



KOHTAANTO-ONGELMISTA KOHTAANNON RATKAISUIHIN - Työllisyshoidon palvelurakenteen konsepti

1 TYÖN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT

Kohtaanto-ongelma yleisimmin tarkoittaa tilannetta, jossa avoimet työpaikat ja työnhakijat eivät eri syistä kohtaa. Ongelman taustalla voidaan havaita muun muassa osaavan työvoiman saatavuuden haastetta, yritysten rekrytointiosaamisen kehittämistarvetta tai vaikkapa eri työnhakijaryhmien haasteellista pääsyä työmarkkinoille. Kohtaanto ilmiönä on näin varsin monitahoinen ja vaikuttaa Lapissakin useilla eri tasoilla. Kohtaannon ongelmat voivat olla maantieteellisiä tai toisaalta hyvin yksilöllisiä ja inhimillisiä. Kohtaanto-ongelma voi muodostua eri toimijoiden välille tai eri osaamistarpeiden välille. Myös hyvän elämän edellytysten ja työhyvinvoinnin näkökulmat vaikuttavat työpaikan ja työnhakijan kohtaamiseen.

Koordinoiden rakennemuutokseen ja kohtaantoon -hankkeessa on kerätty käytännön tietoa ratkaisusta kohtaannon haasteisiin. Työttömille työnhakijoille suunnattujen työllisyyskokeiluiden eli pilottien kautta on etsitty ratkaisuja erityisesti palvelurakenteen näkökulmasta. Pilotteja on edeltänyt laaja hankkeen tekemä taustoitustyö sekä syventävät keskustelut eri toimijoiden kanssa niin työllisyshoidon, maahanmuutto-, järjestö-, oppilaitos- kuin palveluntuottajakentältä. Taustoituksen avulla on pyritty tunnistamaan olennaisia työllistymisen esteitä sekä tapoja, joilla esteisiin voisi vastata. Samalla on pyritty tukemaan myös Työ- ja elinkeinoministeriön Työvoimatiekartat-hankkeen tunnistamia kohtaannon riskiryhmiä sekä vastaamaan Lapin maahanmuuttostrategiassa esitettyihin kehittämiskohteisiin.

2 TYÖN KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS

Taustatyön pohjalta hankkeessa toteutettiin neljä pilottia, joiden avulla etsittiin ratkaisuja kohtaannon haasteisiin.

- 1) Selkokielineen matkailualan tutustumisvalmennus
- 2) Selkokielineet ja tuetut korttikoulutukset (hygieni- ja anniskelupassit)
- 3) Kokeneiden osaajien (55+) valmennus
- 4) Henkilökohtaisen tuen ja työpaikalle kiinnittymisen valmennus

Hankkeen piloteissa korostuivat erityisesti aidot kohtaamiset työnantajien kanssa sekä hyvinvoinnin tukeminen. Pilotit on toteutettu muuttuvassa toimintaympäristössä, jossa TE-palvelu-uudistus muokkaa työllisyshoidon kenttää TE-palveluiden siirtyessä kuntien vastuulle. Samalla on huomattava henkilöstöpalveluyritysten voimistuva rooli työllisyshoidossa. Pilottien kautta muodostetut kohtaannon täsmäratkaisut ovat sovellettavissa käytäntöön monenlaisissa työllisyshoidon rakenteissa ja ne antavat oivallista tietoa palveluita tuottaville ja suunnitteleville tahoille.

4.9.2023

3 TULOKSENA KOHTAANTO-ONGELMISTA KOHTAANNON RATKAISUIHIN KONSEPTI

Kohtaanto-ongelmista kohtaannon ratkaisuihin -konseptissa keskitytään ensisijaisesti siihen, miten palvelut suunnitellaan ja toteutetaan sekä kuinka palvelurakenteemme vastaa toimialojen ja työtä etsivien tarpeisiin. Piloteista ja tausta-aineistosta kerättyjen havaintojen pohjalta voidaan koota yhteen pääelementit, joita palveluiden suunnittelussa tulisi ottaa huomioon:

- 1) *ajantasainen toimialatieto piilotyö-paikkoineen ja alakohtaisine vaatimuksineen*
- 2) *kokonaisvaltainen ja kannatteleva ohjausote hyvinvointinäkökulmineen*
- 3) *kyky rakentaa kullekin potentiaaliselle työntekijälle hänen työllistymistään tukeva palvelukokonaisuus*
- 4) *kannattelu ja tuki työllistymisen kynnyksen yli.*

3.1 Ajantasainen toimialatieto piilotyö-paikkoineen ja alakohtaisine vaatimuksineen

Vaikuttavien palveluiden keskiössä on kohderyhmän, palveluiden ja verkostojen tuntemus läpileikkaavasti. Oleellisten verkostojen tuntemus ja eritoten eri toimijoiden kanssa kädyt kartoitukset edesauttavat toimivan ja tarkoituksenmukaisen palvelun suunnittelua. Aito yhteistyö ja keskustelu eri toimijoiden kanssa, erityisesti matalan kynnyksen toimijoiden kanssa edesauttaa onnistuneen palvelun suunnittelua riippumatta palvelua toteuttavasta ja suunnittelevasta tahosta. Vaikuttavien ja onnistuneiden palveluiden pohjana on palvelun suunnittelijan ja toteuttajan ajankohtainen toimialatieto ja toimivat yhteydet potentiaalsiin työnantajiin, jonka pohjalta työnhakua suunnitellaan. Tiedossa tulee olla, millä toimialoilla on realistisia työmahdollisuuksia, mitä osaamista ja pätevyysaloilla tarvitaan. Missä sijaitsevat piilotyöpaikat? Mille aloille riittää täsmä kielitaito, mitä työtehtäviä voidaan pilkkoa ja räätälöidä työnhakijoiden osaamisen, kielitaidon tai työkyvyn mukaisesti?

3.2 Kokonaisvaltainen ja kannatteleva ohjausote hyvinvointinäkökulmineen

Ajankohtaisen toimialatiedon pohjalta voidaan rakentaa kohdennettuja ryhmämuotoisia tai yksilöllisiä palveluita. Palveluiden kohdentaminen tietyille ryhmille sekä yksilölliset kohtaamiset ovat avainasemassa monimuotoistuvan väestön ja työllistymiseen liittyvien moninaisten haasteiden myötä. Työllisyyden kuntakokeiluista saatujen kokemustietojen pohjalta palveluiden henkilökohtaistaminen on koettu oikeansuuntaiseksi toimeksi. Piloteista saatujen havaintojen mukaan ihmisen oman toimijuuden vahvistaminen ja ryhmämuotoisessa toiminnassa vertaistuellinen aspekti vahvistavat myös työnhakijan hyvinvointia, mikä edelleen tukee työllistymistä. Hyvinvointia ja omaa toimijuutta vahvistettiin piloteissa esimerkiksi valmistamalla yhdessä aamiaisen jokaisena valmennuspäivänä sekä aterioimalla yhdessä. Myös onnistuneet sosiaalisen vuorovaikutukset kokemukset ja aidot kohtaamiset vertaisten, valmentajan ja työnantajien välillä tukevat työnhakijaa kohti työelämää.

3.3 Tarvittavat palvelut – tarpeenmukainen ja eri toimijoita yhdistävä kokonaisuus

Kun tiedossa on realistisia työllistymismahdollisuuksia sekä työnhakija(ryhmän) osaaminen, kielitaitotaso, työkyky, toiveet ja tarpeet, on tarpeen etsiä puuttuvat osat työllisyyden esteiden ylittämiseksi ja työllistymisen

4.9.2023

mahdollistamiseksi. Kokonaisvaltainen kohtaaminen tukee työllistymisessä ja työllisyyden esteiden ylittämässä. Tässä tilanteessa yksilöllisestä ohjauksesta vastaava taho ei vain ohjaa työnhakijaa palvelusta toiseen, vaan kulkee työnhakijan rinnalla, yhdistää tarvittavat palaset työllistymisen tukemiseksi ja seuraa sekä kannattelee työllistymiseen saakka. Jotta työllistymisen palasia on mahdollista yhdistää työnhakijan kannalta tarpeenmukaisesti ja vaikuttavasti, edellyttää se toimijoiden välillä toimivaa yhteistyötä ja tiedon liikettä.

Työllistyminen voi joskus olla kiinni tarvittavan pätevyyden puuttumisesta. Työllistymistä voidaan tällöin edistää ammattiosaamista vahvistamalla esimerkiksi korttikoulutuksin, rekrykoulutuksin, alakohtaisin tutustumiskoulutuksin, yrittäjäyysvalmennuksin tai alakohtaista kielitaitoa kohentaen. Kohderyhmästä ja työllistymisen esteistä riippuen selkokieliset ja tuetummat toteutukset tukevat ammatillisen taidon oppimisessa. Osalle työnhakijakohderyhmistä ammattiosaamisen vahvistamisen ohella myös työelämän pelisääntöjen, työntekijän oikeuksien ja työkuultuurin ymmärryksen vahvistaminen on tärkeää. Alakohtaisilla tutustumisvalmennuksilla voidaan myös innostaa ihmisiä uudelle alalle ja näin tukea ammattisiirtymiä.

Osalla työnhakijoista kyse on oikeiden kontaktien löytämisestä ja jalan saamisesta työpaikan oven väliin. Palvelua toteuttava taho voi auttaa työharjoittelu- tai palkkatukipaikan löytymisessä. Myös henkilöstöpalveluyrityksen kautta työllistyminen auttaa saamaan jalansijaa työelämästä. Työnhakijoista osa voi kaivata myös käytännön tukea työhaussa. Osaa auttaa työllistymisessä tuki työnhakuasiakirjojen tekemisessä, työhaastatteluihin valmistautumisessa ja sosiaalisen median hyödyntämisessä.

3.4 Kannattelu ja tuki työllistymisen kynnyksen yli

Työllistymisen nivelvaiheet ovat kriittisiä työnhakijan kannalta. Kuka kannattelee, kun palvelu päättyy? Entä silloin, kun työhaastattelun jälkeen ei saakaan työpaikkaa? Kannatteleamalla ja tukemalla työnhakijaa näiden nivelvaiheiden tai sudenkuoppien yli voidaan vaikuttaa positiivisesti hänen työllistymiseensä. Työllistymisen kynnyksellä olevien kannattelu ja tukeminen voi olla merkittävä tekijä yksilön työllistymisen kannalta. Osalla työnhakijoista tuen on tarpeen jatkaa työllistymisen jälkeenkin. Kokoneiden osajien pilotissa osallistujat nostivat esiin työllistymisen jälkeisten vertaistukiryhmien ja työssä jaksamisen sparrauksen tärkeyden.

Tuki perehdyttämislle on nähty yhtenä työllistymisen tukikeinona. Yksi hankkeen piloteista keskittyi yhdistämään maahanmuuttaneita työnhakijoita ja työtä etsiviä yrityksiä. Pilotin tavoitteena oli tukea myös työyhteisöä uuden työntekijän perehdyttämisessä. Tuki perehdyttämiseen ja työyhteisölle ei kuitenkaan vielä riitä, jos ammattiosaaminen, kielitaito tai muut työssä edellytetyt tekijät (esim. ajokortti) eivät täyty. Perehdyttäminen on tärkeä osa työelämän kehittämistä ja laajana kokonaisuutena mahdollistaa onnistuneen rekrytoinnin ja edistää työhön kiinnittymistä ja oman ammattitaidon edelleen vahvistamista.

4 YHTEENVETO

Koordinoiden rakennemuutoksen ja kohtaantoon -hankkeen toteuttamien pilottien ja niistä saatujen havaintojen kautta voidaan todeta, että laajojenkin rakenteellisten haasteiden tilanteessa voidaan löytää ketteriä ja joustavia ratkaisuja kohtaanto-ongelmaan. Yhdistämällä eri toimijoiden tietoutta ja palveluja ja luomalla aitoja kohtaamisia palvelujen eri vaiheissa voidaan edistää työllisyyttä haastavassa työmarkkinatilanteessa.

4.9.2023

Kohtaannon haasteiden ratkaisuna yhteensovitettu palvelurakenne edistää niin yksilön työllistymistä kuin yleisemmin osaavan työvoiman saatavuutta Lapissa. Jotta työnantajalle ja työnhakijalle sopiva palvelukokonaisuus toimii katkoksitta, voidaan eri palasten yhdistämiseen tarvita erilaisia tukipalveluja. Hankkeen pilotit suunniteltiin niin, että ne toimivat eri palveluiden kokoajana ja eri toimijoiden välittäjänä yhdistäen valmennuksissaan työnantajien tarpeet, työnhakijoiden osaamisen ja tuen tarpeet kuin tarjolla olevat palvelut. Pilotit toimivat tukipalveluna eri tahojen kohtauttajina, tuoden konkreettisesti yhteen eri toimijat. Jokainen pilotti oli omanlainen tukipalvelunsa (toimialan tutustumisvalmennus, korttikoulutus, alanvaihtoon keskittyvä valmennus) hyödyntäen kuitenkin yhtenäisesti samoja kohtauttamisen tukitoimenpiteitä: aidot kohtaamiset, yhdessä tekeminen ja vertaistuki, hyvinvoinnin tukeminen ja konkreettiset osaamisen kehittämisen työkalut.

Jokaisessa neljässä pilotissa osallistujien kannalta antoisinta ja työllistymisen kannaltakin hedelmällistä olivat aidot kohtaamiset työnantajien kanssa työpaikkavierailuiden muodossa. Yhteiset työpaikkavierailut ovat samalla vierailijoille näytön paikka, kontaktien luomisen mahdollisuus ja tilaisuus nähdä, olisiko itsestä tekemään kyseessä olevia työtehtäviä. Osalle työpaikkavierailut ovat toimineet sytykkeenä ja innostuksena suorittaa puuttuva ammatillinen pätevytyminen tai vahvistaa kielitaitoaan, jotta työllistyminen olisi jatkossa mahdollista. Myös Työ- ja elinkeinoministeriö nostaa esiin raportissaan, että yksi tapa vahvistaa työmarkkinoiden kohtaantoa on lisätä työnhakijoiden ja työnantajien välisiä kohtaamisia.

Kohtaanto-ongelman taustalla on myös lukuisia piileviä haasteita, jotka ovat nousseet esiin paitsi tausta-aineistosta niin piloteistakin. Näitä työllistymiseen esteellisesti vaikuttavia seikkoja ovat esimerkiksi ikäyrjintä ja rasismi. Kohtaannon pilottien kautta on havaittu muun muassa, että yli 55-vuotiaista työnhakijoista puhutaan usein ikääntyneinä, vanhoina tai vaikeasti työllistettävänä. Maahanmuuttajataustainen työnhakija ei pääse työhaastatteluun liian kovien ja työtehtävään ylimitoitettujen kielitaitovaatimusten vuoksi tai hänen osaamistaan ei tunnisteta työllisyyttä edistävästi. Lisäksi henkilöiden välinen kohtaaminen sekä asiakaspalvelu- että rekrytointitilanteessa voi epäonnistua kieli-, kulttuuri- tai arvomaailman erojen vuoksi. Jotta näitä kohtaanto-ongelman laajempia haasteita voidaan ratkaista ja luoda hyvät edellytykset onnistuneelle palvelulle ja työllistymiselle, tulisi sekä asiakaspalvelussa että eri toimijoiden kohtaamisissa huomioida: kielitietoisuus ja selkokieli, ikä-, sukupuoli- ja kulttuurisensitiivisyys sekä osallisuuden ja toimijuuden vahvistaminen.

Edellä mainitut asiat huomioimalla edistetään palveluiden, ohjauksen ja markkinoinnin ymmärrettävyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta. Mahdollistetaan työnhakijan kohtaaminen ja näkeminen kokonaisuutena ja inhimillisenä sekä vahvistetaan yksilöiden ja ryhmien potentiaalin havaitsemista ja esille tuomista. Työllistymistä edistäviin palveluihin osallistumiseen puolestaan vaikuttavat negatiivisesti erilaiset järjestelmään liittyvät säännöt ja rajoitteet. Kyseessä on laajempi rakenteellinen haaste, johon yksittäisellä palvelulla on vaikea löytää ratkaisua.

Koordinoiden rakennemuutokseen ja kohtantoon -hanke (S22512)