



Oivalluksia erityistyöllistämisen kentältä

toim.
Riikka Michelsson, projektipäällikkö, Kiipulan ammattiopisto
Petteri Ora, projektijohtaja, Kiipulasäätiö

Oivalluksia erityistyölistämisen kentältä

Riikka Michelsson & Petteri Ora (toim.)
Oivalluksia erityistyöllistämisen kentältä

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

Kannen kuvat © Kiipulasäätiö

ISBN 978-952-5788-08-2 (nid.)
ISBN 978-952-5788-09-9 (pdf)
Ulkoasu ja taitto: Niko Saikkonen, Ecapaino Oy
Ecapaino Oy, Lahti 2013

Sisältö

Oivalluksia erityistyöllistämisen kentältä.....	6
Kansainvälisyyden pitkä linja Kiipulassa	7
Petteri Ora, projektijohtaja, Kiipulasäätiö	
Mistä tässä on oikein kysymys?	15
Anna Roinevirta, sosiaalityön johtaja, Janakkalan kunta	
Maijan tarina.....	18
Riikka Michelsson, projektipäällikkö, Kiipulan ammattiopisto	
Ruut Hänninen, työhönvalmentaja, Kiipulan kuntoutuskeskus	
Työparikehittäminen	21
Ulla Kauranen, kuntoutuspäällikkö, Kiipulan kuntoutuskeskus	
Työpajan rooli erityistyöllistämässä.....	24
Tomi Lindstén, työpajan vastaava ohjaaja, Janakkalan kunta	
Riikka Michelsson, projektipäällikkö, Kiipulan ammattiopisto	
Oivalluksia benchmarkkausmatkoilta	27
Petteri Ora, projektijohtaja, Kiipulasäätiö	
Riikka Michelsson, projektipäällikkö, Kiipulan ammattiopisto	
Projektiryhmä	
Tutustumismatka Skotlantiin.....	28
Pirjo Alijärvi, asiakkuuspäällikkö, Kiipulasäätiö	
Kirsi Ek, projektipäällikkö, Kiipulan ammattiopisto	
Jukka Kemppi, projektipäällikkö, Kiipulan ammattiopisto	
Tutustumismatka Belgiaan	34
Petteri Ora, projektijohtaja, Kiipulasäätiö	
Projektiryhmä	
Ensimmäinen tutustumismatka Tanskaan	40
Petteri Ora, projektijohtaja, Kiipulasäätiö	
Projektiryhmä	
Työllisyyden hoitoa Tanskassa	43
Petteri Ora, projektijohtaja, Kiipulasäätiö	
Projektiryhmä	

Oivalluksia erityistyöllistämisen kentältä

Tervetuloa Oivalluksia erityistyöllistämisen kentältä -julkaisun pariin! Tämä julkaisu esittelee Kiipulan kansainvälisen kehittämissyhteistyön uusimpia tuomisia. Jo yli 20 vuotta jatkunut kansainvälinen projektityö on monella tapaa vahvistanut Kiipulan toimintaa erityisryhmien työllistämisen edelläkävijänä.

Olemme koonneet tähän julkaisuun kokemuksiamme ja oivalluksiamme Kansainvälinen työammatti -projektista. Projekti toteutettiin Euroopan sosiaalirahaston ja Hämeen ELY-keskuksen tuella 2010–2013 Kiipulasäätiön ja Janakkalan kunnan yhteistyönä. Projektissa kerättiin erityistyöllistämisen hyviä käytäntöjä valituista Euroopan maista. Erityisesti huomiota kiinnitettiin kolmeen teemaan: työnantajayhteistyöhön, työönvalmennukseen sekä työvaltaiseen oppimiseen.

Erityistyöllistämällä tarkoitamme erityistä tukea työllistymisessään tarvitsevien henkilöiden palveluita. Tällä yhteiskäsitteellä ymmärretään vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai muuten vajaakuntoisten tai osatyökykyisten tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevien työsuhteeseen tai työtoimintaan työllistämisen palveluita. Julkaisussa tuodaan esiin projektin toimijoiden oivalluksia tämän kohderyhmän palveluista ja niiden kehittämisestä.

Viimeisten vuosikymmenten myötä suomalainen työelämä on vahvasti kansainvälistynyt. Euroopan unionin myötä teemme myös paljon hallinnollista yhteistyötä eri maiden kanssa. Tämä kehitys näkyy – ja sen tuleekin näkyä – myös erityisryhmien koulutusta ja työllistymistä kehitettäessä. Kansainvälinen yhteistyö ei enää ole jotain ihmeellistä ja erikoista, se on tavallista arkea.

Tällä julkaisulla pyrimme innostamaan ja kannustamaan erityistyöllistämisen toimijoita tekijöistä päättäjiin ja katsomaan asioita laajemmin kuin vain Suomen näkökulmasta. Pieni maa voi oppia paljon hyödyllistä perehtymällä muiden kokemuksiin ja toimiviin käytäntöihin.

Hyvää lukumatkaa!

Turengissa 1.8.2013

Riikka Michelsson ja Petteri Ora



Petteri Ora, projektijohtaja, Kiipulasäätiö

kuvat © Kiipulasäätiö

Kansainvälisyyden pitkä linja Kiipulassa

Mihin tarpeeseen Kansainvälinen työammatti -projekti syntyi?

Ajatus Kiipulan osaamista tukevan kansainvälisen kanssakäymisen vahvistamisesta syntyi Koutsi-projektin (ESR Equal-ohjelma) päätyttyä 2008 alkuvuodesta. Kiipulan vuosikautia jatkuneessa kansainvälisten kehittämishankkeiden jatkumossa oli tuolloin hiljainen hetki. Kuitenkin niin Kiipulan johto kuin kansainvälisessä työssä mukana olleetkin kokivat tärkeäksi pitää osaamista ja suhteita yllä eurooppalaisiin toimijoihin.

Kansainvälinen työammatti (KVTA) -projekti rakennettiin vastaamaan kolmeen keskeiseen tarpeeseen:

- pitämään yllä Kiipulassa vuosien mittaan kertynyttä kansainvälistä projektityön osaamista
- tukemaan kansainvälisellä tiedolla Kiipulan strategisia osaamisalueita
- kehittämään Kiipulaa alueellisena ja kansallisena vaikuttajana verkostotyössä.

Euroopan sisäinen yhteistyö ei enää ole vain eksoottinen koriste varsinaisen työn ohessa. Euroopan unionin myötä Suomen koulutus-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikat ovat monin tavoin kietoutuneet yhteen muiden unionin jäsenmaiden vastaavien kanssa. Järjestelmien ja toimintakäytäntöjen lähentyessä toisiaan kasvaa myös keskinäisen vaihdon ja oppimisen mahdollisuus ja tarpeellisuus.

Kiipulan kansainvälisen projektityön kehityskaari

Kiipulan kansainvälinen projektityö voidaan jakaa kahteen lohkoon. Toisaalla ovat ne projektit, joiden painopisteenä on opiskelijoiden ja/tai henkilökunnan liikkuminen maasta toiseen. Toisen ryppään muodostavat projektit, joissa pyritään eri maiden väliseen yhteiseen oppimiseen. Projektit liittyvät usein jonkin uuden tuotteen kehittämiseen.

Jälkimmäisten projektin historia Kiipulassa ulottuu vuoteen 1996, jolloin alkoi IntoWork-projekti (Employment/Adapt-rahoitus). Siinä kehitettiin osatyökykyisille (siltoin vajaakuntoisille) työtä ja ohjausta yhdistävä toimintamalli. Yhteistyökumppanina oli hollantilainen Hoensbroeckin kuntoutuskeskus Maastrichtin liepeillä. Samainen kuntoutuslaitos oli vielä mukana Kiipulan hallinnoiman Koutsin-projektin (ESR Equal, 2005–2008) kumppanina.

IntoWork-projektin vaikutukset ulottuvat pitkälle. Projektin päättymisen jälkeen 1999 sen keskeiset käytännöt kuvattiin prosesseina ja Kelan kanssa aloitettiin yhteistyöneuvottelut. Vuodesta 2001 vuoteen 2006 toiminut OTE-kuntoutus rakentui pitkälti IntoWork-projektin mallille. Näitä molempia hyödynnettiin myös, kun Kiipula osallistui Kelan KIPINÄ-kuntoutus-projektiin (2002–2004) omalla osahankkeellaan.

2000-luvulla Kiipula osallistui kahteen laajaan Equal-projektiin, joissa kansainvälisyydellä oli keskeinen osa. Ensimmäinen näistä oli Worth the Work (WtW) -projekti vuosina 2002–2005. Sitä hallinnoi Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillinen opettajakorkeakoulu. Toinen oli Koutsin – arvioiden ja valmentamisen työammattiin projekti, joka oli Kiipulan hallinnoima.

Equal-ohjelma tarjosi kansainväliselle yhteistyölle hyvän resursoinnin. Se teki mahdolliseksi rakentaa yhteistyölle riittävän vankat rakenteelliset ja toiminnalliset puitteet. Kanssakäymiseen oli riittävästi aikaa, yhteistyön kohteet ja tavoitteet olivat tarkasti määriteltyjä ja kansainvälisen työn prosessia ja tuloksia tarkasteltiin omalla kokonaisuutenaan. Yhteistyössä korostettiin yhteistä oppimista. Katso lisää hyvistä käytännöistä: Juntunen ja Lappalainen (2007).

Equal-ohjelman loputtua 2007 Kiipulan kansainvälinen projektitoiminta lepäsi vaihtoprojektien ohella muutamien Leonardon ja Interreg-projektin varassa. Rakennerahastokausi 2007–2013 oli kansainväliseltä osiltaan heikko. Kuitenkin kansainvälisen kehittämistyön hedelmällisyys Kiipulassa oli havaittu ja osaamista ja suhteita haluttiin pitää yllä. Samalla Euroopan unionin myötä Suomi kiinnittyi yhä tiukemmin maanosamme yhteiseen kehitykseen.

KVTA-projektin partnerit Skotlannin ja Belgian osalta ovat tuttuja jo aiemmista projekteista. Ayr College Skotlannista oli mukana Koutsin-projektin kansainvälisessä osiossa. Belgialainen Job & Co oli niin ikään mukana Koutsissa, mutta yhteistyö sen kanssa aloitettiin jo aiemman Equal-hankkeen, Worth the Work -projektin aikana.

Tanskalainen partneri hankittiin Kiipulan verkostojen kautta. NextJobin työntekijät olivat aktiivisesti mukana Euroopan tuetun työllistymisen järjestön (EUSE) toiminnassa, ja he tunsivat ennestään joitain suomalaisia toimijoita. Tanska valittiin partnerimaaksi tietoisesti. Tanskan työllisyys- ja kuntapoliittiset uudistukset olivat projektin suunnittelun aikana vahvasti esillä Suomessa.

Strateginen ulottuvuus

Kiipulan missio eli perustehtävä sisältää kaksi ulottuvuutta. Ensinnäkin tuemme asiakkaittemme työelämävalmiuksien kehittymistä. Pääsääntöisesti niin opiskelijoiden kuin kuntoutusasiakkaidenkin tähtäimenä on työpaikan saavuttaminen tai sen säilyttäminen. Toiseksi Kiipula missionsa mukaan tukee esteettömän ja suvaitsevaisen työelämän kehittymistä.

Koutsin-projekti keskittyi Kiipulan kannalta strategisesti tärkeiden teemojen kehittämiseen. Samaa työtä jatkettiin KoutsinHäme-projektissa (ESR, 2008–2012). KVTA sidottiin Kiipulan strategiaan KoutsinHämeen konkreettisten teemojen kautta. KVTA:n keskeisiksi teemoiksi projektisuunnitelmassa kirjattiin:

Yritysyhteistyö

- yritysverkostojen kokoaminen ja suhdetoiminta
- yhteiset tapaamiset, koulutukset ja konsultoinnit

Työhönvalmennus

- erityisryhmien ohjauksen kehittäminen oppilaitoksissa ja työpajoilla
- työyhteisöissä tapahtuvan ohjauksen kehittäminen

Työammattikoulutus

- työssä ja työtoiminnassa tapahtuvan oppimisen kehittäminen kohti varsinaista ammatillista oppimista
- työllistymisen edistäminen koulutuksen ja työn yhdistämisellä

Kiipulan kannalta merkityksellistä KVTA:n teemoissa on, että ne ylittävät kuntoutuksen ja ammatillisen erityisopetuksen raja-aidan. Kiipulan näkökulmasta kestävässä työllistymisessä yhdistyy aina tehtäviin soveltuva osaaminen sekä työssä jaksaminen.

Kansainvälinen yhteistyö on merkityksellistä myös Kiipulan vision kannalta. Sen mukaan Kiipula on ”edelläkävijä työelämävalmiuksien kehittämisessä”. Kansallinen (ja kansainvälinenkin!) edelläkävijyys edellyttää jaettava organisaatorista tietoa niin kansallisista kuin kansainvälisistäkin käytännöistä ja trendeistä. Tätä tietämystä ei voi saavuttaa pelkästään lukemalla, vaan se vaatii elävää kanssakäymistä ja yhteistä reflektiotyötä.

Alueellinen ja valtakunnallinen vaikuttavuus

KVTA-projektin ydinidea on identifoida partnerimaissa ja -organisaatioissa sellaisia toimintamalleja, joilla voitaisiin ratkaista suomalaisen erityistyöllistämisen ongelmia. Vuoropuhelun laventamiseksi ja löydettyjen mallien pätevyuden arvioinnin vakuudeksi mukaan haettiin myös Janakkalan kunta ja sen nuorten työpaja. Ajatus on, että malleja voitaisiin testata niin Kiipulassa kuin pajatyön ja kunnankin näkökulmista.

Monet toimivat käytännöt, joilla tuetaan erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä, edellyttävät monen toimijan yhteistyötä. Projektia suunniteltaessa tiedettiin, että tulossa on niin nuorisotakuu kuin kunnallisen työllistämismallin etsimisen pilotit. Janakkalan kunnan mukana olo projektissa tuo mukaan alueellisen kehittämisen ulottuvuuden. Kun tehdään kansallista yhteistyötä yksityisen palveluntuottajan ja kunnan välillä, voidaan arvioida partnerimaiden alueellisia malleja ja niiden käyttökelpoisuutta.

Hämeen maakuntaohjelmassa kansainvälistyminen eri muodoissaan on vahvasti esillä (Hämeen maakuntaohjelma 2011–2014). Maakunnan tasolla halutaan avata erityisesti yritys-elämälle portteja. Toisaalta kehitettävää olisi erityisesti ammatillisten oppilaitosten ja yritys-elämän yhteistyössä kansainvälistymisen saralla. Pistemäisten kontaktien sijasta voisi rakentaa monialaista yhteistyötä. KVTA-projektin ohjausryhmän puheenjohtajaksi kutsuttiin Hämeen liiton kehitysjohtaja Matti Lipsanen.

KVTA-projektin tarkoitus on edellä mainitun lisäksi ruokkia valtakunnallista erityistyöllistämisen osaamista. Ammatilliset erityisoppilaitokset solmivat 2010 strategisen kumppanuuden. Sopimuksessa linjattiin yhteisiä kehittämisteemoja sekä vahvistettiin palvelutuotannon alueellista saatavuutta siten, että kaikkialla Suomessa olisi mahdollisimman tasavertaisesti tarjolla ammatillisen erityisopetuksen palveluja. Kunkin oppilaitoksen kansainvälinen yhteistyö ja sen tuotokset vahvistavat koko verkoston osaamista. Esimerkki yhteisistä projekteista ja työn tuloksista löytyy osoitteesta www.ammatillinenerityisopetus.fi.

Hieman Tanskan mallin mukaisesti Suomessakin ollaan nostamassa kuntien roolia työttömyyden hoidossa. Sekä nuorisotakuu että ns. kuntapilotit kehittävätkin alueellisia ja paikallisia malleja kunnissa. KVTA-projektin aikana on syntynyt oivallus siitä, miten ammatillisten erityisoppilaitosten osaaminen voidaan yhdistää erityistyöllistämisen kentällä toimiville tarjottavaksi palveluksi eli ns. erityistyöllistämisen osaamiskeskukseksi. Tällainen osaamiskeskus toimisi läheisessä yhteistyössä kunnan ja työhallinnon kanssa sekä yhdistäisi paikallista ja valtakunnallista tietämystä kuntoutumisesta ja työllistymisen edellytyksistä.

Kansainvälisen työskentelyn kolme tasoa

KVTA on yksipuolisen vertailukehittämisen varaan rakennettu projekti. Sen kansainvälisillä partnereilla ei ole omaa budjettia, vaan he ovat mukana kulukorvauksilla ja omasta mielenkiinnostaan. KVTA on perustaltaan itsekäs projekti. Siinä kysytään, mitä me suomalaiset toimijat voisimme oppia muualla tehdyistä samankaltaisten ongelmien erilaisista ratkaisuista. Kun esitetään kysymys ”mitä voimme oppia”, joudumme vastaamaan myös kysymykseen ”miten oppiminen tapahtuu”.

Olemme KVTA-projektissa erotelleet kolme eri tasoa, joiden kautta eri maiden toimintatapoja voi identifioida, ymmärtää ja hyödyntää. Nämä tasot ovat

- makrotaso, jossa tarkastellaan työllisyyspoliittisia ratkaisuja ja rakenteita
- välitaso (mesotasoa), jossa esillä ovat toimintakokonaisuudet sekä rakenteiden ja säädösten tulkinta
- mikrotaso, jolloin tutkitaan varsinaista palvelutoimintaa.

Kaikkia tasojen ymmärrystä tarvitaan, jotta voidaan todella nähdä jonkin hyvän käytännön toiminnan edellytykset. Kaikki KVTA:n vertailevaan toimintaan osallistuneet ovat tutustuneet eri kumppanimaiden toiminnan tasoihin. Oppimisen ja soveltamisen edellytyksenä on tietysti myös kotimaisen toiminnan ulottuvuuksien ymmärtäminen.

Makrotasolla yhdistyvät historia, yhteiskunnan rakenne ja politiikka. Katolisella Belgiassa järjestöjen sosiaalipoliittinen toiminta on laajempaa kuin julkisjohtoisen sosiaalipolitiikan Suomessa. Mesotasolla päälimmiksi kiinnostuksen kohteita ovat työllisyyden ja koulutukseen vaikuttavien instituutioiden valta- ja vastuusuhteet. Tanskassa työllistymisen vastuu ja resurssit on annettu kunnille. Mikrotasolla tarkasteltavina ovat yksittäisten palvelujen tuotannon tavat. Skotlannin colleget ovat koulutus- ja työllistämispalvelujen tarvataloja ”community based” -ideologiansa mukaisesti.

Joskus on järkevä tarkastella jotain rajattua toiminnan aluetta kaikkien kolmen tason kautta. Esimerkiksi käy vaikkapa EU:n komission alaisen Eurofundin toteuttama 11 maan pitkäaikaissairaiden ja vajaakuntoisten nuorten palvelujen analyysi (Eurofund 2012). Sen analyysi ja suositukset lähtevät politiikkatasolta ja päätyvät nuorten saaman ohjauksen toteuttamistapoihin.

Keskustelua rakenteista

Huolimatta Euroopan unionin maiden erilaisuudesta on niiden työllisyyspolitiikan ongelmia ja tuloksia ryhdytty arvioimaan samoilla indikaattoreilla. Yhteinen tarkastelukehikko helpottaa vertailtavien ongelmien asettamista. Pitkällä tähtäimellä on odotettavissa, että työllisyyspolitiikat tulevat entistä enemmän muistutamaan toisiaan Euroopan sisällä.

Työllisyyden kannalta perusteos on Euroopan komission vuosittain julkaisema Employment in Europe. Se summaa keskeisiä tilastoja ja nostaa esille ajankohtaisia vertailtavia teemoja. Eurooppa vanhenee, pitkäaikaistyöttömyys piinaa ja nuorisotyöttömyys on räjähtämässä käsiin. Kokonaisvaltaista asioiden ratkaisua haetaan komission hyväksymällä Eurooppa 2020 -strategialla http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_fi.htm.

Tilastot muuttuvat elävämmiksi, kun niitä yhdistetään maakohtaisiin raportteihin. Varsinkin OECD on viime vuosina julkaissut tukuittain ansiokkaita katsauksia ja maavertailuja. Esimerkiksi Belgian ongelmat tuntuvat kovin tutuilta meistä suomalaisista (Høj 2013):

- työvoima ikääntyy
- keskipalkkaiset työt vähenevät, työvoima polarisoituu
- eläkkeelle siirrytään liian aikaisin
- nuorilla on vaikeuksia siirtyä koulusta työmarkkinoille.

Rakenteellisia ratkaisuja on kiintoisa vertailla. Viiden maan osatyökykyisten työllistymistä selvitellessä ra-

portissaan Arnkil ym. (2012) toteavat, että kaikissa kohteena olleissa maissa on käynnissä työllisyys- ja sosiaalipolitiikan yhdistämiseen tähtääviä toimia. Norjassa työ- ja sosiaaliministeriö on jo yhdistetty. Johanna Alatalo ja Heikki Räisänen (Alatalo ja Räisänen 2012; Räisänen ym. 2012) ovat vertailleet Tanskan, Saksan, Ruotsin ja Suomen työmarkkinareformeja. Esimerkiksi Tanskan kohdalla mainitaan onnistumisina:

- nuorten hyvä integrointi työmarkkinoille
- korkea yleinen työllisyys
- työmarkkinoiden dynamiikka (flexjob-järjestelmä)
- osatyökykyisten aktiivitoimien tehokas hallinnointi (kunnat vastaavat).

OECD:n 2008 julkaisema eri maiden vajaakuntoisten ja pitkäaikaissairaiden asemaa työmarkkinoilla käsittelevien raporttien Suomen osuus (Sickness, Disability and Work, 2008) sai meillä paljon julkisuutta. Siinä Suomen pirstaleinen kuntoutusjärjestelmä sai huutia ja samalla työhallinnon todettiin suhtautuvan liian lepsusti osatyökykyisten integrointiin työmarkkinoille. Suomessa siirrytään työkyvyttömyyseläkkeelle huomattavasti verrokkimaita nuorempana. Raportti sisältää monia yksityiskohtaisia suosituksia Suomelle.

Yksittäinen projekti ei juuri voi vaikuttaa rakenteisiin. Toisaalta erilaisten mallien nostaminen keskusteluun ja alueellinen yhteinen arviointityö voivat osaltaan tuottaa uusia avauksia politiikan teon ja suurten ratkaisujen pohjaksi. Tällaiseen vaikutukseen mm. tähdättiin Equal-ohjelmassa toteutetulla kansainvälisellä teematyöllä. Siinä pyrittiin yhdistämään kansainvälinen näkökulma kotimaisten ongelmien ratkaisuun. Vaikeuttavuutta pyrittiin lisäämään ajamalla samoja temaattisia asioita käsittelevät projektit yhteistyöhön. Näin saavutettiin pitkälle mietittyjä ja perusteltuja ehdotuksia hallinnon pureskeltavaksi. Esimerkkinä yhteistoinnin voimasta on päättäjille suunnattu Päätöksen aika -ohjekirja (2007).

Palvelujärjestelmien taso

Rakenteet muodostavat ne puitteet ja edellytykset, joiden sisällä toimijat tuottavat palveluita. Rakenteet (säädökset ja instituutiot) eivät kuitenkaan suoraan määrittele sitä, millä tavoin kentällä toimitaan. Tarvitaan välittäviä rakenteita, jotka tulkitsevat ja soveltavat yleisempiä määräyksiä. Tällaista tulkintaa tehdään alueellis-paikallisesti sekä tiettyjen erityisalojen toimijoiden sisäisenä työnä.

Tällä hetkellä Suomessa käynnissä olevat pitkäaikaistyöttömien kuntapilotit ovat hyvä esimerkki siitä tuloksesta, jota tehdään samojen säännösten puitteissa eri alueilla. Paikalliset ratkaisut voivat olla melko erilaisia keskenään. Mallia tähän on otettu Tanskasta, jossa työllisyyden hoito jo useita vuosia sitten siirrettiin pääosin kuntien vastuulle. Tuloksena on ollut toimivia malleja, mutta myös suuria alueellisia vaihteluita.

Toinen esimerkki paikallisesta toiminnasta tulee Skotlannista. Siellä KVTA:n yhteistyökumppanin Ayr Collegien toiminnan ohjenuorana kaikessa on ”community based actions”. Oppilaitos asemoi itsensä osaksi yhteisöä ja kysyy monipuolisen verkostotyön kautta, kuinka se voi parhaiten hyödyttää ympäröivää yhteisöä. Ayr Collegesta onkin kehittynyt monipuolinen osaamisen kehittämisen keskus, myös erityisryhmille. Tämä näkökulma on vahvasti esillä esimerkiksi Ayr Collegesta tehdyssä kansallisessa arvioinnissa (Scottish Funding Council 2010).

Suomessa on nuorisotakuun myötä herännyt keskustelua paikallisen toiminnan järjestämisestä. Eräs mahdollinen malli on ns. avoin ammattiopisto, jossa eri toimijat järjestävät ohjausta ja oppimisen mahdollisuuksia varsinkin sellaisille nuorille, jotka eivät enää tai vielä ole varsinaisen ammatillisen opetuksen piirissä. Skotlantilainen ajattelutapa voisi tässä tarjota hyvän vertaisoppimisen mahdollisuuden.

Toinen mahdollinen säädösten tulkitsija on jokin ammattikunta tai järjestö. Esimerkiksi Belgiassa on maan katolisen perinteen jäljiltä paljon erityistyöllistämisen kanssa työtä tekeviä isoja ja ammattimaisia järjestöjä. Esimerkkinä on katolinen Caritas, jonka sateenvarjon alla toimii lukuisia organisaatioita ja tuhansia työntekijöitä ja vapaaehtoisia (<http://www.caritas.org/worldmap/europe/belgium.html>). Oppimisen kohteena suomalaisille on järjestöjen toimiminen ammattimaisina palveluntuottajina ja yhteistyökumppaneina julkiselle hallinnolle.

Sekä Belgiassa että Tanskassa on vahva työhönvalmennuksen (case management, job coaching) perinne. Myös Suomessa työhönvalmennus on uusi professio, joka itse määrittelee tilaajien ja ohjausasiakkaitensa



kanssa parhaat toimintatavat lain suoman rahoituskehiksen puitteissa. Belgiassa tutustuimme Job&Co:n työhönvalmennustoimintaan. Vuonna 2013 heille oli tulossa työhallinnolta 900 asiakasta, joiden valmennuksesta ja työllistymisestä J&C sai tuloksellisuuteen perustuvan palkkion. Tilaaja–tuottaja-yhteistyö perustuu luottamukseen ja tuloksellisuuteen.

Toiminnan taso

Tämän tason parhaat käytännöt ovat arjen ratkaisuja. Kuinka tiimit on järjestetty, millä pätevyyksillä ihmiset toimivat, kuinka johtaminen on järjestetty, mitä työvälineitä prosesseissa käytetään, miten yhteistyösuhteet hoidetaan jne. Näkökulma on pääosin organisaation ja välittömän asiakastyön tasolla.

Useimmiten kansainvälisissä kehittämishankkeissa keskitytään tämän tason toiminnan kehittämiseen. Myös KVTA:n matkaraporteissa eniten on kiinnitetty huomiota arjen toimintatapoihin. Tämä on luonnollista, koska suuri osa ihmistyöstä on samankaltaista maasta tai kulttuurista riippumatta. Erojakin toki löytyy, ja joskus oma ongelma asettuu oikeisiin mittasuhteisiin vasta riittävän erilaiseen saman asian ratkaisuun peilaten. Syntyy oivalluksia.

Välittömän toiminnan parhaita käytäntöjä ja oivalluksia esitellään tämän julkaisun muissa kirjoituksissa.

Kansainvälisen yhteistyön menetelmistä

Ilomäki ja Lakkala (2011) ovat selvittäneet onnistuneen eTwinning-projektin aineksia. Tiivistäen he päätyvät tulokseen, jonka mukaan hyvässä projektissa on

- hyvät kumppanit, joiden kanssa tehtävä tai ongelma on hyvin rajattu ja työtavoista ja työnjaosta sovittu
- pohjalla hyvä suunnittelu ja vaiheistus
- toiminta nivoutettu oppilaitoksessa mahdollisimman hyvin osaksi opetussuunnitelmaa.

Myös motivoituneet projektinvetäjät mainitaan: projektityöhön venyy yleensä normaaleja työtunteja pidemmäksi, sillä oivalluksia syntyy työaikojen ulkopuolellakin.

Equal-hankkeiden loppuarviointi (Juntunen & Lappalainen 2010) tiivistää kansainvälisen yhteistyön ongelmat kolmeen kokonaisuuteen: toiminta- ja kulttuurierot, tavoitteiden eritasoisuus tai yhteisen tavoitteen puuttuminen ja kumppaneiden henkilövaihdokset. Suurimmaksi yksittäiseksi yhteistyön ongelmaksi raportti nimeää toiminta- ja kulttuurierot partnereiden välillä. Lääkkeeksi kirjoittajat esittävät pitkäkestoisia kumpanuusuhteita sekä hyvin muotoiltuja kehittämisskohteita.

Suomalaisessa projektikirjallisuudessa on varsin vähän pohdittu projektien pedagogiikkaa. Oppilaitosnäkökulmasta se on hieman outoa, koska projektit yleensä on asemoitu oppimisen välineiksi. Kansainvälisessä projektityössä pedagogiikka tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, millä tavoin tuemme mahdollisimman hyvin oppimisen prosesseja projektin aikana.

KVTA-projektissa pyrittiin ottamaan opiksi aiemmista projektikokemuksista sekä erilaisien raporttien suosituksista. Huomiota kohdennettiin erityisesti kolmeen seikkaan:

- kumppanien valinta
- ongelman/kehittämisskohteen rajaaminen
- kanssakäymisen työtapojen monipuolisuus.

Kumppaneista kaksi – Ayr College ja Job&Co – ovat kiipulalaisille tuttuja jo vuosien takaa. Tämä nopeuttaa yhteistyön käynnistämistä, koska toisen peruskuviot ovat jo molemmille tuttuja. Parhaassa tapauksessa oppiminen on kumulatiivista eli ymmärrys toisen maan toiminnasta ja ratkaisuista yhä vain syvenee. Edelleen oppimisen kannalta on tärkeää, että Kiipulassa on ihmisiä, jotka jo henkilökohtaisesti tuntevat kansainvälisen kumppanin toimijoita. Uusien tulokkaiden on helpompi tulla mukaan yhteistyöhön.

KVTA:n kolmas, tanskalainen kumppani, valittiin suositusten kautta. Näin varmistuimme, että he jo alustavasti tuntevat suomalaisten järjestelmiä ja työtapoja.

Varsinainen yhteistyö järjestettiin mahdollisimman systemaattiseksi ja samalla toimijoita motivoivaksi. Noudatimme vertailukehittämisen (benchmarking) yleisiä pelisääntöjä. Näitä täydensimme mm. Opetushallituksen kehittämistyön tuloksina julkaisemilla vertaisarvioinnin käytännöillä <http://vertaisarviointi.wikispaces.com/>. Työskentelyn pohjana on yhdessä koottu materiaalikansio, joka käsittää tässäkin tekstissä esitellyt toiminnan kolme tasoa.

Projektin teema-alueet valittiin Kiipulan ja Janakkalan intressien mukaisesti. Ennen jokaista vierailua teemat purettiin suomalaisten partnerien kesken siten, että kukin rakensi kysymyksiä omien tarpeidensa mukaan. Näin syntyneitä kysymyksiä ja oletuksia pohdittiin vielä ennen matkaa yhdessä.

Jo projektin alussa mahdollisille kumppanille kerrottiin ne aihealueet, joita projektissamme käsitellään. Ennen tapaamista tarkennetut kysymykset lähetettiin partnerimaan edustajille. Matkan aikana joka ilta suomalainen delegaatio kävi yhdessä läpi päivän opetukset – ja mahdolliset epäselvyydet, joita sitten seuraavana päivänä vielä tarkennettiin.

Matkojen antia on sitten kotimaassa purettu erilaisissa tapaamisissa ja seminaareissa, joista enemmän muualla tässä julkaisussa. Teemme paljon työtä keskenämme, koska kirjoitetut kuvaukset hyvistä käytännöistä tulevat harvoin ymmärretyiksi ja käytetyiksi. Oleellista on uuden näkökulman äärellä tehty sosiaalinen jutustelu ja siihen perustuva oivallus toisin tekemisestä.

Hyvä esimerkki projektin aikana syntyneestä kansainvälisestä yhteistyömenetelmästä on Kiipulan ja Janakkalan sosiaalitoimen parikehittäminen. Kiipulan kokenut työhönvalmentaja toimi muutaman sosiaalityöntekijän ja palveluohjaajan kanssa kehittämissparina. Yhdessä he kuvasivat prosessiksi muutaman haastavan asiakkaan polut. Näitä polkuja tarkasteltiin sitten kansainvälisten kumppaneiden kanssa: mitä yhteistä, mitä eroja, mitä toisin toimimisen mahdollisuuksia.

Erityisesti kansainvälisessä projekti- ja muussa yhteistyössä on siis oltava alustava hahmotus ongelmasta, alustava kysymys ja sitten malli toisenlaisesta ratkaisusta. Tämä prosessi johtaa usein jopa siihen, että lopullinen suomalainen parannus voi olla täysin toinen kuin sen pohjana ollut partnerimaan malli!

Lopuksi

Kansainvälinen yhteistyö varsinkin Euroopan unionin sisällä on tullut jäädäkseen ja tiivistyy edelleen. Oppilaitoksen kannalta kansainvälisyys ei enää ole päälle liimattua erityisyyttä, vaan oleellinen osa arjen toimintaa. Maailman kutistuminen koskee niin henkilökuntaa kuin opiskelijoitakin.

Samalla on myönnettävä, että kansainvälinen yhteistyö vie aikaa ja vaatii erityistä osaamista. Toisaalta mikään organisaatio ei voi olla oman alansa huippu tai edelläkävijä ilman, että se on tietoinen alansa kansainvälisistä kehitystrendeistä. Kansainvälisyyttä on tuettava aktiivisesti ja pitkäjänteisesti.

Lähteet:

Alatalo, Johanna & Räisänen, Heikki (2012) Mistä on menestyksellinen työmarkkinareformi tehty – ja mitä Suomi voisi oppia Ruotsista, Saksasta ja Tanskasta? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2012. TEM, Helsinki. <http://www.tem.fi/files/33323/alataloraisanen.pdf>

Arnkil, Robert & Spangar, Timo & Jokinen, Esa (2012) Selvitys heikossa työmarkkina-asetussa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa. TEM-julkaisu 10/2012. http://www.tem.fi/files/32256/TEM-jul_10_2012_web.pdf

Eurofound (2012), Active inclusion of young people with disabilities or health problems, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/26/en/1/EF1226EN.pdf>

Hämeen maakuntaohjelma 2011 – 2014. Hämeen liiton julkaisu A 31. 2010. http://hameenliitto.fi/sites/default/files/maakuntaohjelma2011-2014_painoon.pdf

Høj, Jens (2013) Enhancing the Inclusiveness of the Labour Market in Belgium. OECD Economics Department Working Paper no. 1009. <http://www.oecd.org/belgium/2013-1.pdf>

Ilomäki, Liisa & Lakkala, Minna (2011) Minkälainen on hyvä kansainvälinen projekti? Arviointitutkimus opettajien kokemuksista eTwinning-projekteissa. Opetushallitukselle tuotettu teksti. https://tuhat.halvi.helsinki.fi/portal/files/21745393/Ilomaki_Lakkala_eTwinning_raportti_2012.pdf

Juntunen, Teemu & Lappalainen, Harri (2007) Euroopan sosiaalirahaston (ESR) osarahoittaman Equal-yhteisöaloiteohjelman arviointi 2. hakukierroksen toimeenpanosta. Suomen aluetutkimus FAR, Teemu Juntunen. Hanketaito oy, Harri Lappalainen. Työministeriö, Euroopan sosiaalirahasto 2000 – 2006. http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/arviointi/19_equal_II_hakukierros_arviointi_18-07.pdf

Päättäjän ohjekirja, kun on ... PÄÄTÖKSEN AIKA! (2007). Equal - yhteisöaloiteohjelman raportti Työelämään integroituminen. Euroopan sosiaalirahasto. Työministeriö. Turun ammatti-instituutti. http://www.mastohjaus.fi/pdf/julkaisu_paattajille_kevyt.pdf

Räisänen, Heikki & Alatalo, Johanna & Henriksen, Kristian Kruger & Israelsson, Torbjörn & Klinger, Sabine (2012) Labour Market Reforms and Performance in Denmark, Germany, Sweden and Finland. Publications of Ministry of Employment and Economy, Employment and Entrepreneurship 19/2012, Helsinki. http://www.tem.fi/files/32993/TEMjul_19_2012.web.pdf

Sickness, disability, and work: Breaking the Barriers. Denmark, Finland Ireland and the Netherlands. Vol. 3. OECD 2008. (epävirallinen käännös, ks.: <http://www.finlandunesco.org/public/download.aspx?ID=35283&GUID=%7BAF11B287-477B-4639-ACD6-3A4F61208195%7D>)

Scottish Funding Council (2010). Ayr College. A report by HM Inspectors on behalf of the Scottish Funding Council http://www.educationscotland.gov.uk/Images/AyrCollegeIns20100413_tcm4-702003.pdf



Kuva © Kiipulasäätiö

Anna Roinevirta, sosiaalityön johtaja, Janakkalan kunta

Mistä tässä on oikein kysymys?

Pitkäaikaistyöttömyyden syistä ja seurauksista

Janakkalan kunnan sosiaalityö käynnisti Kiipulan kuntoutuskeskuksen kanssa kokeilun, jonka avulla halusimme selvittää, kuinka Kiipulan pitkäaikainen kokemus työkykyisyyden arvioinnin, erilaisten kuntoutuksellisten toimintakäytänteiden ja monipuolisen koulutustarjonnan avulla voisi tuoda jotain lisää kunnalliseen sosiaalitoimeen ja erityisesti sen aikuissosiaalityöhön.

Janakkalan kunta on ollut kuntakumppanina Kiipulasäätiön hallinnoimassa erityistyöllistämisen Kansainvälinen työammatti -projektissa. Kunnallisen sosiaalityön näkökulmasta on ollut erityisen kiinnostavaa tutustua projektin yhteistyökumppanimaihin, joista erityisesti Tanskassa on monipuolisesti kehitetty kunnan vastuulla olevaa työllistämistä. Samanaikaisesti Suomessa on käynnistynyt keskustelu siitä, miten kunnat voivat tulevaisuudessa vastata pitkäaikaistyöttömien työllistämisestä. Janakkala pääsikin mukaan yhdessä Hämeenlinnan ja Hattulan kanssa valtakunnalliseen työllisyyden kuntakokeiluun, Työn Paikka -hankkeeseen. Se turvaa Janakkalan osalta mahdollisuuden jatkaa Kansainvälinen työammatti -projektin asiakasyhteistyöstä nousseiden havaintojen ja kokemusten syventämistä.

Janakkalan kunnan sosiaalitoimella on suuri vastuu pitkään työttömänä olevien kuntalaisten työllistämisestä. Kunnan työllistämisvelvollisuus kohdistuu erityisesti 500 päivää työmarkkinatukea saaneisiin pitkäaikaistyöttömiin, koska tähän ryhmään kuuluvien työttömien työllistäminen on vahvasti taloudellinen peruste. Kunnan työllisyystoimenpiteiden asiakkaiksi voi tulla muitakin työttömiä tai työelämään palaavia, jolloin prosessin käynnistyminen on suurelta osin riippuvainen TE-hallinnon ratkaisuksista. Kun puhutaan työllistämisestä, on tärkeää, että eri toimijat yhdessä asiakkaan kanssa pohtivat eri toimenpiteiden merkitystä suhteessa tavoitteeseen. Mitä nämä toimenpiteet ja toimintakäytännöt voisivat olla? Mistä oikein on kysymys, kun TE-hallinto on karsinut omia toimintamahdollisuuksiaan eikä kunnassa ole korvaavia palveluita?

Samanaikaisesti, kun halusimme asiakaskohtaisen kokeilun kautta saada vastauksia kysymyksiimme, tapahtui toimintaympäristössä suuria muutoksia. Yhä suurempia muutoksia tapahtuu parin vuoden sisällä. Näillä kysymyksillä ja vastauksilla on suuri merkitys mietittäessä, mistä kaikesta kunta joutuu jatkossa vastaamaan.

Mitä asiakastyössä tehtiin ja miten?

Kokeiluun valikoitui 5 asiakasta, joiden kohdalla yhteistyön tavoitteet määriteltiin eri tavoin. Tästä yhteistyöstä on kerrottu myös julkaisun Työparikehittäminen-artikkelissa. Keväällä 2012 päätettiin kartoittaa ne asiakkaat, joiden työllistäminen on kohdannut erilaisia vaikeuksia. Välitön tavoite oli saada asiakkaita pohtimaan omaa elämäänsä taaksepäin, millaisia käsityksiä heillä itsellään on omasta elämästään, mahdollisista työ- ja koulukokemuksistaan ja miten he näkevät asiat tulevaisuudessa. Haastatteluun osallistuivat asiakkaan lähityöntekijä ja Kiipulan työntekijä, ja siinä käytettiin dialogista ja asiakasta kunnioittavaa otetta. Asiakas sai kertoa juuri sen verran kuin halusi. Näistä kolmesta asiakkaasta oli ennakkokäsitys, että he tuottaisivat aika niukasti puhetta, mutta kävikin toisinpäin. He tuottivat paljon puhetta, ajatuksia ja muistivat melko yksityiskohtaisesti, mitä lapsena, nuorena ja aikuisena on tapahtunut niin elämässä yleensä kuin koulussa ja työelämässä. Kaikki puhe kirjattiin fläpille, joka auttoi hahmottamaan, mitä kaikkea on tapaamisen aikana sanottu. Ajatus dialogisesta ja asiakasta kunnioittavasta haastattelusta syntyi tutustumiskäynnillä Tanskassa, missä kaikin tavoin pidettiin tärkeänä asiakasta kunnioittavaa työskentelyotetta. Näiden kolmen asiakkaan kohdalla ei olennaisin tavoite ollut löytää ratkaisua työllistymiskysymykseen, vaikka olettamuksena olikin, että jokin yhteinen ymmärrys jatkotoimista olisi voinut syntyä.

Kahden muun asiakkaan kohdalla tavoitteena oli löytää jokin tarkemmin räätälöity Kiipulassa käytössä oleva toimintamalli tai palvelu, joka mahdollistaisi tehokkaammin tutkimuksellisen tiedon saannin siitä, miten asiakkaan työllistymistä tai mahdollisesti jotain muuta ratkaisua olisi tärkeää lähteä viemään eteenpäin. Janakkalan kunnan kuntouttavan sosiaalityön tiimin kaksi palveluohjaajaa osallistui asiakkaidensa kanssa yhteistyöhön Kiipulan työhönvalmentajan kanssa. Kaikkien asiakkaiden kohdalla yhteinen nimittäjä oli vahva motivaatio päästä pysyvästi työelämään.

Mitä kokemuksia?

Kun asiakkaalla käynnistyy jokin uusi prosessi, se edellyttää asiakkaan ja työntekijän välillä hyvää yhteistyösuhdetta. Työntekijän tulee olla herkkä kuulemaan asiakasta, ja on tärkeää varmistaa, että asiakas on aidosti osallinen omassa prosessissaan. Jokaisen asiakkaan kanssa tutustumisvaiheen pituus on erilainen. Pitkä työttömyys, monet pettymykset, sairaudet, muut ongelmat ja epäonnistumiset ovat heikentäneet luottamusta omiin toimintamahdollisuuksiin, eri toimijoihin ja järjestelmiin. Pitkäaikaistyöttömät näkevät usein itsensä negatiivisessa valossa suurelta osin yleisen mielipiteen vuoksi.

Projektin aikana tavatuilla eri-ikäisillä asiakkailla oli kaikilla jonkinlainen perus- ja ammatillinen koulutus. Osalla ammatillinen koulutus oli jäänyt kesken. Usean asiakkaan kohdalla oli kokeiltu useita eri toimenpiteitä, mutta lähes kaikki olivat jääneet perusteellisemman työkykyisyyden tutkimisen ja kartoittamisen sekä kuntoutuksellisten toimenpiteiden ulkopuolelle, koska he eivät täyttäneet joko Kelan tai TE-hallinnon kuntoutuksellisten toimenpiteiden kriteereitä. Yhden asiakkaan kohdalla saatiin järjestymään tutkimusjakso, ja se paljasti vakavan lukihäiriön, joka on vaikuttanut suuresti oppimiseen.

Vaikka asiakkaiden joukossa oli henkilöitä, jotka olivat olleet hyvin yksilöllisten ja erityisten tukimuotojen ja palveluiden piirissä, työelämään siirryttäessä tuki ja palvelut eivät vastanneet työelämän tarpeita. Kun asiakkaan tai yksilön elämässä puhutaan elämänkaaresta, oli näiden asiakkaiden elämänkaari paloitetu sen mukaan, minkä järjestelmän, organisaation tai palvelun piirissä asiakas oli. Näiden elämänkaaren pätkien välillä ei ollut "sitä yhtä" kiinnipitäjää.

Mitä opittavaa?

Kun asiakkaan kohdalla puhutaan vaikeasti työllistettävyydestä, on ensisijainen tavoite työllistyminen. Kokeilu paljasti sen, että erilaiseen kuntoutumiseen, työkykyisyyden ja erilaisten työllistymis- tai koulutusmahdollisuuksien kartoittamiseen ja kokeiluun tarvitaan monia erilaisia työvälineitä, monialaista osaamista, tiivistä ja pitkäkestoista asiakassuhdetta, joka luo pohjaa työllistymiselle. Työllistymisen jälkeenkin tulee mahdollisimman pitkään varmistaa työllistymisen onnistuminen ja asiakkaan kiinnittyminen työelämään.

Kunnan sosiaalityössä voidaan hyödyntää erilaisia hyviä käytäntöjä työllistymiskyvyn arvioinnissa. Asiakkaan haastatteluja voidaan kehittää niin, että saadaan syvällisempi, asiakkaan oma näkemys aiemmista onnistumisista niin työ- kuin kouluelämässä. Kunnallisessa sosiaalityössä tulee myös varmistaa se, että ei kadoteta asiakasta silloinkaan, kun hän ei ole aktiivisesti sosiaalitoimen palveluiden piirissä. Kaikkien eri toimenpiteiden tulee tähdätä yhdessä määriteltyyn tavoitteeseen sen sijaan, että kokeillaan sarja eri toimenpiteitä. Useat eri kokeilut eivät välttämättä synnytä asiakkaan luottamusta toimijoihin ja palveluihin.

Asiakkaat menevät toimenpiteestä toiseen ja siirtyvät työkokoilusta kuntouttavaan työtoimintaan, vaikka suunnan pitäisi olla toisin päin. Työhallinnolle työkokoilu on ensisijainen toimenpide, ja siinä on maksimiaika, vaikka kuntoutusprosessit ovat pitkiä. Osatyökykyisillä, joiden ammatilliseen kuntoutukseen pääsyn Kela on hylännyt, ei ole kuntouttavan työtoiminnan rinnalle vaihtoehtoja. Asiakkaille hylkäävät päätökset ammatillisesta kuntoutuksesta ovat rankkoja ja turhauttavia. Usein taustalla on myös hylkäävä päätös eläkehakemuksesta, sitten ammatillista kuntoutusta ei katsota tarvittavan ja toimenpidevalikoima kapenee kuntouttavaksi työtoiminnaksi, koska sopivia työpaikkoja ei yksinkertaisesti ole.

Tämän päivän työelämän vaatimukset ovat kovia. Työntekijän pitäisi pystyä siirtymään sujuvasti työtehtävästä toiseen, pystyä nopeaan työskentelyyn ja monimutkaisiin prosesseihin. Työntekijä, jolla on rajoitteita, ei kykene samanlaiseen joustavuuteen, joten työllistymismahdollisuudet heikkenevät. Työyhteisöissä pyritään yhdenmukaisiin työtehtäviin, mikä vähentää avustavia töitä tekevien määrää.

Kunnissa siirrytään tilaaja-tuottaja-malleihin – kunnan työntekijöiltä vaaditaan aivan samanlaista työtehoa kuin muiltakin – sosiaalisia syitä ei huomioida palkkaamisessa eikä katsota kokonaistaloudellisesti sitä, mitä kuntalaisten työllistäminen merkitsee koko kunnan talouden kannalta (pienenevät sosiaali- ja terveysmenot jne.). Toisin sanoen työelämän vaatimukset ovat yhtä kovia sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

Osatyökykyiset eivät siis työllisty. Sopivaa työyhteisöä, joka sulattaisi työntekijöiden rajoitteita, ei löydy. Avustavia töitä olisi mutta ei niihin työpaikkoja, ja työntekijältä vaaditaan muidenkin kuin avustavien töiden osaamista. Työn sisällöt ovat siis liian vaativia.

Miten jatkossa?

Kunnallisessa sosiaalityössä jatketaan kuntouttavan sosiaalityön kehittämistä. Kuntouttava sosiaalityö nähdään pääasiallisesti terveydenhuollon sosiaalityön tehtävänä, mutta työllistämistehtävät siirtyvät yhä enemmän kunnan vastuulle. Näin kuntouttavan sosiaalityön tulee ottaa haltuunsa kuntouttavat ja kuntoutukselliset työkäytännöt työllistämisen näkökulmasta.

Tulevaisuudessa tulee poistaa eri kuntoutusjärjestelmistä sellaiset kriteerit kuntoutukseen pääsyyn, jotka väistämättä johtavat asiakkaan putoamiseen organisaatioiden ja palveluiden verkon silmästä. On myös mahdollistettava perusteellisempi tutkimuksellinen ote, kun jo peruskouluikäisellä on selkeästi oppimisessa vaikeuksia. Erilaiset psykologiset kuntoutukset ovat hyödyllisiä vain silloin, kun asiakkaalla on kyky käsitellä asioita käsitteellisellä tasolla. Tähän kognitiivisen kapasiteetin rajallisuus asettaa valtavia haasteita. Oireiden hoitamisen sijasta tuleekin tutkia ongelmien syitä. Kuntoutushaastattelujen tekoon tulee lisätä mahdollisuuksia Kelalta, jolloin asiakkaille aukeaisi enemmän ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia. Erityisoppilaitoksista valmistuville ei ole erityisiä tukipalveluita työllistymiseen valmistumisen jälkeen. Jokaisella on oikeus toisen asteen tutkintoon. Jos tutkinto on kovin mukautettu, töitä ei välttämättä löydy. Opiskelupaikkojen tulisi tukea opiskelijoita realistisiin työllistymisvaihtoehtoihin tai hakea esim. kuntoutustukea ajoissa ennen opintojen päättymistä.

Ruut Hänninen, työhönvalmentaja, Kiipulan kuntoutuskeskus
Riikka Michelsson, projektipäällikkö, Kiipulan ammattiopisto

Maijan tarina

Projektin aikana olemme kohdanneet ns. väliinputoaja-asiakkaita. Näiden asiakkaiden asiat eivät näytä edistyvän palvelujärjestelmässämme. Eri rahoituskanavien tarjoamien palveluiden kriteerit eivät kenties täyty: henkilö ei ole tarpeeksi sairas eläkkeelle eikä tarpeeksi terve työelämään. Tutkimme muuttaman asiakkaan tarinan kautta tätä väliinputoamisilmiötä.

Kokeilimme työparioppimista siten, että eri organisaatioissa työskentelevillä eri ammattikuntien ammattilaisilla oli mahdollisuus työskennellä työparina ja oppia toisiltaan. Näitä sosiaalityöntekijän tai palveluohjaajan ja työhönvalmentajan työparin kokemuksia valotetaan työparioppimisen artikkelissa. Työparityöskentelyn aikana sosiaalityöntekijä tai palveluohjaaja ja työhönvalmentaja tapasivat muutamia tällaisia ns. väliinputoaja-asiakkaita ja pyrkivät selvittämään ja oppimaan väliinputoamisen syistä.

Työparityöskentelyn lisäksi saimme mahdollisuuden tarjota yhdelle pitkäaikaistyöttömälle kuntoutustutkimuksen Kiipulan kuntoutuskeskuksessa. Toisiko tällainen moniammatillinen ja syvälinen palvelu vastauksia väliinputoamisen syihin liittyviin kysymyksiin?

Maijan tarinaan tutustuessamme tuntui kuitenkin siltä, että heräsi enemmän kysymyksiä kuin vastauksia. Maijan luvalla olemme saaneet tutustua hänen tarinaansa saadaksemme yhden tapausasiakkaan tarinan kautta käytännönläheisemmän tunteen palvelujärjestelmäämme. Mitä tarkoitamme väliinputoamisella ja mikä tekee Maijasta ns. väliinputoajan? Asiakkaan pitää työnhakijana ollessaan olla kykenevä vastaanottamaan työtä. Ellei hän ole ja ensisijaiset etuudet hylätään, on hän lain mukaan kuitenkin oikeutettu työttömyysturvaan, vaikka ei ole työkykyinen. Tällainen kehäpäätelmä on ajanut Maijan nyt palveluiden ja palvelutahojen väliin, väliinputoajaksi. Myöskään vastuutaho ei ole selkeä, vaan asiakasta pallotellaan palvelusta toiseen.

Maijan elämäntulkua

Maija on 57-vuotias, hän on naimisissa ja hänellä on kaksi jo aikuista lasta. Maijalla on ammatillinen koulutus, ja hän on työurallaan saanut tehdä koulutustaan vastaavaa työtä. Maija kokee pärjänneensä työelämässä hyvin. Maijan elämässä on satunut paljon vastoinkäymisiä. Hänellä on krooninen fyysinen sairaus, jonka kanssa hän kuitenkin pärjää. Nuorena perustettu yritys ajautui konkurssiin, josta seurasi vuosien taloudelliset vaikeudet. Vasta muutama vuosi sitten on kaikki ulosottovelat joko saatu maksettua tai ne ovat vanhentuneet. Viimeiseksi jääneessä työpaikassaan Maija oli kokenut työpaikkakiusaamista. Työuupumuksen ja sairaslomien jälkeen hän ei jaksa enää palata töihin vaan irtisanoutuu. Mielenterveysongelmat pahenevat ja Maija joutuu sairaalaan.

Pahimpana oireena Maija kokee tällä hetkellä väsymyksen, joka vaivaa erityisesti aamupäivisin. Väsymys näkyy myös kuntoutustutkimuksessa. Maija kuitenkin jaksaa käydä iltapäivisin auttamassa miestään tämän yrityksessä.

Maija saa toimeentulonaan Kelan peruspäivärahaa. Maija kertoo, että miehen yrittäjäyden vuoksi perhe ei voi saada asumistukea tai toimeentulotukea. Maija on sairaan isänsä omaishoitaja, mutta ei ole hakenut omaishoitajan tukea, koska se vastaavasti pienentäisi työttömyyskorvausta. Vaikka Maija on edelleen sairas, hän ei voi saada Kelan sairauspäivärahaa oltuaan sairaslomalla jo enimmäismäärän eli yli 300 päivää.

Maija kertoo, että Kelasta ja/tai eläkevakuutusyhtiöstä on kyllä tullut postitse ohjeita, mitä hänen sairasloman pitkeydessä olisi pitänyt tehdä (mm. ohjautua ammatilliseen kuntoutukseen). Maija ei ymmärtänyt saamiaan ohjeita eikä masennuksensa vuoksi jaksanut ottaa asiasta tarkemmin selvääkään. Maijalle on jossain vaiheessa myönnetty Kelan tukema psykoterapiakuntoutus, mutta Maija ei ole sitä hakenut. Kelan tuesta huolimatta pienituloisen



omalle vastuulle jäävä summa on aivan liian suuri. Maijalla on hoitosuhde terveyskeskuksen psykiatriin ja psykiatriseen sairaanhoitajaan. Maijan elämään ja työllistymiseen liittyviä asioita hoidetaan Työvoiman palvelukeskuksessa (TYP).

Kun Maija oli saanut enimmäisajan sairauslomaa, hänelle haettiin työkyvyttömyyseläkettä, koska psykiatri oli todennut työkyvyttömyyden jatkuvan toistaiseksi. Työeläkeyhtiö ja Kela olivat hylänneet työkyvyttömyyseläkkeen sillä perusteella, että työkyky ei ole niin merkittävästi heikentynyt, että se oikeuttaisi työkyvyttömyyseläkkeeseen. Päätöksessä viitattiin mm. siihen, että asiakas ei ole ollut psykiatrisessa sairaalahoidossa. Psykiatrinen sairaalahoido oli kuitenkin mainittu psykiatrin lausunnossa. Psykiatri teki vielä uudelleen tarkentavan lausunnon, mutta päätöstä ei muutettu. Päätöksestä tehtiin valitus työeläkkeiden muutoksenhakulautakuntaan, josta tuli edelleen hylkäävä päätös. Tästä edettiin

vielä vakuutusoikeuteen, josta tuli hylkäävä päätös. Tämän prosessin aikana TYPissä ei ole ohjattu Maijaa työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin. TYPin ohjeistuksen mukaan näin pitää menetellä, mikäli asiakkaalla on eläkehaku- tai valitusprosessi meneillään – vaarana kun olisi, että toimenpiteet voisivat estää etuuden myöntämistä.

Psykiatri oli tehnyt Kelalle myöskin lausunnon kuntoutustutkimuksen hakemista varten. Kela hylkäsi kuntoutustutkimuksen sillä perusteella, että asiakkaalla ei ole työpaikkaa, ja suositteli sen sijaan aikuisten kuntoutuskurssia. Maija oli kuitenkin edelleen niin huonossa kunnossa, että ei kyennyt osallistumaan kuntoutuskurssin tapaiseen vaativaan prosessiin. Työhallinnon kautta kuntoutustutkimukseen ei myöskään päässyt, sillä kyseisenä ajankohtana tällaisiin toimenpiteisiin ei ollut määrärahoja. Työhallinnon mukaan vastuu kuntoutustutkimuksesta olisi kuulunut Kelalle. Jos kuntoutustutkimusta ei olisi saatu Kansainvälinen työammatti -projektin kautta, Maijan asia olisi luultavasti viety kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmään ja yritetty ratkaisua sitä kautta. Laki kuntoutuksen asiakasyhteistyöstä määrää, että yhteistyöryhmän tulee auttaa kuntoutujaa saamaan hänen tarvitsemansa kuntoutuspalvelut ja edistää viranomaisten ja muiden tahojen yhteistyötä, jotta tämä tavoite saavutettaisiin. Yhteistyöryhmässä on edustettuna mm. sosiaali- ja terveydenhuollon viranomaiset, työvoima- ja opetusviranomaiset sekä Kansaneläkelaitos.

Maija tulee kuntoutustutkimukseen

Maijan kuntoutustutkimuksessa Kiipulan kuntoutuskeskuksessa Maijan asioihin perehtyy moniammatillinen tiimi, johon kuuluu psykiatri, psykologi, kuntoutuslääkäri, sosiaalityöntekijä ja toimintaterapeutti. Kuntoutustutkimus vahvistaa Maijan omaakin kertomaa ja kokemaa. Psykologin ja toimintaterapeutin testeissä näkyy, että Maijan psyykinen terveydentila vaikuttaa kognitiivisiin taitoihin ja toimintakykyyn käytännön työssä. Maijalla on paljon osaamista ja taitoja, joille yhteiskunnassa vielä olisi käyttöä. Maija itse olisi myös halukas vielä työelämään.

Kuntoutustutkimuksessa todetaan, että Maija ei tällä hetkellä ole työkykyinen. Kuntoutuslääkäri

esittää Kelalle, että Maija saisi määräaikaista kuntoutusrahaa vuodeksi. Maijasta tämä ehdotus on helpottava, sillä asioiden roikkuminen keskeneräisenä ja jatkuvat hylkäävät päätökset työkyvyttömyydestä ovat tuntuneet erityisen raskaalta. Päätöksen saaminen vie kuitenkin vielä useita kuukausia.

Maijalla olisi oikeus/velvollisuus osallistua kuntouttavaan työtoimintaan, koska hän on saanut yli 500 päivää työmarkkinatukea. Toisaalta häntä ei ole haluttu sanktioiden uhalla tähän pakottaa, koska se ei olisi tervehtymistä millään tavalla edistänytkään.

Kuntoutustutkimus toi Maijan tilanteeseen selkeän kokonaiskuvan. Nyt tiedetään, missä mennään ja mikä on Maijan tämän hetkinen työkyky. Herää kuitenkin kysymys, olisiko Maijan tilannetta voitu selvittää kuntoutustutkimuksella tai työhönvalmennuksella jo aiemmin, viimeistään sairasloman aikana. Mitä pidemmälle prosessit venyvät, sen huonommaksi menee työ- ja toimintakyky. Koska asiakkuus työvoimanpalvelukeskuksessakin alkaa vasta siinä vaiheessa, kun työttömyys on jo pitkittänyt, myös Maijan kohdalla ovat TYPin työntekijät päässeet puuttumaan asioihin liian myöhään. Maija jatkaa työvoimanpalvelukeskuksen asiakkaana edelleen niin kauan, kunnes hän pääsee joko pysyväle työkyvyttömyyseläkkeelle tai työllistyy pidempikestoisesti.

Mitä opittavaa Maijan tarinasta?

Edellä kerrotusta käy hyvin ilmi, miten ihmisen on mahdollista pudota turvaverkon silmukoiden läpi ja joutua eri tahojen palloteltavaksi. Se on surullista paitsi yksilön elämän, mutta myös yhteiskunnan kannalta. Verrattaessa palvelujärjestelmäämme vaikka Tanskan malliin, tulee mieleen, että Maija kuuluu siihen joukkoon ihmisiä, jotka voisivat hyötyä tanskalaisesta flexjobista. Flexjob-työssä työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa tehdyn työn ja tuottavuuden mukaan, ja yhteiskunta maksaa asiakkaan tuesta loput. Hieman yksinkertaistaen voisi sanoa, että Tanskassa mennään työ edellä, kuntoutus/ohjaus perässä. Siellä on tärkeää, että jokainen osallistuu työelämään vaikkapa vain tunnin päivässä, jos työkykyä ei enempään riitä. Tätä tukemaan tarjotaan runsaasti ohjausta ja tukea niin työpaikalle kuin asiakkaallekin. Tanskan mallista kerrotaan tarkemmin

julkaisun muissa artikkeleissa.

Suomen järjestelmä tuntuu Tanskan malliin verrattuna paljon rajatummalta. Työtä pitäisi pystyä tekemään joko täysin kokoaikaisesti tai sitten sitä ei tehdä lainkaan. Osa-aikaisuus on harvinaisempaa. Osa-aikaeläke toki tuo tähän malliin hiukan joustoa, mutta on järjestelmän kohtuullisen vaativa sekin. Voisi ajatella, että tanskalainen työkulutturi myös leimaa vähemmän – Tanskassa on totuttu siihen, että eri tavalla työkykyisiä ja eri tavalla tuottavia ihmisiä kuuluu työyhteisöön.

Olemme mielenkiintoisen kysymyksen äärellä tarkastellessamme Maijan tarinaa. Millaisella työotteella Maijan asioita hoidetaan? Työ ensin – vai kuntoutus ensin -ajatuksella? Kuntoutus ensin -otteessa ajatellaan, että asiakas tulee ensin kuntouttaa työhön – siis kohentaa hänen työelämävalmiuksiaan, ennen kuin voidaan ajatellakaan oikeille työpaikoille sijoittumista. Työ ensin -otteessa taas pyritään kiinnittämään asiakas tavalla tai toisella työelämään (esim. flexjobin osa-aikatyö, työkokeilut, työharjoittelut) sekä ylläpitämään tätä kiinnittymistä vaikkapa työhönvalmentajan tukemana. Samalla työhönvalmentaja voi toimia myös työpaikan tukena monin eri tavoin. Työhönvalmentaja on asiakkaan valmennuksen, kuntoutus- ja koulutusjärjestelmien sekä työelämän asiantuntija, jonka työpanos tuottaa asiakastyössä tulosta.

Benchmarkkausmatkoilla keskustelimme siitä, miten tämä työ ensin -ajatus on sosiaalityössä vielä melkoisen uutta. Moni työhönvalmennuspalvelu toimii jo sen suuntaisesti, mutta työhönvalmennus on vielä varsin uusi professio ja saattaa herättää sosiaalityössä vastustustakin. Se on myös arvo- ja poliittinen kysymys, jota meillä tällä hetkellä pölytetään. Tanskan malliin on käynyt tutustumassa myös suomalaisia valtion ja kuntien hallinnossa työskenteleviä ihmisiä, mistä voisi kuvitella, että samansuuntainen ratkaisu tulisi meillekin ennemmin tai myöhemmin. Monissa nyt meneillään olevissa työllisyyden kunta-piloteissa kunnat ovat palkanneet sosiaalityöhön asiakkaiden työllistymistä edistämään työhönvalmentajia. Jäämme mielenkiinnolla odottamaan, tuleeko käytännöstä pysyvä myös pilottien jälkeen.



Ulla Kauranen, kuntoutuspäällikkö, Kiipulan kuntoutuskeskus

Kuvat: Riikka Michelsson

Työparikehittäminen

Työparikehittäminen sai alkunsa tarpeesta luoda kunnan sosiaalitoimeen välineitä, joilla voidaan tehdä yhä enemmän työllistävää sosiaalityötä, etsiä palvelujärjestelmässä ja sen palveluissa olevia aukkoja sekä tarkastella työparina työskentelyä eri organisaatioiden ja ammattiryhmien välillä. Kehittämisen pohjalla olivat projektissa tehdyt benchmarking-matkat Skotlantiin, Tanskaan ja Belgiaan, joissa työparityöskentelyä on käytetty vaikeasti työllistyvien työllistämisen apuna monin eri tavoin.

Tehtävä- tai tavoitelähtöisessä työskentelyssä jää helposti huomiotta yhtymäkohdat, jotka voisivat tarjota uutta ja erilaista. Uskallus ottaa toinen ihminen tasavertaiseksi kumppaniksi työ-, harjoittelu- ja tutkimusprosesseihin on harvinaista. (Seinä ja Helander 2007, 31.) Tässä pienimuotoisessa kokeilussa haluttiin ylittää organisaatio- ja ammattiryhmäraajat, ja tarkoituksena oli löytää uusia tai tiedostamattomia asioita.

Jokaisella työparin jäsenellä on oma ammatillinen historiansa ja osaamisensa sekä kokemusta erilaisista töistä ja työmuodoista, joten kaikki voivat näin myös oppia erilaisia asioita toinen toisiltaan. Tämän vuoksi itse lähdin mukaan työparityöskentelyyn. Tätä kirjoittaessani toimin Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskuksen työhönvalmentajana ja projektissa toiminnan kehittäjänä. Kunnan sosiaalityö oli itselleni jokseenkin vierasta, vaikka palvelujärjestelmätasolla sosiaalityötä tunnenkin. Työhönvalmentajat pääsevät yleensä kurkistamaan tähän työhön lähinnä asiakkaiden verkostopalaverissa. Oli myös tärkeää viedä kunnan sosiaalityöntekijöiden, palveluohjaajien ja sosiaalitoimen tietoisuuteen työhönvalmennuksen työkäytäntöjä. Pyrimme herättämään omaa työtä kehittäviä oivalluksia, joiden suunnasta ei vielä ollut tietoa.

Seinä ja Helander (2007, 17) kuvaavat työpareja hallinnollisiksi ja luonnollisiksi. Hallinnolliset työparit tekevät työtä parina ylhäältä ohjatusti omien ammattiroolinsa mukaisesti. Luonnollinen työpari, josta Seinä

ja Helander käyttävät myös nimeä luomutyöpari, tuntee toisensa myös tunnetasolla, ja parille muodostuu yhteinen tunne- ja tehtävätavoite sekä yhteinen päämäärä. Tämän pienen kokeilun aikana ei luonnollisia työpareja päässyt syntymään, mutta kaikki osapuolet olivat avoimin mielin mukana kokeilussa, joten jonkinlainen tunneyhteys syntyi lyhyessäkin hetkessä.

Tekemisen meininkiä

Kun idea työparikehittämisestä syntyi kesän 2012 kynnyksellä, tartuttiin asiaan pikaisesti. Ensimmäisessä palaverissa kesäkuun lopussa mahdolliset tulevat asiakkaat oli mietitty ja työparitapaamiset aloitettu. Kesäisiin menoihin vedoten mukaan lupautuneet asiakkaat eivät kuitenkaan tulleet sovittuihin tapaamisiin. Alkukysystä tilanne onneksi muuttui, ja kaikki asiakkaat päästiin tapaamaan.

Työparin syntymiselle ei aikaa juuri jäänyt. Itse toimin työparina kunnan kolmen eri sosiaalityöntekijän tai palveluohjaajan kanssa. Kolmesta työpariosapuolesta ensimmäisen tapasin kolme kertaa ennen yhteistä asiakastapaamista – osittain siksi, että asiakas ei tullut sovitusti. Näin aikaa jäi hiukan myös tutustumiseen ja asiakastyön pohtimiseen. Toisen työparin osapuolen tapasin kaksi kertaa ennen asiakkaan tapaamista ja kolmannen puolta tuntia ennen asiakastapaamista.

Työparityöskentelyä koskevat toiveet ja ajatukset olivat alussa erilaisia. Jonkin verran aikaa kului rajoista ja reunaehdoista sopimiseen. Varsin nopeasti lähdettiin kuitenkin asiakasprosessiin, jotka kaikki olivat erilaisia. Asiakkuusprosessit olivat niin lyhyitä, että varsinaista työpariutta ei ehtinyt syntyä. Kaikkien työparien kanssa työskentely oli kuitenkin avointa, uskaltavaa ja pioneerihenkistä.

Vaikka kummankin osapuolen työskentelykohta palvelujärjestelmässä ja työorientaatio olivat erilaiset, alkuun pääsyä helpotti yhteinen koulutustausta (kaikki sosiaalialan ammattilaisia). Se helpotti yhteisen kielen ja kommunikaation löytymistä. Organisaatorajatkaan eivät olleet työparityöskentelyn esteenä. Kummankin työparin jäsenet toimivat omalla osaamisalueellaan ja omien organisaatioidensa ja esimiestensä alaisuudessa. Tämä saattoi puolestaan jopa helpottaa yhteistyötä, koska kulujen jakautumista ei tarvinnut sopia.

Työparityöskentelyn elinkaari

Tässä hankkeessa työparityöskentelyn elinkaari oli napakka ja lyhyt ja päättyi usein heti alkuvaiheessa. Verrattuna muihin työparityöskentelymenetelmiin tässä toimintamallissa on uskallettava heti hypätä tekemiseen ja työnjakoon. Työpariuden muodostumista ei voi odottaa. Seinä ja Helander (2007) jakavat työparin elinkaaren kuuteen eri vaiheeseen: alkava suhde, jäsentyvä suhde, vakiintunut suhde, selviytyvä suhde (työpariuden uudelleen järjestäytyminen), kiinteytynyt suhde ja päättyvä suhde. Tässä toiminnassa työparitoiminnasta ei tule syvällistä, mutta työparityöskentelystä voi tulla toisiaan konsultoiva ja opettava suhde. Lyhyen kohtaamisen jälkeen hypätään seuraavaan, josta taas saa mukaansa uusia tapoja toimia.

Parin keskinäisen työskentelyn pitää Kaisa Majan (2011, 82) mukaan olla luontevaa ja mutkatonta, jotta asiakkaan tilanteen käsittely on mahdollista eikä asiakas koe oloaan epämiellyttäväksi. Tämä on projektin toimintamallin haaste. Toisaalta lyhyessäkin kohtaamisessa voi antaa toiselle ja oppia toiselta. Tärkeää on myös hyvä itsetuntemus ja luottamus omaan osaamiseensa. Seinän ja Helanderin (2007) mukaan henkisen pääoman antaminen ja ottaminen on pyyteetöntä ilman hyötymistarkoitusta. Työparin molempien osapuolien ammatillinen historia, identiteetti ja elämäkokemukset ovat erilaiset, mikä on muovannut erilaisia toimintatapoja ja ajattelua, joista toinen voi halutessaan ammentaa itselleen uusia asioita. Tämä vaatii kuitenkin kykyä kyseenalaistaa ja olla kahliutumatta omiin ajattelu- ja toimintarakenteisiin. Vain avoimella mielellä mukaan heittäytyminen ja vuorovaikutukseen luottaminen mahdollistaa uuden oppimiseen.

Esimerkiksi dialogiset menetelmät ohjaavat työskentelyä avoimuuteen ja heittäytymiseen. Menetelmillä pyritään avoimeen ja suoraan keskusteluun, jonka avulla luodaan yhteistä ymmärrystä. Dialogisuuden avulla synnytetään yhdessä tutkimisen tilaa. Dialogisia menetelmiä on kehitetty mm. Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillisella opettajakorkeakoululla. Työskentelyn avulla työpari voi tulla tietoisemmaksi omasta työtavasta ja sen merkityksistä.

Vaikeinta tällaisessa nopeassa työparitoiminnassa on roolien selkeyttämättömyys, kehittämätön työparidynamiikka ja ulkoinen paine. Toinen toisensa täydentävä osaaminenkin on vain teoreettista, ennen kuin sitä pääsee käytännössä kokeilemaan ja testaamaan. Projekteissa odotetaan tuloksia ja aina mielellään positiivisia. Koskaan ei voi tietää, ennen kuin kokeilee.

Pohdintaa

Parityöstä on erilaisia käsityksiä ja kokemuksia, mutta yhtä yhteistä määritelmää ei ole. Sille on myös useita käsitteitä, esimerkiksi työparityöskentely, parityö tai työparius. Jokainen työpari voi määritellä vapaasti työskentelyn raamit kulloisenkin tarpeen mukaan. Kaikki yhdessä tekeminen ei kuitenkaan ole parityöskentelyä. Hanna Liikasen (2011) mukaan parityöskentelyssä korostuvat yhteisvastuullisuus ja reflektiivisen työskentelyn mahdollisuus, kun taas yhteistapaaminen on satunnaista eikä työntekijöillä ole yhteisvastuuta asiakastyöstä. Tämän projektin toimintamallista voidaan pohtia, onko se työparityöskentelyä vai jotain muuta yhteisvastuullista työtä. Lyhyt työparius ei luo pysyvää ja luottamuksellista reflektointisuhdetta, mutta toisaalta projekti antaa siihen mahdollisuuden. Asia riippuu työntekijästä, uskaltaako hän heittäytyä reflektointiin mukaan.

Työskennellessään työparina kaksi sosiaalialan osaajaa puhuu periaatteessa samaa ammatillista kieltä ja katsoo asiaa usein samasta näkökulmasta. Työparin keskinäinen työskentely voi kuitenkin sisältää jännitteitä. Mielenkiintoisen asetelman luovat myös työparin näkökulmaerot. Ne luovat tarvittavaa kitkaa, joka täytyy tuoda näkyväksi, jotta syntyy reflektointia ja kehittämistä. Käytännössä se voi näkyä monin eri tavoin. Kaisa Majan (2011) mielestä on mahdollista, että työparista toinen samaistuu asiakkaan edustajaksi ja toinen lähtee liikkeelle vahvemmin normatiivisten kehysten kautta ja tarkastee toimijoiden positioita juridisesta näkökulmasta tai pysyväisohjeiden mukaan.

Yhdessä työskentely keventää työtaakkaa, sillä työtä jaetaan konkreettisina työtehtävinä, keskusteluina asiakkaan tilanteesta sekä kollegan antamana palautteena. Asiakkaiden kanssa työskenteleminen tuntuu kevyemmältä. Suhdetyön kantaessa hedelmää hyvä vuorovaikutus palkitsee tekijänsä. Työparityö ei Hanna Liikasen (2011) mukaan sinällään takaa toiminnan kehittymistä, oppimista eikä ehkä edes työn kuormituksen purkamistakaan. Jotta työparityö olisi reflektiivistä ja kehittävää, siihen on yhdistettävä jokin tapa ottaa etäisyyttä tilanteeseen ja vuorovaikutukseen.

Vuorovaikutuksen ja dialogin ei siis tarvitse olla vain asiakkaan ja työntekijöiden välistä. Asiakas voidaan ottaa mukaan työparityöskentelyn reflektointiin ja kehittämiseen. Myös työntekijöiden välinen vuorovaikutus ja dialogi ovat tärkeitä sekä työntekijöille että asiakkaalle. (Kaisa Maja 2011.)

Kokemukseni mukaan parityöskentely tekee työnteosta mielekästä. Oman asiantuntijuuden ja ammatillisuuden pohtiminen työparin kanssa on hedelmällistä. Projektissa työskentely antaa tähän aikaa, tilaa ja mahdollisuuksia, kun se on toimintamalliin sisään rakennettuna. Työssä kehittyminen edellyttää sitä, että osaa tarkastella omaa työtapaa kriittisesti – se on jopa välttämätöntä. Myös toisin toimimisen paikat tulee tunnistaa. Hanna Liikasen (2011) on sitä mieltä, että sosiaalityössä on usein vaikea havaita oman työpanoksen vaikuttavuutta ja sitä, miten työpanos vaikuttaa asiakastyöhön ja asiakkaan tilanteeseen. Tämän vuoksi parin kanssa tulee keskustella, ja näin voi päästä askelta lähemmäksi.

Lähteet

Liikanen, H. 2011. Reflektiivistä parityötä. Suhdetyötä ja dialogia. Teoksessa Jouttimäki P., Kangas S. & Saurama E. (toim.) Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. Visio vahvasta aikuissosiaalityöstä -hankkeen loppuraportti. URL <http://www.socca.fi/files/1676/Uudistuva_ja_voimaannuttava_aikuissosiaalityo_-_Visio_vahvasta_aikuissosiaalityosta_-hankkeen_loppuraportti.pdf>. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Socca. Työpapereita 2011:1.

Maja, K. 2011. Reflektiivistä parityötä. Parityöskentely aikuissosiaalityössä. Teoksessa Jouttimäki P., Kangas S. & Saurama E. (toim.) Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. Visio vahvasta aikuissosiaalityöstä -hankkeen loppuraportti. URL <http://www.socca.fi/files/1676/Uudistuva_ja_voimaannuttava_aikuissosiaalityo_-_Visio_vahvasta_aikuissosiaalityosta_-hankkeen_loppuraportti.pdf>. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Socca. Työpapereita 2011:1.

Seinä, S. & Helander, J. 2007. Tiimeistä työpareiksi. Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. HAMK ammatillisen opettaja-korkeakoulun julkaisuja 3/2007.



Tomi Lindstén, työpajan vastaava ohjaaja, Janakkalan kunta
 Riikka Michelsson, projektipäällikkö, Kiipulan ammattiopisto
 Kuvat: Riikka Michelsson

Työpajan rooli erityistyöllistämässä

Tähän artikkeliin on haastateltu Janakkalan työpajan vastaavaa ohjaajaa Tomi Lindsténiä. Tomi on ollut Janakkalan kunnan edustajana mukana kaikilla Kansainvälinen työammatti -projektin benchmarkkausmatkoilla Skotlannissa, Belgiassa ja Tanskassa.

Kerro Janakkalan työpajasta. Keitä teillä on asiakkaina ja mikä on toiminnan tavoite?

Asiakkaita ovat Janakkalan kunnan kaikki työttömät sen mukaan, kun on tilaa. Pääpaino on nuorissa ja pitkäaikaistyöttömissä eli yli 500 pv työttömyyskorvausta saaneissa. Kuntahan joutuu maksamaan valtiolle sakkomaksuja pitkäaikaistyöttömistä, joten jo pelkästään taloudelliset syyt määrittelevät tämän painotuksen.

Tavoitteena on ehkäistä syrjäytymistä ja rakentaa tai ylläpitää yksilön työllistymiskykyä, jotta tämä voisi ennemmin tai myöhemmin työllistyä työmarkkinoille – avoimille tai tuetuille, mutta ensisijaisesti avoimille.

Tutustumismatkoilla on keskusteltu paljon työotteesta. Millaisella työotteella Janakkalan työpajalla tehdään asiakastyötä?

Sekä ns. kuntoutus edellä että työ edellä -otteilla, asiakkaan mukaan. Kyllä tämä työote näkyy ohjauksessa. Aluksi tietysti täytyy tutustua asiakkaaseen, jotta tiedetään, mikä on pajajakson tavoite. Meille on tärkeää myös yhteisöllisyys. Pajatoimintahan on myös sosiaalista kuntoutusta, eli toimintaan mukaan tuleminen tuo asiakkaalle tunteen yhteisöön kuulumisesta. Pajalle tullaan töihin ja siellä on työkavereita. Asiakas saa uutta näkökulmaa omiinkin ongelmiinsa, kun näkee ja kuulee vaihtoehtoja muilta pajalaisilta.

Olet ollut mukana tutustumismatkoilla ja voit peilata Janakkalan työpajan toimintatapaa muiden maiden erityistyöllistämisen yksiköihin. Mikä Janakkalassa toimii ja mikä ei? Mitä toimintatapoja ottaisit muiden maiden käytännöistä ja mitä et?

Skotlannista jäi mieleen ns. seinätön paja -idea. Siinä on toki hyvänä puolena sen työelämälähtöisyys, eli työpajatyypistä toimintaa tehdään yrityksissä, mutta tämä malli luo melkoiset paineet työnantajien niskaan. Ja kenellä on vastuu, jos kuntoutujan työkokeilu menee mönkään? Onhan meilläkin kyllä nyt palkattu pajalle työhönvalmentaja, jonka tehtävänä on suuntautua entistä enemmän työpaikoille. Saimme mahdollisuuden osoittaa, että työhönvalmennuksella säästetään valtiolle maksettavia sakkomaksuja. Erotuksella maksetaan työhönvalmentajan palkka.

Toisaalta tuntui myös siltä, ettei Skotlannissa ole ymmärretty pajatoiminnan vaikuttavuutta syrjäytymisen ehkäisemisessä. Näytti siltä, että ihmisten annettiin rauhassa syrjäytyä, eikä varhaisvaiheen puuttumista ollut. Skotlannin edustajan vieraillessa pajalla joulukuussa 2012 hän oli suorastaan äimistynyt siitä työstä, mitä meillä tehdään, ja toivoi hartaasti samaa kehitystä myös Skotlantiin.

Belgiassa ja Tanskassa pajatoiminta oli yhtä pitkällä kuin Suomessakin. Erona Suomeen oli se, että Tanskan ja Belgian pajoilla työskentelivät sekä työllistettävät että kehitysvammaiset. Meillä kehitysvammaisten työtoiminta on järjestetty erikseen. Olisiko kulttuurillisia erojakin, kun kummastakaan maasta ei erityisesti mainittu meillä vaikeasti työllistettäviä eli mielenterveys- ja päihdekuntoutujia? Toki Tanskassa työttömyysprosentti on kaiken kaikkiaan hyvin alhainen ja ongelmatkin eri mittakaavassa kuin meillä. Erityistyöllistäminen jo sananakin ymmärretään eri tavalla – siellä ajatellaan erityistyöllistämisen asiakkaiden olevan kehitysvammaisia ja meillä enemmän vaikkapa juuri mielenterveys- ja päihdekuntoutujia.

Belgiassa ja varsinkin Tanskassa tuetaan asiakkaan aktiivisuutta, eli aktiivitoimenpiteissä oleminen on aina taloudellisesti kannattavampaa kuin passiivinen kotiin jääminen. Hienoa oli myös nopean puuttumisen malli. Tätä toivoisin meillekin. Lainsäädännöllisesti ja palvelujärjestelmiä kehittämällä aktiivisuutta pitäisi tukea. Ei pitäisi olla mahdollista, että valtio omilla toimenpiteillään suorastaan edistää syrjäytymistä passivoimalla ihmisiä. Siinähän säästetään yhteiskunnan varoja ja inhimillisiä resursseja sitä enemmän, mitä varhaisemmassa vaiheessa asioihin puututaan ja mitä aktiivisemmalla otteella työllistymisen eteen tehdään töitä.

Jos saisit vapaat kädet, mitä muuttaisit ja miksi?

Jos nyt käy niin, että työllistäminen siirtyy työhallinnolta kuntien vastuulle ja työnvälitys vain jää työhallintoon, olisi järkevää, että heti siitä päivästä, kun asiakas jää työttömäksi, hänet ohjataan yhden luukun palveluperiaatteen mukaisesti pajalle. Näin työttömyyteen ja sen taustalla oleviin syihin päästään puuttumaan heti, ennen kuin työttömyys pitkittyy. Jos vain jää kotiin, jää monen palvelun ulottumattomiin. Niin paljon voidaan tehdä asiakkaan auttamiseksi, kun lähdetään tutkimaan työllistymisen esteitä. Yhteistyötä tehdään terveydenhuollon, sosiaalitoimen, avopsykiatrian ja päihdehuollon kanssa. Apua kyllä löytyy. Toki pajalla



täytyisi olla enemmän resursseja, jotta pystytään jatkossa hoitamaan niitä tehtäviä, jotka kuuluvat vielä tällä hetkellä valtion vastuulle. Erityisryhmien palveluita ainakin pitäisi eriyttää ja erikseen resurssoida, jotta saataisiin myös työllistäviä ja syrjäytymistä ehkäiseviä tuloksia aikaiseksi. Erityisesti ajattelen tässä nyt mielenterveys- ja päihdekuntoutujia. Toki meidän kulttuurissakin on tekijöitä, jotka hankaloittavat työllistymistä. Osa-aikatyötä tai Tanskan tapaan flexjobin tyyppistä osatyökykyisille suunnattua tekemätöntä työtä kyllä olisi, mutta järjestelmät eivät tue sitä. Myös yhteiskunnassa vallitseva työelämäkulttuuri, jossa yksilöt vedetään niin tiukoille, että tulee työssä jaksamisen ongelmia ja työuupumista, ei oikein edistä hyvää työllisyyttä. Meille suomalaisille on työ tärkeää ja työstä pois jääminen syrjäyttää.

Meidän koulutusjärjestelmämme on myös aika jäykkä ja työelämässä kovat asenteet. Pitäisi olla nuori, pitkä työkokemus ja mielellään vielä pari tutkintoakin suoritettuna. Kouluallogisten nuorten työllistymistä voisi edistää vielä yhdellä koulutuspolulla, jossa toteutuisi mestari-kisälli-malli. Toki tuettu oppisopimuskoulutus on yksi tällainen väylä. Toivoisin, että työntajia voisi tukea verotuksen keinoin alemmilla työnantajamaksuilla, kun he ottavat tällaisen nuoren harjoittelijastatuksella vierelle kulkijaksi ja ammattiin oppimaan. Tanskassahan kuulimme siitä, miten siellä murehditaan ammatillisen koulutuksen nykytilaa. Leif Hansen Työhallinnosta kertoi, että nyt ollaan jo siinä tilanteessa, että ammatillisesta koulutuksesta ei valmistu edellistä sukupolvea osaavampaa työvoimaa. Suomessa on saatu ammatillista koulutusta jo houkuttelevammaksi, mutta silti on edelleen niitä nuoria, joille tämä ammatillisen tutkinnon suorittamisen väylä ei sovi. Joka tapauksessa varsinkin nuoret pitäisi saada nopeasti toimenpiteiden piiriin. Pajalle tulleet nuoret ovat kertoneet, että jo yksikin vuosi (ns. välivuosi) ehtii syrjäyttää.



Petteri Ora, projektijohtaja, Kiipulasäätiö
 Riikka Michelsson, projektipäällikkö, Kiipulan ammattiopisto
 Projektiryhmä
 Kuva: Riikka Michelsson

Oivalluksia benchmarkkausmatkoilta

Kansainvälinen työammatti -projektissa on matkattu tutustumismatkoille Skotlantiin, Belgiaan ja Tanskaan. Näiden raporttien kirjoittamiseen ovat osallistuneet nimettyjen kirjoittajien lisäksi myös muut matkalle osallistuneet.

Ensimmäinen benchmarkkausmatka tehtiin yhdessä Tekemällä oppii- ja KoutsiHäme-projektien kanssa Skotlantiin keväällä 2011. Tanskaan matkattiin yhdessä KoutsiHäme-projektin kanssa syksyllä 2011. Keväällä 2012 oli matkakohteena Belgia. Keväällä 2013 suuntasimme vielä kerran Tanskaan – tällä kertaa yhdessä työllistämisen kuntakokeilun Työn Paikka -hankkeen kanssa.



Pirjo Alijärvi, asiakkuuspäällikkö, Kiipulasäätiö
 Kirsi Ek, projektipäällikkö, Kiipulan ammattiopisto
 Jukka Kemppe, projektipäällikkö, Kiipulan ammattiopisto

Kuvat: Tomi Lindstén

Tutustumismatka Skotlantiin

Kahden projektin – Kansainvälinen työammatti ja Tekemällä oppii – toimijat suuntasivat yhteiselle opinto- ja benchmarking-matkalle South Ayrshireen ja Perthshireen, Skotlantiin keväällä 2011.

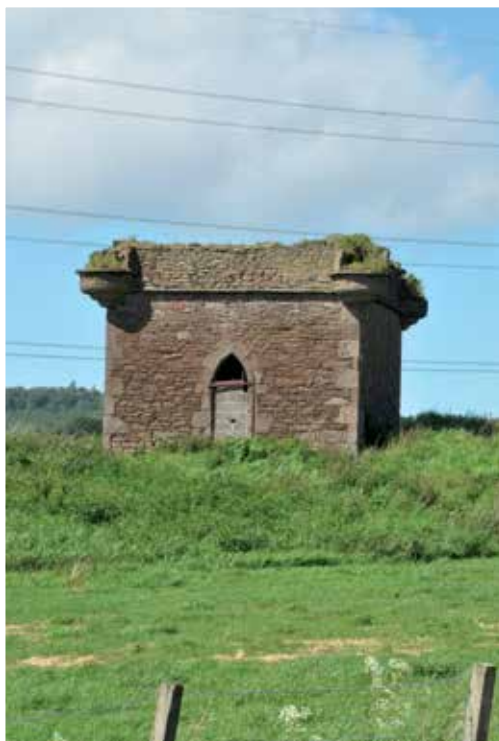
Projektien toimijat kokoontuivat ennen matkaa yhteiseen palaveriin, jossa asetettiin yhteisiä ja projekti-kohtaisia tavoitteita matkalle. Samassa yhteydessä lähtijöille jaettiin materiaalia, jota oli kerätty tutustumiskohteista sekä kohdemaasta yleisesti. Yleismateriaali sisälsi mm. tietoa kohdemaan työllisyystilanteesta, vierailukohteena olevista organisaatioista, tuetusta työllistamisestä jne.

Matkaohjelmaa valmisteltiin yhdessä Ayr Collegen Business Development Director Patricia Wallacen ja Business Support Officer Mary Cunninghamin kanssa. Heidän kontaktiverkostonsa oli korvaamattomana apuna mielekkään ja mielenkiintoisen ohjelman kokoamisessa.

Kansainvälinen työammatti -projektin kehittämisteemoja ovat erityistyöllistämiseen liittyen erityisesti työammattikoulutus, työhönvalmennus ja työelämäyhteistyö. Projektin välillisenä kohderyhmänä ovat erityistä tukea työllistämiseensä tarvitsevat henkilöt.

Tekemällä oppii -projektin tavoitteena on ollut luoda toiminta-alueelleen verkosto, joka osaa ohjata vankkeja opinnoissa ja edelleen työllistymisessä. Kohderyhmänä ovat vankien ohjauksesta vastaavat henkilöt, jotka toimivat rikosseuraamuslaitoksissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, työhallinnossa, sosiaalitoimessa sekä vangeille työtoimintaa tarjoavissa yrityksissä.

Projekteilla on ollut yhteisiä tavoitteita mm. vaikeasti työllistyvien ja erityistä tukea tarvitsevien kohderyhmien opintojen tukemisessa ja työelämään ohjaamisessa. Yhteisen opintomatkan tavoitteena oli tutustua edellä mainittujen teemojen osalta skotlantilaisten oppilaitosten ja avovankilajärjestelmän toteuttamiin menetelmiin ja käydä myös keskustelua tehtyjen havaintojen perusteella.



Matkantekoa:

Maanantai 23.5.2011

Harvoin on värikkäämpää ja tapahtumarikkaampaa lentomatkaa ehditty kokea Euroopan sisäisessä liikenteessä. Sunnuntaista lähtien arvuuteltiin, päästäänkö ylipäätään lähtemään islantilaisen tulivuoren innostuttua jälleen puskemaan tuhkaa ilmakehään toden teolla. Maanantaina toteutetun soittokierroksen ja matkatoimiston konsultaation jälkeen matkaan kuitenkin lähdettiin. Matkaan päästiin hieman myöhässä, ja lento kesti lähes tunnin normaalia kauemmin. Syynä tähän oli ruuhkainen ja tuulinen Heathrown lentokenttä. Seuraavalle lennolle Lontoosta Glasgow'hun ei kuitenkaan ollut kiirettä, sillä maanantai-iltana Skotlannissa riehui kovin myrsky muutamaan vuosikymmeneen, ja tämän vuoksi pohjoisen lentokentät pysyivät suljettuina useamman tunnin. Matkaan kuitenkin päästiin, vaikka lähtöportilla jouduimmekin tuijottamaan valtavalta screeniltä myrskyn tuhoja määränpäässämme. Ne kuvat eivät ainakaan luottamusta herättäneet – mutta suomalainen sisu kohisi suonissa ja koneeseen ahtauduimme matkaa jatkamaan. Perille päästiin kuitenkin ehjinä, ja matka jatkui vielä Glasgow'sta yöllä Ayriin ja Glenpark-hotelliin.

Tiistai 24.5.2011

Sitten meitä vietiin linnasta linnaan. Tiistai-aamuna lähdimme Castle Huntlyn avovankilaa kohti. Vankila sijaitsee Perthshiressä ja on toinen Skotlannin vain kahdesta avovankilasta. Castle Huntly yhdistettiin muutama vuosi sitten Noransiden vankilan kanssa hallinnollisesti yhdeksi vankilaksi. Yhteensä näissä kahdessa paikassa on 425 vankia, joista Castle Huntlyssa on 285 ja Noransidessa 140. Vankilat ovat reilun 30 mailin päässä toisistaan. Castle Huntly ja Noranside ovat ns. low supervision -vankiloita miesvangeille, joiden rangaistus aika on vähintään 18 kk. Vankilassa on myös elinkautisvankeja. Kaikki vangit on arvioitu sopiviksi palvelemaan osan tuomiostaan avovankilassa. Keskimääräinen vankeusaika Castle Huntlyssa on kuudesta yhdeksään kuukautta. Castle Huntlyssa keskitytään tarjoamaan työllisyyskoulutusta ja tukea siirtymään vankeudesta vapauteen.

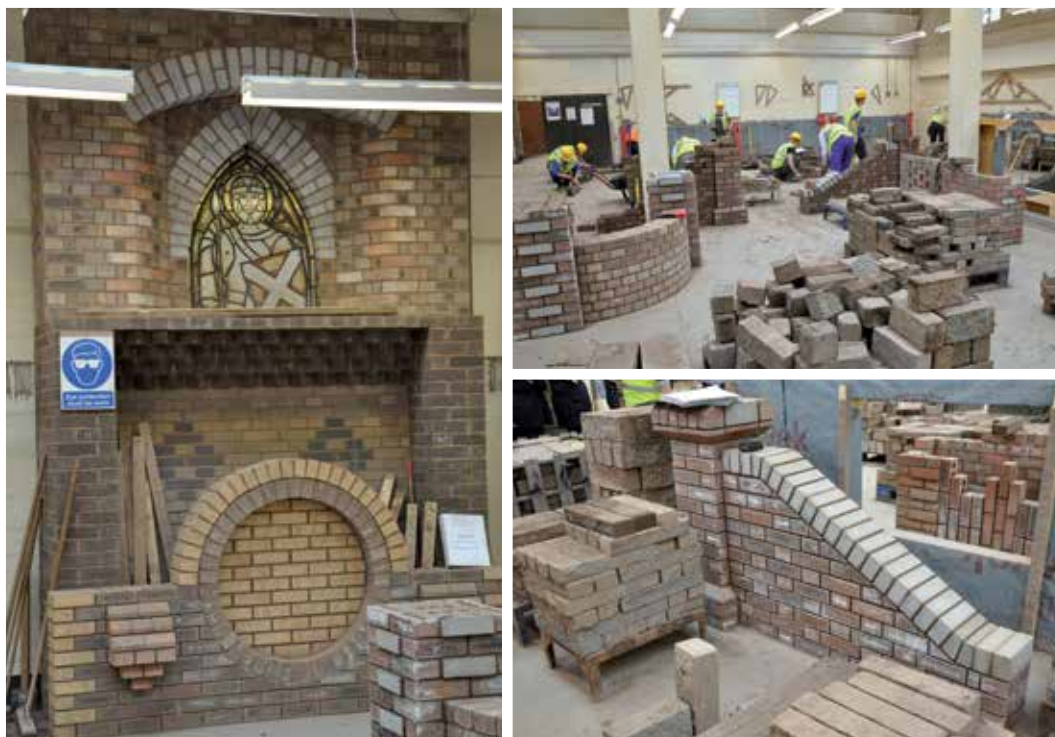


Vangeilla on mahdollisuus käydä töissä vankilan ulkopuolella ja asua perheen luona jopa viikon pätkiä. Tämä oli koettu hyväksi tavaksi sopeutua takaisin yhteiskuntaan ja oman perheen arkielämään. Kotilomien aikana ei käydä töissä. Alkuvaiheessa tai silloin, jos vangilla ilmenee ongelmia, mm. päihteiden käyttöä, voidaan ensin lyhentää aikaa esimerkiksi keskiviikosta lauantaihin tai lopettaa ”ulkona työskentely” kokonaan joksikin aikaa sen mukaan, millainen ongelma on kyseessä.

Vangeille on järjestetty vankilaan koulutusta eli skotlantilainen järjestelmä eroaa suomalaisesta mm. tässä kohdassa. Vain pieni osa järjestetystä koulutuksesta Castle Huntlyssa on ulkopuolisen koulutuksenjärjestäjän tuottamaa. Pääsääntöisesti Scottish Prison Services toteuttaa koulutukset itse ja kustannuksista vastaa valtio. Tarjolla oli paljon erilaisia ammatillisia kursseja sekä kuntouttavia tai elämänhallinnan kursseja. Kaikista opinnoista vanki saa itselleen todistuksen. Toisin kuin Suomen avovankiloissa Skotlannissa vangeilla ei vielä ole mahdollisuutta internetin käyttöön, joten vapautumisen valmisteleminen hoidetaan pitkälti sosiaalityöntekijän avulla. Tärkeäksi asiaksi mainittiin erityisesti pankkitilin avaaminen ja raha-asioiden hoitamisen opettelu.

Suomen koevapautta vastaa Skotlannissa sähköisesti valvottu vapaus. Sähköisessä valvonnassa olevalla vangilla ei kuitenkaan ole minkäänlaisia toimintavaroitteita toisin kuin meillä koevapaudessa. Ainoastaan liikkumisen vapautta on rajoitettu alueen ja kellonaikojen mukaan. Valvonnassa olevia vankeja ei ollut kovin paljon, eikä valvottua vapautta siellä juuri suosita. Enemmän pyritään satsaamaan elämänhallinnan opetteluun laitoksen sisällä ja kotilomilla.

Päihteiden käytön suhteen vankilassa on nollatoleranssi, mutta käytännössä skotlantilainen järjestelmä on suomalaista joustavampi ja realistisempi. Jos vanki jää testeissä kiinni päihteiden käytöstä, katsotaan tilannetta jokaisen yksilön kohdalla tapauskohtaisesti. Vankilan henkilökunnan mukaan he yrittävät olla realistisia tässä asiassa. Ensimmäisestä kerrasta ei välttämättä tule puhuttelua kummempaa seuraamusta, mutta jos kieltäytyy vapaaehtoisesta testauksesta useamman kerran ja jää sitten kiinni pakollisessa testissä, seuraamus on vakavampi. Etuja vähennetään, eli vankilan ulkopuolelle ei välttämättä enää pääse töihin tai jaksot ovat lyhyempiä, samoin hoitoa tehostetaan. Jos näilläkään ei päästä tulokseen, on seurauksena suljettuun laitokseen siirto.



Castle Huntlyssa toteutetaan ns. Smart Recovery -ohjelmaa, jonka avulla vangit oppivat kontrolloimaan riippuvuutta aiheuttavaa käytöstään, elpymään riippuvuuksista ja rakentamaan tasapainoisempaa elämääntyä. Lisätietoja ohjelmasta voi lukea mm. seuraavasta linkistä: http://cdn.smartrecovery.org.uk/doc/guidance_for_prisons.pdf

Keskiviikko 25.5.2011

Aamupäivällä ryhmällä oli tapaaminen Ayr Collegen markkinointipäällikkö Shelagh McLachlanin kanssa. Hän vastaa mm. työelämäyhteistyön kehittämisestä ja näkyvyydestä. Hänellä oli runsaasti esimerkkejä erilaisista yhteistyömenetelmistä ja motivointikeinoista, joilla yritysten kanssa voidaan rakentaa pitkäjänteistä yhteistyötä mm. työssäoppimispaikkojen tarjoajana, koulutusten ostajina ja yhteiskunnallisen toiminnan tukijoina. Tätä puolta ei Suomessa ole ainakaan kovin näkyvästi toteutettu ammatillisten oppilaitosten tai kuntien työllistämistoimien osalta samalla intensiteetillä.

Ayr College kutsuu yritysten ja organisaatioiden edustajia mm. seuraavanlaisiin tapaamisiin:

- Valtuutettujen lounas
- Big Breakfast
 - Opiskelijat ja työnantajat tapaavat toisiaan.
 - Jakavat tietoa onnistumisista erilaisissa yhteistyötilanteissa (mm. työharjoittelut, työkokeilut, yrityksille toteutetut projektit ja kampanjat).
- Burn's Supper (Robert Burns)
- Paikallisia yrityksiä kutsutaan valmistujaisjuhlallisuuksiin.
- Ayr College hyödyntää erilaisia kansallisia kampanjoita paikallisella tasolla.

Esimerkiksi Ayrin pikkukauppojen osuuskunta pyysi collegelta markkinointiapua, sillä suuret kauppaketjut ja kauppakeskukset syövät heiltä asiakkaita. Tältä osin kehitys on samansuuntaista kuin Suomessa. Ayr College



lähti mielellään myynnin lisäämiseen tähtäävään yhteistyöhön. Samalla sovittiin, että kampanjan toteuttamiseen osallistuneille opiskelijoille saataisiin ao. liikkeisiin työharjoittelupaikkoja. Projekti oli onnistunut hyvin.

Iltapäivällä ryhmä tapasi Ayr Collegen Business Development Director Patricia Wallacen. Patrician kanssa kävimme keskustelua edelleen työelämäyhteistyöstä ja yhteistyöstä yritysten kanssa myös koulutuksen tuottamisen näkökulmasta. Aktiivisen asiakassuhteen luomiseksi ja ylläpitämiseksi on tärkeää toteuttaa palveluita monipuolisesti ja huomioida myös yrityksen näkökulma. Tässä ennakointi ja mm. opettajien työelämäjaksot ovat osoittautuneet erittäin tärkeiksi työkaluiksi. Esimerkkinä Patricia mainitsi mm. tekniikan alan opettajien työelämäjaksot. Eräs opettaja meni reilun vuoden jälkeen uudelleen samaan yritykseen työelämäjaksolle hieman vastahakoisesti, mutta totesi oppilaitokseen palatessaan, että yrityksen kehitys oli noinkin lyhyellä välillä ollut todella huikea. Opetuksen kehittäminen vastaamaan yrityksen tarpeita vaatii jatkuvaa yhteistyötä, mutta samalla se myös sitouttaa sekä oppilaitosta että yritystä yhteiseen työskentelyyn.

Oppilaitoksen on kyettävä kehittymään ja olemaan ajan tasalla eri alojen muutoksista voidakseen tarjota koulutusta myös yritysten henkilöstölle. Patricia Wallace totesi, että mm. seuraavia asioita tarvitaan tässä työssä:

- alan standardeja vastaavat tilat ja laitteet
- henkilöstöä, jolla on alan viimeaikaista työkokemusta
- markkinointitutkimustietoa
- pätevyyttä toteuttaa aiheeltaan ja tasoltaan sopivia koulutuksia.
- Tarvitaan myös yhteistyötä työnantajan kanssa, jotta voidaan tunnistaa oppimisen tarpeet.
- Kolmikantayhteistyötä: mukana yritys, koulutuksenjärjestäjä ja opiskelija/harjoittelija.
- Opintojen kesto voi vaihdella 18 kuukaudesta 4 vuoteen.

Keskustelimme myös asiakkuuksienhallinnasta ja verkoston ylläpitämisestä sekä Patrician että Shelaghin kanssa. Molemmat totesivat, että heille on Ayr Collegen hankittu kohtuullisen kallis ja hieno CRM-ohjelmisto, mutta sen käyttöönotto ei ole ainakaan toistaiseksi onnistunut tavoitteen mukaisesti. Ongelmana on lähinnä kulttuurinmuutos, ei niinkään tekninen toteutus. Molemmat myös näkivät, että on erittäin tärkeää

pystyä koordinoimaan asiakkuuksia hallitusti, ja pohdimme yhdessä mm. eri asiakasryhmien omistajuutta. Heillä pohdintaa on käyty mm. siitä, olisivatko eri koulutusalojen päälliköt ns. avainasiakaspäälliköitä, jotka vastaisivat oman koulutusalanasi asiakasverkostosta, sen ylläpitämisestä ja yhteistyön kehittämisestä ja jotka saisivat tälle työlle tukea markkinoinnista ja yleishallinnosta. Tämä ajatus on pohdituttanut myös Kiiapulassa osana asiakkuuksienhallintaa ja työelämäyhteistyön kehittämistä.

Torstai 26.5.2011

Torstaina matkasimme rannikolta sisämaahan päin Kilmarnockiin East Ayrshireen tapaamiseen Sarah Parkerin ja East Ayrshire Councilin ja Supported Employment -projektin työntekijöiden kanssa.

Tällä hetkellä East Ayrshiresä on Skotlannin kolmanneksi korkein työttömyysaste ja 16,6 % ihmisistä on vailla ammatillista koulutusta. East Ayrshiren suurimpia työnantajia ovat Local Authority -vankila, julkinen terveydenhuolto, vähittäiskauppa ja Opencastin kaivos. Turismin osuus työllistäjänä on kasvamassa, ja arvioidaan, että 43 % tulevaisuuden töistä vaatii vähintään EQF:n 2. tason koulutuksen.

Neighbourhood Services Division tarjoaa nuorille kodinhoito-, vapaa-aika- ja muuttopalveluita sekä suunnitteluapua taloudellisissa vaikeuksissa oleville. Näiden palveluiden alla on myös elämänhallinnan taitojen ja työllisyyden parantaminen sekä tuetun työllistämisen palvelut.

Koulutusohjelmia voidaan toteuttaa yksilöllisen koulutuksen, urasuunnittelun ja tuetun työllistämisen keinoin. Esimerkkeinä koulutusohjelmista nostettiin meidän oppisopimuskoulutustamme vastaava Modern Apprenticeships- sekä Get Ready for Work- ja Training for Work -koulutuskokonaisuudet.

Vammaisia ja mielenterveyskuntoutujia pyritään saamaan tuetun työllistämisen keinoin pysyviin työsuhteisiin avoimille työmarkkinoille. Työhönvalmentaja tarjoaa yksilöllistä tukea ja selvittää asiakkaan kanssa yhdessä, millainen työtehtävä sopisi asiakkaalle parhaiten ja vastaisi hänen kiinnostustaan ja taitojaan.

Sarah kertoi meille tarkemmin Supported Employment -projektista, jonka aikana räätälöidään yksilöllisiä polkuja työelämään vaikeasti työllistettäville henkilöille, esimerkiksi mielenterveyskuntoutujille. Projektissa työskentelee Sarahin lisäksi kolme työhönvalmentajaa ja yksi tuetun työllistämisen työntekijä. Projektissa on ollut asiakkaita viime vuonna 47 henkilöä, joista 14 on löytänyt työpaikan, 6 jatkokoulutuspaikan, 7 on työkokeiluissa ja 20:lle laaditaan ammatillista profiilia.

Projektissa käytetään viiden askeleen menetelmää. Aluksi työhönvalmentajan avustuksella kartoitetaan asiakkaan tulevaisuutta koskevia vaihtoehtoja. Sitten selvitetään, millaista työtä asiakas haluaisi tehdä eli laaditaan ammatillinen profiili. Tämän jälkeen etsitään mahdollista työpaikkaa, laaditaan työhakemuksia ja tehdään työkokeiluita ja pyritään työllistämään asiakas. Ohjelmaan kuuluu oleellisena osana myös työpaikan tukeminen ja opastaminen sekä tuettu jälkihoito ja taustatuki asiakkaalle työsuhteen aikana. Asiakkaat voivat tulla sosiaalitoimiston, työvoimatoimiston, työkeskusten tai muiden tukipalveluita tarjoavien virastojen lähettäminä.

Saimme kuulla onnistumistarinoita ja tapasimme Carol-Annen, joka on yksi ohjelmaan osallistunut henkilö. Hän on työhönvalmentajan avustuksella käynyt useita kursseja ja löytänyt itselleen työn. Hän työskentelee nuorten vapaa-aikakeskuksessa, joka tarjoaa nuorille erilaisia vapaa-ajan toimintoja (esim. leirejä, liikuntaa ja erilaisia harrastekursseja) ja päihdevalistusta. Carol-Anne nautti silmin nähden työstään saadessaan koko ajan lisää haasteita.

<http://www.east-ayrshire.gov.uk/employability/default.asp>



Petteri Ora, projektijohtaja, Kiipulasäätiö
Projektiryhmä

Kuvat: Riikka Michelsson

Tutustumismatka Belgiaan

Belgiassa projektin yhteistyökumppanina on työhön kuntoutuksen ja koulutuksen palvelutuottaja Job & Co CBW vzw. Tutustumisen kohteena on erityisesti työhönvalmennus ja yrityksiin jalkautuvat ohjaus- ja työllistämispalvelut. Yhteyshenkilö on Job&Co:n kehittämisspäällikkö Ruth Cazaerck. Job & Co on ollut Kiipulan partneri jo aiemmin mm. ESR Equal -projekteissa Worth the Work ja Koutsi vuosina 2003–2008.

Job & Co on 130 työntekijän konserni, joka tuottaa monenlaisia palveluja pitkäaikaistyöttömille, koulupudokkaille ja vajaakuntoisille:

- työvalmennus, työharjoittelut
- ammatilliset kurssit pajoissa ja työpaikoilla
- uravalmennukset työssäoleville.

Kansainvälinen yhteistyö on kuin yhteiskunnallinen koe. Näemme toisen maan systeemissä – kun sen ymmärrämme – kuinka toisenlaisilla ratkaisuilla asiat hoituvat. Työllisyyspolitiikka on aina kontekstisidonnaista, johon vaikuttavat historia, instituutiot ja valittu poliittinen suunta. Tässä mielessä voimme jakaa saadut kehittämisajatuksukset kahteen kastiin. Ensinnä tulevat suuret järjestelmänäkökulman ratkaisut. Näitä ovat mm. kilpailutuspolitiikka, toimijoiden yhteisyys tai erillisyyt sekä palvelujen kokonaisuus. Näiden muotoutumiseen vaikuttavat historialliset ja poliittiset ratkaisut. Belgiassa esimerkiksi katolisella hyväntekeväisyysystyöllä on pitkät perinteet, kun taas Suomessa on skandinaavinen universalistinen sosiaalipolitiikka.

Toiseksi tulevat toiminnalliset ratkaisut, joita ovat palvelujen räätälöinnit eri ryhmille, työkäytännöt ja väli-
neet sekä ihmisten osaamisen osuus. Projekti pyrkii tarkastelemaan molempia tasoja, koska vasta järjestelmä-
tason ymmärrys avaa silmät sille, miksi juuri tiettyjä toimintatapoja on valittu. Toisaalta muualta saatujen hy-
vien käytäntöjen soveltaminen Suomeen vaatii ymmärrystä siitä, miksi meillä on valittu jokin tietty tapa toimia.

Job & Co vierailukohteena – toimintamuotoja ja tuotteita

J&C:n palvelutuotteita leimaavat ohjauksellisuus ja yrityksissä tapahtuva työ. Strategisiksi kohderyhmiksi on
määritelty pitkäaikaistyöttömät, etniset vähemmistöt, vailla työtä ja koulutusta olevat sekä yli 50-vuotiaat
työttömät. Palvelut jaetaan kolmeen tuotannolliseen kategoriaan: työttömille, työllisille ja vajaakuntoisille suun-
nattuihin palveluihin.

Työttömille suunnatut palvelut

1. Guidance and coaching towards a job

Palvelu vastaa suomalaista työhönvalmennusta. Job & Co:ssa se jakautuu kahteen linjaan, jotka ovat orientoiva
palvelu ja intensiivinen palvelu. Orientoiva on tarkoitettu niille, jotka eivät vielä tiedä, mille alalle he lähtisivät.
Palvelu alkaa ryhmämuotoisena ja jatkuu yksilöohjauksena työpaikoilla. Intensiivisen palvelun tavoitteena on
mahdollisimman nopea työhön sijoittuminen.

Työhallinto takaa vuosittain sovittu asiakasmäärän, joka tällä hetkellä on orientoivassa palvelussa 175 ja
intensiivisessä 500 asiakasta vuodessa. Jälkimmäistä hoitaa 2,5 valmentajaa (!). Sovittu hinta yhdestä asi-
akkaasta on tällä hetkellä 900 euroa, josta 80 % tulee prosessista ja 20 % tuloksellisuudesta, kun tietty
asiakasmäärä on kolmen kuukauden seurannassa työllistynyt tai mennyt positiivisesti muuten eteenpäin esim.
ammattilliseen koulutukseen tai työharjoitteluun. Tilaa ei ole määritelty asiakkuuksien kestoja tai käytettäviä
menetelmiä. Asiakkaat ovat palvelussa niin kauan kuin prosessissa tapahtuu edistystä, ja vain pätevistä syistä
sen voi lopettaa tuloksettomana.

Asiakasvalinnat tekee työhallinto ja 14 päivän sisällä päätöksestä palvelutuottaja tekee asiakkaan kanssa
molempia sitovan suunnitelman. Yhteydenpidossa käytetään mm. Facebookia. Ongelmana on, että uusia asiak-
kaita tulee jatkuvasti lisää eikä vanhojen kanssa välttämättä ole vielä päästy eteenpäin.

2. Learning a profession

Nuorten ohjaus ja tuki eli Bridge-projekti

Toteutusmallissa ollaan 2 pv/vko koulussa ns. general educationissa ja 20 h käytännön työharjoittelussa. Tähän
palveluluun Job & Co:ssa ohjautuvat nuoret, joilla on ongelmia arjessaan. Työpaikkojen etsintä on vaikeaa, ja
yrityksestä pitäisi vielä löytää mentori ohjaamaan nuorta Job & Co:n tarjoaman työhönvalmennuksen lisäksi.

Resurssina Job & Co:lla on käytössään 16 000 tuntia, joista maksetaan asiakkaalle 6,9 e/tunti ESR-tuki-
rahaa. Tämän lisäksi Job & Co saa noin 25 000 euroa Gentin kaupungilta toiminnan rahoittamiseen. Oppilaiden
tulee löytää harjoittelupaikka avoimilta työmarkkinoilta, eikä heitä saa ohjata tuettuihin työpaikkoihin.

Bridge-projektissa:

- Job & Co opettaa nuorille työelämätaitoja. Ensisijainen tehtävä on arvioida ja sitten vahvistaa edellä mainittuja taitoja.
- Opiskelijoilla on paljon ongelmia elämässään (perhesuhteet, maahanmuuttajuus, kieli, asenteet jne.).
- Opiskelijat testataan ensin koulussa noin 50 kysymyksen patteristolla.
- Qualification Intake -menetelmää käytetään myös Individual Pathway -palvelun sisänotossa. Kyseessä on haastattelumenetelmä.
- Jos opiskelija ei tule valituksi tähän palveluun, hänet osoitetaan koulun työntekijälle, joka vastaa ohjauksesta edelleen.
- Aloitusvaiheessa nuori vanhempineen kutsutaan keskusteluun, jotta nähdään myös vanhempien suhtautuminen tilanteeseen. Samalla kartoitetaan nuoren lähiverkkoa.

- Sopimuksessa on kolme osapuolta: opiskelija/koulu, yritys ja Job & Co.
- Nuoren työaika tallennetaan seurantajärjestelmään ESR-ohjelmaa varten. Tämän perusteella hänelle myös maksetaan korvaus työpäiviltä.
- 30 % asiakkaista menee töihin. Osa palaa kouluun. Pudokkaitakin aina on. Onnistumiseksi pitää laskea myös sellaiset tulokset, joissa nuori on pystynyt selvittämään ongelmiaan, jotka ovat estäneet työelämään pääsyn, vaikka työllistyminen ei vielä olisikaan tapahtunut.
- Yritykset voivat raportoida ao. toiminnan Corporate Social Responsibility -raportissaan vuosittain.

Tämä malli vastaa kiipulalaista työammattikoulutusta. Se voidaan toteuttaa joko ulkopuolisissa yrityksissä tai Job & Co:n omissa (sosiaalisissa) yrityksissä tai näitä yhdistellen. Sisäisesti toteutettuna se on lähellä tuotantokoulumallia, jota mm. Siltavalmennus toteuttaa yhdessä Bovallius-ammattiopiston kanssa Tampereella.

Työpaikan ja valmentautujan kanssa sovitaan työelämäkäyttämisen tavoitteet, joita seurataan työhönvalmentajan tuella. Ammatillisesta valmennuksesta vastaa yrityksessä työssä oleva mentori. Formaalia ammatillista koulutusta ei tavoitella, vaan työpaikan saaminen on keskeinen asia. Käytössä on myös henkilökohtaistamisen työkalu: outside developed competencies (ODC) / competencies acquired elsewhere (EVC).

Toimintansa tueksi Job & Co:lla on omaa yritystoimintaa. Gentin toimipaikan yhteydessä on leipomo ja lounasravintola. Lisäksi tehdään partiomuotoisesti siivoustöitä (mm. Gentin kirkot), kuljetuksia sekä rakennustöitä. Yritykset toimivat niin rahanlähteinä kuin harjoittelupaikkoina asiakastyössäkin. Lisäksi yritysten kautta ollaan yhteydessä paikallisiin ihmisiin ja tehdään työllistämistoimintaa tunnetuksi ja hyväksytyksi.

Varsinaisen ammatillisen koulutuksen organisaatiot tukevat ja ovat mukana työammattikoulutuksissa.

3. Work experience

Työkokeilu sisältää tutustumisia eri ammattialoille ja voi kestää vuoden. Se voi sisältää sekä pajajaksoja että jaksoja oikeissa yrityksissä.

Nuorten kohdalla mallia toteutetaan Bridge-projektissa, johon rahoitus saadaan aina vuodeksi kerrallaan. Nyt rahoitusta on saatu ESR-varoista jo 15 vuotta! Kohderyhmänä 15–18-vuotiaat ”kouluallergikot”, joille voidaan hankkeen turvin etsiä työpaikka koulun rinnalle. Nuori käy 1–2 pv/vko koulua ja on lopun aikaa työssä. Palkka maksetaan hankkeesta. Työpaikat haetaan julkisen sektorin alueelta kilpailun vääristämisen välttämiseksi. Hankkeessa on n. 80 nuorta kahdesta eri koulusta ja kaksi valmentajaa, jotka yhdessä nuoren kanssa miettivät työpaikkaa, laativat yhdessä nuoren ja hänen huoltajiensa sekä koulun kanssa suunnitelman. Tärkeintä on oppia työasenne ja vasta toisena työtaidot. Nuoret rekisteröidään työhallinnon rekisteriin, ja noin 30 % nuorista työllistyy hankkeen jälkeen. Muut jatkavat opiskelua ja pieni osa keskeyttää.

Työllisten palvelut

Työllistymisen jälkeen työntekijälle tarjotaan työhönvalmentajan palveluita jopa kuuden kuukauden ajan. Tavoitteena on kiinnittyminen työpaikkaan. Rahoitus tulee tällä hetkellä projektista, mutta jatkossa rahoitus on tarkoitus löytää työnantajalta, jonne työllistetty on sijoittunut. Työhönvalmentaja valmentaa koko työyhteisöä.

Uraohjausta (career counselling) tarjotaan Job & Co:n kohderyhmiin kuuluville työssä oleville, jotka ovat epävarmoja työpaikastaan tai pohtivat sen vaihtamista. Palvelu sisältää työelämän asiantuntijan (employment counsellor) keskusteluapua ja ohjausta.

Vajaakuntoisille (people with disabilities) suunnatut palvelut

Työttömien työllistämiseen ja työpaikkaohjaukseen tuleva raha on kilpailutettua. Osatyökykyisillä sen sijaan on oma rakenteellinen rahoitus, jonka jokainen saa henkilökohtaiseksi budjetikseen (personal budget). Julkinen hallinto valvoo tämän henkilökohtaisen rahan käyttöä.

Osatyökykyisille suunnattu kuntoutus lähtee sekini työn tekemisestä joko Job & Co:n omissa tai sitten ulkopuolisissa yrityksissä. Tarjolla on noin vuoden kestäviä sopimuksia, joiden aikana harjoitetaan työelämätaitoja ja työllistymiseen vaadittavia perusammattitaitoja.

Universitair Centrum voor Begeleiding en Opleiding – UCBO vierailukohteena

Toinen vierailukohteemme oli Job & Co:n kanssa yhteistyötä tekevä Gentin yliopiston alainen UCBO eli University centre for coaching and training. Se on erikoistunut osatyökykyisten ohjaamiseen ja on yksi 12 asiaan sertifioidusta keskuksista Flanderissa. Rahoitus tulee työhallinnolta ja ESR:lta.

Vuodesta 1967 toiminut keskus muutti toimintatapaansa yleisen työllistämispolitiikan muutoksen yhteydessä 1997. Silloin luovuttiin pitkäkestoisimmasta ”laitoskuntoutusmallista” ja siirryttiin työelämälähtöiseen toimintaan. Entinen train-place-ajattelu korvattiin toiminnalla, jossa asiakkaalle etsitään mahdollisimman pian työpaikka ja siellä sitten kuntoutetaan ja koulutetaan.

Asiakkaat ovat osatyökykyisiä tai vammaisia, mutta heillä tulee olla kyky työskennellä palkkatyössä. Jos kykyä ei löydy, siirretään henkilö paja-ympäristöihin (sheltered workshops). Osatyökykyisyyden määritelmä on laaja ja kattaa myös sosiaaliset ja työllistymiskyvyn ongelmat. Erylistä osaamista keskuksella on autismista ja tapaturmaisista aivovammoista sekä kuuroista henkilöistä.

Toiminta alkaa alkuhaastattelulla, jonka pohjalta tehdään valinta. Orientoivalla jaksolla tarjotaan vertais-tukea, etsitään voimavaroja ja kykyjä ja tehdään työllistämissuunnitelma. Varsinainen työn opettelu voidaan tehdä UCBO:ssa tai yrityksissä, jonne kuitenkin pyritään prosessissa siirtymään. Prosessia leimaa intensiivinen ohjaus ja tuki.

Prosessin maksimikesto on yksi vuosi. Toiminta on mallinnettu tarkkaan. Interaktiivisesta vuokaaviosta löytyvät kaikki tarvittavat toimenpiteet ja lomakkeet. Keskus tekee yhteistyötä Gentin yliopiston kanssa. Meillä on olevassa projektissa tutkitaankin, mitä yliopisto voisi tehdä yliopistosta valmistuneen vammaisen työllistämisen eteen.

Suomalaista keskustelua

Matkalla kuultua purettiin kummankin päivän jälkeen suomalaisten yhteispalaverissa. Keskustelun teemoja olivat mm:

- yritys yhteistyö
- työhönvalmennus
- työammatti lähestymistapana
- menetelmät ja toteutuksen joustavuus.

Yritysyhteistyö tuntui olevan kaikessa toiminnassa luonnollisella tavalla mukana. Työllistämistoimissa työn tekeminen on sekä menetelmä että päämäärä. Työllistettävälle asetetaan työnteon kautta paljon ammatillisen kasvun tavoitteita. Ajatus on, että töissä olemisen opettelu on ensi vaiheessa tärkeämpää kuin teknisten taitojen opettelu.

Job & Co myös huolehti siitä, että se näkyy yrityksenä. Se järjestää paikallisella tasolla tapahtumia ja on osa yhteisöä. Kaikissa tilaisuuksissa esitellään omaa toimintaa. Omiin yrityksiin myös satsataan. Haetaan designia oikeilta muotoilijoilta ja tehdään lounaspaikasta trendikäs. Suomessa pajatyö on vielä liian usein puuhastelun näköistä.

Yleensäkin Job & Co pyrkii nostamaan työllistymispalvelujen yhteiskunnallista statusta. CSR- toimintaa (Corporate Social Responsibility) kehitetään systemaattisesti ja yritysten kanssa mietitään yhteistyössä, kuinka yhteiskuntavastuullisuus voi tuottaa lisäarvoa kullekin toimijalle. Suomessa tätä ei vielä ole loppuun asti mietitty. Palveluissa kuitenkin liikkuu huomattavan paljon rahaa, ja työttömien palvelut ovat tulleet jäädäkseen. Palvelujen vastaanotto ja arvostus riippuvat myös siitä, miten palvelu toteutetaan ja millainen sen ilmiasu on.

Yritysyhteistyön painoarvo näkyy siinä, että Job & Co palkkasi yrityskoulutusten päätoimisen myyjän, ja sietti vuoden sitä, että juuri mitään ei myyty. Nyt yrityksille myydään stressinhallintaa, eri-ikäisten yhteistoimintaa ja erilaisuuden johtamista (diversity management).

Osatyökykyisille pyritään järjestämään ”paikallistalouden” työtä, jos varsinaista palkkatyötä ei ole tarjolla.

Esimerkiksi bussipysäkkiavustajat – ja Suomessa Bovalliuksen kauppakassien kantajat – ovat tällaisia ”keksittäjiä” töitä. Tietysti pitää kysyä, mitä hyötyä tekijöille tällaisesta on.

Työhönvalmennus (job coaching, employment counselling) tuntuu olevan päätoimintatapa työllistämässä. Sen tilaaja–tuottaja–mallinen toteutus on samanlainen kuin Englannissa ja lienee tulevaisuutta myös Suomessa. Tilaaja segmentoi kohderyhmät ja maksaa lähinnä tulosten perusteella.

Työhönvalmentajilla on myös työvalmentajan rooli. Joissain tapauksissa he itsekin opiskelevat työt ja opettavat ne valmennettaville. Työhönvalmentajien tärkein rooli on yritysverkoston kokoaminen ja tekemättömän työn näkeminen työpaikoilla. Kun saadaan työpaikan syrjästä kiinni, rakennetaan asiakkaalle tuki sen ympärille.

UCBOon tuleville vajaakuntoisille asiakkaille tehdään palveluun automaattisesti kuuluva alkuarviointi testeineen. Tätä ei Suomessa juurikaan käytetä.

Työammatti tarkoittaa yhteistyössä yrityksen kanssa suunniteltua ja toteutettua ei-tutkintotavoitteista koulutusta. Suomessa tällaisen ammatillisen koulutuksen ongelmana nähdään sen kapeus urakehityksen ja pysyvemmän työllistymisen kannalta. Belgiassa malli nähdään ensimmäisenä askeleena kohti työllistymistä ja tehokkaampana kuin koulutuksesta lähtevä malli.

Itse asiassa belgialainen malli on lähellä tuetun työllistymisen (supported employment) perusmallia (ks. linkit):

<http://www.nuortenystavat.fi/file.php?fid=2907>

<http://kuntoutusnyt.blogspot.fi/2011/04/hei-tt-tuettu-tyollistyminen-miten.html>

<http://www.euse.org>

Toisaalta vaikkapa Kiipulassa (ja muutamassa muussakin paikassa) on kehitelty erityisopetukseen soveltuvaa tuetun työllistymisen mallia, jossa mahdollisimman pian siirrytään opiskelemaan työtä aidolle työpaikalle.

Edellä mainitussa kuntoutuksen blogissaan Ilpo Viikkumaa lainaa tuetun työllistymisen perusperiaatteita, joita voisi ajatella sovellettavan esimerkiksi kuntakokeilussa tai nuorisotakuun toimeenpanossa:

- avoimet työmarkkinat
- työnhakijan subjektiivinen oikeus (ketään ei torjuta)
- nopea työnhaku
- normaalisuuden näkökulma (normaali työsuhte ja tuottavuuden mukainen palkka)
- tulojen ja sosiaaliturvan yhteensovituksen ohjaus ja neuvonta
- kytkentä terveyspalveluihin
- yksilöllinen ja ajallisesti rajoittamaton tuki.

Menetelmiä käytetään joustavasti. Lähtökohtana tuntuivat olevan arvostava haastattelu ja ratkaisukeskeisyys. Prosessit olivat esimerkiksi UCBOssa tarkkaan suunniteltuja. Asiakasmäärät olivat suuria, ja tuotekehittämistä harjoitetaan paljon. Työvalmentajatiimissä työntekijöillä on tarkoituksella eri ammatilliset taustat.

Ideoita

Matkalla ideoitiin syksyllä 2012 pidettävään kansainväliseen workshopiin aihepiirejä, joita kannattaisi tutkia tarkemmin. Kukin osallistujamaa toisi workshopiin omia käytäntöjään sekä arvionsa menetelmien hyvistä ja huonoista puolista.

Markkinahenkisyys herätti kiinnostuksen. Gentissä tehdään monenlaista yhteistyötä yritysten kanssa ja joka kerta esitellään oman organisaation toimintaa. Tässä syntyi idea Kiipulan kokous- ja majoituspalveluiden osittaiseen toteuttamiseen opiskelijoiden avulla. Näkyvydessä ja palveluissa tulisi pyrkiä yhteistyöhön paikallisyhteisön kanssa.

Myös Janakkalan työpajassa tuloksellista voisi olla pyrkimys ”kerman kuorintaan” eli keskitetään palveluja parhaille. Toisin sanoen segmentoidaan asiakkaita tarpeiden mukaan. Työpaikan etsinnässä meillä voisi Janakkalassa tai pajassa olla yksi ihminen, joka etsii yrityksiä ja töitä, ja toinen, joka ohjaa siellä käytännössä asiakasta.

Edelleen kaivattiin lisää ohjauksen menetelmiä. Näitä pitää pajalla ja sosiaalityön kehittämistyössä tuoda aktiivisesti esille. Kiinnostavia ovat esimerkiksi asiakassuhteen alussa käytettävät arvostava ja motivoiva haastattelu. Kun Hämeenlinnan seudun kuntapilotti aloittaa, moniammatilliseen työhön kannattaisi valmistautua, mikä vaatii omat menetelmänsä. Myös arvioivia palveluja tulee kehittää oikean asiakasohjautumisen varmistamiseksi. Tässä yhteydessä olisi pohdittava, miten Työvoiman palvelukeskusta voisi kehittää.

Toiminnan tuloksellisuuden arviointi askarruttaa myös belgialaisia. He uskovat voimaannuttamiseen osana kaikkia ohjaussuhteita. Voisimmeko yhdessä hakea projektia, jossa tutustuttaisiin toistemme vaikuttavuuden mittareihin ja indikaattoreihin?

Local Social Works -idea oli mielenkiintoinen: tekemättömiä sosiaalisia töitä löytyy. Onko näillä töillä ihmisten uran tai kuntoutuksen kannalta oikeasti merkitystä?

Työammatin, pajatyön ja osaamisen tunnustamisen välinen yhtälö ei toimi riittävän hyvin. Koulujen ja pajojen välillä on kommunikaatiovaikeutta ja luottamuspulaa. Lisäksi kummankin toimintalogiikka on kovin erilainen. Tässä tarvitaan lisää vuoropuhelua ja vaikkapa opinnollistamista. Joka tapauksessa kunnassakin on paljon tekemätöntä työtä.

Pohdintaa: Pajalle kaivattaisiin työhönvalmentajia. Aktiivisella työhönvalmennuksella säästetään selkeästi kunnan varoja. Ideana olisi, että Hämeenlinnan seudun kuntapilotin aikana mallinnettaisiin Janakkalan toiminta mallikunnaksi, jossa kokeiltaisiin ”työllistämisen kokonaisbudjettia” Kokkolan malliin.

Belgian ohella Skotlannista ja Tanskasta on hyviä malleja yritysysteistyöstä. Tästä on mahdollisuus muokata Janakkalalle hyvä malli. Kuntapilotin pohjapapereissa viitattiin vahvasti Tanskan-malliin. Esimerkkinä Salon seutu, jossa vaikeasti työllistyvän ympärillä on moniammatillinen piiri. Tällä hetkellä ihmisiä kuitenkin vain lähetetään jonnekin, eikä kukaan varsinaisesti ”omista” asiakasta. Vrt. Markku Lehdon selvitys Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. (<http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1552539>). Moniammatillinen asiakastyö voisi tapahtua pajalla tai muussa keskuksessa. Ydinjoukko arvioi, minkä jälkeen kootaan tiimi ja käytetään verkostomenetelmiä.



Petteri Ora, projektijohtaja, Kiipulasäätiö
Projektiryhmä

Kuva: Riikka Michelsson

Ensimmäinen tutustumismatka Tanskaan

Ensimmäinen benchmarkkausmatka Tanskaan tehtiin 30.11. – 2.12.2011. Matka suuntautui Kööpenhaminan vieressä sijaitsevaan Gentofthen kunnassa sijaitsevaan NextJob-organisaatioon, joka tuottaa työhönvalmennus- ja sosiaalisen työn palveluita.

Matkaohjelmaan kuului tutustumista ns. Tanskan-malliin, katsaus NextJobin toimintaan ja kierros NextJobin toimipisteiden sosiaalisissa työpajoissa. Ohjelman aikana ehdittiin keskustella mm. työhönvalmennuksesta, yritys yhteistyöstä ja yhteistyöstä kunnan kanssa. Lisäksi matkan aikana tutustuttiin NextJobin yhteistyökumppaneiden toimintaan mm. Lars von Trierin elokuvastudioon, jossa työskentelee työllistettyjä.

Tanskan-malli

Tanska valittiin projektin kohdemaaksi sen viime vuosien mittavien työllisyyspoliittisten muutosten kiinnostavuuden vuoksi. Projektin kannalta tärkeimpiä ovat

- kunnallinen työllistämismallisuus
- varhainen ja vahva puuttuminen työttömäksi jääneisiin
- flexjob-malli, jonka mukaan tuntikin tehtyä työtä on parempi kuin kotona "lojuminen"
- ohjauksen ja työhönvalmennuksen intensiivisyys.

Vuonna 2007 Tanskan kuntien määrä supistettiin vajaasta 300:sta 98:aan. Samalla rahavirtaa suunnattiin siten, että valtio maksaa ja kunta organisoii esimerkiksi työttömien ohjauksen. Tämän järjestelyn etuna on

vahva paikallinen asiakkaiden ja palvelutuottajien tuntemus, jolloin työllisyyden hoito on tehokkaampaa.

Tanskassa joustavat työmarkkinat tarkoittavat matalaa irtisanomis- ja työllistämiskynnystä (ns. flexibility-malli). Kaikille työttömille tehdään aktivointisuunnitelma 13 viikon työttömyyden jälkeen. Aktiivitoimenpiteitä on suhteellisesti enemmän kuin Suomessa, ja niihin on ”pakko” osallistua, muuten tukien maksu keskeytetään. Motivointi tuntui olevan tanskalaisille isännille suhteellisen ongelmaton asia.

Työllistäminen tapahtuu pääosin avoimille työmarkkinoille. Tätä tukee käytössä oleva malli, jonka mukaan suuryritykset joutuvat vuosittain raportoimaan yhteiskuntavastuunsa toteutumisesta. Työllistymistä tuetaan intensiivisesti työhönvalmennuksella. Esimerkiksi NextJobin työhönvalmentajilla on keskimäärin 7 asiakasta – tosin pääosin kehitykseltään viivästyneitä ja ADHD-asiakkaita. Työaika yrityksissä tuntuu joustavan. Tanskalaiseen työllistämismalliin voi tutustua vuodelta 2010 olevan Kuntaliiton matkaraportin avulla: <http://files.kotisivukone.com/huiloo.kotisivukone.com/tanska.raportti.2010.pdf>

NextJob

NextJob on osa kunnallista liikelaitosta ”Job & Activity Center”, jossa on myös työpaja- ja päiväkeskustointimintaa. Työpajoissa näytti olevan lähinnä kehitysvammaisia asiakkaita, mutta NextJobin ohjaustoiminnassa on myös mielenterveys- ja päihdekuntoutujia sekä muita työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa olevia asiakkaita. Päiväkeskuksissa ja pajoissa on kummassakin 110 asiakasta ja NextJobin ohjelmissa 150.

NextJobilla on oma budjettinsa ja 25 työntekijää. NextJob pyörittää seitsemää eri ohjelmaa:

- Job and Pension - For people with developmental disabilities and disablement pension
- The Youth Program - For young people between 18-24 with learning disabilities, with or without disablement pension
- Clarification and Job - For people with learning disabilities without disablement pension
- Jobmind - For people with mental illnesses with disablement pension
- Specially designed education - For young people between 16-24 with learning disabilities who are incapable of taking an exam in the traditional education programs
- The Gardening Program - Practice platform and job placement in a small group
- Café Nema - For people with learning disabilities who want to develop skills in the line of kitchen work.

Ohjelmien pituus vaihteli, mutta suurin osa oli huomattavan pitkiä. Iso osa asiakkaista tuntui olevan tiukassa ohjauksessa ainakin vuoden ajan. Sijoittumisen jälkeen tukea jatkettiin esimerkiksi mentoroinnin avulla. Mentori voi olla työpaikan työntekijä tai NextJobin työhönvalmentaja. Kunta maksaa mentorille esimerkiksi viidestä tunnista kuussa palkkaa, kun tämä tapaa työhön sijoitettua asiakasta. Jokaisella asiakkaalla on ykkös- ja kakkosvalmentaja, jotka yhdessä arvioivat asiakkaan edistymistä.

Varsinaisia testaustyökaluja ei ohjaajilla tuntunut olevan. Asiakkaat tulevat Job Centren eli paikallisen työvoimatoimiston kautta, ja siellä yhdessä sosiaalitoimiston kanssa heille tehdään perusteellisemmat testit. Ohjaajilla on käytössään kysymyspatteristo (mm. arvostava haastattelu), jonka lähtökohtana näyttäisi olevan ratkaisukeskeinen ohjausote. Ohjaajat luottivat vahvasti kokemukseensa, pitkän ohjausajan tuomaan tietoon sekä tiimityöhön.

Vierailut

Ensimmäinen vierailukohteemme oli Kööpenhaminan ulkopuolella sijaitseva Lars von Trierin elokuvastudio. Sinne oli NextJobin kautta työllistynyt ainakin kaksi ADHD-diagnoosin saanutta henkilöä. Näistä toinen, nuori nainen, kierrätti meitä alueella, joka on vanha sotilastukikohta.

Naisella on studiolla vakituinen paikka, jonka palkasta valtio maksaa kaksi kolmasosaa ja yritys loput. Minimipalkkaa Tanskassa ei ole, vaan palkka määräytyy alakohtaisten sopimusten ja neuvottelujen perusteella.

Onnistunut sijoittuminen johtui monesta asiasta. Tuki oli ollut pitkäkestoista ja jatkui edelleen. Yksi Next-Jobin työhönvalmentajista toimi naisen mentorina. Studion ilmapiiri oli tukeva ja myönteinen. Työllistynyt itse oli avoin ja sosiaalinen. Työllistymisprosessi oli tehty strukturoidun pedagogiikan mukaisesti pienistä selkeistä tehtävistä vähitellen rakentaen.

Toinen kohde oli rautakauppa. Siellä nuori mies oli saanut pysyvän työpaikan. Kaupan päällikkö kertoi, että heillä on paikkana ja ketjuna paljon kokemusta työllistämisen prosesseista. Myös tämän asiakkaan prosessi oli pitkäkestoinen ja kiireetön. Heidän periaatteenaan oli mm. tämän nuoren työllistämässä etsiä rauhassa mielenkiinnon ja osaamisen kohtia ja sitten vahvistaa ja tukea näitä, jotta työssä käyminen olisi mielekästä ja palkitsevaa.

Kolmas paikka oli puutarhatyön yksikkö Gentoften laitamilla. Kuntoutujia oli monenlaisia, ja heillä oli eri tavoitteita. Osa haki ammattia, osa alan koulutuspaikkaa. Ryhmän vetäjä antoi myös opetusta ja kertoi, että heidän työammattikoulutuksensa jälkeen asiakkaita työllistyi myös suoraan joihinkin alan yrityksiin. Puutarhatyön yksikkö teki kuitenkin tilaustöitä ”oikeille asiakkaille”, eli heidän työkohteenaan oli mm. lähistöllä sijaitsevan suuren yrityksen piha-alueiden hoito. Tällä tavoin myös heidän yksikkönsä asiakkaat ovat kosketuksissa avoimiin työmarkkinoihin.

Tanskassa on kaksi ammatillista koulutusvaihtoehtoa, kaksivuotinen ja 3–4 vuotta kestävä koulutus. Jälkimmäinen vastannee meidän ammatillista perustutkintokoulutustamme. Ensimmäinen vaihtoehto on puolestaan EQF:n tasolla 3 eli valmistaa ammatillisiin perustehtäviin. <http://www.maatietao.net/files/35/tanska.pdf>

Kiinnostavat asiat ja jatkotoimet

Ensimmäisen päivän oivalluksia pohdittiin suomalaisten kesken varsinaisen ohjelman jälkeen. Kiinnostaviksi teemoiksi nousivat seuraavat:

- alkuhaastattelu
- kunnan sisäinen yhteistyö ja yhteistyö palveluntuottajien kanssa
- asiakkaasta kiinni pitäminen
- palvelujen kehittäminen asiakkaan näkökulmasta (ei hallinnon sektoreiden mukaan)
- toimivan joukkueen roolit (esim. työhönvalmentajat).

Keskustelujen pohjalta nousi esille muutamia konkreettisia ideoita ja kehittämisteemoja:

- Janakkalan kunnan työpajan työntekijöille ja sen asiakastyön yhteistyökumppaneille (kunnan yksiköt, palveluntuottajat) voitaisiin järjestää yhteinen ohjauskoulutus. Koulutuksella voidaan vaikuttaa asiakkaiden ohjautumiseen sekä yhtenäistää tavoitteellista toimintaa.
- Kiipula voisi oman toimintansa ja kehittämisprojektien kautta osallistua kunnan työllistämistoiminnan kehittämiseen. Esimerkiksi työllistettyjen ohjauksesta vastaavat työntekijät voisivat kaivata tukea ja oppia ohjaustyölleen. Samalla työllistettyjen sijoittumista jatkopoluille voitaisiin tehostaa palvelukarusellin sijasta.
- Kiipulan ammatillisen erityisopetuksen ohjelmia voitaisiin soveltaa työpajalla. Esimerkiksi ammatinvalintaa voitaisiin tehostaa järjestämällä työ- ja koulutuskokeiluja.
- Kiipula voisi osallistua kunnan sosiaalitoimen työnantajayhteistyöryhmän toimintaan. Tässä voitaisiin vaihtaa kokemuksia ja vaikkapa suunnitella yhteisiä konkreettisia tapaamisia. Yhteistyöhön voidaan ottaa myös työpaja mukaan.
- Yhteiskuntatakuusta ja Tanskan-mallista voitaisiin järjestää yhteinen seminaari, sillä kaikilla lähialueen kunnilla on tarve järjestellä työllisyystoimintaansa. Näin projekti voisi toimia aktiivisena keskustelun avaajana.



Petteri Ora, projektijohtaja, Kiipulasäätiö
Projektiryhmä

Kuvat: Riikka Michelsson

Työllisyyden hoitoa Tanskassa

Projektissa toteutimme toisen benchmarkkausmatkan Tanskaan toukokuussa 2013 yhdessä Hämeenlinnan seudun kuntapilotin, Työn Paikka-hankkeen kanssa. Tavoitteena oli syventää aikaisemman matkan antia sekä huolehtia siitä, että Kansainvälinen työammatti -projektissa saadut oivallukset jatkaisivat elämää myös projektin jälkeen kuntapilottihankkeiden kautta. Matkan aikana kävimme tutustumassa Gentoften kunnassa toimivaan erityistyöllistämisen organisaatioon NextJobiin sekä työhallinnon organisaatioon Arbejdsmarkedsstyrelseniin.

Tanskan työllisyyspolitiikan yleinen rakenne

Tanskan mallissa työllisyyden käytännön hoito on kuntien tehtävä. Rakenteellisesti valtio ohjaa työllisyyspolitiikkaa keskusvirastojen kautta. Hallintoon kuuluvat työministeriö, Opetushallitusta vastaava keskusvirasto "työhallitus" sekä neljä alueellista hallintovirastoa. Näiden tehtävänä on yleinen strategiatyö sekä valvoa kuntien toteuttaman toiminnan tuloksellisuutta. Valtion puuttuminen kunnan toimintaan on ilmeisesti korkean kynnysen takana.

Valtiollinen työhallinto ei toteuta omia toimenpiteitään työttömille. Esimerkiksi koulutus kaikissa muodoissaan on täysin erotettu opetushallinnon vastuulle. Kunnilla on vapaat kädet muokata toimintojaan. Valtakunnalliset opetussuunnitelmat ohjaavat ammattitutkintoja, mutta työllistymiseen tähtäävät työvaltaiset

koulutukset suunnitellaan ja järjestetään paikallisesti.

Tanskan työläinsäädäntö on suppea. Suuresta osasta työelämän pelisääntöjä on sovittu ammatti- ja työnantajajärjestöjen kanssa. Nämä ovat edelleen tärkeässä asemassa esimerkiksi nuorisotyöttömyyden vastaisten toimien suunnittelussa. Myös yksityiseltä pohjalta toimivat 27 työttömyyskassaa ovat keskusteluissa mukana.

Vuosina 2009–2010 kaikki työllisyyden hoidon vastuu siirrettiin kunnille. Samaan aikaan kuntien määrää vähennettiin yli 200:sta 98:aan. Kunnat saavat yleistä valtionavustusta sekä tukea työttömien toimenpiteisiin. Mitä aktiivisempi ja yrityslähtöisempi toimenpide on, sen suurempi on valtion subventio. Kunnat päättävät itse myös työvoimatoimistojen (job centre) henkilökunnan laadusta ja määrästä. Kunnilla on myös oma työllisyysbudjettinsa.

Alueelliset virastot toimivat työllisyyden kehittämiskeskuksina. Ne käyvät keskusteluja kaikkien 94 työvoimatoimiston kanssa ja seuraavat niiden toimintaa. Ne keräävät ja levittävät parhaita käytäntöjä, tekevät aloitteita ja tunnistavat näyttöön perustuvia työllistymiseen johtavia malleja.

Flexicurity

Tanskan nk. flexicurity-malli koostuu kahdesta osasta: flexibility – security. Suomeksi se on käännetty joustoturvaksi, joskin sisällöllillä on selvä ero. Flexicurity ei ole virallinen poliittinen termi tai ohjelma, vaan kuvaa yleisempää periaatetta. Siinä yhdistyvät työntekijöiden palkkaamisen ja erottamisen helppous sekä korkea työttömyysturva. Mallin on ajateltu tehostavan työmarkkinoiden dynamiikkaa.

Viime vuosina Tanskan ennen niin anteliaasta työttömyysturvaa on kiristetty. Nykyisin ansiosidonnaista työttömyyskorvausta saa vain kaksi vuotta aikaisemman neljän sijaan. Keskimääräinen korvausprosentti on 60–65 % palkasta. Matalapalkkaryhmillä prosentti on korkeampi.

Tanskassa on periaatteessa tiukat aktivointia ja työllistymistä koskevat säädökset. Työn perässä tulee tarvittaessa voida matkustaa kaksi tuntia suuntaansa, mikä tahansa työ on kelpuutettava tietyn ajan jälkeen, aktivointitoimet alkavat heti. Käytännössä näitä tiukimpia säädöksiä ei ole vielä juurikaan toteutettu. Tällä hetkellä kaavillaan köyhyysloukun varalle muutaman vuoden siirtymäajan lisäkorvauksia.

Jotain Tanskassa kuitenkin tehdään oikein:

- työllisyysaste: miehet 77 %, naiset 72 %
- työttömyys tammikuussa 2013: 7,4 %, nuoret 14,2 %
- pitkäaikaistyöttömyys: 2,1 %
- NEET (not in employment, education or training), 15–24-vuotiaat: 6,1 %

Yrityksissä työllistymiseen suhtaudutaan monin tavoin. Sanktioita erityisryhmien työllistämiseksi ei ole, mutta suuremmat yritykset joutuvat julkisesti raportoimaan yhteiskuntavastuun toteuttamisesta.

Mallin arviointia ja kehittämistarpeita

Vuonna 2013 työllisyyspolitiikkaa uusitaan jälleen. Syynä ovat kohoavat työttömyysluvut ja kunnallista työllistämisyjärjestelmää kohtaan esitetty kritiikki. Asiaa pohtii hallituksen asettama komitea. Uudistuksen työvoimatoimistoille suunnatut yleiset tavoitteet kuulostavat tutuilta:

- Vailla tutkintoa olevien nuorten tulee aloittaa ammatillinen koulutus.
- Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrää on vähennettävä. Kiinnitetään enemmän huomiota osatyökykyisiin.
- Pitkäaikaistyöttömyyteen ajautuvien määrää on vähennettävä.
- Työvoimatoimistojen on lisättävä yritysmaailman kanssa tehtävää yhteistyötään.

Kuntavetoista järjestelmää vaivaa byrokraattisuus. 7 000 työvoimatoimiston työntekijän aika kuluu toimis-



totoihin kentällä tapahtuvan työllistämistyön sijasta. Tehottomuus johtuneen myös aluehallinnon (4 aluetta) kykenemättömyydestä yhdistää alueellisesti job centrejen toimintaa. Vaarana on, että syntyy monta pientä työllisyys- ja elinkeinopoliittista saareketta.

Paikalliset työvoimatoimistot laativat paikalliset työllisyysstrategiat. Lähituntuma on hyvä asia, mutta vaarana on strategisten tilkkutäkkien kokoelma. Tanskan työmarkkinoiden dynamiikka on osin seurausta lyhyistä välimatkoista ja runsaasta pk-yritysten verkostosta. Paikallinen toiminta ei aina pysty ottamaan huomioon seudullisia mahdollisuuksia.

Toinen kehitettävä asia on sosiaalitoimen ja työhallinnon yhteistyö. Sosiaalipuolella ei isäntiemme mukaan vielä kukaan ymmärretä yhteistyön ja työllistämisen merkitystä. Esimerkiksi NextJobin johtaja Morten Ravn kaipasi yhteisten työvälineiden ja toimintatapojen kehittämistä. Voisiko esimerkiksi työharjoittelu olla sosiaalitoimen toimenpide?

Kunnallisella tasolla nuoria varten on perustettu erityisiä ohjauskeskuksia. Nämä eivät työhallinnon Leif Hansenin mukaan kuitenkaan toimi riittävästi yhteistyössä varsinaisten työvoimatoimistojen kanssa.

Käytännön ohjauksesta

NextJob on itsenäinen osa kunnallista Job & Aktivitetscenteriä. Johtaja Morten Ravnin haaveena on, että NextJob kehittyä itsenäiseksi sosiaalisesti yritykseksi. Tällöin se voisi tuottaa palveluita oman taloutensa puitteissa ja käyttää ylijäämän toiminnan kehittämiseen.

Myös Ravn näkee keskeisenä kehittämisen kohteena yhteistyön kunnan aikuissosiaalitoimen kanssa. Sosiaalitoimen ja työllistävän työn raja on veteen piirretty. Perustana on kuitenkin yhteisöllisyys, ”community based rehabilitation and employment work”.

Lena Fjeldal työskentelee jobkonsulent-nimikkeellä käytännön ohjaajana, ja taustaltaan hän on sairaan-



hoitaja ja fysioterapeutti. Ohjattavia hänellä on 7–10 kerrallaan. Tärkeintä on ensin rakentaa luottamuksellinen suhde ohjattavan kanssa. Tässä vaiheessa ohjaaja käy asiakkaan kanssa vaikkapa yhdessä katsomassa pelejä ja tutustuu tämän elämään. Toiminnan kautta siis edetään.

Toisena vaiheena etsitään motivaatio tehdä jotain, tarttua elämässä johonkin kiinnostavaan. Sen jälkeen pohditaan kykyä tehdä näitä kiinnostavia asioita. Jo varhaisessa vaiheessa asiakas on oikeassa yrityksessä kokeilemassa, vaikkapa vain muutaman tunnin viikossa.

Motivaatiossa Lena korosti kulttuurin tärkeyttä. Tanskassa on voimakas tahto nähdä ihmiset yhteisönä, ja osallisuutta pyritään edistämään. Ohjauksessakin painotetaan, että ihminen voi elää hyvää elämää vain muiden kanssa yhdessä. Kulttuuriin kulunee sekini, että alkoholi ei ole niin yleinen ongelma kuin meillä Suomessa.

Flexjob ja työttömien korvaukset

Flexjobin yleisperiaate on, että työllistetty on sovitun tuntimäärän työssä, työnantaja maksaa hänelle tuottavuuden mukaan palkkaa ja kunta maksaa palkasta loput niin, että tehtävämukainen minimipalkka tulee täyteen. Työntekijän palkka neuvotellaan ja määritellään tuottavuuden mukaan. Jos tuottavuus on 35 %, maksaa työnantaja taulukkopalkasta sen verran. Kunta maksaa työntekijälle loput.

Aiemmin ansiosidonnaista työttömyyskorvausta sai pitkään, jopa neljä vuotta. Nytemmin korvausta on leikattu kahteen vuoteen. Se on keskimäärin 65 % palkasta, matalapalkkaisilla jopa 90 %. Työnhakijan on dokumenteilla todistettava, että hän hakee töitä viikoittain ainakin neljästä paikasta.

Ansiosidonnaisen päätyttyä korvausta voi hakea kunnan sosiaalitoimistosta. Saadakseen kunnallista korvausta ihmisen on aina ensin myytävä omaisuutensa.

Alle 25-vuotiaille ei nykykäytännön mukaan makseta sosiaalivastusta, vaan heidät ohjataan joko työhön (flexjob) tai koulutukseen, jos hakijalla ei ole ammatillista tutkintoa. Nuori voidaan myös sijoittaa toimenpiteisiin. Esimerkiksi Job & Aktivitetin pajalla voi harjoitella ja kehittyä jopa viisi vuotta ennen mahdollista

siirtymistä avoimille työmarkkinoille. Avoimilla työmarkkinoilla ymmärretään siis myös flexjob-työt.

Tanskan työttömyysturvan käytäntöjä on pidetty nopeina ja tiukkoina. Todellisuudessa toiminta ei kuitenkaan aina saavuta säännöksiin kirjattuja ideaaleja. Työtä täytyy vastaanottaa aina maksimissaan kahden tunnin työmatkan päästä, paitsi jos hakijalla on perhettä tai henkilökohtaisia rajoitteita. Tuloloukkuja esiintyy yhä, vaikka pyrkimys on tehdä työstä aina kannattavampi kuin toimeentulotuesta.

Tuliaisia Suomeen?

Nopea reagointi, yksilöllinen pitkäkestoinen ohjaus ja pyrkimys oikeisiin töihin ovat Tanskassa tärkeitä periaatteita. Työttömyyslukuja katsellessa voisi ajatella, että Suomessa kannattaisi seurata tätä tekemistä tarkasti.

Tanskassa työllisyysden hoito siirtyi kunnille 2009–2010. Sen kehittymistä ja siitä tehtäviä evaluaatioita kannattaa tarkoin seurata. Mielenkiintoisia kysymyksiä ovat mm. seuraavat:

- Kuinka kunnan työllisyysbudjetti on laadittu?
- Miten yhteistyö sosiaalityön kanssa on järjestetty?
- Miten yhteistyö työllisyystoimen, yleissivistävän ja ammatillisen opetuksen välillä on järjestetty?
- Minkälainen on alueellinen työllisyysstrategia ja kuinka se toimii?
- Kuinka yritykset on sitoutettu toimintaan?

Projekti- tai kehittämisajatuksena Suomeen voisi tuoda seuraavanlaisia:

- Kehitetään kuntatasolla työllisyys- ja sosiaalityötä yhdistäviä toimintakäytäntöjä. Tässä voisi jatkaa parikehittämistä esimerkiksi työhönvalmentajan ja sosiaalityöntekijän välillä.
- Kehitetään työpajoille keikkatyöjaksoja yritysten kanssa. Tässä voisi hyödyntää opinnollistamista ja tehdä siitä osan jossain yrityksessä. Rahallisesta korvauksesta ("hyvän miehen lisä") voisi sopia paikallisen verottajan/Kelan kanssa.
- Työkyvyn ja ammatillisen pystyvyyden arvioinnin käytäntöjen kehittäminen. Tanskassa on käytössä havaintoon perustuvia listauksia, Suomessa erilaisia mittareita ja tapoja. Kuntatasolla (sosiaalityö, työpaja) tarvittaisiin ohjauksen välineeksi testattuja malleja.
- Kehitetäänkö Työvoimanpalvelukeskuksen (TYP) toimintaa vai nykyisiä palveluja? Tanskan ja Suomen yhteinen intressi olisi kunnallisesta näkökulmasta rakennettujen asiakasprosessien tarkastelu. Näin saataisiin tietoa asiakaslähtöisestä tarpeesta.
- Asiakassegmentointi. Tanskassa on työhallinnolla sama kolmiportainen malli kuin meilläkin, mutta se aiotaan supistaa kahteen osaan. Toisaalta kunnan ohjauspalveluissa aika mitoitetaan väljästi asiakkaan tarpeen mukaan. Meillä tämä olisi toteutettavissa kahdella tapaa. Ensinnäkin riittävän suuri asiakasmäärä ohjauksessa takaa sen, että keskimääräisestä resurssista voidaan jakaa yksilöllisen tarpeen mukaan. Toinen tapa on segmentoida asiakkaat "palvelu- ja maksuluokkiin". Molemmilla tavoilla on puolensa, kunhan yksilöllinen tavoitteenasettelu ja prosessi voidaan säilyttää.

Työllistämisen ja sosiaalityön yhdistävät uudet käytännöt.

Työpajojen toimintaan uutuutena yrityksissä tehtävät keikkatyöjaksot.

Asiakassegmentoinnilla uutta virtaa toimintaan?

Työkyvyn arvioinnin kehittämistä tarvitaan.

Kiipula

