

TYÖMIELI-hanke

Työnantajien kokemuksia Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotoinnista - yhteenvetoa haastattelutuloksista

Kyvyt Käyttöön – Kumppanuudella vaikuttavuutta 25.10.2011

Koulutussuunnittelija Hanna Hannukaisen materiaali,
esittelijänä projektisuunnittelija Pia Halttunen



Satakunnan ammattikorkeakoulu | Täydennyskoulutuskeskus
Satakunta University of Applied Sciences | Continuing Education Centre

Lyhyesti työnantajien haastatteluista Työmieli

- Arvioinnin ydinkysymys: miten hankkeen puitteissa toteutettu työnantajien tukeminen on onnistunut eli miten niin kutsuttu Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotointi on edennyt
- Hankkeen tavoitteena on ollut saada mukaan 40 yritystä
 - toukokuuhun 2011 mennessä hanke on tehnyt yhteistyötä 33 yrityksen kanssa ja Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotointiin on osallistunut 15 yritystä
 - näistä viidestätoista arvioinnin puitteissa haastateltiin viittä työnantajaa (kolmasosaa)
 - haastattelut toteutettiin työpaikoilla – poikkeuksena yksi puhelinhaastattelu
 - yhden haastattelun kesto n. 30-60 min
- Haastatellut yritykset valittiin sen mukaan, että ne...
 - olivat erikokoisia
 - olivat eri puolilta Satakuntaa
 - edustivat eri aloja
 - heille oli tarjottu ainakin jonkin verran Työmieli-hankkeeseen liittyen henkilökohtaista ohjausta

Työnantajien asennoituminen kuntoutujien työllistämiseen



- Työnantajien mielestä osatyökykyisten työllistämistä on tärkeää edistää ja hanke on tärkeällä asialla
- Lähtökohtaisesti haastatellut työnantajat suhtautuivat asiaan **oikein positiivisesti** ja pohtivat osatyökykyisten työllistämiseen liittyvää työnantajien yhteiskuntavastuuta
- Työn kuntouttava vaikutus puhutti työnantajia paljon. Työnantajan näkökulmasta työn kautta ihminen voi...
 - saada mahdollisuuden linkittyä tiiviimmin yhteiskuntaan
 - saada arkeensa saman rytmin kuin muut
 - saada mielekästä ja merkityksellistä tekemistä, uutta sisältöä arkeen
 - saada mahdollisuuden kuulua johonkin yhteisöön; tässä tapauksessa työyhteisöön
 - saada mahdollisuuden oppia uutta ja kehittyä
 - työn kautta rakennamme myös omaa identiteettiämme; millainen olen – miten muut minut näkevät

Työnantajien asennoituminen kuntoutujien työllistämiseen ... jatkuu...



- Työnantajat uskovat, että rekrytointitilanteissa mielenterveyskuntoutujat joutuvat edelleen kohtaamaan paljon ennakkoluuloja → syynä pitkälti tiedon puute, ja ennakkoluulot vähenevät yhdessä toimimalla ja positiivisten kokemusten kautta
 - Työnantajien näkökulmasta nykyinen palvelujärjestelmä on jäykkä ja vaikeaselkoinen
- haastateltujen yrittäjien mielestä...
- työpaikat eivät osaa hakea mielenterveyskuntoutujia työpotentiaaliksi
 - viranomaisten taholta ei ehkä uskalleta puuttua ja selvittää asioita kunnolla, mikä johtaa kuntoutujien ja työnantajien ”pallotteluun”
 - työllistymisen pitäisi motivoida kuntoutujaa myös rahallisesti (ei etuuksien menetystä)

Työnantajien ajatuksia henkilökohtaisesta palveluohjauksesta



- Aktiivinen yhteydenpito työnantajiin tärkeää
 - Työnantajat kokivat, että ilman heille tarjottua henkilökohtaista ohjausta kuntoutujan työllistäminen olisi jäänyt todennäköisesti puolitiehen
 - Alkuvaiheeseen ja kontaktointiin panostaminen kannattaa
- Työnantajat pohtivat aina rekrytointeihin liittyviä riskejä. Kun kyseessä on kuntoutuja, myös työnantaja kaipaa ”tukiverkkoa”
 - Ilman tukea palveluverkosto näyttäytyy vaikeaselkoisena

”Koska rekrytointi on aina iso satsaus työnantajalta, sitä mieltii 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 luukkuja, 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.”

Tarjotulle palvelulle halutaan kasvot



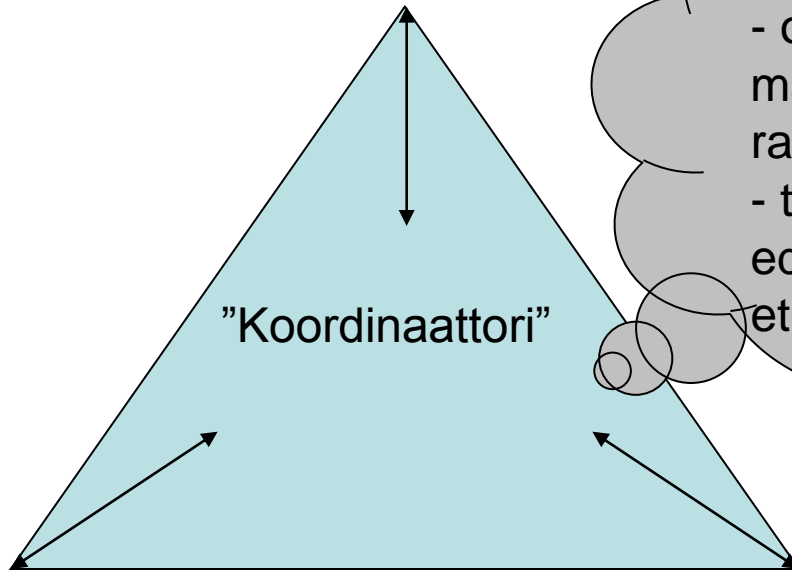
- Hankkeeseen liittyvä palveluohjaus henkilöityy pitkälti Työmielen projektipäällikköön Kaarinaan, mikä koettiin hyvänä;
- työnantajien mielestä on tärkeää, että
- toiminnalla on ”kasvot”
 - tietää, keneen voi olla yhteydessä!
 - joku hallitsee kokonaisuuden ja auttaa eteenpäin
 - toiminnalla on jatkuvuutta
 - jollakin on vastuu toiminnan kehittämisestä

”Kaarinan rooli ”koordinaattorina” on ollut tärkeä. Hän tuntee sekä työnantajan että kuntoutujan tarpeet ja tukee molempia, jotta työllistäminen lähtee sujuvasti käyntiin. Koordinaattorin on tärkeää tuntea myös nykyinen palveluverkosto.”

Eräs haastateltava kuvasi havainnollisesti kuvion muodossa, miten henkilökohtaista palveluohjausta tarjoava ammattilainen toimii ”koordinaattorina” eri tahojen välillä:



Työnantaja



- tuntee eri toimijoiden tarpeet
- on helposti lähestyttävä
- on puolueeton ja toimii mahdollisten ristiriitojen ratkaisijana
- tuntee järjestelmän ja edistää osaltaan asioiden etenemistä

Viranomais-tahot

Työntekijä eli kuntoutuja

Myös muut haastateltavat puhuivat ”koordinaattorin” puolesta



- *”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.”*

”Koordinaattori” erilaisten tarpeiden yhteensovittajana



- Työnantajien mielestä henkilökohtainen palveluohjaus myös varmistaa, että **kaikki on valmista kuntoutujaa ajatellen** ja työn aloittamiseen liittyvät käytännöt on katsottu kuntoon
- Haastatteluiden perusteella on tärkeää, että työnantajalla ja kuntoutujalla on **realistinen käsitys tulevasta** (esim. mahdollisista fyysisistä rajoitteista, jotka on otettava huomioon työnkuvaa suunniteltaessa)
- Hanke on myös osoittanut, miten tärkeää kuntoutujan työllistämisestä on keskustella asiasta työyhteisössä
 - Avoimuuden korostaminen työntekijöiden kesken
 - Koko työyhteisön jaksaminen

→ **Tavoitteena välttää turhat pettymykset**

Mikä taho voisi jatkaa työnantajien palveluohjausta?



- Koska kaikki hankkeet ovat aina määräaikaista, kysyttiin:
 - onko vastaavalle palveluohjaukselle jatkossa tarvetta;
 - ...ja jos on:
 - mikä taho voisi jatkaa Työmieli-hankkeessa pilotoitua työnantajien palveluohjausta
 - mitä toiveita työnantajilla on jatkoa ajatellen
- **Haastatellut työnantajat kokivat pilotoidun palveluohjausmallin erittäin toimivana ja toivoivat mallin jalkautuvan arkeen**
- Jatkavan tahon osalta eniten kannatusta sai työvoimahallinto
 - Muita yksittäisiä ehdotuksia olivat mm. pienemmät toimijat kuten yrittäjäjärjestöt, Satakoulutus, TYKE, ELY-keskus
 - Paikallisuus ei ole niin olennaista, sen sijaan asiantuntijuus on
 - Tärkeää, että tehtävä on selkeästi nimetty jollekin (myös organisaation sisällä)

YHTEENVETO: Työnantajien toiveita palveluohjauksen jatkoon liittyen

Työmieli



- Palveluohjausta tarjoava taho perustaa tehtävää varten erillisen tiimin tai nimeää selkeästi henkilön, joka keskittyy osatyökyisten asioiden hoitamiseen.
- Erityisenä haasteena pidettiin sekä työnantajien että kuntoutujien ”pallottelua” taholta toiselle, jolloin työllistyminen herkästi kariutuu – tähän kaivattiin pikaista ratkaisua.
- Palveluohjausta tarjoavat henkilöt pysyvät samoina, jolloin työnantajat tietävät keihin voivat olla yhteydessä, ja toiminnalla on ”kasvot”
- Jatkuvuuden katsottiin mahdollistavan myös toiminnan kehittämisen
- Palveluohjausta tarjoava taho ottaa aktiivisesti yhteyttä työnantajiin, eli aloite tulee palvelua tarjoavalta taholta

Työnantajien toiveita palveluohjauksen jatkokon liittyen...



- Ohjaava taho auttaa työnantajaa osatyökykyisen työllistämiseen liittyvissä käytännöissä:
 - Palveluohjausta tarjoava ammattilainen tuntee sekä työnantajan että kuntoutujan tarpeet
 - Lisäksi ammattilainen tuntee palvelujärjestelmän (ja sen reunaehdot) sekä koordinoi palvelukokonaisuutta
 - Taholla on riittävästi osaamista mielenterveyskuntoutuksen alueelta
- Kuntoutujan työllistämisen ei tulisi edellyttää työnantajalta palvelujärjestelmän tuntemista tai suurta ”paperisotaa”

Työnantajien toiveita palveluohjauksen jatkoon liittyen...



- Erityisen hyvänä pidettiin hankkeen puitteissa toteutunutta avointa tiedonkulkua, johon liittyen työnantajia informointiin myös siitä, **jos asiat eivät olleet vielä edenneet**
- Näin työnantajille muodostui selkeä kuva siitä, missä vaiheessa mielenterveyskuntoutujan työllistäminen milloinkin oli ja miten asia seuraavaksi tulisi todennäköisesti etenemään
- Kun työllistäminen lopulta tuli ajankohtaiseksi, työnantajat kokivat hyväksi, että työ voidaan aloittaa ajan kanssa ja ”askeleittain”
- Tällöin kuntoutujalla oli mahdollisuus omaksua erilaisia tehtäväalueita pienissä erissä ja samalla hänellä oli riittävästi aikaa tutustua työyhteisöön
- Työnantajat toivoivat, että pilotoitu Työnantajien palveluohjaus -malli voisi vakiintua pysyväksi toimintamuodoksi, mikä heidän mielestään edistäisi osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä