

Hankekahvit Kajaanissa

5.2.2020
Learnig Cafe



Kainuun TYPO
koordinaatio
2015 - 2020



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



TE-palvelut
tjänster | services

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

1 Mikä voisi olla yhdistysten ja hankkeiden rooli kuntakokeilussa

- Yhdistykset työllistävät ja helpottavat viranomaisten roolia
- Yhdistykset voivat olla harrastuksista ennestään tuttuja asiakkaille -> helpompi työllistyä
- Yhdistykset tarjoavat neuvontaa ja ohjeistusta erityisesti vieraskielisille asiakkaille -> ponnahduslauta
- **Hankkeet tuo rahoitusta!**
 - Tuloksia ja toimintamalleja voidaan hyödyntää
 - Hankkeiden kautta verkostoidutaan
 - Kasvattavat ammattitaitoa ja työllistävät
 - Luovat työpaikkoja
 - Turvallinen toimintaympäristö vs. yritykset



1. jatkuu

- Brändäys
 - Jatkopolun löytäminen -> työnsiirto/edelleen sijoitus yrityksiin yksilöllisesti
- Yritysyhteistyön kehittäminen
- Kyläyhdistykset -> pienimmille syrjäkylille
- Yhdistysten tarjoama apu vanhuksille (lumityöt, kauppa-asiointi, siivous...)
- Yhdistykset ja hankkeet aktivoivat yrittäjiksi
- Matalan kynnyksen työtoimintapaikkoja
- Yhdistykset tarjoavat aktivointia, sosiaalisia kontakteja, osallisuutta, uskoa & rohkeutta + vapaaehtoistyön merkitys



1. jatkuu

- Työhön saattaminen
- Hankkeet lisänä palvelutarjottimessa
- Jaksaminen -> useat yhdistykset toimivat vapaaehtoisten avulla

ODOTUKSIA:

- Työkaluja työllistämiseen -> koulutuksia (yleishyödyllisiä kaikille)
 - Työpaikkavalmentajakoulutus
 - Tuki yrityksiin (kunnat)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



2. Mitä tukea välityömarkkinoilla tarvitaan ohjausosaamiseen?

- Työnohjausta ohjaajille
- Koulutusta esim. vaikeiden tilanteiden puheeksi ottamiseen/tilanteen selvittämiseen
- Nopeampi toiminta ja päätösten tekeminen
- Ammatillisuus, jämäkkyys, tasa-arvoisuus, muutosmyönteisyys, positiivinen hulluus, ennakkoluulottomuus, koulutusmyönteisyys, avoimuus, hyvien käytäntöjen jakaminen
- Tietoa toimintakyvyn ulottuvuuksista, terveydellisten haasteiden vaikutuksesta toimintakykyyn, osaamista havainnointiin, tavoitteiden laatimiseen



2. jatkuu

- Laajoja näkökulmia, vuorovaikutustaidot, asenne, ei tyrmätä asiakkaita, ei ole epäonnistumisia vaan on erilaisia tuloksia
- Uskalletaan nostaa kissa/koira pöydälle oikealla tavalla ja asenteella
- Ohjaajalla pitäisi olla laaja teoriapohja esim. käyttäytymistieteellinen tai psykologinen
- Tietoa yrityksistä -> jatkopoluttaminen, yhdistys ”väliporras”
- Asiakkaan tilanne lähtökohtana -> tavoite pysyvä työllistyminen

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



2.2. Onko yhdistyksillä ohjausosaamista? Minkälaista ohjausosaamisen koulutusta tarvittaisiin?

- Yrittäjyyskoulutusta/yrityksen perustaminen
- Tietoa uuden yrityksen tuista
- Yrittäjien ohjaamista
- Byrokratian hallinta -> kirjanpidon ja muun hallinnon pyörittäminen
- Yhteistyö esim. yritysten/yhdistysten kesken
- Yhdistyksillä työnjohto-osaamista, ei ehkä niinkään henkilöstöosaamista
- Koulutusta ohjausosaamiseen ja esimiestyöhön
- Kaikissa yhdistyksissä ei ole ammatillista ohjaustaitoa
- Tasa-arvokoulutusta ja monimuotoisuuden ymmärtäminen



2.2. jatkuu

- Yksilöllinen asiakkaan kohtaaminen – kuunteleminen
 - > tukeminen, ohjaaminen, kannustaminen
- Digitaalisen osaamisen tukeminen (some, lomakkeet, nettisivut, yhteydenpito, päivitykset)
- tunne- ja kohtaamistaidot
- koulutettuja työhön/työvalmentajia, ohjausosaaminen, pedagoginen, didaktiivinen vaihtelevaa
- Työpaikkavalmentaja –ohjaaja koulutusta
- Motivointi
- Ihmisen kohtaamistaitoja ja itsensä johtamisen taitoja
 - Tunnetaitoja, kohtaamistaitoja, asenne + arvot ja yhteinen toimintatapa, tasalaatuisuus asiakaspalvelussa



2.2. jatkuu

- Ammattitaitoista koulutusta, yhdistysten ohjausosaamista on laidasta laitaan
- Tasalaatuisuutta, jotta jokainen asiakas saisi tasa-arvoista ja laadukasta ohjausta
- Tällä hetkellä vaatimuksia ohjaajan osaamiselle ei ole, vai onko?
- Yhteistyötaitojen kehittäminen, arvostus, kunnioitus, tasavertaisuus, hyvä kohtelu <- **Käytäntöön, ei vain juhlapuheissa!**
- Ohjaajat osaavat hyödyntää tekniikkaa (netti) välityömarkkinoiden kartoittamisessa
- Verkostotuntemus A ja O
- Ohjaajien yhteistyö yli kuntarajojen tiivistä
- Väkkeä –hankkeella ja Kopakalla on ohjausosaamista välityömarkkinoilla



3. Mitä pitäisi huomioida asiakasprosessissa?

- tavoitteellista, yksilöllistä, asiakas keskiössä, ei päällekkäisyyttä, tiedonvaihto/tiedonkulku -> tietosuojaan estämättä moniammatillisessa yhteistyössä, asiakas on toimija! = YHTEINEN TOIMINTAMALLI
- Omatyöntekijäisyys!! -> luottamuksellinen suhde
- Asiakasprosessin aikaisen ”odotusajan” hyödyntäminen, tiivis seuranta, vahvuuksien löytäminen, kannustus
- Alkukartoitus! Henkilökohtainen tapaaminen!
- Kirjattu asiakasprosessi kaikille
- Ohjauksessa tieto palveluista, oikea-aikaisuus, verkostot
- Soten palvelut! (ohjausosaaminen, ohjauksen laatu)
- Asiakkaiden tavoittamiseen eri keinot (some, kulttuuriymmärrys & -arvostus)
- Vertaistuki asiakkaiden kesken, yhdistävät tekijät, elämänhallinnan prosessi



4. Välityömarkkinoiden tavoitteet

- Asiakkaiden tilanne etenee
 - löytyy ratkaisuja, jatkopolkuja
 - Osaamisen tason tunnistaminen, tarve kehittää
 - Onnistumisia asiakkaille, itsetuntemus, toimintakyvyn parantuminen
- Mittaaminen (laatu) (VAT, kykyviisari)
 - Motivoiva haastattelu
 - Vertailtavuus, jos mittaristo yhtenäinen
- Toimijoiden roolit kirkastettava
 - Yhteistyössä kehitettävää, avoimuus toimijoiden välillä mm. tiedonsiirto
 - Kokonaisnäkemys välityömarkkinoista
- Tavoitteen, aikataulun, suunnitelman laatiminen asiakaslähtöisesti -> asiakasta kuullaan
 - Riittävän pienet tavoitteet, mitattavuus, pelillisyyden itsetunnon kohentaminen, elämänlaadun kohentaminen



4. jatkuu

- Dokumentointi (party) työpäiväkirja
- GAS-tavoiteasettelu (Kelan työkalu) -> ei toimi kaikille esim. jos hahmottamisen vaikeutta, sanasto ja itseilmaisuus heikko
- Asiakaspalaute toiminnan kehittämisessä -> sekä työnantajilta että asiakkailta <- hyödynnetäänkö tarpeeksi?
- Osatyökykyisten näkökulma: lisää vaihtoehtoja
 - > tarvitaan paikkoja, väljemmät kriteerit
 - > työkyky ja työn kuormitus kohtaamaan asiakkaan mukaan
- Maahanmuuttaja-asiakkaat
 - > välityömarkkinoille työpaikkojen lisääminen
 - > kieliongelmissa ylipääseminen

