

VÄLITYÖMARKKINATOIMIJOIDEN YHTEISTYÖRYHMÄ

# VÄLITYÖMARKKINAT JA TARVELÄHTÖISET TYÖLLISYYSPALVELUT

---



# VÄLITYÖMARKKINAT JA TARVELÄHTÖISET TYÖLLISYYSPALVELUT

---

Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä  
Marraskuu 2019

# SOSTE

SOSTEn julkaisuja 3/2019

© SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, 2019

Kuvat: Veikko Somerpuro, Pixabay

Kuviot: Minna Järvisalo

Taifto: Vitale Ay / Taina Leino

ISSN 2489-2483 (painettu)

ISSN 2489-3137 (verkko)

ISBN 978-952-6628-45-5 (painettu)

ISBN 978-952-6628-46-2 (verkko)

Punamusta Oy, Helsinki

# Sisällys

Alkusanat	4
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>9</b>
Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä	12
<b>2 VÄLITYÖMARKKINAT</b>	<b>16</b>
<b>3 VÄLITYÖMARKKINOILLA OLEVIEN IHMISTEN TARPEET</b>	<b>20</b>
3.1 Voimavaroihin liittyvät tarpeet	21
3.2 Osaamiseen liittyvät tarpeet	27
3.3 Työmarkkinoilla toimimiseen liittyvät tarpeet	37
3.4 Yhteenveto: moninaiset tarpeet välityömarkkinoilla	42
Tarvelähtöisyys työmarkkinoilla ei katso ikää	44
Maahanmuuttajien tarpeet Suomen työmarkkinoilla	46
<b>4 VÄLITYÖMARKKINOIDEN TARVELÄHTÖISET PALVELUT</b>	<b>50</b>
4.1 Kynnyksettömät palvelut	55
4.2 Intensiiviset palvelut	59
4.3 Täsmäpalvelut	63
4.4 Työmarkkinapalvelut	69
4.5 Pitkäkestoinen tuki ja rinnalla kulkeminen	73
<b>5 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>80</b>
5.1 Yhteenveto	80
5.2 Suositukset	83
Lähdeluettelo	89

# Alkusanat

**V**ÄLITYÖMARKKINOISTA ON PUHUTTU Suomessa pian kaksi vuosikymmentä. Tästä huolimatta harvalla on mielessään selkeää kuvaa sitä, mitä välityömarkkinat oikeastaan ovat. Yleistyneiden määritelmien mukaan välityömarkkinoiden tehtävänä on toimia matalan kynnyksen väylänä kohti avoimia työmarkkinoita ja välityömarkkinoiden katsotaan nimensä mukaisesti sijaitsevan työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välissä. Vaikka näistä määritelmistä voi saada jonkinlaisen käsityksen välityömarkkinoista, konkreettinen ja käytännöllinen kuva niistä jää edelleen hämäräksi.

Kolmannen sektorin rooli välityömarkkinoilla on ollut aina suuri. Järjestöt, säätiöt, työpajat, sosiaaliset yritykset ja erilaiset hankkeet, jotka on perustettu edistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä, ovat keskeisiä välityömarkkinatoimijoita. Tässä julkaisussa kentän toimijat tekevät näkyväksi sen, mitä välityömarkkinat käytännössä ovat.

Välityömarkkinatoimijoiden tuottamien palveluiden ja eri tukimuotojen esittelyn lisäksi julkaisussa tarkastellaan välityömarkkinoilla olevien ihmisten tarpeita – toisin sanoen niitä syitä, minkä vuoksi välityömarkkinoita ylipäätään tarvitaan. Sen lisäksi, että välityömarkkinatoimijoilla on osaamista muun muassa osatyökykyisten, vaikeasti työllistyvien, pitkäaikaistyöttömien ja maahanmuuttajien työllisyyspalveluiden ja tuen tuottamisessa, heillä on myös ensikäden tietoa siitä, mihin tarpeisiin näiden toimenpiteiden tulee vastata. Julkaisussa tuodaan esiin tämä tarpeiden kokonaisuus.

Tarvelähtöinen lähestymistapa työllisyyspolitiikkaan on erittäin tärkeä jatkossa, kun Suomessa tavoitellaan yhä kunnianhimoisempia työllisyys-tavoitteita. Vuonna 2019 aloittaneen Antti Rinteen hallituksen tavoitteena on nostaa Suomen työllisyysaste 75 prosenttiin vuoteen 2023 mennessä. Jotta tässä onnistutaan, on heikossa työmarkkina-asetmassa olevien ihmisten tilanteet ja heidän tukemisensa otettava viimein vakavasti.

*Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut* -julkaisu on tarkoi-tettu sekä välityömarkkinatoimijoille että päättäjille työllisyysenhoidon tueksi. Julkaisu kuvaa työllisyysenhoidon monialaisuutta sekä teoriassa että käytännössä. Heikossa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden palvelun-tarve on monialainen ja edellyttää yhteistyötä muun muassa työvoimapolii-tiikan, sosiaali- ja terveydenhoidon sekä koulutuksen sektoreilta. Toivomme tulevaisuudessa yhä useamman pääsevän pysyvästi työelämään eri toimijoi-den yhteistyön ja ihmisten osallisuuden lisäämisen kautta.

**Vertti Kiukas**

Pääsihteeri

SOSTE





1

Johdanto





# 1 Johdanto

**S**UOMESSA TYÖLLISYYDEN VAHVISTAMISESTA ja työllisyysasteen nostamisesta on tullut viime vuosina keskeinen politiikkatavoite. Työllisyys nähdään sekä ihmisten hyvinvoinnin että julkisen talouden kantokyvyn näkökulmasta tärkeänä kysymyksenä. Se, painotetaanko keskustelussa enemmän työllisyyden hyvinvointivaikutuksia vai taloudellisia vaikutuksia, vaihtelee jonkin verran. Joka tapauksessa näyttää siltä, että lähes kaikki poliittiset puolueet ja yhteiskunnalliset liikkeet ovat tällä hetkellä sitoutuneet tavoittelemaan korkeaa työllisyyttä – jatkuvasti nousevasta työllisyysasteesta on tullut kansallinen konsensusnäkemys.

Mitä korkeammaksi työllisyysaste halutaan nostaa, sitä suuremman osan työkäisistä ihmisistä on oltava työmarkkinoilla ja töissä. Toisesta näkökulmasta katsottuna pidempien työurien edellytysten varmistaminen kaikille työkäisille johtaisi haluttuun lopputulokseen eli korkeampaan työllisyysasteeseen. Jos pystymme jatkossa vähentämään pitkittyneitä työttömyysjaksoja ja lyhentämään aikaa, jonka yksilöt ovat työmarkkinoiden ulkopuolella esimerkiksi terveydellisistä syistä, kovatkin työllisyystavoitteet on mahdollista saavuttaa.

Mikäli pitkäaikaistyöttömistä ja osatyökykyisistä työllistyisi jatkossa pyryvästi esimerkiksi kolmannes, nousisi työllisyysaste nykyisestä yli kolme prosenttiyksikköä. Tämä kuvaa hyvin mahdollisuuksia, joita heikossa työmarkkina-asemassa olevien työttömien, osatyökykyisten ja työkyvyttömien työllistymiseen investoimisessa on. Yhtenä tämän julkaisun tavoitteista on tehdä tämä joukko ihmisiä näkyväksi ja kertoa niistä tarpeista, joihin vastaamalla työllistyminen ja pitkäkin työura on monen osalta edelleen mahdollinen.

Työllistymiseen liittyvät tekijät ovat sekä yksilön ominaisuuksia, joihin yksilö voi osin itse vaikuttaa, että yhteiskunnassa toimimiseen liittyviä tekijöitä, joihin tulisi löytää kokonaisvaltaisia ratkaisuja yhteistyössä viranomaisen ja virallisten sekä epävirallisten verkostojen kanssa. Työllistettävyyden lisäämiseen tarvitaan monialaisia ratkaisuja, joissa muun muassa toimeentuloa, lähi-ihmissuhteita, terveyttä, motivaatiota, omaa toimintaa, kontakteja ja päämääriä tulisi tarkastella samanaikaisesti. Viime aikoina sekä Suomessa että kansainvälisesti on oltu huolissaan siitä, että työmarkkinoilla on syntymässä osallisten ja osattomien ryhmät. Tästäkin syystä heikossa työ-

→ *Ihmisten tarpeet työmarkkinoilla ovat moninaisia. Siksi he tarvitsevat monenlaisia palveluita ja tukea.*

markkina-asemassa olevien ihmisten tilanteeseen tulee tällä hetkellä kiinnittää erityistä huomiota.

Jotta esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten moninaiset tarpeet ymmärrettäisiin, julkaisussa tehdään kirjallisuuskatsaus näillä ryhmillä aiemmissa tutkimuksissa ja selvityksissä havaittuihin tarpeisiin (luku 3). Tarvejoukon keräämisessä on hyödynnetty välityömarkkinatoimijoiden käytännön asiantuntemusta. Tarkastellut tarpeet on jaoteltu voimavaroihin, osaamiseen sekä työmarkkinoilla toimimiseen liittyviksi tarpeiksi. On syytä korostaa, että vaikka tässä julkaisussa keskitytään tarkastelemaan yksilöllisiä tarpeita, ne eivät suinkaan ole ainoita ihmisten työmarkkina-asemaan vaikuttavia tekijöitä. Yhteiskunnan ja talouden rakenteet, sosiaaliset instituutiot ja työmarkkinoiden kulttuuri vaikuttavat ihmisten työllistymismahdollisuuksiin vähintään yhtä paljon. Yksilöiden tarpeisiin vastaaminen saattaakin usein edellyttää laajempia yhteiskunnallisia muutosprosesseja – esimerkiksi miten vammaisten ihmisten tai osatyökykyisten ihmisten työllistämiseen suhtaudutaan.

Ihmisten tarpeet työmarkkinoilla ovat moninaisia. Siksi he tarvitsevat monenlaisia palveluita ja tukea. Usein heikossa työmarkkina-asemassa olevalla työttömällä tai osatyökykyisellä voi olla yhtä aikaa erilaisia tarpeita, jolloin palveluiden toimiminen oikea-aikaisesti yhteen korostuu entisestään. Julkaisussa hahmotellaan jo tällä hetkellä olemassa oleva välityömarkkinoiden palvelu- ja tukijärjestelmä, jota vahvistamalla työttömien ja osatyökykyisten edellytyksiä työllistyä ja edetä työmarkkinapoluillaan voidaan lisätä (luku 4).

Jo pitkään on ollut tarve esitykselle välityömarkkinoiden kokonaisuudesta, joka parhaalla mahdollisella tavalla vastaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien työttömien ja osatyökykyisten tarpeisiin. Välityömarkkinat sijaitsevat pitkittyneen työttömyyden ja avoimien työmarkkinoiden välillä. Välityömarkkinat muodostuvat käytännössä erilaisista työllisyyttä edistävästä palveluista sekä tuetuista työpaikoista (ks. luku 2). Hyvin toimivat välityömarkkinat ovat keskeinen edellytys sille, että heikossa työmarkkina-asemassa olevat työttömät ja osatyökykyiset pystyvät etenemään työelämäpoluillaan.

Julkaisun jäsennyksessä välityömarkkinoiden palvelut on jaettu viiteen eri ryhmään sen mukaan, millaisilla tarvelähtöisillä toimilla välityömarkki-

noilla olevan henkilön työllistymistä tuetaan ja kuinka kaukana avoimista työmarkkinoista palvelut sijaitsevat. Kynnyksettömät palvelut tuovat ihmiset välityömarkkinoille, intensiiviset palvelut vastaavat lukuisiin eri tarpeisiin, täsmäpalveluilla edistetään työllistymisen edellytyksiä kohdennetusti ja työmarkkinapalvelut työntävät ihmisiä työelämään ja pysyviin työsuhteisiin. Näiden lisäksi tarjolla on pitkäkestoista tukea, joka seuraa työttömiä ja osatyökykyisiä koko välityömarkkinoilla olon ajan ja vielä senkin jälkeen. Kaikissa palveluissa keskeistä on yksilö- ja tarvelähtöisyys.

Olemassa olevia palveluita ja toimintamalleja kuvaavat esimerkit konkretisoivat tarvelähtöisten työllisyyspalveluiden ja välityömarkkinoiden kokonaisuuden. Samalla ne osoittavat niitä kohtia palvelujärjestelmästä, joihin panostamalla heikossa työmarkkina-asemassa olevia ja osatyökykyisiä voidaan tukea työelämäpolkujen eri vaiheissa siten, että työllistymisen mahdollisuudet jatkuvasti paranevat. Julkaisu osoittaa konkreettisia työllisyyspoliittisia investointikohteita, joilla ihmisten tilannetta voidaan työmarkkinoilla parantaa ja joiden avulla Suomen työllisyysastetta voidaan pidemmällä tähtäimellä nostaa.

Tässä julkaisussa esitetty jäsenitys ja kuva välityömarkkinoista on vain suuntaa antava, sillä todellisuudessa välityömarkkinat sekä tarvelähtöisten työllisyyspalveluiden kokonaisuus ovat monipuolisempia ja moniulotteisempia kuin tällaisessa yleisesityksessä on mahdollista kuvata. Toivomme esityksen kuitenkin olevan hyvä lähtökohta välityömarkkinoiden kokonaisuuden ymmärtämiselle. Jotta välityömarkkinoiden kokonaiskuva hahmottuisi entistä tarkemmin, esimerkkejä välityömarkkinoiden tarvelähtöisistä työllisyyspalveluista, eri tukimuodoista ja toimintamalleista kerätään koko ajan lisää.

Tämän tiedonkeruun myötä syntyvästä välityömarkkinoiden tietokannasta on hyötyä jatkossa päätöksentekijöille ja virkamiehille, jotka ovat vastuussa heikossa työmarkkina-asemassa olevien työttömien ja osatyökykyisten työllistymisestä sekä tarvelähtöisten palveluiden kokonaisuudesta. Myös välityömarkkinatoimijat voivat hyödyntää kerättyjä esimerkkejä omassa työssään ja sen kehittämisessä. Kun ihmisten tarpeet ja niihin vastaavat palvelut tunnistetaan, on myös palvelukokonaisuuksien kehittäminen ja johtaminen helpompaa ja vaikuttavampaa.

Tämän julkaisun toteuttamiseen on osallistunut asiantuntijoita Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmään kuuluvista järjestöistä sekä tarvelähtöisiä työllisyyspalveluita tuottavista järjestöistä. Käsikirjoituksen toimitamisesta ovat vastanneet Jussi Ahokas SOSTesta ja Sanna Fagerlund Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy:sta. Teeman jäsenyykseen, sisällöntuotantoon sekä julkaisun kirjoittamiseen ovat lisäksi osallistuneet Anne Hyyrynen Sininauhaliitosta, Kimmo Kumlander ja Hilkka Halonen Valmennus-

ja sosiaalipalveluyhteisöjen yhdistys Oktetti ry:sta, Jyrki Rinta-Jouppi Mielenterveyden keskusliitosta, Taru Tammi Näkövammaisten liitosta, Kaija Ray ja Jukka Lindberg Vates-säätiöstä, Päivi Kiiskinen, Antti Peltto-Huikko ja Nea Lindroos SOSTE:sta, Minna Järvisalo ja Juha Lehtikuja Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy:sta, Kirsi Helin ILONA-hankkeesta, Tarja Nykänen Itä-Helsingin Klubitalosta ja ESKOT ry:sta, Anu Kettunen ja Ari Reunanen Valo-Valmennusyhdistyksestä, Pauli Leinonen ja Karoliina Ahonen Vamlasista, Reetta Pietikäinen ja Riitta Kinnunen Valtakunnallisesta työpajayhdistyksestä, Jukka Haapakoski ja Leena Valkonen Työttömien Keskusjärjestöstä, Ari Montonen SPR:n Kontista sekä Ulla Mänttari-Tikka Joensuun Nuorisoverstaasta ja Seija Sampo Kaks'Kättä työpajalta. Työn loppuvaiheessa julkaisun käsikirjoitusta ovat kommentoineet Vammaisfoorumin työllisyysryhmään kuuluvat järjestöt.

## Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä

Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä perustettiin alun perin vuonna 2010. Se on tehnyt yhteistä vaikuttamis- ja kehittämistyötä aktiivisesti vuodesta 2014 lähtien. Yhteistyöryhmän jäsenet ja niiden jäsenet edustavat laajasti välityömarkkinoiden sekä tarvelähtöisten työllisyyspalveluiden kenttää.

### YHTEISTYÖRYHMÄÄN KUULUVAT

#### **Vates-säätiö sr** (koordinaatio)

Postiosoite: PL 40, 00621 Helsinki

Käyntiosoite: Oltermannintie 8, Helsinki

vates-saatio@vates.fi

www: <https://www.vates.fi/>

#### **SPR Kontti**

Puistokatu 21

40200 Jyväskylä

www: <https://kontti.punainenristi.fi/>

#### **Valtakunnallinen työpajayhdistys ry**

Rautatieläisenkatu 6 (käyntiosoite Kellosilta 7)

00520 Helsinki

Email: [tyopajayhdistys@tpy.fi](mailto:tyopajayhdistys@tpy.fi)

www: <https://www.tpy.fi/>

### **Työttömien Keskusjärjestö ry**

Rahakamarinportti 3 A, 3. krs  
00240 Helsinki  
Puh. 040 547 7090  
email: [toimisto@tyottomat.fi](mailto:toimisto@tyottomat.fi)  
www: <https://tyottomat.fi/>

### **Sininauhaliitto**

Opastinsilta 7 A  
00520 Helsinki  
Email: [toimisto@sininauha.fi](mailto:toimisto@sininauha.fi)  
www: <https://www.sininauhaliitto.fi/>

### **Suomen Kierrätyskeskusten Yhdistys ry**

C/O Sovatek-säätiö  
Matarankatu 4, 40100 Jyväskylä  
Email: [skky.ry@gmail.com](mailto:skky.ry@gmail.com)  
www: <https://www.suomenkierratyskeskustenyhdistys.fi/>

### **Valmennus- ja sosiaalipalveluyhteisöjen yhdistys Oktetti ry**

Postiosoite: Vehnämyllynkatu 4, 33560 Tampere  
Käyntiosoite: Tenholantie 12, 00280 Helsinki  
email: [info@saatio-oktetti.fi](mailto:info@saatio-oktetti.fi)  
www: <https://www.saatio-oktetti.fi/>

### **Mielenterveyden keskusliitto**

Malmin kauppatie 26, 4. krs, 00700 Helsinki  
Puh. 09 565 7730  
Email: [toimisto@mtkl.fi](mailto:toimisto@mtkl.fi)  
www: <https://www.mtkl.fi/>

### **SOSTE Suomen sosiaali ja terveystyö ry**

Yliopistonkatu 5 (6. ja 7. kerros), Helsinki  
www: <https://www.soste.fi/>

### **Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö**

Mikonkatu 8 A, 9.krs  
00100 Helsinki  
Puh. +358 (9) 682 9530  
Email: [keskustoimisto@vamlas.fi](mailto:keskustoimisto@vamlas.fi)  
www: <https://vamlas.fi/>





2

# Välityömarkkinat

## 2 Välityömarkkinat

**V**ÄLITYÖMARKKINOIDEN TEHTÄVÄNÄ on toimia matalan kynnyksen väylänä kohti avoimia työmarkkinoita. Välityömarkkinat sijaitsevat nimensä mukaisesti työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välissä. Suomessa työ- ja elinkeinoministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalat säätelevät välityömarkkinoiden toiminnan luonnetta. Tavoitteena välityömarkkinoilla on ihmisten voimavarojen kasvattaminen sekä osaamisen ja ammattitaidon lisääminen. Julkinen sektori tarjoaa monia palveluita ja tukia välityömarkkinoilla. Julkisia palveluita sekä tukia välityömarkkinoilla ovat mm. kuntouttava työtoiminta, työkokeilut, työhönvalmennus ja uraohjaus, palkkatuettu työ sekä erilaiset kuntoutukset.

Välityömarkkinatoimijoita ovat muun muassa kunnat, koulutusorganisaatiot, säätiöt, järjestöt, yhdistykset, työpajat, sosiaaliset yritykset ja erilaiset hankkeet, jotka on perustettu edistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä. Kyseessä ei siis ole ainoastaan julkisen sektorin toimenpiteistä muodostuva kokonaisuus, vaan myös kolmannella sektorilla on tärkeä rooli välityömarkkinoilla. Välityömarkkinoilla toimivat myös yksityiset yritykset esim. ottaessaan henkilöitä työkokeilijoiksi tai työllistäessään palkkatuella.

→ *Välityömarkkinat on laaja kokonaisuus, jossa eri sektoreiden toimijat työskentelevät yhdessä edistääkseen heikossa työmarkkina-asemassa olevien tilannetta.*

Välityömarkkinat toimivat hyvin silloin, kun heikossa työmarkkina-asemassa olevien yksilöiden polut vievät erilaisten tukitoimien ja palveluiden kautta töihin avoimille työmarkkinoille tai opintoihin. Jos välityömarkkinoilla toimivien yksilöiden työllisyyttä tai ohjautumista opintoihin ei kyetä edistämään tarpeeksi, välityömarkkinoilla tarjottavia palveluita on kehitettävä niin, että ne jatkossa vastaavat paremmin pysyvään työllistymiseen vaikuttaviin yksilöllisiin tarpeisiin.

Suomessa on sitouduttu poliittisesti työllisyysasteen nostamiseen. Korkean työllisyysasteen saavuttaminen edellyttää, että heikossa työmarkkina-asemassa olevat saadaan työelämään. Välityömarkkinat ovat keskeinen osa

heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä edistävää palvelujärjestelmää. Työllistymisen edistämisen lisäksi välityömarkkinat edistävät siellä toimivien työttömien henkilöiden osallisuutta, osaamista ja toimintakykyä. Välityömarkkinoilla on mahdollista työllistyä matalammalla kynnyksellä.

Suomi on aina ollut kulttuuriltaan työkeskeinen yhteiskunta, minkä vuoksi osallistuminen työmarkkinoille on yksilötasolla merkittävä kysymys. Kuten Cronberg (2010, 87) kuvailee: *”Suomalaiset ovat työhullua kansaa. Meitä on perinteisesti pidetty kovan työkulttuurin maana, jossa on pärjättävä”*.

Aina aktiivinen osallisuuskaan ei välttämättä tuo toivottua muutosta heikkoon työmarkkinatilanteeseen. Esimerkiksi alle 30-vuotiaan nuoren kokemus työmaailmasta on voinut kertyä pelkistä palkattomista työkokeiluista tai harjoittelusta. Työttömyydestä voi seurata osattomuuden kokemus, jos yrityksistä huolimatta ei töitä löydy. Ratkaisut työllisyysdenhoitoon ovat harvoin yksiselitteisiä. Välityömarkkinat ovat tärkeä aktiivisen työvoimapolitiikan osa-alue, jolla pyritään löytämään ratkaisuja moniulotteisiin ongelmiin. Pitkittyneen työttömyyden ja heikon työmarkkina-aseman taustalla on useita eri tekijöitä, joita kuvaillaan seuraavissa luvuissa yksilöllisten tarpeiden näkökulmasta.

→ *Välityömarkkinat ovat tärkeä aktiivisen työvoimapolitiikan osa-alue, jolla pyritään löytämään ratkaisuja moniulotteisiin ongelmiin.*



Team 8



# 3

## Välityömarkkinoilla olevien ihmisten tarpeet



### 3 Välityömarkkinoilla olevien ihmisten tarpeet

**T**ÄSSÄ LUVUSSA TARKASTELEMME välityömarkkinoilla olevien ihmisten tarpeita aikaisemman kirjallisuuden valossa. Katsaus osoittaa, että tarpeet ovat moninaisia ja monesti yksilöllä on useampia tarpeita yhtä aikaa. Välityömarkkinoilla olevia ihmisiä ei tule nähdä homogeenisena joukkona, vaan yksilölliset tilanteet tulee tunnistaa ja tunnustaa esimerkiksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien työttömien ja osatyökykyisten työllistymisen lähtökohtia tarkasteltaessa.

→ *Tarpeet on jaoteltu tarkastelussa kolmeen ryhmään: voimavaroihin liittyviin, osaamiseen liittyviin sekä työmarkkinoilla toimimiseen liittyviin tarpeisiin.*

Katsauksen perustana toimii välityömarkkinatoimijoiden työpajassa koottu listaus niistä tarpeista, jotka käytännön välityömarkkinatoimintaa tuntevat asiantuntijat ovat työssään kohdanneet. Tarpeet on jaoteltu tarkastelussa kolmeen ryhmään: voimavaroihin liittyviin, osaamiseen liittyviin sekä työmarkkinoilla toimimiseen liittyviin tarpeisiin.

Voimavaroihin liittyvät tarpeet ovat perustavanlaatuisia tarpeita, eivätkä liity ainoastaan työllistymisen edellytyksiin, vaan myös laajemmin toimintakyvyn ja hyvinvoinnin perustan muodostumiseen. Mikäli ihmisellä on puutteita voimavaroissa, todennäköisesti tämä näkyy myös toimintakyvyssä ja hyvinvoinnissa, mikä puolestaan heijastuu myös työmarkkina-asemaan ja työelämässä pärjäämiseen.

Osaamisen liittyvät tarpeet ovat kiinteämmin yhteydessä työllistymisen edellytyksiin, sillä ilman osaamista, koulutusta ja usein ilman tutkintoa työelämäpolut jäävät lyhyiksi ja katkonaisiksi. Ne ovat kuitenkin yleisempiä tarpeita kuin työmarkkinoilla toimimiseen liittyvät tarpeet, jotka ovat työllistymiseen kaikkein suorimmin liittyviä tarpeita. Työmarkkinoilla toimimiseen liittyviä tarpeita ovat mm. cv:n tekeminen, työnhakemisen taito tai työhaastattelussa toimiminen.

Tässäkin on syytä toistaa, että yksilöllä voi olla yhtä aikaa eri kategorioihin kuuluvia tarpeita. Esimerkiksi osatyökykyisellä voi olla tarvetta kohentaa

terveyttään, mutta samalla hankkia uudenlaista osaamista sekä parantaa työnhakutaitojaan. Lopulta työllistymisen edellytys voi olla, että kaikkiin tarpeisiin vastataan.

### 3.1 Voimavaroihin liittyvät tarpeet

Tutkimuskirjallisuuden perusteella näyttää siltä, että välityömarkkinoilla olevilla ihmisillä on hyvin monenlaisia voimavaroihin liittyviä tarpeita. Monet tarpeista liittyvät yleisempiin hyvinvoinnin ja toimintakyvyn tekijöihin, kuten terveyteen, sosiaaliseen hyvinvointiin, luottamukseen tai osallisuuden kokemukseen. Esimerkiksi Sepponen ym. (2012) ovat puhuneet pitkäaikais-työttömyyden taustalla vaikuttavasta utuisesta ongelmavyyhdistä, josta kumpuaa välityömarkkinoilla olevalle hyvin erilaisia tarpeita. Ihmisten tilanteet ovat usein monimutkaisia ja vaikeaselkoisia, minkä vuoksi edes perustarpeita ei ole välttämättä aluksi helppoa havaita ja hahmottaa.

Tärkeän suomalaista työttömyyttä käsittelevän tutkimuksen (Kortteinen & Tuomikoski 1998a) mukaan pitkäaikaiseen työttömyyteen liittyy sairastavuuden lisääntymistä, sosiaalisen luottamuksen murenemistä, sosiaalisten suhteiden sirpaloitumista, yhteiskunnallisen kiinnittymisen heikentymistä, toimeentulo-ongelmia sekä yleistä merkityksellisyyden menetystä. Tarpeiksi käännettynä nämä ongelmat näyttäytyvät riittävän terveyden turvaamisena, sosiaalisten suhteiden ja sosiaalisten taitojen vahvistumisena, osallisuuden ja luottamuksen vahvistumisena, riittävän toimeentulon turvaamisena sekä positiivisen tulevaisuuden näkymän vahvistumisena.

→ *Riittävän terveyden saavuttaminen on keskeinen tarve, joka vaikuttaa edelleen moniin muihin tekijöihin työttömyyden taustalla.*

Työttömyyden ja terveyden välisestä suhteesta on olemassa runsaasti tutkimusta. Vaikka edelleen kiistellään siitä, johtaako työttömyys terveysongelmien lisääntymiseen vai terveysongelmat työttömyyteen ja sen pidentymiseen, on selvää, että työttömillä vajeita terveydessä esiintyy työssäkäyviä enemmän. Kuten Peppi Saikku (2011) on todennut, työttömyyden ja terveyden välillä vallitsee moniulotteinen vaikutussuhde, josta voi syntyä jopa itse itseään vahvistava kierre. Toisin sanoen työttömyys heikentää terveyttä ja heikentynyt terveys puolestaan heikentää työllistymisen mahdollisuuksia. Siksi **riittävän terveyden saavuttaminen** on keskeinen tarve, joka vaikuttaa edelleen moniin muihin tekijöihin työttömyyden taustalla.

Välityömarkkinoilla olevien ihmisten terveystarpeet voivat liittyä sekä psyykkiseen että fyysiseen terveyteen. Kauppinen ym. (2010) ovat esittäneet

monia vaikutuskanavia, joiden kautta psyykkiseen terveyteen liittyvät tarpeet voivat kehittyä. Niitä ovat esimerkiksi toimeentuloon liittyvä stressi, työttömyydestä itsetuntoon ja minäkuvaan kohdistuvat iskut tai käänteisesti työsaolon psyykkiselle hyvinvoinnille tuottamien ulkoisvaikutusten menettäminen (mt.). Työttömyysjakson pidentyessä eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta voi tulla huomattava.

Fyysiseen terveyteen liittyviin tarpeisiin vaikuttavia tekijöitä voivat Kauppinen ym. (2010) mukaan olla edellä mainittujen psyykkisten tekijöiden lisäksi esimerkiksi työttömyydestä seuraava elintapojen muutos, epäterveellisempi syöminen, tupakoinnin ja alkoholin käytön lisääntyminen tai terveyspalveluiden saatavuuden heikentyminen. Myös fyysiseen terveyteen liittyvien tarpeiden moninaisuus voi olla seurausta terveysongelmien kasautumisesta, minkä työttömyyden pidentyminen tekee todennäköisemmäksi. Kauppinen ym. (2010) kuitenkin muistuttavat, että terveyteen liittyvien tarpeiden kehittyminen on hyvin yksilöllistä ja se riippuu paljon yksilöiden taustoista. Siitä huolimatta työttömillä on keskimäärin enemmän tarpeita riittävän terveyden saavuttamisen suhteen kuin työssäkäyillä.

→ *Sosiaalisten suhteiden vahvistumiseen ja sosiaaliseen luottamukseen liittyvät tarpeet ovat työttömillä niin ikään merkittäviä.*

**Sosiaalisten suhteiden vahvistumiseen ja sosiaaliseen luottamukseen** liittyvät tarpeet ovat työttömillä niin ikään merkittäviä. Kortteinen ja Tuomikoski (1998b) ovat osoittaneet, että mitä enemmän työttömillä on sosiaalista luottamusta ja voimaannuttavia ihmissuhteita, sitä paremmin he ”jaksavat” myös työttömyysjakson aikana. Sosiaalinen luottamus suojaakin työttömiä muilta hyvinvointiin vaikuttavilta vajeilta kuten terveydentilan heikentymiseltä. Mikäli esimerkiksi välityömarkkinoilla olevalla ihmisellä on vähän häntä tukevia ihmissuhteita, on todennäköistä, että hänellä on enemmän myös terveyteen liittyviä tarpeita. Siksi sosiaalisen luottamuksen vahvistaminen on tärkeää. Näyttää kuitenkin siltä, että monilla työttömillä sosiaalinen luottamus on vähäistä (Vaarama, Moisio & Karvonen).

Yleensä yksilöä tukevat sosiaaliset verkostot puuttuvat niiltä välityömarkkinoilla olevilta ihmisiltä, joilla ongelmat ovat jo ehtineet kasautua ja joiden ongelmat ovat jatkuneet pitkään. Esimerkiksi vankilasta vapautuneilla moninkertaisilla rikoksenuusijoilla sosiaalista tukea ei ole välttämättä saatavilla lainkaan, kun jopa perhesuhteet ovat katkenneet (Näkki 2006). Myös päihdeongelmaisilla yhteiskuntaan integroitumista tukevat sosiaaliset suhteet voivat olla riittämättömiä (ks. Hännikäinen-Uutela 2004). Ilman tukevia ihmissuhteita mahdollisuudet sekä päihdeongelmista selviämiseen että etene-



miseen työelämäpolulla heikentyvät. Ojala ja Kontula (2002) ovat tutkineet keski-ikäisiä yksineläjiä ja todenneet, että henkilöt ilman vahvaa sosiaalista tukea kokevat vastoinkäymiset tavallista suurempina ja kun heikkoon sosiaaliseen tukeen yhdistyy työttömyys, on vaarana yhteiskunnan marginaaliin ajautuminen.

Välityömarkkinoilla olevien nuorien sosiaalisia suhteita tutkinut Suutari (2001) toteaa, että nuoren luottamus sosiaalisen verkostonsa jäseniin toimii perustana materiaaliselle, sosiaaliselle ja emotionaalillem tuelle. Erityisesti suhteet vanhempiin ja ystäviin muodostavat tärkeän pohjan nuorten toiminnalle laajemmassa yhteisössä – yhteiskunnassa. Vaikka sosiaaliset suhteet voivat aiheuttaa nuorille ahdistavaakin riippuvuuden tunnetta, monen nuoren on pakko ”luottaa verkostonsa tukeen marginaalin niukkuudessa selviytyäkseen” (Suutari 2001, 184). Nuorten aikuisten syrjäytymiskierrettä tutkineiden Lehtosen ja Kallungin (2013) mukaan vahvistamalla nuoren aikuisen luottamusta lähisuhteisiin syrjäytymisvaarassa eläviä voidaan aidosti tukea.

→ *Työelämässä pärjääminen edellyttää nykyisin yhä enemmän sosiaalisia taitoja, muun muassa siksi, että palveluammattien määrä on viime vuosikymmeninä kasvanut suhteessa teollisuuden ja alkutuotannon ammatteihin.*

Sosiaaliseen luottamukseen liittyvät tiiviisti ihmisten sosiaaliset taidot, joita kehittämällä itseä suojaavien verkostojen rakentaminen ja merkittävien ihmissuhteiden solmiminen on helpompaa. Myös työelämässä pärjääminen edellyttää nykyisin yhä enemmän sosiaalisia taitoja, muun muassa siksi, että palveluammattien määrä on viime vuosikymmeninä kasvanut suhteessa teollisuuden ja alkutuotannon ammatteihin (ks. Honkatukia ym. 2014). Jokinen ja Sieppi (2018) ovat korostaneet, että tulevaisuudessa kyky työskennellä sosiaalisissa tilanteissa tulee entisestään kasvattamaan merkitystään työelämässä. Siten **sosiaalisten taitojen kehittäminen** on yksi keskeinen tarve myös välityömarkkinoilla olevilla ihmisillä.

Usein esimerkiksi välityömarkkinoilla työpajatoimintaan tai muuhun sosiaalisen vahvistamisen toimintaan osallistuvilla nuorilla on havaittu parantamisen tarpeita sosiaalisissa taidoissa (ks. esim. Salmela 2008, Sorvoja 2009, Korhonen & Limpi 2011, Myllymäki 2012, Hernelahti 2014, Ikonen & Sopanen 2014, Junno & Kolehmainen 2014, Ikonen 2015, Merikukka 2015, Rantanen 2015, Rissanen 2016, Fager-Pintilä 2017, Heikura 2018). Myös pitkäaikaistyöttömillä on havaittu vajausta sosiaalisissa taidossa (ks. esim. Kankainen 2007, Piirto 2008, Suoknuuti 2013, Kuronen & Laaksonen 2015, Paatsalo 2016). Mielenterveyskuntoutujien kohdallakin sosiaalisten taitojen

vajeet ovat keskeinen kysymys (ks. esim. Vehkaoja 2009, Antikainen ym. 2017, Pesonen & Pitkänen 2018).

Sosiaalisten taitojen vahvistaminen on siinäkin mielessä tärkeää, että niillä on katsottu olevan vaikutusta ylisukupolvisen työttömyyden ilmenemiseen. Pohjantammen (2007) mukaan niissä perheissä, joissa sosiaaliset taidot olivat paremmat, nuorten oli helpompi käsitellä perhettä kohdannutta työttömyyttä ja peilata tilannetta omiin tulevaisuuden odotuksiinsa. Tämä on hyvä esimerkki siitä, miten sosiaaliset taidot voivat suojata nuoria syrjäytymiseltä ja vahvistaa heidän asemaansa työmarkkinoilla.

Sosiaalista luottamuksen tarkastelua voidaan laajentaa myös **yleisempään yhteiskunnalliseen luottamukseen**. Viimeaikaisten tutkimusten perusteella voidaan olettaa myös tällaisen luottamuksen olevan yleensä vähäisempää välityömarkkinoilla olevien ihmisten keskuudessa. Esimerkiksi Ahonen (2016) havaitsi, että työttömien sosioekonomisessa ryhmässä luottamus kanssaihmiin oli Suomessa vähäisempää kuin muissa tarkastelluissa ryhmissä. Työttömyys näytti vaikuttavan negatiivisesti myös niin sanottuun ”yleistyneeseen luottamukseen” Kouvon ja Kankaisen (2009) tutkimuksessa. Jos laajemmankin luottamuksen tunteen ajatellaan tukevan ihmisten hyvinvointia ja lisäävän mahdollisuuksia työmarkkinoilla, myös tämän tyyppisen luottamuksen vahvistamiselle näyttää olevan välityömarkkinoilla tarvetta.

→ *Osallisuuden kokemuksella on suoria sekä epäsuoria vaikutuksia ihmisten hyvinvointiin sekä toimintakykyyn.*

Yhteiskunnalliseen luottamukseen liittyy keskeisesti **osallisuus ja tunne osallisuudesta**. Osallisuuden kokemuksella on suoria sekä epäsuoria vaikutuksia ihmisten hyvinvointiin sekä toimintakykyyn. Siksi osallisuus on keskeinen kysymys myös välityömarkkinoilla. Useissa viimeaikaissa tutkimuksissa ja selvityksissä on havaittu, että välityömarkkinoilla olevien ihmisten osallisuus kaippaa monin paikoin vahvistamista (ks. esim. Kokko & Virrankari 2013, Harju 2015, Merikoski 2016, Oksanen 2016, Osma 2016, Isola ym. 2017, Rissanen & Sipilä 2018). Kuten terveys ja sosiaalinen luottamus, myös osallisuus on voimavaratekijä, jonka positiivinen muutos voi kantaa pitkälle ja vahvistaa myös muita välityömarkkinoilla olevan ihmisen voimavaroja.

Hyvin usein pitkäaikaistyöttömyyteen ja heikkoon työmarkkina-asemaan liitetään materiaaliset puutteet eli toisin sanoen toimeentuloon liittyvät vajeet. Koska työttömyys tarkoittaa lähes aina tulotason alenemista, erityisesti työttömyyden pitkittyessä työtön kohtaa yleensä taloudellisia vaikeuksia. Ervas-tin (2004) mukaan juuri taloudelliset ongelmat ovat tärkein selittävä tekijä työttömyyden ja hyvinvoinnin negatiivisen muutoksen välillä. Myös esimer-

kiksi Harjun (2015) tutkimuksen aineistosta välittyä toimeentulo-ongelmien keskeisyys pitkäaikaistyöttömien jaksamiseen vaikuttavana huolena. Airio ja Niemelä (2013) ovat havainneet, että työmarkkinatukea saavat ihmiset, joita voidaan pitää työttömyysturvajärjestelmän piirissä olevista kaikkein heikoimmassa asemassa olevina, kokevat toimeentulonsa heikommaksi kuin työttömät keskimäärin. Nuorisobarometrin tulosten mukaan näyttää lisäksi siltä, että syrjäytymisvaarassa olevilla nuorilla huoli toimeentulon riittäväyydestä on suurempi kuin muilla kyselyyn vastanneilla nuorilla (Lähde 2012). Näin ollen **riittävän toimeentulon turvaamista** voidaan pitää välityömarkkinoilla olevien ihmisten näkökulmasta keskeisenä tarpeena, varsinkin, jos hyvinvoinnin nähdään heijastuvan myös työttömien työ- ja toimintakykyyn. Myös toimeentulo-ongelmien osalta on syytä muistuttaa niiden aikaansaamista vaikutuksista muihin välityömarkkinoilla olevien ihmisten voimavaroihin. Yksi viimevuosina monille toimeentulo-ongelmia tuottanut tilanne on ylivelkaantuminen, jonka vaikutukset voivat näkyä ihmisten taloudessa pitkään tai jopa pysyvästi.

→ *Mitä merkityksellisemmäksi välityömarkkinoilla oleva ihminen oman elämänsä tuntee ja mitä positiivisempi tulevaisuuden odotus hänellä on, sitä todennäköisempiä ovat myös positiiviset siirtymät työelämäpolulla.*

Mitä merkityksellisemmäksi välityömarkkinoilla oleva ihminen oman elämänsä tuntee ja mitä positiivisempi tulevaisuuden odotus hänellä on, sitä todennäköisempiä ovat myös positiiviset siirtymät työelämäpolulla. Kuten esimerkiksi Keskitalon (2012) kuvaama esimerkki osoittaa, toivo työllistymisestä voi olla tärkeä eteenpäin työntävä voima työttömän arjessa. Kojon (2010) mukaan erityisesti nuorilla tulisi olla pidemmän aikavälin tavoitteita tai haaveita, jotta heille syntyisi riittävä motivaatio toimia elämäntilanteensa parantamiseksi. Toivon menettäminen ja negatiivinen suhtautuminen tulevaisuuteen voivat nimittäin muodostua sekä merkittäväksi rajoitteeksi hyvinvoinnille että esteeksi työelämäpolulla etenemiselle (ks. esim. Suikkanen ym. 2005, Ekqvist 2015, Raivio 2018).

Hult ym. (2017) ovat tarkastelleet elämän merkityksellisyyden yhteyttä työttömien työkykyyn ja todenneet yhteyden vahvaksi. Välityömarkkinoilla olevien kannalta olisikin tärkeää **vahvistaa tunnetta oman elämän merkityksellisyydestä**. Yleensä erityisesti nuorille aikuisille elämän merkityksellisyyden kokemus näyttäytyy hyvin tärkeänä heidän toimintaansa ohjaavana ja hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä (Vaarama, Siljander, Luoma & Meriläinen 2010). Kauppinen ym. (2010) havaitsivat, että jo lyhyen aikaa työttöminä olleilla elämän merkityksellisenä kokeminen on heikompa kuin

työllisillä. Myös monissa muissa välityömarkkinoilla olevien tilannetta kuvaavissa tutkimuksissa välittyvät elämän merkityksellisyyden kokemuksessa ilmenevät vajeet (ks. esim. Lepistö 2015, Raussi & Salminen 2017, Tuominen 2017, Leemann ym. 2018).

Läheisesti elämän merkityksellisyyden kokemukseen liittyy elämänhallinta ja koherenssin tunne. Yleensä merkityksellisyyden kokemus on nähty yhtenä koherenssin tunteen tekijänä. Koherenssin tunne voidaan määritellä yksilön kyvyksi nähdä ympäristönsä ja eteen tulevat tilanteet ymmärrettävinä, hallittavina ja mielekkäinä (Vastamäki 2010). Välityömarkkinoilla oleville ihmisillä on usein havaittu olevan vajeita myös koherenssin tunteessa. Viimeaikaisessa tutkimuksessa työttömien koherenssin tunnetta onkin tutkittu melko aktiivisesti. Esimerkiksi väitöskirjassaan Vastamäki (2010) on osoittanut, että työttömillä koherenssin tunne on matalampi kuin työssä olevien henkilöiden tai muun väestön koherenssin tunne. Toisaalta vahva koherenssin tunne myös ennakoi nopeampaa uudelleentyöllistymistä. Siksi **koherenssin tunteen vahvistaminen** on välityömarkkinoilla olevilla keskeinen tarve. Myös muissa tarkasteluissa välityömarkkinoilla olevien ihmisten koherenssin tunteessa ja elämänhallinnassa on nähty parantamisen varaa (ks. esim. Priha 2011, Volanen 2011, Liukkonen 2012, Virtanen 2014, Niemi 2015, Wirman 2017, Jaaranen 2018).

→ *Silloin, kun merkityksellisyyden kokemukset omassa elämässä ovat vähentyneet ja itsetunto on saanut kolahduksia, myös oman itsensä arvostamisessa esiintyy vajeita.*

Yksi näkökulma koherenssiin on oman itsensä ja oman toiminnan arvostaminen, joka saattaa olla joskus välityömarkkinoilla oleville ihmisille vaikeaa. Silloin, kun merkityksellisyyden kokemukset omassa elämässä ovat vähentyneet ja itsetunto on saanut kolahduksia, myös oman itsensä arvostamisessa esiintyy vajeita. Monissa tutkimuksissa on havaittu, että erityisesti pitkäaikaistyöttömillä ja pitkään työmarkkinoilta poissa olleilla saattaa olla tarpeita **itseluottamuksen lisäämisen sekä itsensä ja oman toimintansa arvostamisen vahvistamisen** suhteen (ks. esim. Suikkanen ym. 2005, Piirto 2008, Pekkala & Päärni 2012, Kuusisto 2014).

Usein elämänhallinnan puutteisiin on yhdistetty myös motivaation puute. Motivaatiolla eli toiminnan käynnistävillä ja toimintaa suuntaavilla tekijöillä on suuri rooli myös siinä, miten ihmiset pystyvät etenemään työelämäpoluillaan ja miten he pärjäävät työmarkkinoilla ylipäättään. Esimerkiksi Kuvaja (2012) on tutkimuksessaan tarkastellut välityömarkkinoilla olevien motivaatiota ja havainnut, että vahvistamalla elämänhallintaa ja itseluottamusta, myös eri asioihin suuntautuvaa **motivaatiota voidaan vahvistaa**.

## 3.2 Osaamiseen liittyvät tarpeet

Työttömyys on yleisempää silloin, kun ihmisellä ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa. OECD:n vuonna 2018 ilmestyneen kansainvälisen katsauksen perusteella pelkän peruskoulun varassa olevien 25–34-vuotiaiden työllistyminen on 20 prosenttia heikompaa verrattuna pidemmälle kouluttautuneisiin (OECD 2018a). Naisiin ja maahanmuuttajataustaisiin yksilöihin alhaisen koulutustason vaikutus on vieläkin suurempi. Alhaisesta koulutustasosta ei aiempina vuosikymmeninä ollut niin suurta haittaa työllistymismahdollisuuksille kuin nykyään.

Käynnissä oleva työn murros on vähentänyt suorittavan työn (ei koulutusta vaativia) työpaikkoja länsimaissa, kun tehtaita ja tuotantoa on siirretty halvemman työvoiman maihin. Samanaikaisesti palvelualan ja muodollista koulutusta vaativien ammattien määrät ovat lisääntyneet. Suomen yritysten ammattirakenteet ovat polarisoituneet siten, että sekä matala- että korkeapalkkaisten työpaikkojen määrä on kasvanut. Keskipalkkaisten työpaikkojen määrän kasvu on puolestaan ollut vähäistä. (Kauhanen, Maliranta, Rouvinen & Vihriälä 2015, 21; 63.)

Työelämän muutokseen vaikuttavina megatrendeinä pidetään muun muassa globalisaatiota, kaupungistumista sekä väestön ikääntymistä. Digitalisaatio on osaltaan muuttanut työnteon tapoja tuoden tietotekniikan mukaan monien ammattien suorittamisen avuksi. Globalisaatio vaikuttaa myös työpaikkojen sijaintiin ja kielitaidon kasvavaan tarpeeseen. Dufva ym. (2017) toteavat, että yhteisymmärrys työelämässä vaikuttavista megatrendeistä on olemassa, mutta tavat, joilla megatrendit vaikuttavat yksilöiden työnteon tapaan ja osaamistarpeeseen ovat vielä epäselviä. Osaamisen jatkuva päivittäminen on kuitenkin keskeisessä roolissa, kun työtavat ja työnluonne muuttuvat (Dufva ym. 2017).

Edellä mainitut trendit työmarkkinoilla heijastuvat suoraan niihin osaamisen liittyviin tarpeisiin, joita välityömarkkinoilla olevilla ihmisillä on. Myös laajemmassa perspektiivissä voidaan nähdä siirtymä: kun suorittavan työn markkinat ovat supistuneet, välityömarkkinat ovat puolestaan laajentuneet ja niiden merkitys on kasvanut. Kuten toimintakykyyn liittyvät tarpeet, myös osaamistarpeet välityömarkkinoilla olevilla ihmisillä ovat moninaisia. Tarpeet voivat liittyä muun muassa yleiseen osaamiseen, erityiseen osaamiseen, osaamisen kerryttämiseen edellytyksiin, osaamisen esiin tuontiin tai osaamisen sanoittamiseen työmarkkinoilla. Seuraavaksi käydään läpi erilaisia havaittuja osaamisen tarpeita.

Vaikka Suomessa yleinen koulutustaso ja ihmisten osaamistaso ovat korkeat, **välityömarkkinoilla olevilla ihmisillä voi olla puutteita perustaidoissa**, kuten luku- ja kirjoitustaidossa tai elämänhallintaan liittyvissä

taidoissa. Viime vuosina on oltu huolissaan suomalaisten heikentyneistä perustaidoista ja erityisesti kasvaneista taitoeroista yksilöiden välillä (esim. Malin, Sulkunen & Laine 2013 ja Koivunen 2018). Monesti juuri puutteet perustaidoissa voivat johtaa siihen, etteivät nuoret etene koskaan ammatillista osaamista kehittävään koulutukseen ja edelleen avoimille työmarkkinoille (esim. Ketola 2013).

OECD:n (2019) maakohtaisen raportin mukaisesti nuoriin investoiminen on politiikan tärkein painopiste kaikissa maissa, myös Suomessa. Alhaisen osaamistason nuoret kohtaavat erityisiä vaikeuksia Suomen työmarkkinoilla. Lähes puolet kaikista vailla koulutusta ja työkokemusta olevista nuorista (ns. NEET-nuoret) eivät ole suorittaneet toisen asteen koulutusta, mikä korreloi vahvasti heikkojen perustaitojen kanssa. Vaikka perustaitojen kerryttäminen on varttuneemmalla iällä haasteellista, se on usein edellytys muihin, erityisempiin osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Euroopan komission (2016) laatimassa Osaamishjelmassa on todettu, että Euroopan laajuisesti noin 70 miljoonalla yksilöllä on puutteita luku- ja kirjoitustaidoissa ja vieläkin useammalla on puutteelliset numeraaliset ja digitaaliset taidot.

Yleisempi **elämönhallintaan liittyvä osaaminen** voi myös olla monella välityömarkkinoilla olevalla puutteellista (esim. Laine & Sorjonen 2016, Hirvelä 2014). Tämä puutteet heijastuvat niin ikään negatiivisesti työmarkkinoilla tarvittavan erityisen osaamisen hankkimiseen. Kun yhteiskunnan ja työmarkkinoiden rakenteet muuttuvat, ne vaikuttavat myös siihen, mitä voidaan pitää perustaitoina. Esimerkiksi opetushallitus on ammatillisen koulutuksen osalta nimennyt **avaintaidoksi**, joita tarvitaan muun osaamisen hankkimisessa, **digitaidot, yrittäjyystaidot sekä viestintä- ja vuorovaikutustaidot** (Opetushallitus 2018). On todennäköistä, että välityömarkkinoilla olevilla on selkeitä puutteita myös näissä taidoissa ja siten kyvyssä hankkia tarvittavaa osaamista tulevaisuudessa. **Oppimisvalmiuksien tai oppimiskyvyn parantaminen** voikin olla keskeinen tarve monella välityömarkkinoilla olevalla. Toisaalta ihmisten oppimiskyky voidaan arvioida yhteiskunnan muuttuessa myös väärin, mikä voi aiheuttaa kitkaa ihmisten osaamisen kehittämisessä (Silvennoinen 2007). Edellisiä voidaan kutsua myös oppimisen metataidoiksi tai oppimaan oppimiseksi.

→ *Erityisesti nuorilla työttömällä osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien kartoittaminen on usein tärkeä vaihe työelämäpolulla.*

Sen lisäksi, että välityömarkkinoilla olevilla ihmisillä voi olla tarpeena parantaa perustaitojaan sekä kehittää oppimiskykyään, usein osaamisen kehittämisen esteenä voi olla tulevaisuuden näkymien epäselvyys sekä suunnitelmien puute. Erityisesti nuorilla työttömällä **osaamisen kehittämisen**

**mahdollisuuksien kartoittaminen** on usein tärkeä vaihe työelämäpolulla. Kun ihmisellä on selkeät tavoitteet ja konkreettiset keinot – esimerkiksi tiettyyn opinto-ohjelmaan osallistuminen – oman osaamisensa kehittämiseksi, silloin myös lopputulos on todennäköisemmin hyvä. Tulevaisuuden suunnitelmien selkeytyminen osaamisen kartuttamisen osalta voi liittyä erityisesti nuorilla laajemminkin elämänhallintaan ja positiivisen tulevaisuudenkuvan rakentamiseen. Työ- ja elinkeinoministeriössä on myös kiinnitetty huomiota **yksilön osaamistarpeiden tunnistamiseen** erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmässä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019a, 32–34).

→ *Kun työelämä muuttuu, osaamisen kehittämisen tarpeet osuvat yhä useammin myös ihmisiin, jotka ovat jo ehtineet olla työelämässä pitkään.*

Kun työelämä muuttuu, osaamisen kehittämisen tarpeet osuvat yhä useammin myös ihmisiin, jotka ovat jo ehtineet olla työelämässä pitkään. Vaikka monet onnistuvat hankkimaan uutta osaamista työpaikoillaan ja siten pystyvät vastaamaan työelämän muuttuneisiin tarpeisiin, välityömarkkinoilla on ihmisiä, joiden tavoitteena on **oman osaamisensa päivittäminen nykyisen työelämän vaatimuksia vastaavaksi**. Jokinen, Lähteenmäki ja Nokelainen (2009) ovat tehneet metatutkimusta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, työelämälähtöisyydestä sekä ammatillisesta osaamisesta ja kvalifikaatioista. Yhtenä tuloksena voi todeta, että Suomi on eturintamassa edistämässä työelämälähtöisyyttä eli työelämän tarpeista lähtevää osaamisen kehittämistä ammatillisissa keski- ja korkea-asteen opinnoissa. Suomi on myös mallimaa työpaikoilla tapahtuvassa oppimisen kehittämisessä. Edelläkävijäasemasta huolimatta kehitettävää työelämälähtöisyydessä riittää yhä. 2000-luvulle saakka aikuiskoulutuskeskusten osallistujat tulivat pääosin työvoimakoulutusten kautta.

Olisi suotavaa, että muuttuneisiin osaamistarpeisiin voitaisiin vastata vielä nykyistäkin paremmin myös yrityksissä. Vuosikymmenten takaa mainittavana esimerkkinä yrityslähtöisestä osaamisen kehittämisestä toteutettiin 1981–1983 Askon ja Sotkan tehtaiden henkilökunnan koulutukset yhteistyössä Lahden silloisen ammatillisen kurssikeskuksen kanssa. Koulutuksilla muunnettiin tehtaiden henkilökunnan **osaamista vastaamaan kyseisen yrityksen muuttunutta tarvetta**. Yritykset jopa osallistuivat koulutuskustannuksiin (Talka 1997). Pitkän työuran aikana kerran nuoruudessa hankittu koulutus ei kanna läpi työelämässä vietettävien vuosikymmenien. Elinikäinen oppiminen ylipäättään nähdään keinona vastata muuttuviin työelämän tarpeisiin (Paloniemi 2004).

Kun työympäristö muuttuu, työvoiman kohtaannon ja saatavuuden näkökulmasta ammatillinen liikkuvuus on avainasemassa. Kohtaanto-ongelmalta tarkoitetaan sitä, että työvoima ja avoimet työpaikat eivät kohtaa alueellisesti ja toisaalta taas työttömien osaaminen ei vastaa työtehtävissä vaadittuja taitoja. Monen välityömarkkinoillakin olevan haasteena on se, ettei **edellytyksiä ammatilliseen liikkuvuuteen tai siirtymään ole heti olemassa**. Tämä on luonnollista, koska koskaan kaikkea aikaisemmassa ammatissa hankittua osaamista ei kyetä hyödyntämään uudessa ammatissa. Joissakin ammateissa vaaditaan **kognitiivisten taitojen kehittämistä ja joissakin ammateissa tehtävätaidot ovat keskiössä**. Liian suppeat yhteen alaan keskittyvät koulutusohjelmat voivatkin pitkän työuran aikana heikentää mahdollisuutta ammatilliseen liikkuvuuteen. (Holappa, Laamanen & Vainiomäki 2019.)

→ *Työntekemisen tavoissa muutos ja osaamisen päivittämisen tarve kohdistuu työroolien monipuolistumiseen.*

Työntekemisen tavoissa muutos ja osaamisen päivittämisen tarve **kohdistuu työroolien monipuolistumiseen**. Järvensivu (2010) toteaa työntekijöiden vastuulla olevan suorittavan työn lisäksi kehittämiseen ja työn organisoimiseen liittyviä työtehtäviä. Työpaikoilla työnjohto ja esimies eivät kulje entisaikojen tapaan rinnalla ohjaamassa ja käskyttämässä, vaan työntekijän tulisi itse organisoida tapansa tehdä työtä annettuihin reunaehtoihin nähden. Yksinkertaiseltakin vaikuttava työ edellyttää nykyään monipuolista osaamista. Monet työtehtävät ovat luonteeltaan niin monimutkaisia, ettei niitä ole mahdollista määritellä, antaa tehtäväksi tai seurata vierestä. (ks. esim. Salminen 2015.)

Esimerkiksi myymälätyöntekijän on kyettävä usein hoitamaan monipuolisesti myymälän työt tavaran vastaanotosta esille laittoihin, asiakaspalveluun ja kassatyöhön. Siksi myös välityömarkkinoilla olevien ihmisten tulisi saada tukea siinä, että he jatkossa **pystyisivät hyppäämään monenlaisiin työrooleihin ja vaihtamaan niitä joustavasti**. Työntekijöille on luovutettu yhä enemmän valtaa oman työnsä suhteen ja samalla pitää pystyä kantamaan myös vastuuta. Salminen (2015, 34; 211) maalaa näkymää, jonka mukaan työntekijät jakaantuvat entistä selvemmin menestyjiin, jotka aktiivisesti kehittävät omaa osaamistaan ja häviäjiin, jotka eivät ota vastuuta omasta kehittymisestään ja työllistymisestään. Työelämässä asiantuntijatyön joustavuus lisääntyy samanaikaisesti, kun monet alhaisen osaamisen työpaikat näyttävät kaventuvan työtehtävien osalta mekanististen tehostamishankkeiden myötä (Salminen 2015). Yhteiskunnallisesti visio on kestävä. Yhteiskunnan yksi tärkeä tehtävä on vahvistaa heikossa työmarkkina-



asemassa olevien **osallisuutta myös osaamisen kehittämisen näkökulmasta.**

Työmarkkinoilla tarvitaan aina tietynlaista ammattitaitoa ja työmarkkinoiden muuttuessa myös vaatimuksen ammattitaidolle muuttuvat. Ammatillisesta näkökulmasta **ihmisellä on oltava riittävät ja tiettyyn työhön sopivat työtaidot.** Monesti välityömarkkinoilla olevilla henkilöillä on työtaidoissa kehittämisen tarvetta. **Kun eri ammattien vaatimukset muuttuvat, työtaitoja pitää pystyä päivittämään.** Tämä koskee sekä työssä että työttömänä olevia henkilöitä.

Kun joidenkin ammattien ja työtehtävien kysyntä taloudessa vähenee nopeasti, on yksilön joskus **pystyttävä hankkimaan kokonaan uudenlaista ammatillista osaamista.** Tällöin vasta ihmisillä on edellytys ammatilliseen siirtymään, joka on joskus välttämätöntä työelämän rakenteellisen muutoksen seurauksena. Jotta ammatillisen osaamisen ja työtaitojen päivittäminen olisi mahdollista, **on yksilöllä myös oltava taitoa ja kykyä niiden jatkuvaan kehittämiseen.** Nykyään oppiminen tapahtuu yhä useammin luokkaympäristön ulkopuolella, kuten verkko-opintoina, työssä, kurssimuotoisena täsmäkoulutuksena, sosiaalisen kanssakäymisen kautta tai vapaaehtoistehtävissä. EU:n osaamisohjelman tavoitteena on parantaa yksilöiden osaamisen laatua ja ajankohtaisuutta, luoda välineitä yksilöiden osaamisen tunnistamiseen ja vertailtavuuteen sekä parantaa tapaa, jolla yksilö voi hyödyntää osaamisestaan syntyvää tietoa uravalintojen näkökulmasta. (Euroopan komissio 2016.)

→ *Ammatillisen osaamisen kehittämisessä olisi tärkeä hyödyntää jo ihmisten olemassa olevaa osaamista, mihin myös välityömarkkinoilla olevat saattavat tarvita tukea.*

Kuitenkin myös formaalimpia ja perinteisempiä tapoja hankkia ammatillista osaamista on edelleen olemassa. Erilaisten **osaamiskokonaisuuksien suorittaminen tai alusta asti opiskeltu ammatillinen tutkinto** ovat mahdollisuuksia myös välityömarkkinoilla oleville henkilöille heidän osaamisensa vahvistamiseksi. Yhä enemmän ammatillisessa koulutuksessa pyritään kohdennettuun ja tiettyyn työmarkkinoiden ”toiveeseen” vastaavaan osaamisen kehittämiseen. Ammatillisen osaamisen kehittämisessä **oli tärkeä hyödyntää jo ihmisten olemassa olevaa osaamista, mihin myös välityömarkkinoilla olevat saattavat tarvita tukea.**

Ammatillisen osaamisen kehittäminen aikuisilla on ollut trendinä lähes koko 2000-luvun. Esimerkiksi vuosina 2003–2009 Noste-ohjelma pyrki vaikuttamaan vähiten koulutusta saaneiden yksilöiden osaamisen kehittämiseen. Ohjelman odotettiin parantavan työelämän tasa-arvoa ikäryhmien

välillä, edistävän vähän koulutettujen aikuisten koulutustasoa ja nostavan työllisyysastetta. Noste-ohjelmalla pyrittiin madaltamaan aikuisten, vähän koulutettujen osallistumista oman osaamisensa kehittämiseen opintojen avulla. Kohderyhmän koulutuskielteisyyttä pyrittiin vähentämään tukitoimin sekä sitouttamalla työnantajia koulutuskokonaisuuksiin. Nosteen kohderyhmässä oli enemmän työttömiä, lomautettuja ja yrittäjiä verrattuna koko ikäryhmään 30–59-vuotiaat. (Opetusministeriö 2009.) Noste-ohjelma nosi esille kehitysajatuksia, joista yksi liittyi aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen. Nykyisin koulutusreformin myötä ammatillisessa koulutuksessa suoritetaan ennen opiskelujen aloittamista HOKS, eli henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, jonka mukaisesti opinnot räätälöidään jo kertyneen osaamisen mukaisesti. Noste-ohjelman yhteydessä kehitettiin hakevan osallistumisen mallia: Oikeaa kohderyhmää koulutuksiin haettiin yleisemmän tiedottamisen lisäksi mm. henkilökohtaisten kontaktointien avulla suoraan toreilta ja työpaikoilta. Osallistumisen esteitä ja ennakkoluuloja pyrittiin laskemaan aktiivisesti (ks. Hulkari ym. 2006).

→ *Sen lisäksi, että ihminen onnistuu kehittämään taitojaan ja päivittämään ammatillista osaamistaan, on myös tärkeää pystyä tekemään osaaminen näkyväksi.*

Sen lisäksi, että ihminen onnistuu kehittämään taitojaan ja päivittämään ammatillista osaamistaan, on myös tärkeää pystyä tekemään osaaminen näkyväksi. Ammatillisen osaamisen eli työhön liittyvien taitojen lisäksi onkin **keskeistä myös kyky sanoittaa hankittu osaaminen**. Tärkeää on, mitä yksilö osaa kertoa omasta osaamisestaan tulevalle työnantajalle tilanteessa, jossa osaamista on, mutta ei välttämättä tutkintoa. Toisille opiskelu tuo mieleen koulussa tapahtuvan oppimisen. Nykyisin etenkin ammatillisen koulutuksen reformin myötä opiskelusta on tehty työelämälähtoisempää ja osaaminen voidaan osoittaa näytöin aidossa työympäristössä.

Ammatillista osaamista voi täydentää ja todentaa monin eri tavoin. Väli-työmarkkinoilla on mahdollisuus saada **osaamistodistus omasta ammatillisesta osaamisesta**. Osaamistodistus on työpaikan itsensä myöntämä todistus, jossa on kuvailtu ammatillinen osaaminen työtehtävien kautta. Jos työntekijä on myöhemmin kiinnostunut suorittamaan alaan liittyvän tutkinnon, hän voi osaamistodistuksensa kautta osoittaa osaamisensa ja saada osaaminen hyväksi luettua suoritettavasta tutkinnosta. Vastaavasti osaamista voidaan osoittaa myös tuomalla esiin hankittu työkokemus ja siinä karttunut osaaminen. Oikeanlaiset **todistukset, jotka kuvaavat yksityiskohtaisesti tehtyä työtä ja siinä karttunutta osaamista voivat**

**auttaa välityömarkkinoilla olevia oman osaamisensa signaaloinnissa** merkittävästikin.

→ *Opinnollistamisen eli työympäristön arvioimisen tutkintokriteerien valossa ja osaamisen kehittämisen merkitys tulee jatkossa kasvamaan entisestään.*

Aiempi osaaminen arvioidaan oppilaitoksen järjestämässä henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmassa eli HOKSissa. Jos yksilö on **kiinnostunut suorittamaan oppilaitoksen hallinnoimaa tutkintoa tai sen osaa**, voi opintoja suorittaa koulutusopimuksella, oppisopimuksella tai työnteon ohessa suoritettavien näytöin. Lisäksi tutkintoa voi suorittaa joissain määrin myös oppilaitosympäristössä. (ks. esim. Kainuun ammatitopisto 2016.) **Käytännönläheinen osaamisen kehittäminen on tärkeää erityisesti erilaisille oppijoille ja pitkään työttömänä olleille.** Tekemällä oppiminen edellyttää resursseja ohjaukseen. Monella välityömarkkinoilla olevalla ei ole välttämättä positiivisia oppimiskokemuksia, jolloin **käytännönläheisessäkin opiskelussa, esimerkiksi oppisopimuskoulutuksessa, tarvitaan tukea.** Opinnollistamisen eli työympäristön arvioimisen tutkintokriteerien valossa ja osaamisen kehittämisen merkitys tulee jatkossa kasvamaan entisestään. Arnkil ym. (2015) mainitsevat kansainvälisenä esimerkkinä Tanskan teesin ”Osaaja työllistyy!” (Arnkil, Spangar, Jokinen, Tuusa & Pitkänen 2015, 39–40).

Yksi uusimmista osaamisen kehittämisen menetelmistä on Valo-valmennus. Valo-valmennus on suunnattu heikoimmassa asemassa olevien elämässä eteenpäin saamiseksi eli Valo-valmennuksessa tunnistettu välityömarkkinoilla olevien **kokonaisvaltainen tuen tarve ja sen suhde osaamisen kehittämiseen.** Valmennuksessa voidaan suorittaa **ammattillisten** tutkintojen osia tai koko tutkinto työvalmennuksen aikana. Valo-valmennuksen kautta parannetaan työelämävalmiuksia ja voidaan suorittaa ammatillisen koulutuksen tutkinnon osia aidoissa työkohteissa, oikeita töitä tekemällä ja valmentajan tukemana. Valo-valmennuksessa voi olla kuka tahansa henkilö, joka ei ole oppilaitoksessa opiskelijana, esimerkiksi työkokeilija, kuntouttavan työtoiminnan asiakas tai palkkatuella oleva työntekijä. Valmennus antaa valmiudet elämänhallinnan vahvistamiseen, koulutustason nostamiseen ja työllistymisen parantamiseen. (Valo-valmennus 2019.)

Ammattiosaamista lisäävän ja täydentävän koulutuksen lisäksi työllistymisen ja työssä pysyminen edellyttävät **yleisiä työelämätaitoja, joita kaikilla välityömarkkinoilla olevilla ei välttämättä ole riittävästi.** Työelämätaitojen ja toimintakyvyn välillä on usein yhteys. Yleisinä työelämäntaitoina pidetään kaikkia niitä taitoja, joita työn tekemisessä ja työ-

yhteisössä toimimisessa tarvitaan. Työelämätaidot ovat nykyisin osa työelämässä tarvittavaa ammattitaitoa. Työnantajat edellyttävät rinnalle monenlaisia taitoja (ks. Surakka & Rantamäki 2013). Työyhteisössä tarvittavat taidot ilmenevät esim. **taitona keskittyä työn kannalta oleelliseen sekä vastuullisena käyttäytymisenä.**

→ *Työelämätaitoihin vaikuttaa mm. yksilön aiemmat kokemukset, asenne, kyky tuntee empatiaa, itseluottamus, kyky toimia ryhmässä sekä kyky ratkoa ongelmia.*

Työelämätaitoihin vaikuttaa mm. yksilön aiemmat kokemukset, asenne, kyky tuntee empatiaa, itseluottamus, kyky toimia ryhmässä sekä kyky ratkoa ongelmia. Airo, Rantanen ja Salmela (2008, 34; 40) soveltavat psykologian parista Fisksen piirreteoriaa työelämäntaitoihin. Piirreteorian perusteella ihmisen käyttäytymistä voidaan kuvata viiden persoonallisuusulottuvuuden avulla. Ulottuvuuksia ovat: avoimuus uudelle, tunnollisuus, ulospäin suuntautuneisuus, joustavuus/ yhteistyökykyisyys sekä neuroottisuus. Työ menestyksen kannalta tunnollisuus vaikuttaa olevan merkittävin piirre. Muiden piirteiden vaikutus työssä muuttuu työtehtävien mukaisesti. Esim. ulospäin suuntautuneisuudesta on hyötyä mm. liikealalla ja johtamisessa, joustavuus näyttää vaikuttavan eniten työssä pysymiseen. (Airo, Rantanen & Salmela 2008.)

Lappalainen (2016) on kartoittanut minkälaisia osaamisvaatimuksia esimiehiin ja työntekijöihin kohdistuu suomalaisessa työyhteisössä. Yhteen vetona Lappalainen (2016) toteaa sosio-emotiivisen kompetenssin olevan ensisijaista työyhteisössä toimimiselle sekä esimies- että alaistehtävissä toimimiselle. **Puhutaan myös työyhteisötaidoista ja yllämatillisesta osaamisesta**, joiden kehittämistä tarvitaan usein välityömarkkinoilla. Kirjallisuuskatsauksen perusteella Lappalainen (2016) on jaotellut osaamisvaatimukset seitsemään luokkaan: 1) alakohtainen substanssiosaaminen, 2) persoonallisuus, 3) viestintätaidot, 4) tunnetaidot, 5) kulttuuriosaaminen, 6) arvot, asenteet ja etiikka sekä 7) kielitaito. Ammattialakohtaisen osaamisen hyödyntäminen edellyttää työelämässä vaadittavaa monipuolista yleistä osaamista. Työntekijän osaaminen muuttuu koko työyhteisön käyttöön viestinnän, vuorovaikutuksen, tiedon jakamisen ja ammattimaisen käytöksen avulla. Työelämätaidot ovat avainasemassa itsensä johtamisen taitoihin.

Kattelus ja Jokinen (2017) summaavat, että käytännössä työnantajat odottavat hakijoilta alakohtaista osaamista, **ongelmanratkaisutaitoja, kokonaisuuksien hallintaa, itseohjautuvuutta, kehittymishalukkuutta ja kehityspotentiaalia.** Koska edellä mainittuja taitoja vaaditaan koko ajan enemmän työmarkkinoilla, myöskään välityömarkkinoilla ei voida sivuuttaa

niiden kehittämistä. **Hyvät sosiaaliset taidot sekä kyky hallita omaa ajankäyttöä** ovat esimerkkejä vahvuuksista. Työelämävalmiuksien kehittämiseen kuuluvat mm. **oikea ja riittävä koulutus, työkokemuksen hankkiminen, verkoston rakentaminen, käytöstapojen hiominen ja ulkoiseen olemukseen panostaminen**. Vastavalmistuneet ja yli vuoden työttömänä olleet voivat kokea työllistymisen haastavaksi, mihin osaltaan vaikuttavat vähäisemmät työelämätaidot. Työtä on helpompi hakea työstä kuin työttömyydestä käsin. Pitkään työttömänä olleeseen liitetään helposti stigma, vaikka työttömyys johtuisikin maan taloudellisesta tilanteesta. (Kattelus & Jokinen 2017, 134; 145–147.)

Työttömyyden lamaannuttava vaikutus ja sisäinen epävarmuus omasta työmarkkinakelpoisuudesta on kyettävä ylittämään. Yksilöltä välityömarkkinoilla vaaditaan **kykyä itsensä johtamiseen epävarmuustekijöistä huolimatta**.

Työn murroksen myötä työelämässä on purettu tiukkaa hierarkiarakennetta ja johdon valvontaa. Työntekijöille on siirretty enemmän vastuuta oman työnsä ja itsensä johtamisesta (ks. esim. Dufva ym. 2017, Järvensivu 2010). Kun työnantaja keskittyy seuraamaan työstä syntyvää tulosta, on työntekijöiden itsensä johtamisen taito tärkeä. Työntekijöille muutos antaa vapautta organisoida omaa työtään parhaaksi katsomallaan tavalla, mutta vastaparina työntekijä kantaa myös vastuuta työn tulosten täyttymisestä. Toisille työntekijöille **vastuun kantaminen onnistuu luontevasti, kun taas toiset työntekijät eivät kykene vaadittavaan omatoimisuuteen ja työtahtiin**. Pitkittänyt työttömyys alentaa itsetuntoa, jolloin omatoimisuus ja itseluottamus myös laskevat.

→ *Keskeistä itsensä johtamisessa on taito asettaa tavoitteita omista lähtökohdista käsin.*

Itsensä johtamisen taitoina pidetään motivaatiota, itseohjautuvuutta ja itseluottamusta (Sandelin 2015). Itsemääräämisteorioista tunnetuin on Decin ja Ryanin (1980) Self determination -teoria (SDT). Yksilön käyttäytymiseen vaikuttavat sekä persoonaan että tilanteeseen sidotut tekijät. Yksilöillä on Decin ja Ryanin (1985) mukaan **sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon** liittyviä tarpeita. Nämä liittyvät myös osaamisen kehittämiseen. Myös Martela ja Jarenko (2014) korostavat yksilön motivoituvan joko sisäisesti tai ulkoisesti. Ulkoisessa motivaatiossa tekeminen on suoritus, josta seuraa palkinto. Sisäisessä motivaatiossa tekeminen itsessään on palkinto. Itsensä johtamisen näkökulmasta osaan omasta toiminnasta on mahdollista vaikuttaa helposti ja osittain itsensä johtaminen on vaikeasti muutettavissa oleva taito. Keskeistä itsensä johtamisessa on taito asettaa tavoitteita omista lähtö-

kohdista käsin. **Itselle merkityksellisten tavoitteiden asettaminen edellyttää tietoisuutta omista mahdollisuuksista esimerkiksi osaamisen näkökulmasta.**

Airo, Rantanen & Salmela (2008, 51) kertovat motiiveista ihmistä ohjaavina sisäisinä voimina. Motivaatio ratkaisee mihin suuntaudumme ja miten sinnikkäästi suuntaudumme tavoitteisiin. Tämä ratkaisee usein myös sen, miten yksilöt onnistuvat oman osaamisensa kehittämisessä. Aarnikoivu (2010) kuvailee itsensä johtamiseen kuuluvan kolme painopistettä: ajattelu, sisäinen motivaatio ja toiminta. Se, mihin keskitämme ajattelumme ja huomiomme näkyy käyttäytymisessämme. (Aarnikoivu 2010, 99.) Itsensä johtamiseen sisältyy vahvasti ajatus aktiivisesta toimijuudesta. Toimijuuteen sisältyy mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä mahdollisuudet ottaa kantaa työn tekemisen tapoihin. (ks. Eteläpelto ym. 2014). Tiivistäen edellisen voi todeta, että **ihmisellä on luonnostaan tarve kehittyä, olla omatoiminen ja olla osallisena jotakin yhteisöä – mutta hän voi tarvita tukea itsensä johtamiseen.**

Lappalainen (2016) nostaa esille itsensä johtamisen taitoina inhimillisen ja eettisen ajattelun, itsensä motivoinnin ja johtamisen, suvaitsevaisuuden, kriittisen ajattelun, vuorovaikutustaidot sekä itsehallinnan. **Asiasisältöjen opiskelun lisäksi työelämässä tarvitaan henkisen ja sosiaalisen pääoman kehittämistä.** Sosiaalinen pääoma nähdään yleisesti ottaen sosiaalisena voimavarana, joka muotoutuu ihmisten kanssakäymisessä sosiaalisissa suhteissa ja yhteiskunnallisissa verkostoissa. Sosiaaliseen pääomaan sisältyy kyky hahmottaa normit toimintaa ohjaavina tekijöinä. Putnamille (1993) sosiaalinen pääoma on yhteisön ominaisuus. Woolcockin (2000) mukaan sosiaalinen pääoma mahdollistaa yksilöille päämäärähakuisen toiminnan.

Kyky itseohjautuvuuteen työllistymisen suhteen edellyttää tietoisuutta oman toimintakentän rajoista. On tärkeä **taito osata valita itselleen sopivia tavoitteita, jotka on mahdollista saavuttaa.** Jos lähtee tavoittelemaan epärealistisia tavoitteita, tavoitteisiin ei välttämättä pääse, tai tavoitteiden saavuttaminen ei tunnukaan hyvältä. Työn vaatimusten ja työntekijän ominaisuuksien tulisi vastata toisiaan riittävästi. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 42; 54.)

Aarnikoivun (2010) mukaan itsensä johtamiseen kuuluu kyky tiedostaa, mitä haluaa elämältä. Taito johtaa itseään lisää elämäntunnetta ja vähentää stressiä. Itsensä johtaminen perustuu hyvään itseymmärrykseen. Yksilön tulisi olla tietoinen omista arvoista ja tarpeistaan. On **tiedettävä rajansa, mutta myös uskallettava kokeilla niitä.** Töiden suhteen oman osaamistason ja tehtävien haastavuuden tulisi olla tasapainossa. (Aarnikoivu 2010, 99; 101.)

### 3.3 Työmarkkinoilla toimimiseen liittyvät tarpeet

Työhaun tavat ovat muuttuneet lähivuosikymmenien aikana. Moni yli viisikymppinen on voinut työuransa alussa löytää työpaikan vain kävelemällä yritykseen paikalle töitä kysymään. Muodollinen koulutuskaan ei ole ollut välttämättä pakollinen monissakaan nykyään koulutusta edellyttävissä tehtävissä. Nykyään useimmat työpaikat täytetään työnhakuilmoitusten ja valintaprosessien kautta. Lisäksi moni työpaikka on ns. piilotyöpaikka, joka täytetään hyödyntämällä verkostoja. Työnantajat haluavat näin löytää parhaat osaajat palkkalistoilleen. **Työnhakeminen vaatii mm. työmarkkinoiden ymmärtämistä, työpaikkailmoitusten monikanavaista seuraamista, oman osaamisen suhteuttamista haettavaan työhön, taitoa tehdä hakemuksia ja erottua joukosta.** Työnhakemisen ja urasuunnittelun tueksi onkin kirjoitettu lukuisia oppaita ja perustettu useita yksityisiä valmennusyrityksiä julkisten Te-palveluiden rinnalle.

Työnhakijan tulisi **olla selvillä omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan.** Lisäksi **työnhakijalla tulisi olla selkeä tavoite**, mihin hän haluaa työllistyä. Ammattiin hakeutumisessa auttaa, jos **alasta ja työtehtävistä on olemassa jonkinlainen käsitys**, mitä työ pitää sisällään. Lisäksi tulisi ymmärtää mitä kyseisellä alalla on tapahtunut viime aikoina ja mihin suuntaan eri työtehtävien kehitys isoissa linjoissa etenee. Tämä auttaa hahmottamaan osaamistarvetta tehtäväkohtaisesti. Käytännössä pohdintaan voi kuulua, kuinka paljon tietoteknistä osaamista jokin työ edellyttää, tai mitä koneita ja laitteita työssä tarvitaan. Kun työnhakija on kartoittanut mielenkiintoiset ja itselle sopivat työpaikat, tulisi hänen olla selvillä, miten ja kuka kyseisessä yrityksessä hoitaa rekrytoinnin. (ks. Hoppe & Laine 2014, 17–20.)

Työnhakeminen vaatii kovaa ponnistelua ja uskoa omiin mahdollisuuksiin. Samaa työtä voi olla hakemassa useampi kymmenen tai jopa yli sata muutaakin hakijaa. Heikosta työmarkkina-asemasta käsin työnhakeminen voi tuntua jopa mahdottomalta tehtävältä. Joskus työttömyysjakson jälkeen työmarkkinoille on palattava aiempaa vaatimattomiin tehtäviin. **Oikea asennoituminen** ratkaisee tällöin paljon. Sisäisen motivoinnin merkitys on suuri. Työelämässä tulee edetä vaihe kerrallaan ja jaksaa odottaa ponnistelujen palkintoja. Positiivisen ajattelun kehittäminen edellyttää oman sisäisen puheen tulkintaa; on vaikeaa vaikuttaa siihen, millaisia ajatuksia ja tunteita mieleemme tulee, mutta voimme vaikuttaa siihen, miten suhtaudumme ajatuksiimme ja tunteisiimme. (Salminen 2015, 213; 218). Työpaikan löytäminen edellyttää paitsi teknistä osaamista myös **itseluottamusta, rohkeutta ja sinnikkyyttä.** Lisäksi omia vahvuuksia tulisi osata peilata työmarkkinoiden ja siellä toimivien yritysten ja muiden työntekijöiden näkökulmasta. Kun

vielä kymmenisen vuotta sitten työpaikkailmoitukset laitettiin sanomalehtiin, niin nykyään rekrytointi on siirtynyt nettiin.

→ *Välityömarkkinoilla olevilla on usein tarpeen kehittää työnhakutaitoja – varsinkin, jos aiempi aktiivinen työnhaun vaihe sijoittuu pidemmälle menneisyyteen.*

Välityömarkkinoilla olevilla **on usein tarpeen kehittää työnhakutaitoja** – varsinkin, jos aiempi aktiivinen työnhaun vaihe sijoittuu pidemmälle menneisyyteen. Hoppe ja Laine (2014, 13) summaavat työnhaussa tapahtuneen muutoksen toteamalla, että kun aiemmin työpaikkailmoituksessa pyydettiin lähettämään ansioluettelo postissa, niin nykyään kaikilla rekrytointiyrityksillä on olemassa omat sähköiset tietokantansa, joihin hakija tallentaa tietonsa. Jopa työhallinnolla on oma sähköinen järjestelmänsä, johon hakija itse tallentaa tietonsa. (Hoppe & Laine 2014.)

Sosiaalinen media on työnantajalle paitsi edullinen kanava, myös nopea ja tehokas keino oikean kohderyhmän tavoittamiseksi. LinkedIn on käytetyin kanava. Rekrytointi internetin kautta lisääntyy koko ajan. Vapaata työpaikkaa hakee kymmeniä tai jopa satoja hakijoita. Esikarsinnan saattaa tehdä assistentti tai hakurobotti. Joukosta poistetaan ensin sopimattomat. Kattelus ja Jokinen (2017) mainitsevat karsiviksi piirteiksi väärän tai puutteellisen koulutuksen, vähäisen työkokemuksen, iän, sukupuolen, äidinkielen, ulkomaalaiselta vaikuttavan nimen sekä hakijan työttömyyden. (Kattelus & Jokinen 2017, 136; 137.)

Edellä mainittu karsinta sotii vastoin yhdenvertaisuuslakia, jonka 8 pykälässä määritellään syrjinnän kieltö: ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslain perusteella myöskään työpaikkailmoittelussa ei voida edellyttää hakijoilta henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) **Tulisikin pohtia, miten työnantajien asenteisiin voisi vaikuttaa, jotta hakijoita kohdeltaisiin tasavertaisesti ja myös heikossa työmarkkina-asemassa olevat nuoret, ikääntyneet, osatyökykyiset tai maahanmuuttajataustaiset hakijat tulisivat huomioiduiksi yhdenvertaisina työmarkkinoilla.** Tämänkaltaiset estävät rakenteet eivät useinkaan ole yksilön muutettavissa.

Välityömarkkinoiden kautta myös **ihmisten tasapuolista ja tasarvoista kohtelua työmarkkinoilla** tulisi edistää. Kattelus ja Jokinen (2017) mainitsevat anonyymin rekrytoinnin yhtenä tasapuolista rekrytointia edistävänä keinona. Tällöin hakupapereista poistetaan kaikki tunnistetiedot,



kuten ikä, sukupuoli ja syntymäpaikka. Tavoitteena on suunnata rekrytoijien huomio hakijan osaamiseen ja työkokemukseen. Tällöinkin haku on anonyymia vain haastattelukierrokseen asti. Haastattelukierroksella huoliteltu ulkonäkö, siistit vaatteet, leikatut hiukset sekä terveet hampaat huomioidaan positiivisesti. (Kattelus & Jokinen 2017, 141; 155.) Työhaussa yksilöllä pitää olla **asiat kokonaisvaltaisesti järjestyksessä** siten, että hän herättää työnantajan mielenkiinnon.

Työmarkkinoiden jakautuminen näkyy siinä, että paremmassa työmarkkina-asemassa olevat voivat valita itselleen sopivimmat työt samalla sanellen työehtonsa. Heikossa työmarkkina-asemassa olevat työntekijät joutuvat tyytymään siihen mitä on tarjolla. Jatkuva kouluttautuminen on avainasemassa. Kerran hankittu ammattitaito vaatii jatkuvaa täydentämistä. Mutta sen ratkaiseminen, millaista koulutusta tulevaisuudessa tarvitaan, onkin jo vaikeampi tehtävä. (Salminen 2015, 39; 40.) **Työmarkkinoille siirtyminen tai töissä pysyminen edellyttävät jatkuvaa oman osaamisen suhteuttamista ammattitaitovaatimuksiin.**

Usein pohdittu kysymys on, milloin työttömyysjakso alkaa hankaloittaa uudelleen työllistymistä. Huonossa suhdannetilanteessa työttömyys on yleisempää ja työnantajien näkökulmasta hyväksyttävämpää. Mutta pidemmät **aukot ansioluettelossa olisi hyvä osata selittää** jollakin lailla. (ks. Hoppe & Laine 2014.) Ainakin ansioluettelossa tulisi näkyä kehityksen positiivinen suunta kohti työmarkkinoita. **Ylipäättään ilman asianmukaista ansioluetteloa on hyvin vaikea työllistyä lainkaan.** Voi olettaa, että tilanteessa, jolloin samaa työpaikkaa kohden on useita hakijoita, etusijalle ei sijoitu henkilö, jolla on ansioluettelossa useamman vuoden aukkoja. Pitkään työelämästä poissa oleminen myös usein laskee työllistymisen todennäköisyyttä.

→ *Oikea-aikainen ja yksilön työllistymisen tarpeeseen vastaavaan palveluun ohjautuminen säästää yhteiskunnan resursseja jatkossa.*

Työllistymisen avuksi on tarjolla kattavasti yhteiskunnan tarjoamia palveluita kuten kuntouttavaa työtoimintaa, työkokeilua, palkkatukea, valmennusta tai urasuunnittelua, työllistävää yritysyritystä ja työnvälityspalveluja. Oikean työllistävän palvelun löytäminen edellyttää työ- ja toimintakyvyn arviointia. **Oikea-aikainen ja yksilön työllistymisen tarpeeseen vastaavaan palveluun ohjautuminen säästää yhteiskunnan resursseja jatkossa.** Siirtyminen esimerkiksi opiskeluista, perhevapaalta tai työttömyydestä työmarkkinoille saattavat olla yksilöiden työelämäpolun kriittisiä nivelvaiheita, joiden sulavassa ohittamisessa monet voivat tarvita oikea-aikaista palvelua.

Riittävä työ- ja toimintakyky on pitkäkestoisen työllistymisen edellytys. Yksilön on ymmärrettävä oman työ- ja toimintakykynsä tila ja miten se suhteutuu työmarkkinoiden asettamiin vaatimuksiin. Työmarkkinoilla toimimisen tarpeet vaihtelevat työelämän eri vaiheissa. Joillakin työelämään pääseminen ja työssä pysyminen on helpommin saavutettavissa. Toisilla työelämässä työ- ja työttömyysjaksot seuraavat toisiaan. Joidenkin kohdalla työelämä pysyy lähes saavuttamattomana tavoitteena. Tässä julkaisussa aiemmin mainitut asiat eli tarpeet työllistymiskyvyyden taustalla vaikuttavat yksilöillä eri tavoin. Jotta tarpeiden hahmottaminen ei olisi summittaista henkilöistä riippuvaa arviointia, on työ- ja toimintakyvyn mittaamiseen kehitetty mittareita. **Mittareiden avulla on mahdollista kiinnittää paremmin huomiota yksilöllisiin tarpeisiin, joihin vastaamalla pystytään edistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä.**

Esimerkiksi Kykyviisari on itsearviointimenetelmä työ- ja toimintakyvyn mittaamiseen. Kykyviisari perustuu professori Juhani Ilmarisen Työkykytalo-malliin. Työkykytalo on tutkimukseen perustuva yhteenveto tekijöistä, joiden tiedetään keskeisesti vaikuttavan työkykyyn. Työkyky on työn ja ihmisen voimavarojen välinen suhde. Kykyviisari-menetelmä kehitettiin Työterveyslaitoksen (TTL) Sosiaalinen osallisuus ja työ- ja toimintakyvyn muutos Solmu – ESR-koordinaatiohankkeessa.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) linjaa, että **kohtuullinen toimintakyky on yksi työkyvyn edellytyksistä.** Hyvä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja niitä tukeva ympäristö auttavat ihmisiä voimaan hyvin sekä osallistumaan työelämäänsä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019). Työkyvyn arvioinnissa puhutaan nykyisin mahdollisuuksista, mitä olisi mahdollista tehdä yksilön toimintakyvystä lähtien. Kykyviisarin avulla yksilö voi arvioida kattavasti omaa työmarkkina-asemaansa.

Välityömarkkinoilla olevien näkökulmasta pelkästään yksilöllisen työkyvyn arviointi ei ole läheskään aina riittävä toimenpide, vaan usein on syytä verrata yksilön taitoja sekä työkykyä työn vaatimuksiin. Tällöin näkökulmaksi tulee vahvemmin ihmisen työ- ja toimintakyvyn lisäämisen sijasta työn muokkaaminen ihmiselle sopivaksi.

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö (Vamlas) on tuonut IMBA ja Melba menetelmät Suomeen 2000-luvun alussa. Saksassa kehitetyn työkyvyn arviointimenetelmän avulla sovitetaan yhteen henkilön taitoja ja työtehtävän vaativuutta. Menetelmä sisältää kaksi arvioinnin välinettä. IMBA-välineellä (Integration von Menchen mit Behinderung in die Arbeitswelt, 1996) arvioidaan henkilön ja työn fyysisiä tekijöitä sekä ympäristöolosuhteita, työturvallisuutta ja työn järjestelyjä. Melballa (Merkmalprofile zur Eningliederung Leistungswandelter und Behinderter in Arbeit, 1986) puolestaan arvioidaan henkilön ja työn psykososiaalisia tekijöitä.

Menetelmien avulla voidaan laatia jonkin työtehtävän vaativuusprofiili ja vastaavasti yksilön taitoprofiili. Profileja vertaamalla voidaan **tunnistaa työnhakijan ja työtehtävän yhteensopivuus**. Profileja tarkastelemalla nähdään, millä alueella työn vaativuus ja työntekijän valmiudet vastaavat toisiaan ja millä alueella työ on liian kuormittavaa tai henkilön taidot ovat yli työn vaativuuden. Profileja vertaamalla voidaan tehdä arvio henkilön selviytymisestä työstä ja tehdä tarvittavat tukitoimet tai esimerkiksi mukauttaa työtehtävää taitoja vastaaviksi, varsinkin työn aloitusvaiheessa. Menetelmät ja välineet eivät ole diagnoosi- tai ammattisidonnaisia eivätkä ole arvioijan taustakoulutukseen sidottuja.

Kun työ ei sellaisenaan asetu yksilön työ- ja toimintakyky alueelle, voidaan **avuksi ottaa työn muotoileminen yksilön tarpeita vastaavaksi**. Ratko-menetelmä on hyvä työkalu edistää vastuullista, monimuotoisuutta tukevaa ja arvostavaa johtamista. Se soveltuu kaikkiin työuran vaiheisiin mm. silloin, kun yksilön työkyky on muuttunut. Ratko-menetelmä soveltuu hyvin osatyökykyisten ja vammaisten ihmisten työllistämisen. Ratko-työkalut on kehitetty yhteistyössä 30 työyhteisön kanssa 2010-luvun alussa. Mukana oli yrityksiä sekä julkisen- ja järjestösektorin työnantajia. Menetelmä soveltuu myös mainiosti edistämään organisaation monimuotoisuuden johtamista.

Menetelmän avulla **työpaikalle rakennetaan osittain uusi työtehtävä** työnantajalle tarvelähtöisesti. Ratko-menetelmällä pyritään luomaan työnkuva, joka on hyödyllinen työnantajalle sekä mielekäs osatyökykyiselle tekijälleen että työyhteisölle. Työnkuva luodaan yhdessä työyhteisön työntekijöiden kanssa, mikä vahvistaa oman työn arvostusta, työn imua ja luodun uuden työnkuvan käyttöönottoa ja hyödyntämistä työpaikalla. Esimerkiksi ketjuorganisaatioissa työtehtävää voidaan kopioida muihin yksiköihin. Tavoitteena on rekrytoida työhön henkilö, joka voi osatyökykyisyydestä ja mahdollisesta vammaisuudesta huolimatta toimia työssään normaalisti tai löytää ratkaisu työntekijälle työkyvyn muutostilanteissa.

*Saavutetun työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen suhteessa työmarkkinoiden vaatimuksiin ovat tärkeitä taitoja työelämässä. Valmentaja tai työnantaja voi tukea yksilön työkyvyn ylläpitämistä, mutta vastentahtoista työntekijää ei voi pakottaa huolehtimaan omasta työkyvystään. Työkyvyn säilyminen ja kehittyminen ovat yksilön omalla vastuulla. Työkykyyn sisältyy laaja-alainen taito hallita omaa elämäänsä. (ks. Salminen 2015, 110.) Työkykyasioihin olisikin hyvä kiinnittää huomiota heti yksilön työuran alusta asti.*

*Esimerkiksi Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalveluiden alueellisen kokeilun (jatkossa PITKO) tutkimusraportissa tuotiin esille hyviä käytäntöjä. PITKO hyödynsi ihmislähtöistä, kokonaisvaltaista menetelmää, jossa huomioitiin työkyvyn arviointi laajassa merkityksessä. Työ- ja toimintakyky kattoi alueellisessa kokeilussa mm. terveyden, arjenhallinnan, oppimisen ja toimeentulon. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2019, 35.) Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskityksen työkäytäntö- ja toimintakykykoordinaattori- koulutusohjelma on toinen hyvä esimerkki työ- ja toimintakyvyn edistämisestä. Koulutus järjestettiin osana Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihanketta (OTE).*

*Työkykykoordinaattori on työelämän ja palvelujärjestelmän asiantuntija, jonka tehtävänä on yhdessä osatyökykyisen kanssa löytää räätelöityjä ratkaisuja työllistymiseen. Suomessa on maaliskuun 2019 loppuun mennessä koulutettu noin 700 työkykykoordinaattoria. Työkykykoordinaattori-koulutuksen kohderyhmänä ovat ammattilaiset, jotka toimivat osatyökykyisten työllistämistä edistävissä palvelutehtävissä. Koulutus on laajuudeltaan 10 työpäivää. (ks. Lisää stm.fi) Työkyvyn kannalta keskeistä on tukea työ- ja toimintakykyä koko elämän ajan. Työllistävien palveluiden näkökulmasta keskeistä on kohdistaa oikea palvelu vastaamaan työllistämisen edistymistä. Kuntouttavassa työtoiminnassa on mahdollisuus keskittyä kokonaisvaltaisemmin työkyvyn edistämiseen, kun taas palkkatukijakson aikana hiotaan osaamista ja ammattitaitoa vastaamaan työelämän tarpeita. Palkkatuella on tavoitteena siirtää jo täysipainoiseen työhön avoimille työmarkkinoille.*

### 3.4 Yhteenveto: moninaiset tarpeet välityömarkkinoilla

Tässä luvussa on kuvattu niitä moninaisia tarpeita, joita välityömarkkinoilla olevilla henkilöillä voi olla. Tarpeet on jaoteltu kolmeen kategoriaan: voimavaroihin liittyviin tarpeisiin, osaamiseen liittyviin tarpeisiin sekä työmarkkinoihin liittyviin tarpeisiin. Tämäkin jaottelu on osaltaan keinotekoinen siinä mielessä, että yksilöllä voi olla yhtä aikaa eri kategorioihin sijoitettuja tarpeita ja tarpeet voivat liittyä – ja usein liittyvätkin – toisiinsa. Jaottelu tuo kuitenkin näkyviin sen, että tarpeita on erilaisia ja toiset niistä liittyvät yleisemmin ihmisten toimintakykyyn, kun taas toiset työmarkkinoiden asettamiin vaatimuksiin.

Kuviossa 1 välityömarkkinoilla olevien ihmisten moninaiset tarpeet on esitetty samassa kuviossa. Osa edellisissä alaluvuissa esitetyistä tarpeista on

yhdistetty kuviossa, joten todellisuudessa erilaisia tarpeita on olemassa tä-  
täkin enemmän.

Kun eritasoiset tarpeet vielä usein liittyvät toisiinsa, on todellisuuden tarve-  
kokonaisuus siitäkin syystä esitettyä kuviota monimutkaisempi. Siitä huoli-  
matta kuvio auttaa tunnistamaan välityömarkkinoilla ilmeneviä tarpeita  
käsitteellistään niitä ja tehden niitä näkyväksi. Työllisyysenhoidon ammat-  
tilaisen näkökulmasta osa tarpeista saattaa olla helposti tunnistettavia, muu-  
ta toiset tarpeet voivat olla jopa yksilölle itselleen tiedostamattomia. Tällöin  
palvelujärjestelmälläkään ei usein ole selvää käsitystä siitä, millaista tukea  
tai palvelua yksilölle tulisi tällöin tarjota.

Voidaan ajatella, että usein työvoimapolitiikassa keskitytään vain työmark-  
kinoihin ja siellä toimimiseen liittyviin tarpeisiin ja pyritään ihmisten nope-  
aan työllistymiseen, näihin vastaamalla. Jos ihmisellä on näiden tarpeiden  
lisäksi esimerkiksi voimavaroihin liittyviä tarpeita, tarjotuista palveluista ja  
tuesta ei ole hänelle hyötyä tai ne eivät ainakaan auta häntä eteenpäin väli-  
työmarkkinoilta. Siksi tarkempi tarvelähtöinen työllisyyspolitiikan lähestymis-  
tapa, jossa ymmärretään ihmisten tarpeet syvällisemmin, on edellytys ihmi-  
sen tilanteen parantamiseksi.



KUVIO 1 Välityömarkkinoilla olevien ihmisten tarpeiden kokonaisuksena.

Yleisempi ongelma työmarkkinoilla voi olla se, että esimerkiksi ennakkoluulot ja kulttuuriset rajoitteet estävät näkemästä ihmisten oikeita tarpeita tai työllistymisen esteeksi kuvitellaan tarpeita, joita ei todellisuudessa ole olemassakaan. Virheellisiä näkemyksiä voi syntyä eri syistä. Esimerkiksi ihmisten ikään, maahanmuuttajataustaan tai työkykyisyyteen liittyvät tulkinnat voivat estää välityömarkkinoilla olevien ihmisten todellisten tarpeiden hahmottamisen. Tämän luvun päätteeksi haluamme tuoda esiin käytännön esimerkkejä välityömarkkinoilta tilanteista, joissa ihmisten todelliset tarpeet ja toisaalta kyvyt sekä osaaminen ovat jääneet huomioimatta edellä mainituista rakenteellisista syistä. Juuri tällaisten tilanteiden ja niistä juontuvien yksilölle negatiivisten vaikutusten välttämiseksi tarvelähtöinen lähestymistapa työllisyyspolitiikassa ja työmarkkinoilla on tärkeä.

### **Tarvelähtöisyys työmarkkinoilla ei katso ikää**

Airila (2007) mainitsee yhteiskunnan ikäpuheen olevan usein ongelma-keskeistä ja kielteistä. Toisaalta iän merkitys vaihtelee aloittain. Esimerkiksi hoito- ja opetusaloilla työntekijöiden ikää tai ikääntymistä ei pidetä ongelmallisena. (Airila 2007, 50; 51.) Sen sijaan ikääntyminen koetaan ongelmallisena esimerkiksi kuljetusalalla. Alan vetovoima ei houkuttele nuoria hakeutumaan töihin. Osaltaan nuorten asenteisiin kuljetusalaa kohtaan on vaikuttanut työvoimapolitiikka. Esimerkiksi uusia kuljettajia on koulutettu työvoimapolitiittisin perustein. Käytännössä tällöin alalle on työllistynyt työttömänä työnhakijana olleita henkilöitä, kuten maahanmuuttajia sekä ikääntyneitä työntekijöitä. Tulevaisuudessa ikäkäsitys tulee toivottavasti muuttumaan. Tällöin fyysistä ikää tärkeämpänä pidettäisiin henkilökohtaisia ominaisuuksia, luonnetta ja oikeaa asennetta. Työssä jaksaminen liittyy työkykyyn ja haluun oppia uutta sekä hyväksyä jatkuva työn muuttuminen (Haapanen 2007, 134). Työllisyyden näkökulmasta asenteiden ikää kohtaan tulisi muuttua myönteisemmiksi.

Väestön ikääntyminen länsimaissa on todellisuutta. Käytettävissä oleva työvoima on yhä vanhempaa. Samaan aikaan syntyvyys on laskussa. Vuosi 2018 on ollut kolmas vuosi putkeen, jolloin väestöä kuolee enemmän kuin syntyy. Ennusteiden mukaan nettomaahanmuutto pitää yllä väestön kasvua vuoteen 2035 saakka, minkä jälkeen väkiluku Suomessa lähtee laskemaan. Ennusteen mukaan työikäisen väestön määrä laskee 57 000 henkilöllä vuoteen 2030 mennessä. Huoltosuhde eli alle 15-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden suhde työikäisiin heikkenee tulevaisuudessa. Tälläkin hetkellä sataa työssäkäyvää kohden on 60 huollettavaa. (ks. lisää Tilastokeskus, Nuorten huoltosuhde uhkaa vähentyä...) 55-64 vuotiaiden ikäryhmässä työllisyysaste on liki 20 prosenttia heikompaa kuin 35-44 ja 44-54 vuotiaiden ryhmissä. Vain

nuorten 15-24 vuotiaiden työllisyysaste on heikompi. (ks. Tilastokeskus, Työllisyys ja työttömyys vuonna 2018.)

Ilman koulutusta, työtä tai harjoittelupaikkaa (Not in Education, Employment or Training ts. NEET) olevat nuoret kertovat Simosen tutkimuksessa hyvinvoinnistaan, sen esteistä ja siitä, mikä heitä voisi auttaa. Työn puute saa nuoret asettamaan itsensä yhteiskunnan marginaaliin. Nuoret pitävät työkokemuksen puutetta työllistymisen esteenä: ”*Haluaisin johonkin töihin, mutta vaaditaan sitä kokemusta, kun en mä pääse töihin.*” Nuoret toivovat työmahdollisuuksia, jotka ottavat huomioon yksilöllisen tilanteen. Nuorten valmiudet eivät aina mahdollistaneet avoimille työmarkkinoille hakeutumista. Tutkimuksen mukaan nuoret kokivat saavansa yhteiskunnalta tukea. Palveluista oli nuorten arvion mukaan ollut jopa ylitarjontaa. Tosin nuorten yksilöllistä tilannetta ei ollut aina riittävästi huomioitu palveluissa. (ks. Simonen 2019, 48.)

Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa Monikko-hankkeessa 2005–2007 tutkittiin ja kehitettiin tasa-arvon ja työhyvinvoinnin edistämistä työpaikoilla. Keski-ikäisillä on vahva asema työmarkkinoilla. Ikään liitettävissä stereotyyppioissa keski-ikään liittyy mielikuva, jolloin työntekijällä on osaaminen, kokemus ja hyvä fyysinen kunto. Toisaalta keski-ikäistä kuvattiin työntekijäksi, joka yrittää jaksaa sekä töissä että kotona. Keski-ikäisten lailla ikääntyneisiin työntekijöihin liittyviä stereotyyppioita ovat kokenut, osaava ja ammattitaitoinen. Ikääntyneiden vahvuuksina pidetään rauhallisuutta, luottavuutta ja halua ohjata ja opastaa muita työntekijöitä. Toisaalta ikääntyneiden osaamisen hyödyntämisestä kannetaan huolta. Ikääntyvillä on paljon hiljaista tietoa, mitä ei välttämättä osata hyödyntää. Ikääntyneitä kuvataan useammin kielteisillä termeillä kuin nuorempia ikäryhmiä. Ikääntyneisiin liitetään huolta jaksamisesta, sekä ennakkoluuloja uuden oppimista kohtaan. Nuoreen työntekijään liitetään mielikuvia innostuneisuudesta ja oppimishaluisesta työntekijästä. Toisaalta nuoria määritellään kokemattomiksi ja epävarmoiksi. (Kauppinen 2007, 43; Airila 2007, 48–49). Jokaiseen ikäryhmään liitetään mielikuvia. Ikääntyminen nähdään visuaalisessa, nuoruutta ihannoivassa maailmassa vähemmän houkuttelevana tosiasiana.

Ihmiset puhuvat ikäsyrynnästä ja ikärasismista. Ikäsosiologit puhuvat mieluummin ageismista. Termillä tarkoitetaan perusteetonta ennakkoluuloisuutta ja tyyppitelyä ikään liittyen. Ageistisia asenteita on työelämässä työnantajien lisäksi työntekijöillä. Esimerkiksi yli 50-vuotias työntekijä voi alkaa vähätellä itseään, syyttää fyysisistä vaivoista ikäänsä ja jättää käyttämättä tilaisuudet oppia uusia taitoja. Työnantajien tulisi tarkastella työnhakijoita muiden tekijöiden kuin iän perusteella. Ikä on sidoksissa yksilöllisiin tekijöihin. Esimerkiksi halu oppia uutta ja elämäntavat sekä työkykyisyys eivät ole ikäsidonniaisia asioita. (ks. Vaahtio 2015.)

## **Kuultua välityömarkkinoilla:**

*”Mä oon jo yli viiskymppinen, ei mua enää oteta töihin.”*

Nainen 50+, viimeisimmät työvuodet ovat koostuneet määräaikaisista työsuhteista.

*”Kierke (Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy) on sopiva paikka mulle. Mulla on jo iän tuomia vaivoja nivelissä. En mä enää muualle pääse.”*

Mies 50+, viimeisimmät työvuodet kuluneet työttömyyden ja tuetun työllistämisen vuorotellessa.

*”Koko ajan mulla on haku päällä. Ei tuu edes haastatteluihin kutsuja. Yli 100 olen lähettänyt vuoden aikana.”*

Nainen 50+, viimeiset työvuodet kuluneet työttömyydessä. Tätä ennen pitkä ura teollisuudessa. Alan töitä ei löydy.

*”Mä en vielä tiedä mikä kiinnostaa töiden suhteen. En halua opiskella mitään turhaan.”*

Nuori alle 25, peruskoulun jälkeen pari työkokeilua, muuten työttömänä.

*”Koulut ei kiinnosta, mä haluan vaan töihin.”*

Nuori alle 25, pätkätöitä ja keikkahommia peruskoulun jälkeen.

*”Mulla on tää pää. En pysty edes ajattelemaan nyt töitä tai koulua.”*

Nuori alle 25, paniikkihäiriöt vaivana.

## **Maahanmuuttajien tarpeet Suomen työmarkkinoilla**

Vuoden 2018 lopulla Suomessa asui liki 258 000 ulkomaan kansalaista. Suomessa asuvia kansalaisuusryhmiä on noin 180. Suurin kansalaisuusryhmä Suomessa ovat Viron kansalaiset, toiseksi suurin ryhmä Venäjän kansalaiset ja kolmanneksi suurin ryhmä Irakin kansalaiset. Kiinalaisia, thaimaalaisia, ruotsalaisia, somalialaisia ja syyrialaisia on Suomessa myös 6 000–10 000 henkilöä. (ks. Tilastokeskus, ulkomaalaistaustaiset 2018.) Vieraskielisten määrä Suomessa on lähes 392 000 henkilöä. Vieraskielisten kieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Yleisin vieraskielisten kieli on venäjä, seuraavaksi yleisin viro. Muut suurimmat kieliryhmät ovat arabia, somali ja englanti. (ks. Tilastokeskus, vieraskieliset.) Maahanmuuttajat työllistyvät Suomessa huonommin kuin valtaväestö, ja EU-maiden ulkopuolelta muutaneiden työllisyys on OECD-maiden matalinta (OECD 2018b).



Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät, mutta myös lähtömaa vaikuttaa. OECD maista Suomeen saapunut työllistyy yhtä hyvin, jopa paremminkin kuin Suomen kansalaiset. Sen sijaan varsinkin pakolaistasuoksella saapunut maahanmuuttaja voi kokea koviakin haasteita työllistymisessä. Työllistymiseen vaikuttavat työmarkkinatilanne maahan-tuloajankohtana, maassa asumisen kesto, kansallisuus, koulutustausta, sukupuoli, etninen tausta, maahanmuuttoikä ja maahantulon syy. Maahanmuuttajanaiset jäävät usein kotiin hoitamaan lapsia, joten työllistyminen jää miehiä heikommaksi. Ratkaisevaa työllistymisen suhteen on omata sellaista osaamista, jolla on kysyntää työmarkkinoilla. Maahanmuuttajien kohdalla työllistymisen esteitä voivat olla heikko suomen kielen taito, sosiaalisten työnhakua edistävien, verkostojen puuttuminen, tutkinnon vastaamattomuus suomalaisessa järjestelmässä, suomalaisen työelämän vieraus sekä vaikeudet hyödyntää palvelujärjestelmää työllisyystilanteen muuttamiseksi. Maahanmuuttajataustainen henkilö, jonka on vaikea saada töitä Suomessa usein aloittaakin työuransa ns. alusta. Vähäininkin työkokemus suomalaisilla työmarkkinoilla vie eteenpäin enemmän kuin lähtömaassa hankittu kokemus. (ks. Karinen 2011, 14; 18; 21.)

### **Kuultua välityömarkkinoilla:**

*Ryhmä maahanmuuttajataustaisia henkilöitä osallistui rakennusalan rekrytointitilaisuuteen. Työnantaja oli etukäteen ilmoittanut työssä edellytettävän riittävää suomen kielen osaamista. Ryhmästä vain kaksi osasi riittävästi suomea. Rekrytointitilaisuudessa ryhmä onnistui vakuuttamaan työnantajan osaamisestaan ja riittävästä työtaidoista. Työnantaja palkkasi koko hakijaporukan siten, että hakijoista muodostettiin kaksi ryhmää, joissa kummassakin oli yksi suomea osaava henkilö. Suomea osaavat henkilöt toimivat loppuryhmälle tulkkajina ja ohjeistivat välillisesti työtä.*

Maahanmuuttajien rekrytointia edistävä järjestötyöntekijä

*Maahanmuuttajataustainen työntekijä tuli varastotöihin ensin työkokeiluun ja jatkoi työskentelyä palkkatuella. Työntekijän puhuttu suomen kielen taito oli sujuvaa. Työntekijä teki työnsä hyvin ja ripeällä tahdilla. Esimiehelle selvisi, ettei työntekijä osannut kirjoittaa tai lukea lainkaan. Henkilö työllistyi lopulta avoimille työmarkkinoille vakituiseen työsuhteeseen hankitun työkokemuksen avulla saatuaan apua työnhakupapereiden ja työn hakemisen kanssa.*

Välityömarkkinoilla toimivan yksikön esimies



4

# Välityömarkkinoiden tarvelähtöiset palvelut



## 4 Välityömarkkinoiden tarvelähtöiset palvelut

**V**ÄLITYÖMARKKINOILLA OLEVIENTEN IHMIEN työllistymisen avuksi on tarjolla kattavasti julkisen järjestelmän tarjoamia palveluita ja tukea, kuten kuntouttavaa työtoimintaa, muuta kuntoutusta, työkokeilua, palkkatukea, valmennusta tai urasuunnittelua, työllistävää yritys-yhteistyötä ja työnvälityspalveluja. Välityömarkkinat eivät kuitenkaan rajoitu julkisen vallan toimenpiteisiin, vaan esimerkiksi järjestöt, säätiöt, kuntien työpajat sekä sosiaaliset ja yhteiskunnalliset yritykset ovat keskeisiä toimijoita välityömarkkinoilla. Nämä toimijat tuottavat nimenomaan tarvelähtöisiä työllisyyspalveluita, joissa varmistetaan oikea-aikainen, yksilöllinen ja pitkäkestoinen tuki sitä tarvitseville. Viralliset, julkisen sektorin takaamat palvelut ja tuki nivoutuvatkin välityömarkkinoilla yhteen kolmannen sektorin tarjoamien palveluiden sekä tuen kanssa. Palveluilla viittaamme tässä julkaisussa kaikkiin sellaisiin toimintoihin, joita välityömarkkinoilla tai aluksi kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolella oleville henkilöille on tarjolla. Ennen kuin seuraavissa alaluvuissa esitellään julkisen sektorin ulkopuolisia välityömarkkinoiden tarvelähtöisiä työllisyyspalveluita, on syytä luoda silmäys julkisen sektorin välityömarkkinoille tarjoamiin palveluihin sekä tukeen.

**Kuntouttavalla työtoiminnalla** tarkoitetaan kunnan järjestämää toimintaa, jonka tarkoituksena on parantaa siihen osallistuvan yksilön elämäntilannetta sekä luoda edellytyksiä työllistymiselle. Kuntouttavassa työtoiminnassa ei synny työ- tai virkasuhdetta. Sillä parannetaan pitkään jatkuneen työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavan henkilön edellytyksiä työllistyä avoimilla työmarkkinoilla. Lisäksi kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on edistää välityömarkkinoilla olevien mahdollisuuksia osallistua koulutukseen sekä työ- ja elinkeinoviranomaisen tarjoamaan julkiseen työvoimapalveluun.

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihoitolain mukainen palvelu (ks. Sosiaali- ja terveysministeriö, kuntouttava työtoiminta). Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu aktiivisuussuunnitelmaan, jonka työ- ja elinkeinotoimiston ja kunnan sosiaalihoiton viranomainen laativat yksilön kanssa. Kuntouttava työtoiminta voidaan määritellä viimesijaiseksi aktiivoin-

niksi pitkään työttömänä olleille ja muille vaikeasti työllistyville henkilöille (Karjalainen & Karjalainen 2011, 4). Kuntouttavasta työtoiminnasta katsottuna avoimet työmarkkinat ovat vielä usein kaukana. Kuntouttavasta työtoiminnasta siirrytään usein toiseen palveluun. Usein jatkona on työkokeilu tai uusi kuntouttava työjakso. (ks. Sundvall 2017, 19.) Toiminnan hyvinvointia lisäävän vaikutuksen lisäksi kuntouttavan työtoiminnan keskiössä on käytännönläheinen konkreettinen tekeminen. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäjän näkökulmasta tavoite on työttömän henkilön siirtyminen kohti työmarkkinoita.

Kunnat voivat järjestää kuntouttavaa työtoimintaa itse tai he voivat tilata kuntouttavaa työtoimintaa sopivilta palvelun tuottajilta. Kuntouttavan työtoiminnan tehtävät ovat moninaisia. Kuntouttavia paikkoja on esimerkiksi teknisen huollon alueella (puisto- ja ulkotyöt, kierrätys), vanhustenhuollossa ja siivoustehtävissä. Myös erilaiset ompelu- tai tekstiilityöt ja puutyöt ovat yleisiä kuntouttavan työtoiminnan töitä. (ks. Karjalainen & Karjalainen 2011, 23.) Kuntouttavan työtoiminnan tuloksiin vaikuttavat mm. työtoiminnan kesto, jakson aikana saatu ohjaus ja tuki, sen aikana järjestetyt terveydenhoito- ja kuntoutuspalvelut sekä polutus seuraavan työllistämistä edistävän palvelun pariin. Kaikkein yleisimmin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille järjestetään terveystarkastuksia. Jakson aikana järjestetään myös päihdekuntoutusta, mielenterveyspalveluja ja koulutusta. Usein kuntouttavaa työtoimintaa järjestävät sosiaali- ja terveysalalla toimivat järjestöt, yhdistykset tai säätiöt.

**Kuntoutusta** järjestää kuntien lisäksi Kansaneläkelaitos sekä järjestöt – esimerkiksi vammaisjärjestöt. Kuntoutusta tarvitaan silloin, kun sairaus tai vamma vaikeuttaa ihmisten opiskelua, työtä tai elämänhallintaa. Kuntoutus perustuu yksilölliseen ja tavoitteelliseen suunnitelmaan. Kuntoutukseen pääseminen edellyttää yleensä lääkäriltä lausuntoa, jossa todetaan sairauden tai vamman aiheuttama kuntoutustarve. Toisaalta esimerkiksi nuorten ammatillista kuntoutusta voidaan hakea myös ilman todettua sairautta silloin, kun hakija on 16–29-vuotias ja hänen toimintakykynsä on olennaisesti heikentynyt. (Kela 2019.)

Kelan järjestämä kuntoutus yleensä maksutonta ja sitä voidaan tukea myös kuntoutusrahalla. Kuntoutuksen tavoitteet, kesto ja myönnettävät palvelut määräytyvät yksilön tarpeiden mukaan. Kuntoutuksella voidaan tavoitella esimerkiksi fyysisen toimintakyvyn palauttamista, opintojen loppuun saattamista, työelämässä jatkamisen mahdollistamista tai sopeutumista elämään sairauden tai vamman kanssa. Kuntoutustoimenpiteitä voivat olla esimerkiksi kuntoutuspsykoterapia, työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus, kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskurssit tai erilaiset terapiat osana vaativaa lääkinnällistä kuntoutusta. (Kela 2019.)

**Työkokeilu** on työpaikoilla järjestettävä työllisyyttä edistävä palvelu, jonka avulla välityömarkkinoilla oleva henkilö voi tutustua työelämään tai itseään kiinnostavaan alaan. Työkokeilu esimerkiksi pitkän työttömyyden jälkeen mahdollistaa osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen käytännössä. Työkokeiluun osallistutaan myös uravaihtoehtojen selkiyttämiseksi tai työmarkkinoille palaamiseksi. Työkokeilu on myös tilaisuus kartoittaa omaa työkykyä ja soveltuvuutta suhteessa johonkin ammattiin. Työkokeilu edistää osallistujien tilannetta sekä työllistymisen että opintoihin ohjautumisen näkökulmasta.

