavia henkilöitä pääasiassa Oulun seudulta. Kriteerinä työhönvalmennukseen oli motivaatio siirtyä työelämään ja tarve työvalmentajan tukeen. Tuen tarve syntyi usein vammasta, pitkäaikaissairaudesta tai jostakin muusta syystä. Hankkeessa oli mukana yhteensä 106 työnhakijaa, joiden tuen tarpeet vaihtelivat hyvin paljon. Taulukossa 1 on esitetty työnhakijoiden jakauma vamman, sairauden tai tietyn oireen mukaan. Ryhmään oppimisvaikeudet kuuluvat ne työnhakijat, joilla oli monenlaisia oppimisen vaikeuksia kouluaikana, mutta ei selkeää diagnoosia. Ryhmään ”Muut” kuuluivat ne henkilöt, joilla on muu kuin neurologinen liikuntavamma, päihdeongelma tai ei mitään erityistä tuen tarvetta.



Taulukko 1. Työnhakijoiden jakauma diagnoosin tai oireen mukaan

2.3. Resurssit

Hankkeen rahoitus saatiin vuosina 2006 - 2008 sataprosenttisesti Raha-automaattiyhdistyksen avustuksena, joka oli 70 000 -100 000 € vuodessa. Vuosina 2009 - 2010 työttömien työnhakijoiden työhönvalmennus toteutettiin Oulun seudun TE -toimiston palvelutuottajana, jolloin rahoituksesta tuli noin 20 prosenttia palvelun myynnistä. Lisäksi hankkeeseen saatiin lisärahoitusta vuoden 2008 Yhteisvastuukeräyksestä 147 000 €, joka käytettiin vuosina 2009 - 2010 kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemiseen tiedottamisen, koulutuksen ja käytännön työhönvalmennuksen keinoin.

Henkilöstö oli hankkeen tärkein resurssi. Hankkeessa työskenteli 2-4 kokoaikaista työhönvalmentajaa ja osa-aikainen projektipäällikkö kulloisenkin vuoden rahoitustilanteen mukaan. Parhaimmillaan vuonna 2009 hankkeessa oli neljä kokopäiväistä työhönvalmentajaa, joista kaksi henkilöä teki työtä pelkästään kehitysvammaisten työnhakijoiden kanssa.

Projektin ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana 10 kertaa. Ohjausryhmä osallistui aktiivisesti toiminnan kehittämiseen ja kannusti projektin henkilöstöä hanketyössä. Ohjausryhmässä oli edustettuna Oulun seudun TE -toimisto, Autismi- ja Aspergerliitto ry, Ammattiopisto Luovi, Vatesäätiö, Oulun Työvoiman palvelukeskus, Oulun Ammattikorkeakoulu ja Oulun yliopisto. Ohjausryhmän lisäksi projektilla oli tärkeänä resurssina käytössään Nuorten Ystävien viestinnän ja taloushallinnon ammattilaisten tukipalvelut.

2.4. Tiedottaminen

Vammaisten ja osatyökykyisten työnhakijoiden työllistymisestä ja tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta puhuminen ja tiedon jakaminen olivat keskeisellä sijalla hankkeen toiminnassa. Hanke järjesti eri puolilla Pohjois-Suomea neljä koulutustilaisuutta, joihin osallistui yli 200 kehitysvammaisten työllistymisen tukemisesta kiinnostunutta henkilöä. Työntekijät pitivät luentoja, kirjoittivat lehtiartikkeleita, kävivät koulutuksissa ja verkostotapaamisissa lukuisia kertoja viiden vuoden aikana.

Työhönvalmennuksessa olleiden asiakkaiden työllistymisen tarinoita ja positiivisia kokemuksia julkaistiin sekä paikallisissa että valtakunnallisissa lehdissä ja Nuorten Ystävät – lehdessä oli vuosittain artikkeli tuetun työllistymisen kokemuksista ja ajankohtaisista asioista. Hankkeen avulla työllistyneen henkilön työhönvalmennuksesta ja työstä kuvattiin video RAY tukee - sarjaan vuonna 2009.

3. TYÖHÖNVALMENNUKSEN TOIMINTAMALLI

Hankkeen tavoitteena oli luoda työhönvalmennuksen toimintamalli, joka pohjautuu tuetun työllistymisen arvoperustaan yksilöllisyyteen, itsemääräämisoikeuteen ja huomion kiinnittämiseen valmiuksiin, vahvuuksiin ja kiinnostuksen kohteisiin, vammaan ja rajoitusten sijaan. (Härkäpää ym. 2005) Hankkeessa on luotu työhönvalmennuksen toimiva malli, joka esitellään taulukossa 2. Siihen on koottu työhönvalmennuksen prosessin keskeisimmät vaiheet ja toimenpiteet, jotka toteutuivat yksilöllisen suunnitelman mukaan jokaisen asiakkaan kanssa vähän eri tavoin.

Työhönvalmennuksen toimintamalli

<i>Suunnittelu</i>	<i>Valmistelu</i>	<i>Työpaikan löytyminen</i>	<i>Työllistyminen tai päätös</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Lähtötilanteen kartoitus</i> - <i>osaaminen ja koulutus</i> - <i>työkokemus</i> - <i>kiinnostuksen kohteet</i> - <i>motivaatio</i> - <i>työnhakuvalmiudet</i> - <i>elämäntilanne</i> - <i>tuen tarve</i> • <i>Yhteistyöstä sopiminen</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Etenee yksilöllisen suunnitelman mukaan</i> • <i>Työllistymisen esteiden poistaminen</i> • <i>Työnhakuvalmiuksien parantaminen</i> - <i>Työelämän pelisäännöt</i> - <i>Ansioluettelo</i> - <i>Työhakemus</i> - <i>Haastatteluharjoitukset</i> • <i>Urasuunnittelu</i> - <i>työn etsintä</i> - <i>koulutukseen hakeminen</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Työpaikalla tapahtuva työhönvalmennus</i> - <i>perehdytys</i> - <i>työn räätälöinti yhdessä työnhakijan ja työnantajan kanssa</i> - <i>työtehtävien opettaminen</i> - <i>työyhteisön tukeminen</i> - <i>motivointi</i> • <i>Säännöllinen yhteydenpito sekä asiakkaan että työnantajan kanssa (1-4 kertaa/ kk)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Työllistyminen</i> • <i>Opiskelu</i> • <i>Muu jatkosuunnitelma</i> • <i>Jatkuvan tuen tarpeen selvittäminen ja vastuunjaosta sopiminen kaikkien toimijoiden kanssa</i>
<p><i>Prosessin kesto yksilöllinen muutamasta kuukaudesta useaan vuoteen</i></p>			

Taulukko 2. Työhönvalmennuksen keskeiset vaiheet ja toimenpiteet

Työhönvalmennuksen kesto hankkeessa oli pisimmillään yli kolme vuotta. Pitkä prosessi ja joidenkin vammaisten työntekijöiden jatkuva tuen tarve herätti kysymyksiä erityisesti työvoimahallinnossa. Tuetun työllistymisen yksi periaate on tarjota työhönvalmentajan tukea niin kauan kuin työntekijä sitä tarvitsee. Näin kirjoittaa työllistymisen tarinansa ja oman näkökulmansa työhönvalmennuksen jatkuvuuteen hankkeessa pitkään mukana ollut henkilö:

” Tulin mukaan Nuorten Ystävien työhönvalmennukseen helmikuussa 2008 TE -toimiston ammatillisen kuntoutuksen kautta. Olin ollut ennen tätä pitkään työttömänä ja edellisestä työsuhteestakin oli jo kolme vuotta aikaa. Työnhaku oli ollut omatoimista, TE -toimiston kautta minulle ei tullut lainkaan työhönsuhteita. Yhteys TE -toimistoon sinällään oli toimiva, mutta konkreettista apua työpaikkojen hakuun sieltä ei saanut. Lähinnä sieltä sai tietoa tukikelpoisista paikoista järjestöihin ja nekin tehtävät olivat lähinnä siivous tms. tyyppisiä, ei koulutusta vastaavia tai näkövammaiselle sopivia tehtäviä. TE -toimiston asenne on ollut koko minun työttömyysajan se, että minun pitäisi siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle.

Työkyvyttömyyseläkehanke saatiin torjuttua Näkövammaisten Keskusliiton työllisyysosaston ohjaajan kanssa juuri ennen työhönvalmennuksen alkua. Työkyvyttömyyseläke olisi ollut minulle sekä taloudellisesti että itsensä kehittämisen kannalta täysin mahdollon ratkaisu.

Henkilökohtaisen työhönvalmentajan avustuksella sain lisää uskoa, että kaikesta huolimatta työpaikan löytyminen voisi olla mahdollista. Työhönvalmentajan kanssa tehtiin heti tavoitesuunnitelma ja työpaikkojen etsintä aloitettiin etupäässä ns. piilotyöpaikoista. Muutaman kuukauden kuluttua aloituksesta oli ensimmäinen yhteydenotto työpaikkaan, joka sitten useiden työhönvalmentajan ja työnantajan edustajan kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tuottikin tulosta ja työsuhde päästiin aloittamaan työkokeilulla noin puolen vuoden kuluttua ensimmäisestä yhteydenotosta. Työtehtävä (tutkimusavustaja) vastaa sekä aiemmin suorittamaani yliopistotutkintoa että myöhemmin suorittamaani tradenomi-tutkintoa. Tehtäväkuva voitiin räätälöidä työpaikalla minulle sopivaksi. Työ on tuonut aivan uutta sisältöä elämään ja toki silläkin on suuri merkitys, että henkilökohtainen talous on vakituisten tulojen ansiosta kunnossa, eikä tarvitse enää venyttää jokaista penniä ja juosta erilaisten avustusten perässä.

Työhönvalmentajan rooli oli merkittävä myös työpaikan löytymisen jälkeen. Näkövammasta johtuen työsuhteeseen liittyi erilaisia käytännön asioiden järjestelyjä, joissa työhönvalmentaja oli apuna sekä itselleni että työnantajalle. Työhönvalmentaja hoiti muun muassa palkkatukiasioita, avusti työpaikan olosuhteitten järjestelyissä, apuvälineitten hankinnassa ja työsopimusneuvotteluissa. Työhönvalmentajan mukanaolo madalsi selvästi myös työnantajan kynnystä jatkaa työsopimusta ensimmäisen vuoden jälkeen.

Vaikka työhönvalmentajan tuen tarve onkin vähentynyt alkuajoista, tulee silti aika ajoin eteen tilanteita, joissa ulkopuolinen tuki on tarpeen. Tällaisia tilanteita ovat muun muassa työpaikan organisaatiomuutokset, työtehtävien muuttuminen, työpaikan sijainnin muuttuminen, vuosittaiset työsopimusneuvottelut jne. Olisikin toivottavaa, että työhönvalmennuspalveluja olisi mahdollista käyttää tarvittaessa myöhemmin, vaikka työsuhteen alkamisesta olisi kulunut jo jonkin verran aikaa. Kaiken kaikkiaan olen erittäin tyytyväinen siihen, että sain henkilökohtaisen työhönvalmentajan. Kun ottaa huomioon Oulun yleisen työllisyystilanteen, näkövammasta aiheutuvan haitan, pitkän työttömyysajan ym. löytyi työpaikka minusta yllättävän nopeasti ja työpaikkakin täytti asetetut vaatimustavoitteet enemmän kuin hyvin. ”

3.1. Aloituksen tärkeys

Työnhakijat ohjautuivat työhönvalmennukseen TE -toimiston läheteellä, kuntien ja järjestöjen kautta tai ottamalla itse yhteyttä. Alkuvaiheessa diagnoosien ja rajoitteiden sijaan kartoitettiin osaamista ja kiinnostuksen kohteita. Työhönvalmentajalta vaadittiin kykyä nähdä ulkoisen habituksen ja diagnoosien taakse. Hänen tehtävänsä oli auttaa työnhakijaa löytämään omat vahvat puolensa työntekijänä ja taidot, jotka ovat tulleet esim. harrastustoiminnan myötä.

Kunnioittava suhtautuminen, mahdollisuuksien näkeminen ja toivon herättäminen oli tärkeää koko työhönvalmennuksen ajan, mutta sen merkitys korostui ensi tapaamisella. Työnhakija nähtiin alusta alkaen aktiivisena toimijana omassa työnhaussa, kukin kykyjensä mukaan.

Työllistymisen kannalta työnhakijan oma vahva motivaatio oli usein tärkeämpi tekijä kuin esimerkiksi työkokemus. Motivaatio työn tekemiseen oli lähes kaikilla työnhakijoilla vahva, vaikka usko työllistymiseen saattoi horjua työnhaun pitkittyessä. Kokemuksesta opimme, että säännölliset tapaamiset työnhakijoiden kanssa ja työnhakuvalmiuksien yksilöllinen kehittäminen aktivoivat heitä toimimaan ja herättivät toivon työllistymisestä.

Työhönvalmennuksen suunnitelma räätälöitiin jokaiselle työnhakijalle erikseen. Ennen työnhaun aktiivista aloittamista selvitettiin mahdolliset työllistymisen esteet ja pyrittiin niiden minimoimiseen. Ilman vakituista asuntoa tai perustoimeentuloa oli vaikea aktivoitua työmarkkinoille. Työkokeiluun tai harjoitteluun meneminen saattoi olla ylivoimaista, jos työpaikka on kaukana, eikä ollut polkupyörää tai varaa kulkea linja-autolla.

Työhönvalmentajan työn painopisteen tuli olla työllistymiseen tähtäävää, mutta joissakin tilanteissa työn tiukka rajaaminen oli vaikeaa, jos asiakas tarvitsi ensisijaisesti esimerkiksi palveluohjausta. Työhönvalmentajaa pyydettiin mukaan esimerkiksi velkaneuvojan luo tai Kelalle. Hänen toivottiin olevan tukena asunnon hankinnassa tai yhteydenpidossa eri viranomaisiin. Eräs asiakas kuvaili kokemuksiaan näin:

” Koin saavani Nuorten Ystävät ry:ltä merkittävää apua ja ohjausta elämäntilanteessa, josta en yksin päässyt eteenpäin. Tilanteeni otettiin kokonaisvaltaisesti huomioon tukien ja kannustaen. Työkokeilu oli ajoittain raskas, mutta myös antoisa. Työ ylläpiti toimintakykyäni ja sain vahvistusta omalle osaamiselleni. ”

Onnistuneen työhönvalmennuksen edellytyksenä oli luottamuksellisen asiakassuhteen luominen. Silloin voitiin käydä avointa keskustelua diagnoosin tai vamman mukanaan tuomista rajoitteista ja tuen tarpeesta. Työnhakijan mielipidettä kunnioitettiin sopimalla erikseen, mitä vammasta tai sairaudesta kerrotaan työnantajalle. Asiakassuhteessa pyrittiin sellaiseen avoimuuteen, joka oli oleellista työllistymisen ja toimivan työnantajayhteistyön kannalta.

3.2. Palvelujärjestelmän tuntemus

Onnistunut työhönvalmennus perustuu kaikkien toimijoiden keskinäiseen luottamukseen ja kunnioitukseen, joka syntyy ajan myötä yhteisten kokemusten kautta. Hankkeessa työhönvalmentaja kantoi kokonaisvastuun työllistymisprosessin sujuvuudesta. Tämä edellytti hyvää palvelujärjestelmän ja työelämän tuntemusta sekä tiivistä verkostoyhteistyötä eri toimijoiden välillä. Tarvittiin tietoa mm. työlainsäädännöstä, työehtosopimuksista, vammaispalvelulaista ja Kelan etuuksista. Hankkeen alussa erilaisten etuuksien ja säästöjen selvittelyyn meni paljon aikaa.

Yhteistyö muiden työllistymiseen liittyvien toimijoiden kanssa käynnistyi siitä, kun työnhakija allekirjoitti lupa yhteistyöhön -lomakkeen. Tällä lomakkeella hän itse määritteli kirjallisesti ne tahot, joihin saimme olla yhteydessä työhönvalmennukseen liittyvissä asioissa. Yhteydenottoja toimijoihin ei tehty koskaan työnhakijan tietämättä. Tiivis verkostoyhteistyö piti sisällään esimerkiksi TE-toimiston virkailijoiden, sosiaalityöntekijöiden, A-klinikan, mielenterveystoimiston, ammatinvalinnanohjauksen ja tulkkikeskuksen kanssa tehtävää yhteistyötä.

3.3. Työnantajayhteistyö

Työnantajayhteistyö oli oleellinen osa työhönvalmennusta, sillä työllistymispäätös on aina viime kädessä työnantajan ratkaisu. Hankkeen aikana työnantajakontakteja kertyi useita satoja pääasiassa yksityiseltä sektorilta. Työnantajia lähestyttiin monin eri tavoin. Yhdessä työnhakijan kanssa otettiin yhteyttä työnantajiin puhelimitse, sähköpostilla, avoimilla työhakemuksilla ja käymällä työpaikoilla. Henkilökohtaiset tapaamiset työnantajien kanssa olivat tehokas tapa aloittaa yhteistyö. Työnantajille markkinoitiin osajia ja kerrottiin aina palkkatyöhön tähtäävästä tavoitteesta.

Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta työllistymistä edelsi aina 2-6 kuukauden mittainen työkokeilu- tai työharjoittelujakso, joka oli työnantajalle riskitön mahdollisuus päästä tutustumaan tulevaan työntekijään ja päinvastoin. Työnantajille kerrottiin heti alkuvaiheessa työhönvalmentajan työstä ja roolista työpaikalla, mahdollisuudesta saada palkkatukea, työolosuhteiden järjestelytukea tai tukea työssä tarvittavien apuvälineiden hankintaan.

Työhönvalmentajan jalkautuminen työpaikalle madalsi usein työnantajan kynnystä palkata vammaisen työntekijä. Työnantajia helpotti tieto, että on olemassa henkilö, johon voi ottaa yhteyttä ongelmatilanteen ilmaantuessa. Oleellinen osa työpaikalla tapahtuvaa työhönvalmennusta oli työntekijän perehdyttäminen työhön ja työpaikan toimintatapoihin. Kokemuksemme on, että työhönvalmentajan säännöllinen läsnäolo työpaikoilla ennaltaehkäisee ongelmia, kun niihin päästään puuttumaan varhaisessa vaiheessa. Työyhteisössä olevien muiden työntekijöiden oli helpompi kertoa mielipiteistään ja mieltään askarruttaneista asioista, kun työhönvalmentaja oli tullut tutuksi työpaikalla.

Työpaikalla työhönvalmentaja katsoi asioita sekä työntekijän että työnantajan toiveet ja tarpeet huomioiden. Kyky neuvotella ja tehdä kompromisseja oli silloin tarpeellinen taito. Myös yleisen ilmapiirin tunnistaminen oli tärkeää, koska työpaikan jännitteet vaikuttivat työntekijän sopeutumiseen ja viihtymiseen. Työhönvalmentaja kävi työpäivän aikana monissa erilaisissa työyhteisöissä, joka vaati sekä rohkeutta että mukautumista uusiin ja yllättäviin tilanteisiin.

Vammaisen työntekijän tulo työpaikalle ravisteli työyhteisön asenteita ja ennakkoluuloja usein positiivisesti. Esimerkiksi kuulovammaisen työntekijä saattoi ensin nostaa esiin pelon kommunikointiongelmasta ja työturvallisuus riskeistä. Pikkuhiljaa työyhteisöt ovat oppineet kommunikoidaan kirjoittamalla, ilmeillä, eleillä ja viittomia opettelemalla. Tärkeintä oli halu kommunikoida, ei se, osaako viittomakieltä vai ei. Valveutuneet työnantajat, joilla oli usein omakohtaista kokemusta vammaisista henkilöistä, halusivat ottaa erilaisen työntekijän työyhteisöön, jotta asenteellinen ajattelutapa avartuisi ja ihmiset oppisivat katsomaan maailmaan vähän eri perspektiivistä kuin aikaisemmin.

Palkkatyöhön työllistyminen ei ollut itsestään selvyys muutaman kuukauden työharjoittelun jälkeen. Työnantajilta löytyi usein tahtoa, mutta yrityksen heikko tai epävakaa taloudellinen tilanne oli esteenä palkkaamiselle erityisesti taloudellisen taantumien aikaan. Joissakin yrityksissä työtahti oli niin kova, että asiakkaat eivät jaksaneet työskennellä esimerkiksi siivoustyössä tai lounasravintolan tiskissä. Asiakkaista johtuvia syitä olivat motivaation ja työelämässä tarvittavien taitojen puute työhönvalmentajan tuesta huolimatta. Vaikka työllistyminen ei aina onnistunut, työnhakija saattoi olla tyytyväinen työhönvalmennukseen:

” Minulle jäi hyvä kokemus työhönvalmennuksesta ja siitä oli minulle apua, vaikka en päässyt töihin. Opin miten töitä haetaan ja miten työhaastattelussa toimitaan. Kiitos työhönvalmennuksesta! ”

Työhönvalmentajat Marja Hämäläinen, Teija Leinonen, Lahja Leiviskä

4. TYÖHÖNVALMENNUS OSANA TUETTUA OPPISOPIMUSKOULUTUSTA

4.1. Taustaa

Stakes julkaisi vuonna 2006 raportin, jossa selvitettiin vammaisten ihmisten asemaa Suomessa vuosituhannen vaihteen molemmin puolin. Raportissa todetaan, että edelleen 2000-luvulla vammaiset nuoret aikuiset jäävät vaille ammatillista koulutusta. Heitä ei aina kannusteta opiskelemaan vaan ohjataan peruskoulun jälkeen helposti suoraan työkyvyttömyyseläkkeelle. Vammaisten alhainen koulutustaso tai ammatillisen koulutuksen puuttuminen on erittäin merkittävä kynnyskysymys työmarkkinoille pääsyssä. (Linnakangas ym. 2006)

Hankkeessa mukana olleiden työnhakijoiden koulutustausta vaihteli hyvin paljon ammatillisen koulutuksen puuttumisesta ylempään korkeakoulututkintoon. Mukautetun ammatillisen koulutuksen käyneiden työnhakijoiden työllistyminen omalla alalla oli hyvin vaikeaa. Usein nämä henkilöt olivat työkyvyttömyyseläkkeellä, kotona toimeentuloa tai avotyötoiminnassa jollakin muulla kuin koulutusta vastaavalla alalla. Monta kertaa mieleemme heräsi kysymys siitä kuinka koulutus tukisi paremmin vammaisten työnhakijoiden työllistymistä.

4.2. Tuettu oppisopimuskoulutus uutena toimintamallina

Yhteisvastuukeräyksen innoittamana Oulun läänin eteläisissä kunnissa käynnistettiin kolmivuotinen kehitysvammaisten oppisopimuskoulutus tammikuussa 2009. Tällä hetkellä Pohjois-Suomessa on käynnissä kolme kotityö- ja puhdistuspalvelualan perustutkintoon tähtäävää oppisopimuskoulutusta. Tuettu työllistyminen -projekti on ollut mukana Oulun koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa yhteistyössä Ammattiopisto Luovin kanssa. Koulutuksissa on mukana yhteensä 20 lievästi kehitysvammaista nuorta ja aikuista, jotka tekevät töitä neljänä päivänä ja opiskelevat yhtenä päivänä viikossa. Opiskelijat ovat laittaneet eläkkeet lepäämään ja solmineet määräaikaisen työsuhteen työehtosopimuksen mukaisella palkalla yksityisen sektorin työnantajien kanssa. Palkkaukseen työnantajat saavat koulutuskorvausta oppisopimustoimistosta ja Kela maksaa kuntoutusrahan työnantajille koulutuksen ajalta tietyin ehdoin.

Tuetun oppisopimuskoulutuksen aikana verkostoyhteistyö ja palvelujärjestelmän tuntemus on erityisen tärkeää. Yhteistyötahoja tässä koulutuksessa ovat tietysti opiskelija itse ja hänen työnantajansa, mutta heidän lisäksi oppisopimuskoulutuksen verkostossa toimivat opiskelijoiden perheet, edunvalvojat, asumisyksiköt, työpaikkaohjaaja, verotoimisto, koulutuksesta vastaava opettaja sekä oppisopimuksen hallinnollinen taho. Tärkeäksi koettiin eri toimijoiden välinen saumaton yhteistyö ja tiedonkulku eri osapuolten välillä. Työhönvalmentajan rooli nousi tässä olennaiseksi, sillä hän oli se ihminen, jolla on kokonaiskuva kunkin opiskelijan tilanteesta.

Ensimmäisen lukukauden aikana työhönvalmentaja oli opiskelijoiden ja työnantajien/työpaikkaohjaajien mukana työhön perehdytyksessä, työtehtävien räätälöimisessä, opettelussa sekä työjärjestysten tekemisessä ja lisäksi tuki heitä säännöllisillä työpaikkakäynneillä koko koulutuksen ajan. Työhönvalmentaja osallistui myös oppilaitoksen lähiopetuspäiviin ja teki yhteistyötä

tutkinnon opettajan kanssa, jotta opiskelijoiden työtehtävät saatiin paremmin sovitettua koulutuksen tavoitteita vastaaviksi.

Työpaikalla tapahtuvan ohjauksen lisäksi opiskelijat tarvitsivat työhönvalmentajan tukea esimerkiksi työ- ja koulureittien opetteluun sekä verokorttien hankkimiseen. Työnantajaa ja opiskelijaa tuettiin myös Kelalle toimitettavien lomakkeiden sekä liitteiden täyttämässä, hankkimisessa ja toimittamisessa.

Tuetun oppisopimuskoulutuksen järjestäminen vaatii kova työtä ja edellyttää kaikilta toimijoilta vahvaa sitoutumista vammaisten ihmisten työllistymisen tukemiseen. Ennen oppisopimuskoulutuksen käynnistämistä tarvitaan;

- työnantajia, jotka tarvitsevat työvoimaa ja innostuvat koulutuksesta
- opiskelijoita, joilla on taitoa ja motivaatiota tehdä työtä avoimilla työmarkkinoilla
- ammatillinen oppilaitos, joka lähtee koulutusta toteuttamaan yhteistyössä oppisopimuskeskuksen kanssa
- lääkäri, joka tekee tarvittavat lausunnot
- yhteyshenkilö KELA:n toimistolta
- työhönvalmentaja, joka tukee sekä työntekijää että työnantajaa
- koordinoiva henkilö, joka varmistaa tiedon kulun ja yhteistyön sujuvuuden”

Meneillään olevien kolmen oppisopimuskoulutuksen kokemukset vahvistavat käsitystä siitä, että vammaisten ihmisten työkyky ja työssä selviytyminen on entistä parempaa, kun he saavat mahdollisuuden ammatilliseen koulutukseen ja oppimiseen suoraan työpaikalla tarvittavan tuen avulla. Näin kirjoittaa kokemuksistaan yksi opiskelija:

”Olen ollut työhönvalmennuksessa mukana jo vuodesta 2008. Ohjauduin työhönvalmennukseen työkeskuksesta saamani esitteen kautta. Otin itse yhteyttä projektipäällikköön ja kävin alkuhaastattelussa Nuorten Ystävillä. Aluksi laadimme ansioluettelon yhdessä työhönvalmentajan kanssa. En ollut sellaista aiemmin itse koskaan tehnyt. Pian tämän jälkeen aloitettiin työnhaku, laitettiin hakemuksia eri paikkoihin ja työhönvalmentajan kanssa soiteltiin työpaikkoihin sekä työhönvalmentaja kävi kysymässä töitä minulle. Kesällä 2008 olin jo ensimmäisessä työpaikassa, jonka sain hankkeen kautta.

Työhönvalmentajan kanssa olen mm. hoitanut asioita verotoimistoon, Kelalle ja venkslannut papereita ympäriinsä. Ilman työhönvalmentajaa nämä olisivat saattaneet jäädä hoitamatta. Työhönvalmentaja on ollut korvaamaton apu. Lisäksi työhönvalmentaja on ollut mukana työsopimuksen teossa, työhaastatelussa, työtehtävien räätälöimisessä ja työtehtävien opettelussa. Työhönvalmentaja on ollut minulle ihminen, jolle voi sanoa, kun jokin asia tympäisee työpaikalla ja jonka kanssa voi keskustella työhön liittyvistä asioista. Työhönvalmentaja on ollut minulle henkinen tuki. Koen, että on tärkeää, että hän tulee työpaikalle kyselemään kuulumisia välillä ja että on ihminen, jolle voi soittaa tarvittaessa.

Asenteet työpaikoilla ovat käsittääkseni joskus hyvinkin varauksellisia ja negatiivisiäkin, kun haetaan töitä osatyökykyiselle työnhakijalle. Jokaisessa työpaikassa jossa olen hankkeen kautta ollut, olen kuitenkin itse tuntenut kuuluvani työyhteisöön ja tuntenut olevani samanarvoinen työntekijä muiden kanssa. Olen saanut elämäni sisältöä, rahaa ja sosiaalisia kontakteja. Oikean palkkatyön

tekeminen on tuonut mukanaan rohkeutta ja itsevarmuutta. Luulen, että ilman työhövalmentajaa olisin tällä hetkellä töissä työkeskuksessa, johon en kuitenkaan tunne kuuluvani.

Tällä hetkellä olen erittäin tyytyväinen työtilanteeseeni. Opiskelen oppisopimuskoulutuksena itselleni ammattia ja olen parhaassa ja haasteellisimmassa työpaikassa, mitä minulla on koskaan ollut. Mielestäni olisi erittäin tärkeää, että työhönvalmentaja olisi tarvittaessa käytettävissä jatkossakin, koska eteen tulee varmasti tilanteita, joissa apu on tarpeen. Esimerkiksi virallisten paperiasioitten hoitaminen olisi yksin hankalaa, lisäksi henkinen tuki on hyvin tärkeää työssäjaksamisen kannalta.”

Aika näyttää, syntyykö kehitysvammaisten oppisopimuskoulutuksen kautta pysyviä työpaikkoja sosiaali- ja terveysalan yksiköihin sekä yksityiselle että julkiselle sektorille.

5. PROJEKTIN TOIMINTAMALLIN JA LAADUN ARVIOINTI

Kuntoutussäätiö valittiin toteuttamaan Nuorten Ystävien Tuettu työllistyminen -projektin riippumaton ja puolueeton toiminnan ulkopuolinen arviointi. Arvioinnin tavoitteet ja aineistonkeruu määriteltiin 22.3.2010 päivätyssä arviointisuunnitelmassa.

5.1. Arvioinnin tavoitteet ja tiedonkeruu

Arvioinnin sovittiin olevan luonteeltaan organisaation toimintaa ja interventiota ohjaava ja kehittävä. Arvioinnissa selvitetään hankkeen työvalmennuspalvelun laatua, palvelun kohdentumista, toteuttamisen onnistumista ja tavoitteiden saavuttamista. Osana arviota selvitetään, missä määrin hankkeen toimintamalli noudattaa näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen periaatteita (ks. Bond 2004)

Arviointi keskittyy projektikaaren viimeiseen kolmannekseen eli hankkeen lopputuloksena syntyneeseen toimintamalliin. Arvioinnissa ei oteta kantaa hankkeen koherenssiin¹ eikä relevanssiin². Työvalmennuspalvelusta esitetään:

- **Asiakaskohtaiset tiedot.** Keskeisiä selvitettäviä asioita ovat mm. asiakkaiden taustamuuttujat kuten työmarkkina- ja sosiodemografiset tiedot.
- **Palveluprosessia koskevat tiedot.** Keskeisiä selvitettäviä asioita ovat mm. alkutyöskentely, työnantajakontaktit ja työn etsintä, tuki työssä sekä tuen häivyttäminen.
- **Toimintamallin laatuarviointi.** Hankkeen toimintamallia arvioidaan suhteessa tuetun työllistymisen laatumalliin

Aineistonkeruu toteutettiin kahden eri tiedonhankkimistavan ja tietolähteen avulla. Toinen niistä on työvalmennukseen osallistuneiden asiakkaiden yhteistyöpäiväkirjat arvioinnin suorittamisen hetkellä. Yhteistyöpäiväkirjalla tarkoitetaan aikaisemmissa tuetun työllistymisen hankkeissa kehitettyä yksinkertaista koontilomaketta, johon työntekijät kokoavat asiakastyön päättyessä asiakasprosessista keskeisiä tietoja.

Yhteistyöpäiväkirjojen avulla toteutettu tiedonkeruu kohdistettiin asiakastyön eri vaiheisiin: alkutyöskentelyyn, varsinaiseen työvalmennus- ja työnetsintävaiheeseen, asiakaskohtaisiin työnantajakontakteihin, työvalmentajan ja asiakkaan tapaamisiin työllistymisen jälkeen sekä työssä tukemisen vaiheeseen. Lisäksi asiakaskohtaista työvalmentajien arvioihin perustuvaa tietoa kerättiin asiakkaan työssä jaksamisesta, työtehtävistä ja työyhteisössä suoriutumisesta sekä mahdollisista työsuhteen keskeyttämisen tai työllistymisen epäonnistumisen syistä. Kerättyjen tietojen perusteella kuvataan sekä asiakaskohtaisia työllistymisprosesseja että työvalmentajien toimintaa (mm. ajankäyttöä ja työnantajayhteistyötä). Tiedonkeruu kohdistettiin kaikkiin tammikuun ja

¹ Tavoitteiden, toimintasuunnitelmien sekä osittain myös toimenpiteiden sisällöllinen yhteneväisyys suhteessa toisiinsa sekä suhteessa kansallisiin ja alueellisiin politiikkoihin, politiikkaohjelmiin, hallinnonalakohtaisiin strategioihin ja toimintasuunnitelmiin.

² Tavoitteiden ja toimintasuunnitelmien vastaavuus ja tarkoituksenmukaisuus suhteessa kohderyhmän edustajien tarpeisiin.

loppukevään 2010 välisenä aikana hankkeen palveluja käyttäneisiin asiakkaisiin (asiakastyön viimeinen vaihe).

Toisena tiedonkeruumenetelmänä oli hankkeen toimintamallin auditointi. Auditointi on standardiin perustuva arviointi sen havaitsemiseksi, onko auditoinnin kohteelle asetetut vaatimukset täytetty. Auditoinnissa tarkastelun pääpaino oli toimintaa toteuttavien työvalmentajien työotteessa ja toiminnan tuloksissa. Se toteutettiin kaksipäiväisenä arviointikäyntinä. Toimintamallin arvioinnissa käytettiin hyväksi myös projektin toimittamia asiakirjoja ja yllämainittuja yhteistyöpäiväkirjoja.

5.2. Asiakaskuntaa koskevat tunnusluvut ja tulokset

Hankkeen väliraportin (Hämäläinen & Korkala & Nikula 2009) mukaan käynnistysvaiheessa (syyskuun 2007 ja joulukuun 2008 välisenä aikana) projektissa oli ollut mukana yhteensä 40 työnhakijaa, joista naisia oli 19 ja miehiä 21. Työnhakijat olivat 20-48 -vuotiaita ja heidän keski-ikänsä oli 29 vuotta. Työnhakijoista yli 60 prosenttia oli ohjautunut projektiin työvoimatoimiston tai työvoiman palvelukeskuksen kautta. Tässä luvussa esitettävien tulosten pohjana on yhteistyöpäiväkirjojen avulla toteutettu tiedonkeruu. Se kohdistettiin asiakastyön viimeiseen vaiheeseen eli kaikkiin tammikuun 2010 ja kesäkuun 2010 välisenä aikana hankkeen palveluja käyttäneisiin asiakkaisiin. Tuona aikana työvalmennukseen osallistui yhteensä 41 asiakasta. Heistä miesten osuus (56%) oli edelleen naisia suurempi (44%).

Taulukossa 3 kuvataan tarkemmin työvalmennukseen osallistuneet asiakkaat. Asiakkaiden keski-ikä on pysynyt edelleen verraten nuorena (30 v.). Erityisesti palveluun osallistuneet miehet tulevat kaikkein nuorimmista työikäisten ikäluokista. Työnhakijoiden koulutustausta on käynnistysvaiheeseen verrattuna hieman noussut. Vähintään ammatillisen perustutkinnon suorittaneita on 72 prosenttia kaikista työnhakijoista, kun käynnistysvaiheessa vastaava osuus oli hieman yli 50 prosenttia. Heistä suurimmalla osalla oli keittiö- ja laitostalouden tai kaupan ja hallinnon alan tutkinto.

Työnhakijoista oli hankkeen alkuvaiheessa lähes puolella tuen tarpeen syyksi merkitty jokin diagnoosi. Toisaalta taas lähes neljäsosalla tuen tarve oli kirjattu kohtaan muu syy, joka tarkoittaa että hakijalla ei ollut diagnosoitu mitään vammaa tai sairautta. Muu syy voi olla sosiaalisten tilanteiden pelko, vuorovaikutuksen ongelmat, merkinnät rikosrekisterissä, lievät oppimisvaikeudet jne. Hankkeen päätösvaiheessa palveluun osallistuneista asiakkaista diagnoosin saaneiden osuus oli kasvanut 73 prosenttiin. Palveluun ohjautuneilla oli hyvin erityyppisiä työ- ja toimintakyvyn rajoitteita kuten kuurous, mielenterveysongelmat, CP-vamma, lievä kehitysvamma, ADHD, Aspergerin oireyhtymä tai aivoinfarkti.

	Mies		Nainen	
	n	%	n	%
Sukupuoli (n=41)	23	56	18	44
Ikäluokka (n=41)				
alle 30 v.	14	61	7	39
30-39 v.	6	26	7	39
yli 40v	3	13	4	22
Peruskoul (n=41)				
Peruskoulu / ei	20	87	14	78
Lukio	3	13	4	22
Amm koul.				
Ei ole	6	26	5	28
Ammattikoulu	15	65	11	61
Alempi korkea-	2	9	2	11

Taulukko 3. Perustiedot työvalmennukseen osallistuneista asiakkaista (1/2010-6/2010)

Tuetun työllistymisen projektissa tehdään töitä lähtökohdiltaan haastavan asiakasryhmän kanssa (taulukko 4). Työnhakijoiden työkokemukset ovat ohuita ja mikäli kokemusta on kertynyt, niin se on usein karttunut työssäoppimisjaksoista, työkokeilusta, työharjoittelusta, työelämävalmennuksesta tai avotyöstä. Jonkinlaista työkokemusta oli yhdeksällä asiakkaalla kymmenestä. Yli kolmanneksella työkokemusta on kertynyt alle vuoden, ja joukossa on myös muutamia joilla ei ole työkokemusta lainkaan. Neljällä kymmenestä oli kertynyt yli kaksi vuotta työkokemusta (taulukko 4). Lisäksi kohderyhmän työttömyys on pitkäkestoista, yli 80 prosentilla se on kestänyt vähintään kaksi vuotta. Työllistymistä vaikeuttavat tekijät liittyvät terveydentilaan kuten myös sosiaalisiin vaikeuksiin.

	n	%
Työkokemus (n=40)		
alle 1 v.	14	35
1 - 2 v.	10	25
yli 2 v.	16	40
Työttömyyden kesto (n=26)		
alle 2 v.	4	15
2 - 4 v.	12	46
yli 4 v.	10	38
Työllistymistä vaikeuttavat tekijät (n=41)		
Terveydentila	32	78
Sosiaalinen tilanne	11	27
Työllistymisen ongelmat	12	29
Puhutun kielen taito	3	7

Taulukko 4. Työvalmennukseen osallistuneiden asiakkaiden työkokemus, työttömyyden kesto ja työllistymistä vaikeuttavat tekijät

Ohjautuminen työvalmennukseen alkaa yhteistapaamisella työnhakijan, palveluun ohjaavan tahon ja työvalmentajan kanssa. Yhteistapaamisessa keskeistä on selvittää perusteellisesti asiakkaan lähtötilanne sekä tavoitteet ja päämäärät. Työpaikan etsimisessä ja oman alan löytymisessä otetaan huomioon muun muassa työnhakuvalmiudet, koulutus, työkokemus ja yksilölliset kiinnostuksen kohteet. Asiakkaat jakautuvat kahteen leiriin tavoitteidensa ja päämääriensä suhteen: puolella heistä ne ovat selkeitä ja puolella taas epäselviä. Taulukossa 5 tarkastellaan asiakkaiden työvalmennusta edeltävän ajan työtilannetta. Karkeasti ottaen noin puolet asiakkaista tulee työvalmennukseen

jollakin tavoin työmarkkinoille entuudestaan kiinnittyneinä, noin puolet tulee valmennukseen työmarkkinoiden ulkopuolelta.

		n	%
Tavoitteet ja päämäärät (n=41)	Hyvin selkeät	7	17
	Selkeät	14	34
	Vaikea sanoa	2	5
	Hieman kadoksissa	16	39
	Selvästi kadoksissa	2	5
Asiakkaan alkutilanne (n=41)	Palkka- tai tukityö	9	22
	Työharjoittelu tms.	14	34
	Koulutuksessa	2	5
	Toimettomana	17	40

Taulukko 5. Työvalmennukseen osallistuneiden asiakkaiden tavoitteet ja alkutilanteet

5.3. Palveluprosessia kuvaavat tiedot

Arvioinnin suorittamisen hetkellä tuetun työllistymisen palvelussa oli aloittanut yhteensä noin 90 asiakasta. Arviointihetkellä kullakin työvalmentajalla oli yhtä aikaa vastuullaan kymmenestä viiteentoista asiakasta. Kahdesta kolmeen asiakkaan kohdalla työskentely oli päättynyt alkuvaiheeseen. Palveluun ohjaututaan siten, että eläkkeellä ja kuntoutustuella olevat ottavat itse yhteyttä ja TE-toimiston ja TYP:n asiakkaat tulevat palveluun lähetteellä.

Noin puolella asiakkaista oli edellä kuvatulla tavalla selkeä työmarkkinaorientaatio. Loput asiakkaat voi jakaa palvelulle asetettujen tavoitteiden suhteen kahteen ryhmään. Osalla asiakkaista työllistymiseen ja elämäntilanteeseen liittyvät tavoitteet eivät olleet selkeytyneet työhönvalmennukseen tultaessa. Heistä osan kohdalla oli jopa epäselvää oliko palveluun ohjautumisen perusteena asiakkaan henkilökohtainen motivaatio työllistymisen suhteen. Osa asiakkaista oli asettanut työvalmennuksen tavoitteeksi erilaisten työllistymiseen ja koulutukseen liittyvien vaihtoehtojen kartoittamisen. Työvalmennuksen työntekijöille tehtyjen haastattelujen perusteella näyttää siltä, että työllistymistavoitteet pyritään asettamaan alussa avoimille työmarkkinoille, ja noin 80 prosentissa asiakkaiden yhteistyöpäiväkirjoissa työllistyminen oli merkitty pääasialliseksi tavoitteeksi. Käytännössä tavoite tarkoittaa pyrkimistä työkokeilun kautta avoimille työmarkkinoille suurimman osan asiakkaista kohdalla. Osa asiakkaista halusi selvittää tuetun työllistymisen kautta opiskelu- tai eläkevaihtoehtoja.

Asiakkaiden työnhakuun liittyvien tavoitteiden kannalta keskeiset työvälineet olivat asiakkaiden osaamisen kartoitus, kontaktit työnantajiin ja itsenäisen työnhaun tukeminen. Työvalmennuksen sisällöt on pyritty rakentamaan yksilöllisten tarpeiden mukaisiksi. Tästä johtuen valmennuksen sisältöön voi kuulua hyvin monenlaisia toimintoja. Työnhakijaa voidaan esimerkiksi opastaa työhakemusten laatimisessa, kannustaa aktiiviseen työnetsintään ja kirjata ylös työpaikkoja, joihin työvalmentaja ottaa yhteyttä.

		n	%
Kuului sisältöön	Työpaikkaan soittaminen	39	95
	Työpaikan etsiminen	37	90
	Työhaastatteluun meneminen	34	83
	Työalan ja tehtävien etsiminen	26	63
	Ansioluettelon laatiminen	24	59
	Työpaikkoihin tutustuminen	21	51
	Koulutuspaikan etsiminen	17	41
	Työhaastattelut	15	37
	Työhakemuksen laatiminen	12	29
	Työnhakijoiden ohjatut ryhmät	3	7
Muuta	19	46	

Taulukko 6. Työvalmennukseen kuuluneet sisällöt työvalmentajien ryhmytyksen mukaan

Yhteistyötä eri toimijoiden kanssa prosessin aikana kuvataan joustavaksi ja tapauskohtaiseksi. Työnantajayhteistyöltä toivottiin lisää aktiivisuutta ja suunnitelmallisuutta. Yhteistoiminnassa viranomaisten suhteen ei toteuteta yhtenäistä käytäntöä. Eri hallinnonalojen välistä yhteistyötä kuvataan ”ei-saumattomaksi”. Lisäksi yhteydenpito asiakkaiden lähiomaisiin on vähäistä. Verkostoyhteistyössä näyttäisi olevan asiakasprosessin sujuvan etenemisen suhteen kehittämisen mahdollisuuksia.

Tuetun työllistymisen keskeisenä periaatteena on ollut kontaktin ottaminen työnantajaan mahdollisimman nopeasti palvelun aloittamisen jälkeen. Tähän on pyritty myös Nuorten Ystävien – projektissa, ja tässä on myös onnistuttu. Valtaosalla asiakkaista (67%) ensimmäinen kontakti työnantajaan tapahtuu alle kuukauden sisällä palvelun aloittamisesta. (Taulukko 7.) Tämä on projektin ilmaistujen tavoitteiden mukaista – ”Tiiviisti liikkeelle, ja asiakas ulos”. Työnantaja kontakteista ei pidetä kuitenkaan systemaattisesti kirjaa. Aktiivisempi yhteydenpito työpaikkoihin ja työpaikkakyselyt nostetaan esille kehittämissuosituksissa. Työyhteisöt ovat ottaneet työnhakutiedustelut vastaan positiivisesti.

		n	%
Kulunut aika (n=39)	alle 1 kk	26	67
	1 - 3 kk	5	13
	yli 3 kk	8	21

Taulukko 7. Ensimmäinen kontakti työnantajaan palvelun aloittamisesta

Asiakkaan ja työvalmentajan välinen työskentely on tiivistä, mutta enimmäkseen työvalmentajavetoista. Työvalmentaja vastaa työskentelyn eteenpäin viemisestä ja käsiteltävistä asioista selvästi enemmän sekä alkutyöskentelyvaiheessa että työnhaun yhteydessä. (Taulukko 8.) Projektin haasteena onkin saada asiakkaat työskentelemään aktiivisemmin itsenäisesti ja yhdessä työvalmentajan kanssa. Asiakkaat arvioivat myönteisesti palvelun joustavuutta ja selkeää tavoitteen asettelua. Myös palvelun yksilöllisyyttä ja kokonaisvaltaisuutta arvostettiin. Asiakkaiden taloudellisiin ja sosiaalisiin ongelmiin pyrittiin etsimään vastauksia niissä tilanteissa, kun ne vaikeuttivat työnhakua.

		n	%
Asiakkaan työskentelyote alkutyöskentelyssä (n=41)	Hyvin itsenäinen	1	2
	Melko itsenäinen	0	0
	Yhtä paljon	5	12
	T-valm hieman enemmän	7	17
	T-valm selvästi enemmän	28	68
Asiakkaan työskentelyote työnhaussa (n=41)	Asiakas vastasi kaikesta	0	0
	Asiakas vastasi enimmäkseen	2	5
	Yhtä paljon	3	7
	T-valm vastasi enimmäkseen	15	37
	T-valm vastasi kaikesta	21	51

Taulukko 8. Asiakkaan työskentelyote alkutyöskentelyssä ja työnhaussa.

Taulukossa 9 kuvataan prosessimuotoisesti neljässä eri vaiheessa asiakkaan ja työvalmentajan tapaamiskerrat, kulunut aika ja ulkopuolisen yhteistyön määrä. Neljä eri vaihetta ovat lähtötilanne, työllistymisen valmistelu, työn aloitus ja tuen häivyttäminen. Lähtötilanne eli käytännössä palveluun sisäänotto on kestoaltaan lyhyt, asiakkaita tavataan pääsääntöisesti yksi tai kaksi kertaa. Yhteistyö asiakkaan lähettävän tahon kanssa, erityisesti TE -toimiston kanssa on tiivistä sekä lähtötilanteessa että työllistymisen valmistelun vaiheessa (taulukossa yhteistyötä kuvaavat vaiheet on yhdistetty). Kaikkien asiakkaiden kanssa edettiin työllistymistä valmistelemaan vaiheeseen. Vaihe on kestänyt keskimäärin 17 viikkoa ja tapaamisia on ollut keskimäärin neljä. Asiakaskohtaiset vaihteluvälit ovat suuria. (Taulukko 9.)

	Lähtötilanne		Työllistymisen valmistelu		Työn aloitus		Tuen häivyttäminen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Asiakasmäärä	41	100	41	100	36	88	36	88
Tapaamiskerrat	Keskiarvo	1,4	4,1	9,8	13,0			
	Vaihteluväli	5	12	26	31			
	Puuttavat tiedot	0	1	3	21			
Aika viikoissa	Keskiarvo	3,4	16,9	14,5				
	Vaihteluväli	13	51	34				
	Puuttavat tiedot	0	1	4				
Yhteistyötahot	Ei ole	2	5	5	14	0	0	
	TE-toimisto	34	83	26	72	9	25	
	Muu	5	12	5	14	4	11	
	Puuttavat tiedot	0		0		23		

Taulukko 9. Asiakasmäärä, tapaamiskerrat, kulunut aika ja yhteistyötahot vaiheittain

Kolmanteen ja neljänteen eli työn aloittamisen ja tuen häivyttämisen vaiheeseen on päässyt 36 asiakasta eli 88 prosenttia kaikista palvelun aloittaneista asiakkaista. Työn aloitusvaihe ja tuen häivyttämisen vaihe ovat ajallisesti kaikkein pitkäkestoisimpia. Myös työvalmentajan ja asiakkaan tapaamiskerrat painottuvat selvästi kahteen viimeiseen vaiheeseen. Nuorten Ystävien työvalmennus on erittäin työvoimaintensiivistä toimintaa. Yhteensä koko prosessin aikana asiakasta tavataan keskimäärin 28 kertaa. Työpaikan synnyttäminen kohderyhmälle kestää saman kuin ihmislapsen. Lähtötilanteesta tuen häivyttämisen vaiheeseen kuluu keskimäärin aikaa 35 viikkoa eli hieman vajaat yhdeksän kuukautta. Asiakaskohtaiset erot ovat kuitenkin erittäin suuria.

Taulukossa 10 esitetään asiakkaiden lopputilanne työllistymisen näkökulmasta. Avoimille työmarkkinoille työsuhteeseen työhön on työllistynyt 32 prosenttia työnhakijoista. Tämän lisäksi työharjoittelussa on 34 prosenttia ja työkokeilussa 29 prosenttia. Työvalmentajien ilmoituksen mukaan yhdeksän henkilön kohdalla työllistymisen yhteydessä on käytetty palkkatukea. Työnantajille pyritään antamaan tukea tarpeen mukaan. Työllistymistilanteessa kysytään työnantajien toiveita ja tarpeita ja tuesta tehdään yhteinen sopimus.

Suurimmalla osalla (88%) työaika on lyhennetty 30 tai alle viikkotuntiin. Lopuilla työaika on yli 30 tuntia. Työnantajasektorin mukaan tarkasteltuna huomataan että asiakkaat ovat sijoittuneet suurimmaksi osaksi yksityisen sektorin palvelukseen (60%). Työnantajina on kuitenkin myös julkisen ja kolmannen sektorin edustajia. Työpaikoissa on mukana kaiken kokoisia työyhteisöjä, mikrotasosta suuriin työnantajiin. (Taulukko 10.)

		n	%
Työsuhteen laatu (n=38)	Toistaiseksi voimassa oleva	3	8
	Määräaikainen	9	24
	Työharjoittelu tms.	13	34
	Työkokeilu	11	29
	Muu	2	5
Palkkatuen käyttö (n=9)	Palkkatuki	1	11
	Korotettu palkkatuki	8	89
Työaika h /vko (n=33)	alle 20	3	9
	21-30	26	79
	yli 30	4	12
Työnantajasektori (n=35)	Yksityinen	21	60
	Julkinen	6	17
	Kolmas	8	23
Työnantajan koko (n=35)	Mikro	10	29
	Pieni	7	20
	Keskisuuri	9	26
	Suuri	9	26

Taulukko 10. Asiakkaiden lopputilanne työllistymisen näkökulmasta

5.4. Toimintamallin laatuarviointi

Projektin julkilausuttuna tavoitteena oli toteuttaa tuettua työllistymistä mahdollisimman laadukkaasti. Tässä kappaleessa arvioidaan hankkeessa kehitettyä toimintamallia suhteessa näyttöön perustuvaan tuetun työllistymisen ohjelmamalliin. Käytetyn asteikon kautta tarjottua palvelua voidaan peilata tieteellisesti osoitettuihin parhaisiin työvalmennuksen käytäntöihin.

Ensiksi kuvataan lyhyesti tuetun työllistymisen menetelmän historia. Tämän jälkeen esitellään, kuinka arvioitava palveluprosessi suhteutuu näyttöön perustuvaan tuetun työllistymisen menetelmään. Jokaisen arviointikohteen yhteydessä kuvataan konkreettisten kehittämisehdotusten avulla paremmin toimivaa palvelua. Lopuksi esitetään yhteenveto ja keskeiset kehittämissuosituksukset.

5.4.1. *Tuetun työllistymisen palvelun laatuarvioinnin historia*

Tuetun työllistymisen mallin historialliset juuret ovat Pohjois-Amerikassa mielenterveys- ja oppimisvaikeuksista kärsivien ihmisten työllistymisessä. Menetelmä kehitettiin 1970-luvulla, ja tuolloin osoitettiin, että vaikeasti vajaakuntoiset henkilöt pystyivät suoriutumaan ja työskentelemään avoimilla työmarkkinoilla. Huomiota kiinnitettiin siihen, että asiakkaiden ammatillisten valmiuksien parantamiseen perustuvat laituskuntoutuksen muodot olivat melko tuloksettomia avoimille työmarkkinoille³ osallistumisen näkökulmasta. Kuitenkin suuri osa kuntoutujista arvottaa avoimien työmarkkinoiden työn työpajatyöskentelyä korkeammalle ja mielenterveyskuntoutujien kohdalla säännöllisen työssä käymisen on todettu parantavan itsetuntoa ja oirehallintaa (Bond 2004, 346-347).

Tuetun työllistymisen tarkoituksena on työllistymisen integroiminen asiakkaan kuntoutusprosessiin. Ajan myötä tuetun työllistymisen menetelmä on kehittynyt kokonaisvaltaiseksi työllistymispalveluksi, jossa asiakasta tuetaan omien tavoitteiden mukaisen työn löytämisessä ja työssä selviytymisessä. Vallitseviin toimintamalleihin verratessa tuetussa työllistymisessä alettiin menetelmällisesti kiinnittää systemaattista huomiota asiakkaan vahvuuksiin sekä työllistymistä ja työssä pysymiseen tukeviin toimenpiteisiin. Tuetun työllistymisen mallin keskeinen piirre on se, että työhön ja tukeen liittyvät valinnat ovat yksilöllisiä ja kaikkia asiakkaita kannustetaan toiminaan niin omatoimisesti kuin mahdollista. Henkilökohtaista tukea antavaan työvalmentajaan pohjautuva toimintamalli on osoittautunut perinteisiä työvalmiuksien kehittämiseen perustuvia malleja ja erilaisia välityömarkkinaratkaisuja käyttökelpoisemmaksi tavaksi saattaa vaikeasti työllistyviä henkilöitä työelämään. (Tuetun työllistymisen periaatteista ks. Härkäpää 2005).

Yksilöllisen työnhaun tukemisen lisäksi mallissa kiinnitetään huomiota menetelmän toteuttamisen hallinnollisiin ja organisatorisiin puitteisiin. Toiminnan tulee olla ammattimaisesti hallinnoitua, ja tuloksellisuuden tulee ohjata palvelun toteutusta ja kehittämistä. Asiakkaan luonnollisissa toimintaympäristöissä toimiminen, tuettuun työllistymiseen keskittyneet työvalmentajat, työllistymistavoitteen asettaminen avoimille työmarkkinoille ja nopea työnetsintä ovat osoittautuneet palveluntuotannon kannalta olennaisiksi tuloksia selittäviksi tekijöiksi (ks. Becker ym. 2008).

5.4.2. *Tuettu työllistyminen näyttöön perustuvana käytäntönä*

Näyttöön perustuvan käytännön perusoletuksena on, että tieteellisin menetelmin voidaan osoittaa palveluita, jotka toimivat asiakkaan tavoitteiden suhteen paremmin kuin samaan palvelutarpeeseen vastaavat muut käytännöt ja interventiot. Näyttöön perustuvien käytäntöjen on siis katsottu parantavan asiakkaita koskevien päätösten ja toimenpiteiden laatua. Tästä seuraa myös eettinen velvollisuus toteuttaa asiakkaiden asemaa parhaiten edistäviä toimenpiteitä. (Korteniemi & Borg 2008, 11-12).

Näyttöön perustuva tuettu työllistyminen on menettelytapa työn löytämiseksi avoimilta työmarkkinoilta eri kuntoutujaryhmille. Näyttöön perustuvan käytännön keskeisenä piirteenä on selkeästi määritellyt interventioiden käyttö kliinisen päätöksentekoprosessin sijaan.

³ Tässä ja myöhemmin avoimet työmarkkinat määritellään siten, että etsittävät työt ovat avoimia kaikille ja niihin voi hakea kuka tahansa (vrt. välityömarkkinat, laituskuntoutus) ja niistä maksetaan työehtosopimusten tai muuten hyväksyttävää palkkaa. (vrt. työharjoittelu, -kokeilu tms.). Pitäisikö tämä lisätä sinne, missä avoimet työmarkkinat mainitaan ensimmäisen kerran?

Laatuarvioinnissa selvitetään, kuinka projekti noudattaa ohjelmamallin⁴ periaatteita ja tasoa. Arvioinnissa tarkastellaan organisaation henkilöstöpolitiikkaa, organisaation yleistä toimintaa ja tuettuna työllistymisenä toteutettua asiakaspalvelua. Laatuasteikko erottelee näyttöön perustuvat toimintaa harjoittavat toimijat muista toimijoista ja näyttöön perustuvan toimintamallin käyttäminen ennustaa parempia asiakastuloksia (Bond ym. 2009). Käytetty laatumittari valittiin nimenomaisesti sitä tukevan vahvan tieteellisen näytön perusteella.

Useat systemaattiset tutkimuskatsaukset ovat osoittaneet tuetun työllistymisen mallin antavan muita työllistymismenetelmiä parempia lopputuloksia. Tuetun työllistymisen mallin asiakaskohtaiset työllistymistulokset ovat parempia, työpaikat löydetään nopeammin ja asiakkaat tekevät keskimäärin useamman tunnin työviikkoa. Erään kirjallisuuskatsauksen mukaan keskimäärin tuetun työllistymisen avulla 44 % asiakkaista teki yli 20 tuntia viikossa töitä avoimilla työmarkkinoilla, kun vertailuryhmissä vastaava osuus oli 14 %. (Bond & Drake & Becker 2008.) Työllistymistuloksia voi pitää hyväksyttävänä näyttöön perustuvan käytännön kriteereinä, sillä ne ovat useimmissa tapauksissa yhteneväisiä asiakkaiden omien tavoitteiden kanssa.

Arvioinnissa käytetty laatuasteikko on kehitetty Yhdysvalloissa mielenterveyskuntoutujien tuettuun työllistymiseen. Näyttöön perustuviin käytäntöihin liittyy kysymys toimintamallien siirrettävyydestä alkuperäisestä poikkeaviin palvelurakenteisiin ja kohderyhmiin. Tuettua työllistymistä palvelukäytäntönä on tutkittu hyvin erilaisissa toimintaympäristöissä ja myös erilaisille kohderyhmille. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että tuetun työllistymisen malli tulisi siirtää sellaisenaan, eikä sovitaa ”paikallisiin olosuhteisiin” (Becker ym. 2006, 310; Bond ym. 2009, 309). Tässä arvioinnissa asteikkoa käytetään niiltä osin, mitkä eivät liity suoraan palvelujärjestelmään tai asiakaskohderyhmään. Alkuperäisestä asteikosta on jätetty yksi kysymys pois, muuten arviointi toteutettiin alkuperäisen laatuasteikon mukaisesti.

5.4.3. Nuorten Ystävien tuetun työllistymisen palvelun laatuarvioinnin tulokset

Arviointi keskittyy projektikaaren viimeiseen kolmanneksen eli hankkeen lopputuloksena syntyneen toimintamallin arviointiin. Arvio perustuu poikkileikkausaineistoon toiminnasta arviointikäynnin toteuttamishetkeltä. Arvio perustuu palveluntuottajaorganisaation ja henkilöstön tosiasialliseen toimintaan, ei suunniteltuun tai aiottuun toimintaan. Menetelmän toimeenpanoa tarkastellaan henkilöstöpolitiikan, organisaation toiminnan ja tuotettujen palveluiden kautta.

Arviointi toteutettiin kaksipäiväisenä arviointikäyntinä 4.5.-5.5.2010, ja siitä vastasi kaksi arvioitsijaa. Arviointi piti sisällään:

- Tuetun työllistymisen työryhmän puolistrukturoidun haastattelun (N=4)
- Tuetun työllistymisen projektipäällikön puolistrukturoidun haastattelun
- Nuorten Ystävien operatiivisen johdon puolistrukturoidun haastattelun (N=2)
- Asiakkaiden pienryhmän haastattelun (N=6)
- Yhteistyöpäiväkirjojen analyysin
- Projektin itsensä tuottaman kirjallisen materiaalin
- Täydennykset haastatteluihin ja kirjalliseen aineistoon kerättiin myöhemmin puhelimitse (projektipäällikön haastattelu 11.10.2010).
-

Seuraavaksi kuvataan, kuinka Nuorten Ystävien tuetun työllistymisen palveluprosessi suhteutuu näyttöön perustuvaan tuetun työllistymisen menetelmään. Kunkin arviointikohteen pisteytys

⁴Ohjelmamallin ja laatumittarin (fidelity-scale) kuvaus ks. Becker ym. 2008.

tapahtuu asteikolla 1-5. Arvioitavia kohtia on yhteensä 24 korkeimman mahdollisen yhteispistemäärän ollessa 120. Kunkin arvioitavan kohdan yhteydessä kuvataan aluksi lyhyesti arviointikohde ja arvioinnin kriteerit. Sen jälkeen esitetään annettu pisteytys, pisteytyksen perusteet ja tarvittaessa jokaisessa kohdassa annetaan konkreettisia kehittämissuosituksia.

1. Asiakkuuksien määrä

Asiakaskuormituksen tulee olla kohtuullinen. Tavoite on 15–20 aktiivista asiakkuutta työntekijää kohden. Aktiivinen asiakkuus tarkoittaa yhteistoimintaa vähintään kerran kuukaudessa. Yli vuosi sitten työllistyneet, harvoin tavattavat asiakkaat katsotaan osaksi palvelunohjaustoimintaa, ei tuettua työllistymistä.

Pisteytys: 5

Perusteet: Työvalmennuksen työntekijöiden haastattelujen perusteella asiakaskuormituksen voi todeta hyväksi.

Kehittämissuositukset: Ei kehittämissuosituksia.

2. Palveluorientaatio

Työllistymispalvelun toiminnan sisällön pääpainon tulee olla tuetussa työllistymisessä. Palveluohjausta tms. tulisi olla korkeintaan 1-2 h/viikko. Palveluohjaukseen käytetty aika on poissa käytetystä työllistymispalveluajasta.

Pisteytys: 3

Perusteet: Haastattelujen ja yhteistyöpäiväkirjojen perusteella henkilöstö käyttää 75–89 % ajastaan tuettuun työllistymiseen.

Kehittämissuositukset: Henkilöstön tulisi käyttää yli 96% ajastaan tuettuun työllistymiseen

3. Asiakasprosessi

Asiakkaan ja työntekijän suhteen tulisi olla katkeamaton alkuhaastattelusta palvelusta irrottautumiseen. Tavoitteena on yhtenäinen asiakkuussuhde (pl. sosiaalietuusneuvonta).

Pisteytys: 4

Perusteet: Haastattelujen perusteella palvelun perusorientaatio on kohdallaan. Henkilöstön vaihtuvuudesta johtuen asiakkaan työhönvalmentaja on saattanut vaihtua palveluprosessin aikana.

Kehittämissuositukset: Sama työhönvalmentaja vastaa kaikista palveluprosessin vaiheista eli palveluun sisäännotosta, sitouttamisesta, arvioinnista, työnhakuvaiheesta, työhön valmennuksesta ja työssä tukemisesta.

4. Verkostoyhteistyö - lähetteet

Työntekijöiden oletetaan käyttävän valtaosan ajastaan asiakkaiden ja työnantajien kanssa. Verkostoyhteistyön tehokkuuden takia työntekijöiden asiakaskunnasta 90% oli hyvä tulla korkeintaan kahdelta lähettävältä taholta, koska työntekijät eivät voi osallistua useaan moniammatilliseen työryhmään. Yhtä työhönvalmentajaa kohden asiakkaiden tulisi ohjautua valmennukseen harvoilta kuntoutuksen yhteistyötahoilta.

Pisteytys: 5

Perusteet: Yhteistyöpäiväkirjojen perusteella yli neljä viidestä asiakkaasta ohjautuu TE-toimiston kautta (yhteistyötahot alkutyöskentelyvaiheessa), mikä luo pohjan tehokkaalle verkostoyhteistyölle lähettävän tahon kanssa.

Kehittämissuositukset: Ei kehittämissuosituksia.

5. Verkostoyhteistyö - tapaamiset

Työhönvalmentajien tulisi osallistua aktiivisesti kuntoutusverkostojen tapaamisiin, joissa käsitellään yksittäisten asiakkaiden työllistymistoiveita ja tarpeita. Työllistymistavoitteen tulisi olla on valtavirtaistettu osaksi asiakkaan kuntoutustavoitteita.

Pisteytys: 4

Perusteet: Projektipäällikön haastattelun perusteella verkostopalavereja pidetään säännöllisesti työvoiman palvelukeskuksen virkailijoiden kanssa. Asiakkaihin liittyviä kontakteja (puhelut, sähköpostit) on viikoittain. Tapaamiset liittyvät useimmiten asiakkaiden erilaisiin siirtymävaiheisiin. Laajemman verkoston tapaamisia on säännöllisesti mutta harvakseltaan. Vuositasolla arviolta 10.

Kehittämisseuraukset: Laajemman verkoston ja lähettävän tahon kanssa tulisi pitää asiakkuuksia käsitteleviä kasvokkain tapahtuvia yhteistyöpalavereja säännöllisesti, vähintään kerran kuukaudessa. Muun yhteistyön (puhelut, sähköpostit) nykyinen määrä on riittävä.

6. Työllistymisyksikkö

Tuetun työllistymisen yksikön tulisi koostua vähintään kahdesta täysiaikaisesta työhönvalmentajasta ja ryhmäpäälliköstä. Asiakkaiden tavoitteita, ongelmanratkaisutilanteita ja työpaikkoihin liittyviä vihjeitä ja ”johtolankoja” käsitellään vähintään viikon välein tuetun työllistymisen mallia noudattavassa ryhmäpalaverissa.

Pisteytys: 4

Perusteet: Haastattelujen perusteella tuetun työllistymisen yksikkö kokoontuu säännöllisesti. Lisäksi asiakkuuksiin liittyvä yhteydenpito on yleistä.

Kehittämisseuraukset: Työllistymisyksikön tulisi kokoontua viikoittain keskustelemaan asiakkuuksista ryhmäpalaveriin, asiakkaiden tavoitteita, ongelmanratkaisutilanteita ja työpaikkoihin liittyviä vihjeitä ja ”johtolankoja”. Ryhmäpäällikön tulee varmistaa, että kokousten sisältö ei ole hallinnollinen.

7. Ryhmäpäällikön rooli

Ryhmäpäällikkö johtaa työntekijöiden työskentelyä ja osaamisen kehittämistä säännöllisesti seurattavien asiakastyöskentelyn tulosten perusteella. Toiminnan operatiiviset tavoitteet määrittävät asiakastulosten perusteella. Ryhmäpäällikkö vetää viikoittaisia seurantalaverejajoissa käsitellään asiakastapauksia ja etsitään ratkaisuja asiakastyössä ilmenneisiin ongelmiin. Ryhmäpäällikkö avustaa käytännössä työn etsimisessä ja sen opettelussa. Lisäksi työntekijöiden henkilökohtaista suoriutumista arvioidaan asiakastulosten perusteella. Ryhmäpäälliköllä ei ole muita johtamisvelvollisuuksia, hän keskittyy tuettuun työllistymiseen. Ryhmäpäällikkö on aktiivisesti yhteydessä verkostoyhteistyön tahoihin.

Pisteytys: 3

Perusteet: Ryhmäpäälliköllä on alle 10 johdettavaa työntekijää, mitä pidetään onnistuneena käytäntönä. Haastattelujen perusteella ryhmäpäällikkö toimii aktiivisesti sidosryhmien suuntaan tuetun työllistymisen toiminnan edistämiseksi. Asiakastuloksia ei kuitenkaan seurata aktiivisesti eikä niitä käytetä työntekijöiden toiminnan kehittämiseen.

Kehittämisseuraukset: Ryhmäpäällikön vastuulla on järjestää työllistymisyksikön ryhmäpalavereja viikoittain. Lisäksi ohjelman ja työntekijöiden keskipitkän aikavälin tavoitteet tulisi selkeästi määritellä asiakastulosten seurannan perusteella.

8. Syrjimättömyyskriteeri

Palvelun sisäänottokriteerinä on asiakkaan toive työllistymisestä. Sisäänottoon ei vaikututa esim. asiakkaiden ”valmius”, työhistoria tms. tai palvelun työntekijöiden määrä.

Pisteitys: 5

Perusteet: Haastattelujen perusteella syrjimättömyyskriteeri määrittää palvelun asiakkaiden sisäänottoa.

Kehittämissuosituksen: Ei kehittämissuosituksia.

9. Organisaation fokus avoimilla työmarkkinoilla

Organisaation muissa palveluissa asiakkaiden sisäänoton yhteydessä tiedustellaan asiakkaiden kiinnostusta työskentelyyn avoimilla työmarkkinoilla. Organisaatiossa esitellään palvelun mahdollisuutta asiakkaille esim. esittein ja julistein. Asiakkaiden työkokemusten jakaminen on mahdollistettu, sillä se voi olla merkittävä motivoiva tekijä niille, jotka eivät vielä ole töissä.

Pisteitys: 4

Perusteet: Projektipäällikön haastattelun perusteella projekti edistää työllisyyden merkitystä koko organisaation tasolla. Organisaatio esittelee ja tarjoaa säännöllisesti mahdollisuuden tuettuun työllistymiseen kaikille asiakkailleen.

Kehittämissuosituksen: Asiakkaille tulisi mahdollistaa työkokemusten jakaminen esim. ryhmätilanteissa vähintään kaksi kertaa vuodessa.

10. Johdon tuki

Organisaation johto tuntee tuetun työllistymisen periaatteet, ja johto pystyy ilmaisemaan, kuinka toiminta tukee organisaation tavoitteita. Tuettu työllistymisen arviointi on osa toiminnan laadunvarmistusprosessia (tuetun työllistymisen palveluntuottajien arviointitarkastukset). Johto toimii yhteistyössä ryhmäjohtajan kanssa ongelmatilanteissa (ohjausryhmän tapaamiset). Johto seuraa toiminnan tuloksellisuutta.

Pisteitys: 4

Perusteet: Haastattelujen perusteella projektin tulokset raportoidaan säännöllisesti johdolle. Johto osallistuu hankkeen ohjausryhmän toimintaan. Johto toi esille haastattelussa, kuinka tuettu työllistymisen tukee organisaation arvoja ja tavoitteita.

Kehittämissuosituksen: Tuetun työllistymisen perusteiden mukainen laadun arviointi tulisi olla osa säännöllistä palvelun kehittämistä. Palvelua tulisi arvioida ko. perustein puolen vuoden välein, kunnes mallin toteuttamisen erinomainen laatutaso on saavutettu. Hankkeen johtoryhmän tulisi tehdä toimintasuunnitelmia, joilla toimintaa ohjataan kohti näyttöön perustuvaa käytäntöä.

11. Etuusneuvonta

Kaikki asiakkaat saavat kokonaisvaltaista työllistymiseen liittyvää sosiaalietuusneuvontaa. Vastaavaan tukeen tulisi olla mahdollisuus aina, kun asiakas ilmaisee kiinnostuksen vaihtaa työpaikkaa tai muuten tapahtuu muutoksia työtuntien tai palkan suhteen.

Pisteitys: 5

Perusteet: Projektipäällikön haastattelun perusteella tämä toteutuu jokaisen asiakkaan kohdalla. Asiakkaat saavat henkilökohtaista neuvontaa työtulojen, sosiaalietuuksien ja verotuksen yhteensovittamiseksi aina ennen työn aloittamista

Kehittämissuosituksen: Huolehditaan työntekijöiden säännönmukaisesta tietojen ja taitojen päivittämisestä.

12. Vajaakuntoisuudesta kertominen

Työntekijät kannustavat omatoimiseen työnhakuun, jolloin työnantajaa ei ole valmisteltu asiakkaan kuntoutumisvaiheen suhteen. Asiakkaiden kanssa keskustellaan ja annetaan opastusta kuntoutumiseen liittyvien yksityiskohtien kertomisen suhteen, etenkin jos työnhaussa tai työpaikan pitämisessä on ollut ongelmia. Omatoimisuuden hyviä ja huonoja puolia käydään läpi yhdessä. Päätös on kuitenkin aina asiakkaan.

Pisteytys: 4

Perusteet: Haastattelujen perusteella vammasta kertomista käydään läpi työn kautta, ei itsetarkoituksellisesti. Yhdessä mietitään avoimuuden hyvät ja huonot puolet, työvalmentajat kuitenkin aina kannustavat avoimuuteen.

Kehittämisseuraukset: Asiakkaita tulisi kannustaa mahdollisimman suureen avoimuuteen ja omatoimisuuteen. Asiakkaiden kanssa on yksilökohtaisesti mietittävä, mitä ja miten työnantajalle kerrotaan vajaakuntoisuudesta ja kuinka tämä vaikuttaa työhönvalmentajan rooliin kommunikoinnissa työnantajan kanssa. Aihetta käsitellään uudestaan myöhemmin, jos työllistyminen viivästyy.

13. Työperäinen toimintakyvyn arviointi

Alustava ammatillinen osaamiskartoitus tehdään alussa 2-3 sessiossa, ja sitä päivitetään avoimien työmarkkinoiden töistä saatujen kokemusten perusteella. Osaamiskartoituksen lähestymistapa on ratkaisukeskeinen, eli siinä ei kartoiteta asiakkaan työllistettävyyttä vaan haettavan työn luonnetta ja tarvittavia tukitoimenpiteitä (esim. osa-aikatyö tarve). Osaamiskartoituksessa käytetään standardoitua lomakemallia.

Pisteytys:4

Perusteet: Haastattelujen perusteella alustava osaamiskartoitus tapahtuu nopeasti palvelun aloittamisen jälkeen. Asiakkaita tuetaan henkilökohtaisten työelämäkokemusten suhteen.

Kehittämisseuraukset: Asiakkaita tulisi olla henkilökohtainen työnhakuprofiili, jossa on tiedot asiakkaan tavoitteista, kokemuksista, taidoista, työn mukauttamisvaatimuksista, voimavaroista, henkilökohtaisista kontakteista jne. Profiilia käytetään soveltuvien työtehtävien ja -ympäristöjen tunnistamiseen. Profiiliin kootaan tietoja asiakkaalta, kuntoutustyöryhmältä ja aikaisemmilta työnantajilta. Profiilia käytetään asiakkaan kanssa työhön liittyvien onnistumisten ja epäonnistumisten analysointiin.

14. Nopea työn etsintä

Ensimmäinen kontakti työnantajaan tapahtuu 30 päivän kuluessa palveluun tulemisesta. Tuettu koulutus on olennainen osa tuetun työllistymisen mallia, kun asiakkaan tavoitteena on osallistua koulutukseen parantaakseen avoimilla työmarkkinoilla tarvittavia taitoja.

Pisteytys: 5

Perusteet: Yhteistyöpäiväkirjojen ja haastatteluiden perusteella ensimmäinen kontakti työnantajaan tapahtuu pääasiallisesti kuukauden kuluessa asiakkaan tullessa palveluun. Työnhakustrategioita ei tehdä asiakkaan kanssa itsetarkoituksellisesti vaan tarkoituksena on ottaa nopeasti yhteys työnantajaan.

Kehittämisseuraukset: Ei kehittämisseurauksia.

15. Yksilöllinen työnetsintä

Työnhaku on yksilöllistä, eikä sen tulisi perustua vanhoihin kontakteihin ja ”valmiisiin” työpaikkoihin vaan asiakkaan itse ilmaisemiin toiveisiin. Työnhakuun kuuluu yksilöllinen työnhakusuunnitelma, joka tehdään ammatillisen osaamiskartoituksen yhteydessä.

Pisteytys: 3

Perusteet: Yhteistyöpäiväkirjojen perusteella 50-74 % haettavista työpaikoista perustuu asiakkaan itse ilmaisemiin toiveisiin. Asiakkaista moni oli päätenyt hoiva-alan tehtäviin. Huomio kiinnittyi myös siihen, että moni oli päätenyt töihin Ser-kierrätykseen. Haastattelujen perusteella näyttää siltä, että työnantajakontakteissa suositaan ns. pehmeitä työpaikkoja. Lyhyen työkokemuksen omaaville tarjotaan hyvin tietoa avoimien työmarkkinoiden suuntautumismahdollisuuksista.

Kehittämissuosituksen: Työvalmentajat tekevät työnantajakontakteja asiakkaiden valintojen perusteella. Kontaktit heijastavat asiakkaiden tavoitteita, voimavaroja, oireita ja aikaisemmista työsuhteista opittuja asioita. Kontaktit ovat linjassa asiakkaiden työnhakuprofiilin kanssa.

16. Aktiiviset työnantajakontaktit

Viikoittaisista työnantajakontakteista pidetään kirjaa, painotus asiakaskohtaisissa työllistymiseen liittyvissä kontakteissa. Työntekijät tapaavat työnantajia vähintään 6 kertaa viikossa. Lukuun luetaan kaikki tapaamiset pl. työssä tukemiseen liittyvät kontaktit.

Pisteytys: 2

Perusteet: Haastattelujen perusteella työnantajakontakteja ei kirjata systemaattisesti, eikä niistä saatuja kokemuksia siten käytetä systemaattisesti toiminnan kehittämiseen.

Kehittämissuosituksen: Työvalmentajilla tulisi olla vähintään kuusi asiakastapauksiin liittyvää kasvotusten tapahtuvaa työnantajakontaktia viikoittain. Lisäksi ryhmäpäällikön tulisi kirjata ja seurata työnantajakontakteja viikoittain.

17. Työnantajakontaktien laatu

Työnantajakontakteissa työnantajien tarpeiden huomioiminen, tuetun työllistymisen hyvien puolien esille tuominen ja asiakkaiden markkinointi ovat keskeisessä asemassa.

Pisteytys: 4

Perusteet: Haastattelujen perusteella työvalmentajat tapaavat työnantajia ilmoitetuista avoimista työpaikoista riippumatta. He kertovat työnantajille asiakkaiden vahvuuksista ja esittävät heitä työnantajille haastattelua varten.

Kehittämissuosituksen: Työnantajakontakteja tulisi rakentaa useiden henkilökohtaisten tapaamisten kautta. Tapaamisten tavoitteena on saada selvää työnantajan tavoitteista, tuoda esille tuetun työllistymisen hankkeen mahdollisuudet työnantajan näkökulmasta ja esitellä työnantajalle hänen tarpeitaan vastaavia työntekijöitä.

18. Työtehtävien monimuotoisuus

Hankittujen työpaikkojen tulisi olla eri tyyppisiä johtuen työnhaun yksilöllisyydestä.

Pisteytys: 3

Perusteet: Yhteistyöpäiväkirjojen perusteella asiakkaita tuetaan yksilöllisesti suunniteltuihin työtehtäviin 60-69% asiakkaiden kohdalla.

Kehittämissuosituksen: Hankittujen työpaikkojen työtehtävien tulisi heijastaa yksilöllisiä mieltymyksiä yli 85% tapausten kohdalla. Erityisesti hoiva- ja palvelukoteihin liittyvien työtehtävien määrään tulisi kiinnittää huomiota. Lisäksi tulisi varmistaa, vastaako sähkö- ja elektroniikkaromun purku ja muu työpajatyöskentely asiakkaiden yksilöllisiä uratoiveita.

19. Työnantajien monipuolisuus

Hankittujen työpaikkojen tulisi olla eri työnantajilla johtuen työnhaun yksilöllisyydestä.

Pisteytys: 2

Perusteet: Yhteistyöpäiväkirjojen ja haastatteluiden perusteella asiakkaita tuetaan yksilöllisesti suunniteltuihin työtehtäviin 50-59% asiakkaiden kohdalla.

Kehittämisuositukset: Hankittujen työpaikkojen työtehtävien olla eri työnantajilta yli 85%:n kohdalla. Erityisesti hoiva- ja palvelukoteihin liittyvien työtehtävien määrään tulisi kiinnittää huomiota. Lisäksi tulee huomioida, että erilainen välityömarkkinatyöskentely ei vastaa tuetun työllistymisen kriteeristöissä työtä avoimella sektorilla. Haastattelussa kävi ilmi, että henkilöstö suhtautuu varauksellisesti ”kovaan bisnekseen” työllistymiseen. Henkilöstöä tulisikin kouluttaa ohjaamaan asiakkaita töihin myös muualle kuin ns. ”pehmeille työnantajille”. Asiaan kiinnitetään huomiota se tiedostaen, että ”pehmeille aloille” työllistyminen voi vastata asiakkaiden yksilöllisiä preferenssejä.

20. Pysyvät työtehtävät avoimilla työmarkkinoilla

Asiakkaille etsitään pysyväisluonteisia työpaikkoja avoimilla työmarkkinoilla välityömarkkinapaikkojen sijaan. Palvelun tavoitteena ei ole ”työkokemuksen saanti” työharjoittelun, vapaaehtoistyön tms. kautta. Myöskään vain osatyökykyisille tarkoitetut työpaikat eivät kelpaa.

Pisteytys: 4

Perusteet: Haastattelujen perusteella valtaosa asiakkaista hakeutuu työmarkkinoille työharjoittelun kautta. Julkilausuttuna tavoitteena on, että pelkkä työharjoittelu ei voi olla tavoitteena. Yhteistyöpäiväkirjojen perusteella näyttää siltä, että osa työnantajista käyttää työharjoittelua ilman mahdollisuutta työllistyä työsuhteeseen työhön. 85-94% kohdalla kriteerit täyttyvät

Kehittämisuositukset: Työnhakuvaiheessa tulisi tavoitella pysyväisluonteisia työtehtäviä yli 95% työn kohdalla. Kaikkien työharjoittelujen kohdalla tulisi kiinnittää erityistä huomiota siihen, että harjoittelujakso pitää sisällään todellisen työllistymismahdollisuuden onnistuneen harjoittelujakson päätteeksi.

21. Yksilöllinen tuki työnantajalle ja työntekijälle

Työssä tukemisen tulee olla yksilöllistä. Asiakkaan luonnollisia verkostoja tulisi käyttää monimuotoisesti hyväksi ja työvalmentajien tulisi tukea sekä asiakkaita että työnantajia. Asiakkaita tulisi kannustaa työuralla etenemiseen (esim. vakinaistamisissa, koulutukseen hakeutumisessa, ammatinvaihdossa tms.)

Pisteytys: 4

Perusteet: Haastattelujen perusteella asiakkaat saavat työhön, asiakkaiden tarpeisiin ja toiveisiin sekä työhistoriaan perustuvaa yksilöllistä tukea työpaikalla. Työnantajia tuetaan sovitusti tapauskohtaisesti ilmaistun tarpeen mukaan.

Kehittämisuositukset: Asiakkaita tulisi tukea voimakkaammin henkilökohtaisessa urasuunnittelussa ja mahdollistaa tuki siirtymissä mielenkiintoisempiin työtehtäviin, uuteen työhön tai koulutukseen.

22. Aikarajattomat tukipalvelut

Säännölliset kontaktit asiakkaaseen juuri ennen uuden työn aloittamista ja sen jälkeen ovat tärkeitä. Asiakkaita kannustetaan ottamaan yhteyttä, jos työ keskeytyy. Asiakkuuden tulisi päättyä siihen, kun asiakas on osoittanut olevansa tyytyväinen työhönsä ja osoittanut tasaista työssä suoriutumista.

Pisteytys: 4

Perusteet: Haastattelujen ja yhteistyöpäiväkirjojen mukaan työvalmentajat ovat aina mukana asiakkaiden työhaastatteluissa ja ensimmäisen työn aloittamisen päivänä?. Tämän jälkeen valmentajat ovat mukana tarvittaessa, mutta vähintään kerran viikossa ensimmäisen kuukauden ajan. Asiakkuus tuetussa työllistymisen palvelussa päättyy siihen, kun asiakas on ilmaissut olevansa tyytyväinen työhönsä ja osoittanut tasaista työssä suoriutumista. Tämä lause todettiin jo edellisessä kappaleessa.

Kehittämissuosituksien: Jokainen asiakas tavataan henkilökohtaisesti viikkoa ennen uuden työn aloittamista, kolmen päivän kuluessa valmennuksen aloittamisesta, viikoittain ensimmäisen kuukauden aikana ja kuukausittain ensimmäisen työskentelyvuoden aikana tai pidempään asiakkaan tarpeen mukaan. Voisi laittaa kronologiseen järjestykseen. Eikö viikkoa ennen uuden työn aloittamista tule valmennustapaamisten jälkeen?

23. Toiminta luonnollisissa ympäristöissä

Sovitut menot, tapaamiset, työn etsimiset ja tukipalvelut asiakkaiden ja työnantajien kanssa tapahtuvat asiakkaan luonnollisissa arjen toimintaympäristöissä?.

Pisteytys: 4

Perusteet: Haastattelujen ja yhteistyöpäiväkirjojen mukaan työvalmentajat toimivat yli puolessa käyttämästään ajasta luonnollisissa toimintaympäristöissä.

Kehittämissuosituksien: Jalkautuminen voisi olla vieläkin laajempaa. Yli 65 % työhönvalmentajien työajasta tulisi tapahtua ”kentällä”. Lukuun lasketaan asiakastapaamiset, työnhaku ja tukipalvelut (ml. matkat).

24. Sitouttaminen ja yhteydenpito ongelmatilanteissa

Aktiivinen palveluntarjonta ja yhteydenpito tarkoittaa sitä, että asiakkuutta ei keskeytetä tai lakkauteta peruuntuneiden tapaamisten tai määrätyn tai kiinteän aikarajan puitteissa. Tapaamisia tarjotaan aktiivisesti siihen saakka kunnes asiakas ilmaisee halunsa päättää osallistumisesta palveluun. Asiakkaiden peruessa tapaamisia pyritään etsimään peruuntumisen syitä. Tuettu työllistyminen lakkaa, kun asiakas ilmaisee halunsa päättää osallistumisesta palveluun.

Pisteytys: 4

Perusteet: Haastattelujen ja yhteistyöpäiväkirjojen perusteella asiakkuuksia ei katkaista tapaamisiin saapumattomuuksien tai määriteltyjen aikarajojen puitteissa. Asiakkaita yritetään tavoittaa ja heihin pidetään yhteyttä aktiivisesti ongelmatilanteissa. Yhteydenotoista pidetään systemaattisesti kirjaa.

Kehittämissuosituksien: Jokaiseen asiakkaaseen tulisi ottaa aktiivisesti ja säännöllisesti yhteyttä. siihen saakka kunnes asiakas ilmaisee halunsa päättää osallistumisensa palveluun

5.5. Yhteenveto ja kehittämissuosituksien

Tässä raportissa on esitetty keskeiset tulokset Nuorten Ystävien tuetun työllistymisen projektin arvioinnista. Keskeisiä kysymyksiä ovat olleet miten työvalmennustoimintaa käytännössä toteutetaan, ketkä siihen osallistuvat ja mihin toiminta johtaa. Arviointi on keskittynyt ainoastaan projektikaaren viimeiseen kolmannekseen. Arviointikohteena oli projektin myötä syntynyt valmis toimintamalli eli arviointi ei ollut hankkeen kokonaisarviointi.

Projektin asiakastyön viimeiseen vaiheeseen (tammikuun 2010 ja kesäkuun 2010 välisenä aikana) työvalmennukseen lähtötilanteeseen hakeutui yhteensä 41 asiakasta. Heistä työn aloittamisen ja

tuen häivyttämisen vaiheeseen on päässyt 36 asiakasta eli 88 prosenttia kaikista palvelun aloittaneista asiakkaista. Asiakkaista 12 eli 32 prosenttia oli päässyt palkkasuhteiseen työhön avoimille työmarkkinoille. Työharjoittelussa tai -kokeilussa oli 24 asiakasta eli 63 prosenttia. Prosessina palvelu painottui työn aloitusvaiheeseen ja tuen häivyttämisen vaiheeseen. Ne ovat eri vaiheista ajallisesti kaikkein pitkäkestoisimpia. Myös työvalmentajan ja asiakkaan tapaamiskerrat keskittyvät selvästi eniten kahteen näihin vaiheisiin.

Työvalmentajat työskentelevät lähtökohdiltaan haastavan asiakasryhmän kanssa. Työnhakijoiden työkokemukset ovat ohuita, yli kolmanneksella työkokemusta on kertynyt alle vuoden. Vastaavasti kohderyhmän työttömyys on pitkäkestoista, yli 80 prosentilla se on kestänyt vähintään kaksi vuotta. Työllistymistä vaikeuttavat tekijät liittyvät paitsi työllistymisen ongelmiin ja terveydentilaan niin myös sosiaalsiin vaikeuksiin.

Asiakkaat ovat keskimäärin verraten nuoria (ka. 30 v.). Erityisesti palveluun osallistuneet miehet tulevat kaikkein nuorimmista työikäisten ikäluokista. Ammatillisen perustutkinnon suorittaneita on 72 prosenttia kaikista työnhakijoista. Heistä suurimmalla osalla oli keittiö- ja laitostalouden tai kaupan ja hallinnon alan tutkinto.

Nuorten Ystävien työvalmennus on erittäin työvoimaintensiivistä toimintaa. Yhteensä koko prosessin aikana asiakasta tavataan keskimäärin 28 kertaa. Lähtötilanteesta tuen häivyttämisen vaiheeseen kuluu keskimäärin aikaa 35 viikkoa eli hieman vajaat yhdeksän kuukautta. Asiakaskohtaiset erot ovat kuitenkin erittäin suuria.

Luvussa viisi kuvattiin eri näkökulmista, kuinka Nuorten Ystävien toteuttama tuetun työllistymisen palvelu vastaa tuetun työllistymisen ohjelmamallin periaatteiden ja tason noudattamista. Arvioitavia kohteita oli yhteensä 24. Pisteytys tapahtui kohteittain asteikolla 1-5. Nuorten ystävien tuettu työllistyminen täyttää näyttöön perustuvan käytännön laatuvaatimukset. Pisteiden kokonaismäärä oli 93, pistekeskiarvon ollessa 3,88 arviointikohdetta kohden.

Mittauksen yhteenveto

Pisteitä yhteensä 93.

Pistekeskiarvo 3,88

Viitearvot

110-120	Erinomainen tuetun työllistymisen laatu
95-109	Hyvä tuetun työllistymisen laatu
69-94	Tuetun työllistymisen laatuvaatimukset täyttyvät
68 -	Toiminta ei ole tuettua työllistymistä

Arviomme perusteella suosittelemme että Nuorten Ystävät ry vakiinnuttaa työvalmennustoimintansa. Lisäksi suosittelemme, että organisaation johtoryhmä laatii yhdessä hankkeen edustajien kanssa konkreettisen strategian, jonka tukemana toimintaa ohjataan kohti hyvää ja erinomaista laatutasoa. Nähdäksemme palvelua tulisi arvioida puolen vuoden välein, kunnes mallin toteuttamisen erinomainen laatutaso on saavutettu. Suosittelemme, että laatuarviota

käytetään toiminnan tavoitteenasettelussa ja toiminnan kehittämisen kehyksenä. Raportin tuloksia voi käyttää oikeuttamaan tarpeellisia muutoksia liittyen palvelun toteuttamiseen.

Keskeisiä tekijöitä toiminnan kehittämisessä ovat työvalmentajien osaaminen ja roolitukset suhteessa työnantajayhteistyöhön, työlainsäädäntöön ja markkinointiin ja asiakkaan omatoimisuuteen korostamiseen. Toimintaa tulisi johtaa säännöllisesti seurattavien asiakastyöskentelyn tulosten perusteella. Asiakkailla tulisi olla henkilökohtainen työnhakuprofiili, joka tukee asiakkaiden henkilökohtaisten tavoitteiden huomiointia työnhakuvaiheessa. Lisäksi tulee miettiä, kuinka kuntoutujien vertaistukea saataisiin aktivoitua, kuinka kuntoutujien lähiverkostoa saataisiin paremmin tukemaan heidän työllistymiseen liittyviä tavoitteitaan. Lopuksi nostamme esiin säännöllisen verkostoyhteistyön tekemisen merkityksen asiakkaiden työllistymiseen liittyvien tavoitteiden näkökulmasta.

Nuorten Ystävien työvalmennus noudattaa lähtökohdiltaan juuri ilmestyneen osatyökykyiset työmarkkinoilla -raportissa (STM 2011) esitettyjä suosituksia. Valtioneuvoston asettaman selvityshenkilön laatiman raportin mukaan keskeistä on että työntekijät (työvalmentajat) rohkaisevat valitsemaan omaan elämäntilanteeseen sopivan työllistymispolun sekä tarjoavat tukea tarvittaessa työpaikalle asti. Työhön ohjausprosessit on saatava kuntoon siten, että prosessin omistajuus on selvästi määritelty ja prosessi johtaa työllistymiseen saakka. Prosesseja kehitettäessä on otettava huomioon se, että osatyökykyiset ovat ryhmänä heterogeeninen ja sen takia tarjolla on oltava erilaisia polkuja, joissa työntekijän ja työnantajan intressit on otettu realistisesti huomioon.

Mika Ala-Kauhahuoma & Jaakko Harkko
Kuntoutusalan tutkimus- ja kehittämiskeskus
Kuntoutussäätiö

6. ARVIOINNIN KOKEMUKSIA JA HANKKEEN TULEVAISUUS

Koko projektin henkilöstö odotti mielenkiinnolla hankkeen viimeisenä toimintavuotena toteutettua arviointia. Olemme tyytyväisiä siihen, että päätimme laittaa itsemme likoon ja teettää ulkopuolisen arvioinnin toiminnastamme. Arvioinnissa pyrimme kertomaan toiminnastamme mahdollisimman läpinäkyvästi ja avoimesti, jotta tutkijat saivat totuudenmukaisen kuvan toiminnastamme. Keväällä 2010 toteutettu auditointi ja siihen liittyvät haastattelut aktivoivat meitä pohtimaan omaa toimintaamme kriittisemmin ja tavallaan pakottivat pysähtymään tärkeiden asioiden äärelle.

Olemme saavuttaneet hankkeen aikana tuetun työllistymisen laatukriteerit ja matkalla kohti hyvää tuetun työllistymisen laatua. Laatukriteerien arviointiin liittyvistä suosituksista saimme selkeän ohjeistuksen laadun kehittämiseen. Tulosten raportoinnin jälkeen uusiksi käytänteiksi ovat jo muotoutuneet työhönvalmennustiimin viikoittaiset palaverit, työnantajakontaktien seuranta ja säännöllisesti kokoontuvan työnhakuryhmän perustaminen.

Tuettu työllistyminen -projektin viisivuotinen RAY -avustus päättyi vuoden 2010 lopussa. Haimme RAY:n kolmevuotista jatkohanketta toiminnan vakiinnuttamiseksi, mutta sitä emme valitettavasti saaneet. Nuorten Ystävät ry päätti jatkaa työhönvalmennusta omarahoitteisena toimintana vuonna 2011, koska hankkeessa tehtyä hyvää työtä ei haluta heittää hukkaan. Rahoituksen tulevaisuus on epävarmaa jo senkin vuoksi, että työvoimahallinto on kilpailuttanut työhönvalmennuspalvelut vuosittain viimeisen kolmen vuoden aikana. Kilpailu palvelun hinnalla ei aina takaa hyvää työhönvalmennuksen laatua.

Vaikka tuetun työllistymisen tulevaisuus näyttää epävarmalta, Nuorten Ystävien pitkän tähtäimen tavoitteena on vakiinnuttaa tuetun työllistymisen työhönvalmennus julkista sektoria täydentäväksi toiminnaksi kaikki mahdolliset rahoitusvaihtoehdot huomioiden.

7. LOPUKSI

Tuettu työllistyminen -projekti on saavuttanut tavoitteensa ja olemme kehittäneet työhönvalmennuksen toimivan mallin. Hankkeessa mukana olleista työnhakijoista työllistyi tai lähti opiskelemaan yli 40 prosenttia. Työhönvalmennus jatkuu edelleen yli 30 työnhakijan kanssa, jotka ovat aloittaneet hankkeen aikana. Työ on ollut ajoittain vaikeaa, mutta ei koskaan mahdotonta.

Kokemuksemme on, että suomalaisessa palvelujärjestelmässä vammaisten ja osatyökykyisten eläkkeensaajien työllistymisen tukeminen ei kuulu kenellekkään eikä kukaan tahdo ottaa sitä vastuulleen. Monien kuntien mielestä työllistymisen tukeminen ei ole heidän tehtävänsä ja TE-toimisto ei tarjoa työllistymispalveluja eläkkeensaajille vetoamalla vähäisiin resursseihin. Teimme hankkeessa töitä pienituloisten ihmisten kanssa, jotka pääsevät harvoin näyttämään osaamistaan yhteiskunnassa. Vammaisuus tai pitkäaikaissairaus ei tarkoita kyvyttömyyttä tehdä työtä.

Muutoksen aika alkaa olla käsillä ennen kuin maamme uhkaa työvoimapula. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja työllistymispalvelujen ammattilaisten tulisi luopua vamma- ja sairauskeskeisestä portinvartijan roolista, jossa vammaisen ihminen nähdään erilaisten kuntouttavien toimenpiteiden kohteena. Uskomme, että kaikkien osaavien ihmisten työpanosta tarvitaan tulevaisuuden työmarkkinoilla.

Työnantajien ennakoasenteet ja kielteinen suhtautuminen johtuvat usein tiedon puutteesta ja positiiviset asenteet syntyvät yleensä aikaisemmista kokemuksista. Työpaikan positiivinen asenne vammaisia ihmisiä kohtaan tarkoittaa joustavuutta ja suvaitsevaisuutta kaikilta työyhteisöön kuuluvilta. Parhaimmillaan yhteistyö työpaikoilla on silloin, kun työtehtäviä ja työolosuhteita räätälöidään niin, että työnantajan tarpeet ja työntekijän osaaminen kohtaavat parhaalla mahdollisella tavalla.

Vammaisten ihmisten työllistymisen tukeminen oikeaan palkkatyöhön on sekä yhteiskunnan että yksilön kannalta merkittävä asia ja siihen sijoitetut määrärahat maksavat itsensä pitkällä tähtäimellä takaisin yksilöiden hyvinvoinnin lisääntymisenä, sosiaalipalveluiden käytön vähenemisenä ja puhtaina verotuloina.

LÄHTEET

Becker DR & Xie H & McHugo GJ & Halliday J & Martinez RA. 2006 What predicts supported employment program outcomes? *Community Ment Health J.* 42 (3): s. 303-13.

Becker DR & Swanson S & Bond G & Merrens M. 2008 Evidence-Based Supported Employment Fidelity Review Manual. Dartmouth Psychiatric Research Center.

Bond G 2004 Supported Employment: Evidence for an Evidence-Based Practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal.* 27 (4) s. 345-359

Bond G & Drake R & Becker DR 2008 An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment *Psychiatric Rehabilitation Journal* 31 (4): s. 280-290

Bond G & Drake R & McHugo GJ & Rapp C & Whitley R. 2009 Strategies for Improving Fidelity in the National Evidence-Based Practices Project *Research on Social Work Practice* 19: s. 569 - 581.

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

Hämäläinen M. & Korkala T. & Nikula L. 2009. Tuettu työllistyminen-projekti. Väli­raportti. Nuorten Ystävät Ry, raportteja.

Härkäpää K (toim.) (1998) Kokemuksia tuetusta työllistymisestä. Tuetun työllistymisen Suomen verkosto FINSE. Helsinki.

Härkäpää Kristiina 2005 Tuetun työllistymisen periaatteet ja tuloksellisuus. teoksessa Härkäpää K & Peltola U 2005 Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Majakka-Beacon –hankkeen loppuraportti. Kuntoutussäätiön työselosteita 29.

Järvikoski A (2003) Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuus. Teoksessa Aalto A-M, Hurri H, Järvikoski A, Järvisalo J, Karjalainen V, Paatero H, Pohjolainen H, Rissanen P (toim.) Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. Raportteja 267. Stakes. Helsinki, 45-55.

Korteniemi P & Borg P 2008 Kohti näyttöön perustuvaa ammatillista käytäntöä? Stakesin työpapereita 23.

Linnakangas R. & Suikkanen A. & Savtschenko V. & Virta L. (2006). Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Stakes. Raportteja 15/2006. Valopaino Oy. Helsinki.

Sariola L (toim.) (2005) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. VATES-säätiö ja Tuetun työllistymisen Suomen verkosto FINSE. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011 Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla.
Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 5