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



4. jatkuu

- Porkkanoita osallistua välityömarkkinoille lisää
 - > ulosotot anteeksi
- Tiedottaminen useissa kanavissa
 - > millaisia paikkoja tarvitaan?
 - > esimerkkiyritykset, kokemuksia
 - > asiakkaiden kokemustarinoita
- Toimijoiden asiantuntemus, ohjausosaaminen -> kyky toimia asiakkaan eduksi
- Tuki työnantajille ettei kuormitus liian suuri
- Pysyvät välityömarkkinat

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



5. Mikä taho/kuka voisi koordinoida välityömarkkinoita jatkossa?

- Kainuun ETU
- TE-hallinto → välityömarkkina koordinaattori
- Hanke
 - TIIMI -> osajat: yrityselämän tarpeiden tunnistaja, kuntien sos.työ, TE-hallinnosta, yhdistysten edustajat (2 hlöä)
- Toimi/virka
- Yritys/ostopalvelu
- Kattoyhdistys/kattotoimija (kuntakokeilu)
- Kainuun opisto
- Kunta kaikkien edellä mainittujen kanssa = välityömarkkinoiden työryhmä
- kaikissa kunnissa oma koordinaattori muodostavat verkoston



6. Kuntouttava työtoiminta, miten sitä tulisi kehittää kunnan työllisyydenhoidon näkökulmasta?

- Kytkeä kuntoutuspalvelut Kuty:aan (toiminta- ja fysioterapia)
- Ohjaamisen laatu Kuty:ssa (työtoimintapaikoille)
- Tuottaa tietoa työkyvystä -> tiedon hyödyntäminen asiakasprosessissa
- Kuntien velvoittaminen/aktivoituminen kuty paikkojen löytämisessä
- Yhteiset tavoitteet moniammatillisesti (ohjaaja <-> työtoimintapaikka)
- Saumaton ja kynnyksetön yhteistyö asiakkaan kanssa
- Prosessikuvaus (rooli, oikea-aikaisuus)
- Tasalaatuisuus ja yhteiset käytänteet (ohjaajilla)

-> koulutus!



6. jatkuu

- Yhteistyö eri toimialojen kanssa (yritykset <- eivät voi ottaa?, yhdistykset, järjestöt, seurakunnat)
- Ohjauksen tulee olla rinnalla kulkemista ja läsnäolevaa, tarpeeksi resursseja
- Tarvitaanko Kuty:a? <- korvataan muilla toimenpiteillä?
 - Sopimuksellisuus jäykkä
 - Tuloksellisuus?
- Työhönvalmennus esim. nuorisotyön työhönvalmentajan kanssa (Sotkamo) (alle 29 v.) + on lisätukena käynnistysvaiheessa
- Kuty:n kirkastaminen ”kaikki menevät Entrinkiin”
- Kapea-alaisuus -> toimialoja vähän
- Työkyvyn arviointi välineenä hyvä (Kuty)
- Asiakaslähtöinen ohjaaminen Kuty:aan (sopiva paikka, mihin asiakas haluaa)
- Elämänhallinnan läpikäyminen -> prosessi
- Tunne siitä, että onnistuu ja oppii uutta

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



7. Miten opinnollistamista kehitetään ja vahvistetaan?

- Tieto Kainuussa tunnistetuista oppimisympäristöistä yhteen paikkaan nähtäville
- Rahoituksen ja muun resurssin järjestäminen oppimisympäristöjen tunnistamiselle (Potkurin jälkeen)
- Oppimisympäristöjä lisää yrityksiin, miten?
- Opinnollistamiselle parempi/kuvaamampi nimi!
 - Asian markkinointi asiakkaille ja yrityksille!
- Ohjaajien/valmentajien kouluttaminen -> tasalaatuinen palvelu
- Kehittyisikö paremmin ilman tunnustamista?
- Nykyinen toimintamalli liian raskas, tutkintoon opiskellessa oppilaitos/opettaja joutuu uudelleen todentamaan osaamisen



7.1. miten osaamista vahvistetaan myös muilla keinoilla?

- Kaikessa asiakastyössä
 - Vahvuuksien nostaminen esille
 - Osaamisen vahvistaminen
- Moniin työtehtäviin pätevytyy lyhyelläkin koulutuksella
- Asiakkaan itsetuntemuksen vahvistaminen ensin eri työkaluilla

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



Kiitos kaikille osallistujille
ja
aurinkoa kevääseen!

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto