



# Töihin eikä katveeseen!

Sosiaalialan asiantuntijapäivät, Talentia ry 14. – 15.3.2012

**Työpaja C5: Ratkaisuja nuorten työllistymiseen**

Työmieli-hanke / Satakunnan ammattikorkeakoulu Oy

Kaarina Latostenmaa, projektipäällikkö

Pia Halttunen, projektsuunnittelija

[www.tyomieli.fi](http://www.tyomieli.fi)



## Eläköityminen havahdutti

- Joka päivä viisi nuorta työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyssyistä. Sosiaalivakuutus 4/2009
- Tämä tieto havahdutti kehittäjäorganisaatio SAMKin, tarpeeseen syntyi TYÖMIELI-hanke
- Hankkeen tavoitteena on, että työnantajat löytävät kuntoutujat (etenkin mielenterveyskuntoutujat) työvoimana
- Lisäksi haluttiin edistää kuntoutujien työllistämiseen liittyvien toimijoiden yhteistyötä



## Tulevaisuuden työvoima

- Miten työelämästä sairastumisen vuoksi sivuun jääneet ja etenkin nuoret, joilta puuttuu ehkä koulutus ja työkokemus, **pääsevät kuntouduttuaan takaisin työpolulle?**
- Miten työvoimaa tarvitsevat **työnantajat löytävät heidät?**

**Työtä ei ole ilman työnantajaa!**



## Tutkimus Työmielelle

- Niina Laitinen toteutti opinnäytetyönä tutkimuksen  
**"Mitä tietoa ja tukea työnantajat tarvitsevat työllistääkseen mielenterveyskuntoutujia"**
- Kohderyhmänä oli 120 työnantajaa, 30 kultakin Satakunnan neljältä alueelta (Porin ja Rauman seudut, Pohjois-Satakunta ja Kaakkois-Satakunta)



## Mitä tutkittiin? 1/2

- Yrittäjien halukkuutta työllistää riittävästi kuntoutuneita, työelämään siirtyviä / palaavia mielenterveyskuntoutujia
  - 90 prosentissa vastanneista yrityksistä ei ollut koskaan työskennellyt mielenterveyskuntoutujaa
  - Yli puolet vastanneista suhtautui myönteisesti palkkaamiseen jatkossa
  - Tuen sekä työllistämisen tukipalvelujen saatavuus lisäsi kiinnostusta



## Mitä tutkittiin? 2/2

- Yrittäjien tiedon ja tuen tarvetta työllistäessä mielenterveyskuntoutujaa
    - Yleistietoa mielenterveyskuntoutujista työntekijöinä
    - Työllistämisen taloudellisista tukimuodoista, työllistämistä tukevista palveluista sekä rekrytointia helpottavista tahoista
    - Sairauden aiheuttamat mahdolliset riskitekijät ja työrajoitteet sekä työkasojen pituudet mietityttivät
- TIETOPAKETTI



## Yhteenveto tutkimuksesta

- Työnantajat **tarvitsevat** mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen:
  - Taloudellista tukea
  - Asiantuntijan apua rekrytoinnissa ja työhön perehdytyksessä
  - Työnantajan koulutusta
  - Työnohjausta
  - Kuntoutujalle suunnattua työhönvalmennusta
  - Yhteyshenkilöä, johon voi olla yhteydessä, kun kysyttävää ilmenee



## Työnantajan palveluohjaus

- Niina Laitisen tutkimuksen pohjalta ja yhdessä satakuntalaisten yrittäjien, työllistäjien ja kuntoutustoimijoiden kanssa syntyi

Työnantajan palveluohjauksen  
kokonaismalli



- Työnantajan palveluohjaus on kokonaisuus, joka koostuu kahdesta yhtä tärkeästä osasta:
  - Erityisryhmien työllistämiseen liittyvien palvelujen sujuvoittaminen verkostotyön avulla (Service coordination)
  - Työnantajan henkilökohtainen ohjaus rekrytoinnissa (Case management)

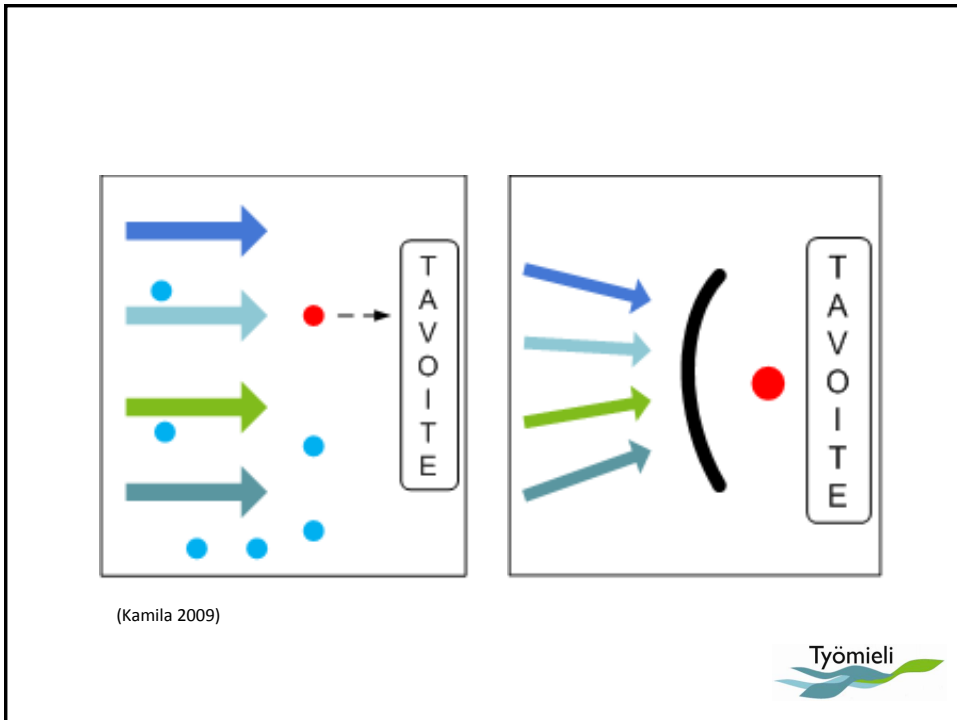


## Yhteinen mieli, yhteinen kieli

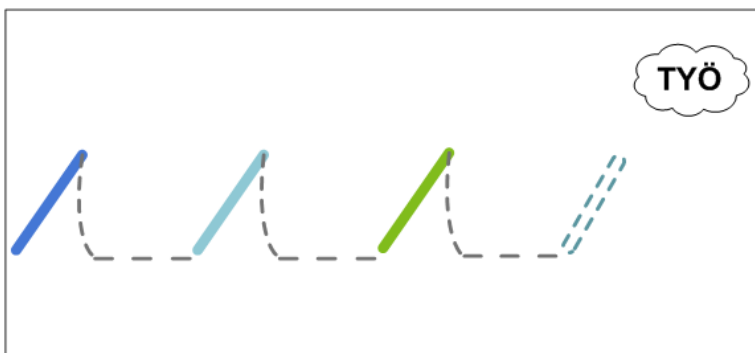
- Pienenevissä resursseissa on tärkeää
  - jaettu asiantuntijuus
  - saumattomat palveluketjut

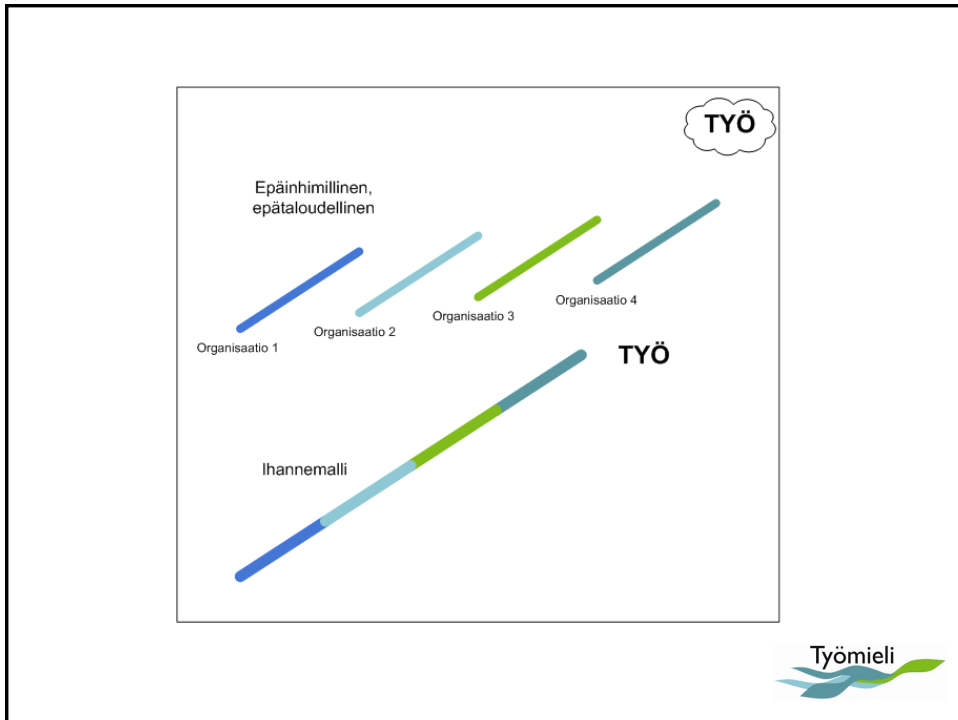
**KOKONAISUUS - NÄKÖKULMAT**





Jääkö näin vain haaveeksi, vaikka joka organisaatio tekee omassa osuudessaan loistavaa työtä





## Kilauta kaverille

- Pikasoitto luottohenkilölle  
toisessa organisaatiossa säästää  
aikaa  
hermoja  
lippuja, lappuja

**Mikä liike kokonaisuuden kannalta paras**

tai ainakin vähiten haitallisin

## Vaikeaa asiantuntijallekin

Kipuja, taloudellista huolta, surua muutoksesta,  
roolista elämässä, perheestä

**Ensin strategia asiantuntijoiden kesken**

ettei lisäkuormitusta



## Työnantajalle näytetään myös helppoutta

Ollaan me asiantuntijaverkostoissa  
kuin **taikurit**

Harjoituksissa vielä pallot putoilee, mutta  
se ei näy kuntoutujalle eikä työnantajalle





**Yhdessä** saadaan estradille  
**toimiva kuntoutusprosessi,**

joka vahvistaa kuntoutujaa  
ja  
jonka sujuvuus rohkaisee  
työnantajaa työllistämään



## Pilotointi ja arviointi

- Työnantajan henkilökohtaiseen palveluohjaukseen Työmieli-hankkeen kautta osallistui 15 yritystä
- Arvioinnin ydinkysymys: **miten hankkeen puitteissa toteutettu työnantajien tukeminen onnistui?**
- Arviointiin haastatellut yritykset valittiin sen mukaan, että ne olivat:
  - erikokoisia
  - eri puolilta Satakuntaa
  - eri toimialoilta
  - saaneet henkilökohtaista palveluohjausta



## Työnantajien asennoituminen kuntoutujien työllistämiseen

- Työnantajat uskovat, että rekrytointitilanteissa mielenterveyskuntoutujat joutuvat edelleen kohtaamaan paljon **ennakkoluuloja**
  - Syynä tiedon puute
- Työnantajien näkökulmasta nykyinen palvelujärjestelmä on **jäykkä ja vaikeaselkoinen**
  - mielenterveyskuntoutujia työvoimapotentiaalia ei havaita
  - tiedonpuute johtaa kuntoutujien ja työnantajien ”pallotteluun”
  - työllistymisen pitäisi motivoida kuntoutujaa myös rahallisesti



## Työnantajien ajatuksia henkilökohtaisesta palveluohjauksesta

- Aktiivinen yhteydenpito työnantajiin tärkeää
  - Ilman yrittäjille tarjottua henkilökohtaista ohjausta kuntoutujan **työllistäminen olisi jäänyt puolitiehen**
  - Alkuvaiheeseen ja kontaktointiin panostaminen kannattaa
- Työnantajat pohtivat kuntoutujan työllistämiseen liittyviä riskejä
  - Työnantajat kaipaavat **tukiverkkoa**



*”Koska rekrytointi on aina iso satsaus työnantajalta, sitä miettii tarkkaan, millaisia riskejä ja panostuksia on valmis tekemään. Mikäli työntekijän palkkaamiseen liittyy paljon vaikeasti hallittavaa byrokratiaa, on helpompi jättää asia sikseen. Sen sijaan mielenterveyskuntoutujan palkkaaminen olisi aivan eri asia, jos ei tarvitsisi miettiä kaikkea siihen liittyvää paperisotaa vaan joku auttaisi siinä.”*

*”Itse ajattelen, etteivät työpaikat osaa hakea näitä henkilöitä [kuntoutujia] potentiaalisiksi työntekijöiksi. Kun saadaan alkusysäys ja tuki ulkopuolelta, niin homma alkaa hoitua.”*

*”Työmieli-hankkeessa on ollut hienoa, ettei tarvitse kiertää montaa luukkuu, mistä jokaisesta saa vastauksen ’mikset kysy sieltä’. Säästää paljon kallista aikaa, kun joku auttaa hahmottamaan hankalaa järjestelmää ja auttaa paperisodassa, joka on aina ylimääräistä työtä. Sen alun jälkeen yrittäjänä kyllä tietää, miten jatkaa.”*

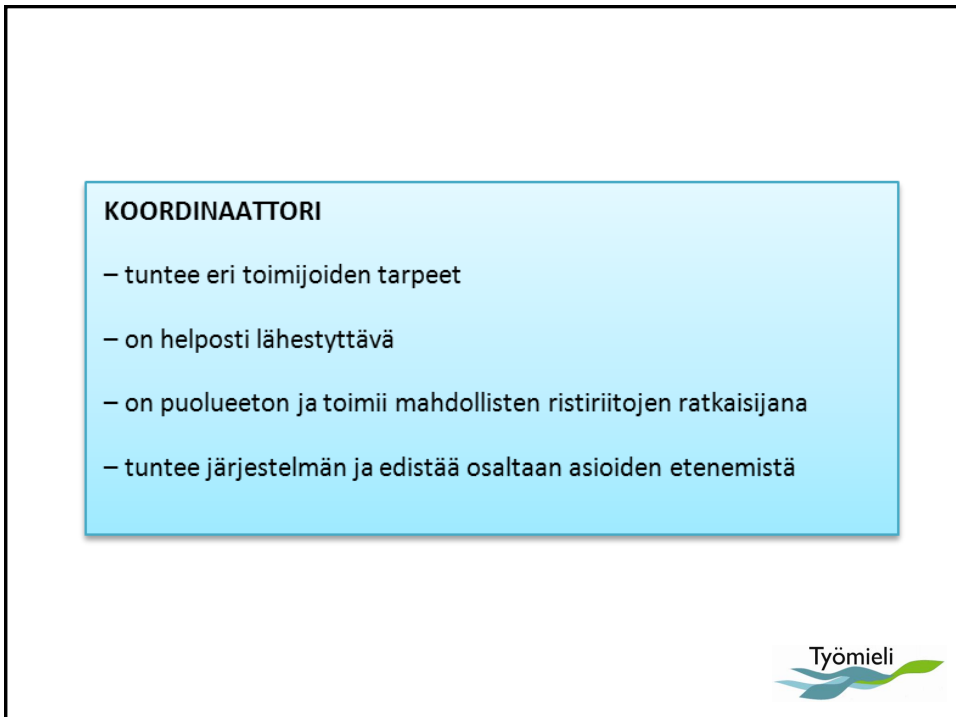
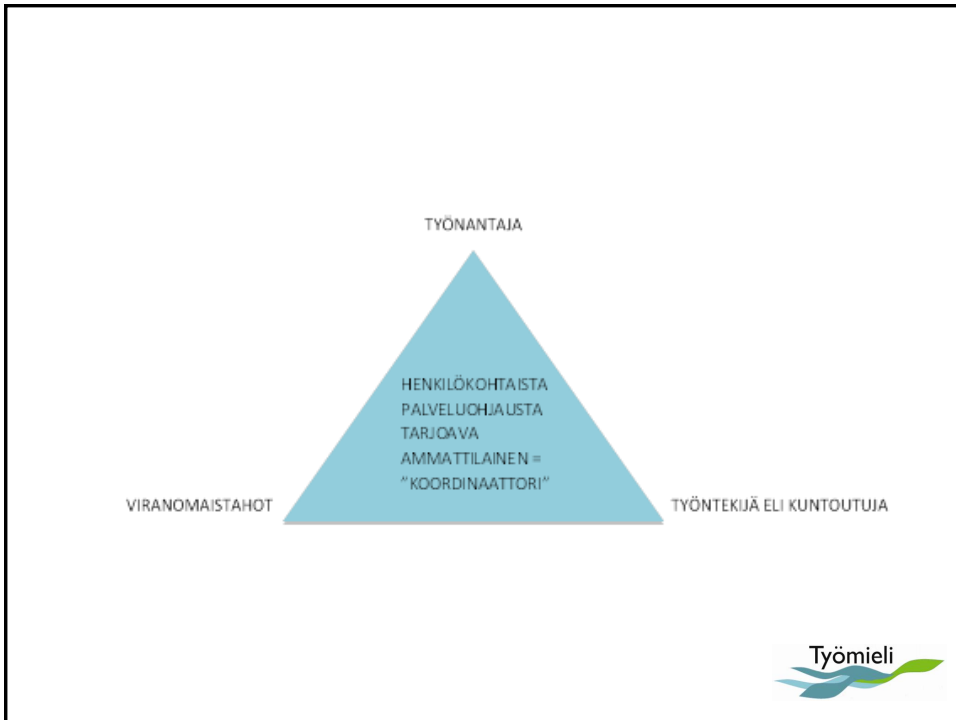


- Työnantajat pitävät tärkeänä, että tarjotulla palvelulla on ”kasvot”, sama henkilö toimii eri tahojen välillä

#### KOORDINAATTORINA

- Tietää, keneen voi olla yhteydessä
- Joku hallitsee kokonaisuuden ja auttaa eteenpäin
- Toiminnalla on jatkuvuus
- Jollakin on vastuu toiminnan kehittämisestä





*”Työnantajan näkökulmasta on tärkeää, että joku katsoo kokonaisuuden perään, tuo eri toimijoiden tarpeet yhteen ja solmii ne yhteen. On joku, joka junailee asioita eteenpäin.”*

*”Kokonaisuutta ohjaava henkilö toimii eri tahojen välillä. Kuntoutujan näkökulmasta on tärkeää, että on olemassa joku ulkopuolinen, joka seuraa työntekijän jaksamista alkuvaiheessa. On joku, johon työntekijä uskaltaa ottaa yhteyttä, jos työssä tulee vastaan jotakin yllättävää, josta ei työnantajan kanssa rohkene keskustella. Tieto, että on tällainen henkilö, rauhoittaa myös minua [työnantajana].”*

*”Kun asioita koordinoiva henkilö pysyy samana, kaikki osapuolet tietävät, mikä on homman nimi. Ei tarvitse käyttää aikaa samojen asioiden toisteluun moneen kertaan. On paljon tehokkaampaa.”*



## Tärkeää!

- Työnantajat pitävät tärkeänä, että **kaikki on valmista** kuntoutujaa ajatellen ja työn aloittamiseen liittyvät käytännöt on katsottu kuntoon
- Työnantajalla ja kuntoutujalla on tärkeää olla **realistinen käsitys tulevasta** (esim. fyysisistä rajoitteista)
- Kuntoutujan työllistämisestä on tärkeää **keskustella työyhteisössä**
  - Satu Boeliuksen opinnäytetyö ”Malli työyhteisölle mielenterveyskuntoutujan työllistämisen tueksi”



## Yrittäjien viesti on selvä:

- Inhimillisesti on tärkeää työllistää kuntoutujia
- Yritysten ja kansantalouden kannalta se on myös hyvin järkevää
- Työnantajan palveluohjaus on tehokas ja monipuolinen toimintatapa, joka auttaa työnantajia ja kuntoutujia lisäten samalla hyvää yhteiskunnassamme
- Työnantajat toivovat, että työnantajan palveluohjaus – malli jää pysyväksi toimintamuodoksi – tämä edistää osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä



## Jatko

- Työnantaja työllistää vain toimivista verkostoista
- Yritysneuvojat kaikissa organisaatioissa ovat ratkaisevassa roolissa siinä, että työnantajat löytävät kuntoutujatyövoiman
  - Ensimmäinen vuotuinen Satakunnan Yritysneuvojafoorumi 28.3.2012



- Vuosittain jaettava **WINNY-palkinto** kuntoutujien työllistymistä edistäneelle yritykselle



Työmieli

- Moniammatillinen, avoin ja sujuva yhteistyö eri organisaatioiden ja kuntoutujien kanssa työskentelevien tahojen välillä on tärkeää **työllistymisen edistämiseksi ja helpottamiseksi**
  - Sosiaalityöntekijät, kuntoutusohjaajat ja työvoimavirkailijat ovat linkkeinä organisaatioiden välillä

Työmieli

## Lisätietoja

- [www.tyomieli.fi](http://www.tyomieli.fi)
- Niina Laitinen, opinnäytetyö  
 ”Työnantajien suhtautuminen mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen  
 Millaista tietoa ja tukea työnantajat tarvitsevat työllistämiseen?”
- Satu Boelius, opinnäytetyö  
 ”Malli työyhteisölle mielenterveyskuntoutujan työllistämisen tueksi”



Jatketaan yhdessä tärkeää työtä  
 kuntoutujien työllistymisen edistämiseksi  
 ja työnantajien rekrytoinnin  
 helpottamiseksi!



Kaarina Latostenmaa, projektipäällikkö, puh. 044 710 3662

[www.tyomieli.fi](http://www.tyomieli.fi)