Työkokeilu on mainettaan parempi palvelu, johon suuri osa osallistujista ja työkokeilupaikoista ovat tyytyväisiä. Työkokeilua uudistettiin vuonna 2013, jolloin kokeiluun yhdistettiin työharjoittelu- ja työelämänvalmennuspalvelut. Työkokeiluun osallistuu tuhansia henkilöitä vuosittain. Työkokeiluun osallistuneista puolella on taustallaan työttömyys. Muita yleisiä polkuja ovat työkokeiluun ohjautuminen opintojen jälkeen tai pitkään kotona vietetty aika lasten kanssa. Noin kymmenellä prosentilla työkokeilijoista on työllistymistä haittaava vamma tai pitkäaikaissairaus. Ulkomaalaisten osuus työkokeilijoista vaihtelee alueittain. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019b, 13–16).

Työkokeiluun päätyminen työllistymisen edistämiseksi vaihtelee henkilöiden tavoitteista ja palvelutarpeesta riippuen. Ammatinvalintasyistä osallistuvat nuoremmat henkilöt hyötyvät työkokeilusta enemmän kuin työmarkkinoille palaamassa olevat henkilöt, jotka usein ovat ikääntyneitä henkilöitä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019b, 16). Työkokeilusta saadun palautteen perusteella parhaimmat hyödyt ovat mm. uuden oppiminen, itseluottamuksen kasvaminen, uratavoitteiden selkiytyminen, työllistyminen, kielen oppiminen, kotoutumisen edistäminen tai omaan kuntoon sopivien työtehtävien löytäminen. Työkokeilu myös tuo mielekästä tekemistä ja rytmiä arkeen pitkittyneen työttömyyden jälkeen. Työkokeilu toimii parhaimmillaan yhdistettynä muihin palveluihin kuten valmennukseen. Työkokeilusta tavoitellut jatkopolut ovat joko töihin tai opintoihin. Työkokeilun jälkeisenä palveluna erityisesti asiantuntijat kokivat palkkatuella työllistymisen hyvänä vaihtoehtona. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019b, 16).

**Palkkatuki** on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu harkinnanvarainen tuki. Palkkatuen tarkoituksena on edistää työttömän työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatuella työskentelyn aikana työntekijällä on mahdollisuus kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Tuen myöntäminen perustuu aina työttömän työnhakijan palveluntarpeen arviointiin. TE-toimisto hallinnoi ja myöntää palkkatuen harkinnan mukaisesti työnantajalle.

Palkkatukea saavan työnantajan on sitouduttava maksamaan työstä työehtosopimuksen tai vastaavan mukainen palkka. Palkkatuettua työtä voi yhdistää muihin TE-palveluihin. Esimerkiksi palkkatuen käyttäminen työkokeilujakson jälkeen on yleistä. TE-toimisto voi hankkia työnhakijan ja työnantajan tueksi työhönvalmentajan palveluita. Työntekijä voi hakea omatoimisesti palkkatuettua työtä palkkatukikortin avulla. Jos työnhakijalla on palkkatukikortti, on TE-toimisto sitoutunut myöntämään palkkatukea työllistymisen tueksi. Palkkatuen myöntämisestä voidaan sopia myös työttömän työnhakijan työllistymissuunnitelmassa.

Palkkatuki on tutkimusten mukaan vaikuttava työllistämispalvelu pitkäaikaistyöttömille. Pitkäaikaistyöttömillä työllistyminen ilman tukea on heikompaa verrattuna vähemmän aikaa työttömänä olleisiin. Lisäksi pitkäaikaiseen työttömyyteen liittyy riski työttömän yksilön ajautumisesta työvoiman ulkopuolelle. Palkkatuki on pitkäaikaistyöttömilläkin vaikuttavampi pidempikestoisena tukena ja silloin, kun työ ei ole kunnan itsensä järjestämää velvoitetyöllistämistä. Muita palkkatuesta hyötyviä ryhmiä ovat maahanmuuttajataustaiset, nuoret sekä osatyökykyiset työttömät henkilöt. Palkkatuen positiiviset vaikutukset eivät rajoitu työllistymiseen. Kansainvälisessä vertailussa on huomattu palkkatuella työskentelemisen ehkäisevän työllistetyn henkilön päihteidenkäyttöä, rikollisuutta, syrjäytymistä ja mielenterveysongelmia. (Asplund, Kauhanen, Päällysaho & Vanhala (2018, 18; 23; 30; 34.)

**Valmennus** auttaa valmennettavaa käyttämään omia voimavarojaan ja taitojaan siten, että keskitytään tavoitteiden saavuttamiseen. Valmentaja auttaa valmennettavaa näkemään mahdollisia polkuja työllistymisen edistämiseksi. (Cauffman 2017, 7–8.) Valmennuksessa pohditaan yhdessä valmennettavan kanssa, mitä mahdollisuuksia on työllistyä tarpeet huomioiden. Valmennus ei ole terapiaa, jossa analysoidaan valmennettavan ongelmia, vaan sen sijaan valmennuksessa keskitytään tavoitteiden saavuttamiseen. Valmennettavan tavoite määritellään yhdessä sopivaksi ympäristön eli tässä työmarkkinoiden tarpeisiin. Valmennus sopii henkilölle, joka ei pysty omin avuin etenemään työmarkkinoilla. Valmentajan kanssa voi myös pohtia omia vaihtoehtojaan.

TE-toimistoissa tarjotaan kolmenlaista valmennusta: työnhakuvalmennusta, uravalmennusta sekä työhönvalmennusta. Kaikkien valmennuspalveluiden perustana valmennettavalla tulisi olla henkilökohtainen työllistymissuunnitelma, johon on kirjattu askeleet työllistymisen edistämiseksi. (Sundvall 2017, 2; 4; 6.) TE-toimistojen useimmiten tarjoama valmennuspalvelu on lyhykestoinen, ryhmämuotoinen työnhakuvalmennus (ks. Sundvall 2017, 8). Uravalmennuksessa annetaan työnhakijalle tietoa, neuvontaa, ohjausta sekä tukea ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämiseen, koulutukseen

hakeutumiseen ja työelämävalmiuksien kehittämiseen. Valmentajien kanssa voi pohtia esimerkiksi omia kiinnostuksen kohteitaan tulevaisuuden työuraa ajatellen. Työhönvalmentajat auttavat suhteuttamaan tulevaisuuden suunnitelmia valmennettavan yksilön voimavaroihin nähden sekä esimerkiksi ansioluettelon kokoamisessa tai luomisessa alusta asti. Tarvittaessa valmentajat ohjaavat valmennettavan elämänhallintaa ja työkykyä tukevien palveluiden pariin. Työllistymisen ollessa ajankohtaista, työhönvalmentajat etsivät ja räätälöivät työntekijälle sopivia jatkopolkuja opintoihin tai töihin avoimille työmarkkinoille.

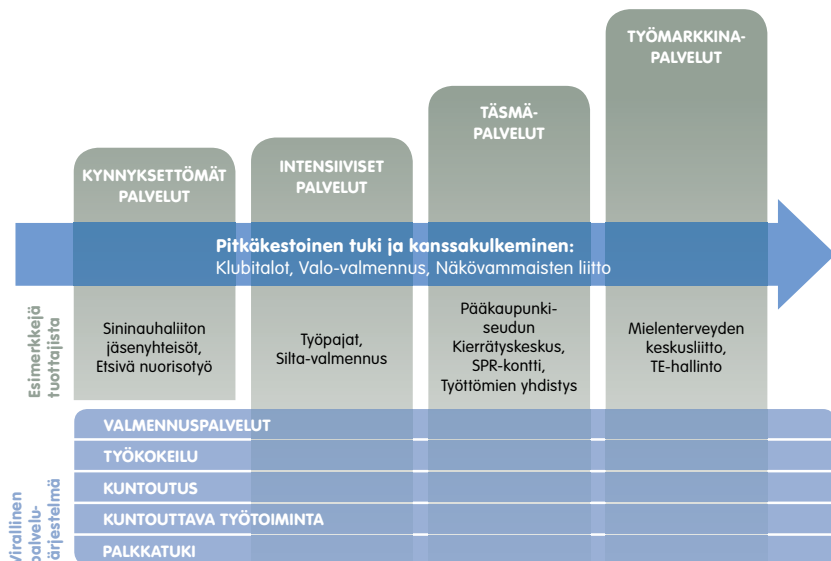
Valmennus on tehokkainta, kun valmennettavien tarpeeseen kyetään vastaamaan suoraan. Tällöin ei järjestetä liikaa ohjausta henkilöille, jotka eivät työllistyäkseen tarvitse lisäpalveluita. Toisaalta tukea työllistymiseen saavat valmennettavat saavat enemmän oikeaan tarpeeseen kohdennettua palvelua. (vrt. Sundvall 2017, 16–19.) Valmentajat seuraavat jatkuvasti avointen työmarkkinoiden tilannetta ja esim. työpaikkailmoituksia, yt-neuvotteluja, ammattibarometreja jne. Vuoropuhelu avoimilla työmarkkinoilla toimivien yritysten kanssa on tärkeää, jotta yrityksiin ohjattaisiin edelleen sopivia henkilöitä.

Kuten todettua, julkinen palvelu- ja tukijärjestelmä muodostaa vain osan välityömarkkinoista. Seuraavaksi esittelemme esimerkkien kautta välityömarkkinat täydentävän tarvelähtöisten palveluiden kokonaisuuden. Tarvelähtöiset työvoimapalvelut on jaoteltu esityksessämme viiteen kategoriaan: kynnyksettömiin palveluihin, intensiivisiin palveluihin, täsmäpalveluihin, työmarkkinapalveluihin sekä muut palvelut läpileikkaavaan pitkäkestoiseen tukeen tai rinnalla kulkemiseen. Neljän palvelumuodon jaottelun taustalla on käytännössä kaksi näkökulmaa

- 1) kuinka paljon erilaisia tarpeita niihin osallistuvilla ihmisillä on sekä se
- 2) kuinka lähellä avoimille työmarkkinoille työllistymistä välityömarkkinoilla oleva henkilö on.

Kuviossa 2 on esitetty tarvelähtöisten työllisyyspalveluiden malli. Kuvion yläosassa olevat palkit kuvaavat välityömarkkinoiden erityyppisiä palveluita. Kuvion keskiosassa olevat palkit osoittavat, mitkä eri toimijat – kolmannelta sektorilta ja julkiselta sektorilta – tuottavat kyseisiä palveluita ja tukea. Alaosassa on puolestaan kuvattu virallisen palvelujärjestelmän toimenpiteet ja niiden pääasiallinen nivoutuminen välityömarkkinoiden eri palvelumuotoihin. Intensiivisissä palveluissa, täsmäpalveluissa ja työmarkkinapalveluissa esimerkiksi kuntien työpajojen, koulutusorganisaatioiden, säätiöiden, järjestöjen ja sosiaalisten yritysten toiminta limittyy virallisen palvelujärjestelmään ja täyttää sen jättämiä aukkoja.





KUVIO 2. Välytömarkkinoiden tarvelähtöisten työvoimapalveluiden malli.

## 4.1 Kynnyksettömät palvelut

Kynnyksettömät palvelut (matalan kynnyksen palvelut) ovat palveluita, joihin ihminen pääsee mukaan työmarkkinoiden ulkopuolelta ja yhteiskunnan marginaaleista. Tavoitteena on tukea osallistumista, aktiivisuutta ja elämänhallintaa. Kynnyksettömät palvelut eivät edellytä mitään palvelusopimusta osallistujien kanssa. Jos kynnyksetömiin palveluihin osallistutaan strukturoidun palvelun kautta, on usein kyseessä sosiaalinen kuntoutus. Kynnyksettömään palveluun osallistuminen ei lähtökohtaisesti edellytä sitoutumista, vaan osallistuminen perustuu henkilökohtaiseen tilanteeseen ja omaan motivaatioon.

Sosiaalinen kuntoutus tarjoaa apua elämänhallinnan tasapainottamiseen sekä osallisuuden kasvattamiseen. Esimerkiksi sosiaalityö ja -ohjaus ovat sosiaalisen kuntoutuksen palveluita. Sosiaalinen kuntoutus keskittyy elämänhallinnan tukemiseen ja arjen toiminnoissa suoriutumiseen. Päämääränä sosiaalisessa kuntoutuksessa on vastata voimavaroihin liittyviin tarpeisiin. Voimavaroja kasvatetaan tukemalla sosiaalista toimintakykyä, syrjäytymisen ehkäisemisellä sekä osallisuutta lisäämällä. Sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteena on etenkin nuorten kohdalla löytää jatkopolkuja yksilökohtaisen harkinnan mukaisesti, kuntoutukseen, työkokeiluun, työpajaan tai töihin. (ks. Sosiaalihuoltolaki, Sosiaalinen kuntoutus, THL.)

## Esimerkki 1: Helsingin Vieraskoti ry:n yhteisöruokailu

Sininauhaliiton ESR-rahoitteisen Ruokajonosta osallisuuteen -hankkeen yhteistyötahossa Helsingin Vieraskodilla on yhteisöruokailujen ympärille muotoutunut monenlaisia pienimuotoisia työtehtäviä. Yhteisöruokailussa on monta vaihetta, joten työtehtäviä on tilanteen ja yksilöllisen kyvykkyyden mukaan mahdollista jakaa niin, että kaikki voivat osallistua ja kokea onnistumisia. Yhteisöruokailun ympärille rakentuu muitakin työtehtäviä, kuten ruuan kuljetus-, lajittelu- ja säilömistehtäviä, joten osaamista ja kyvykkyyttäkin toiminnassa tarvitaan. Toimintaan mukaan voivat tulla mukaan kaikki asiointikuntoiset ihmiset. Työtehtävien toteuttamiseen saa tarvitsemansa tuen ja ohjauksen.

Yhteisöruokailuun osallistuvat kokevat tärkeäksi sen, että päivissä on jotain järkevää tekemistä. Osallistuminen ruokailun suunnitteluun ja toteutukseen on vaikuttamista omaan arkeen ja se koetaan mielekkääksi. Osallistujat ovat todenneet, että mielekkään tekemisen myötä tarve esimerkiksi päihteiden käytölle vähenee.

Yhdessä tekeminen muotoutuu yhteiseksi hyväksi ja sen puolesta ollaan valmiit tekemään töitä jatkossakin. Samalla opitaan työelämän pelisääntöjä ja ymmärretään oman panoksen merkitys. Moni hyötyy myös aidosta, välittömästä positiivisesta palautteesta, jota toiminnan kautta on mahdollista saada. Itsetunto vahvistuu onnistumisien myötä. Yksinäisyyden tunteet lieviytyvät yhteisöllisyyden ja osallisuuden myötä.

*”On niin siistiä, kun meillä on näitä yhteisöllisiä juttuja, että me niinku saadaan ihan oikeesti olla osallisia tän talon toimintaan. Ihan mahtavaa, et tää yhteisöllisyys on lisääntynyt näin paljon.”*

Yhteisöruokailuun osallistunut

Kynnyksettömät palvelut tarjoavat osallisuutta työmarkkinoiden ulkopuolella oleville ihmisille. Järjestöt ovat tärkeässä roolissa tarjotessaan osallisuuden mahdollisuuksia henkilöille, jotka saattavat olla muiden verkostojen ja kontaktien ulkopuolella. Osattomuuteen linkittyä yksinäisyyden kokemus toisin sanoen sosiaaliset kanssakäymiset ovat vähentyneet. Erityisesti ne henkilöt, joilla on alentunut terveys tai kaventuneet sosiaaliset verkostot ovat vaarassa ajautua yhteiskunnallisen osattomuuden tilaan ja yhteiskunnan marginaaleihin. Toimintakyky ja voimavarat ovat vaarassa heikentyä oleellisesti. Kynnyksettömät palvelut keskittyvät kasvattamaan kohderyhmän voimavaroja. Tavoitteena on elämänhallinnan ja elämässä kannattelevien päämäärien tukeminen.

## **Esimerkki 2: Etsivä nuorisotyö**

Etsivä nuorisotyö tukee alle 29-vuotiaita nuoria, jotka ovat koulutuksen, työelämän tai palveluiden ulkopuolella. Yhdessä etsivän nuorisotyöntekijän kanssa nuorella on mahdollisuus kerätä tietoa ja taitoja sekä sellaista sosiaalista pääomaa, joilla suunnata kohti aikuisuutta. Etsivää nuorisotyötä ohjaa nuorisolaki.

Etsivän nuorisotyön tavoitteena on synnyttää sisäistä motivaatiota sekä asettaa yhdessä nuoren kanssa tavoitteita. Etsivä nuorisotyö edistää nuoren kasvua ja itsenäistymistä ja tukee jatkopoluille kiinnittymistä. Etsivässä nuorisotyössä nuori huomioidaan kokonaisvaltaisesti ja yhteistyötä nuoren hyväksi tehdään monialaisesti. Etsivä nuorisotyö tukee nuorta ja toimii rinnalla kulkijana, mutta ei tee päätöksiä tai toimi nuoren puolesta. Yhteistyö perustuu luottamukseen.

Vuonna 2018 etsivän nuorisotyön ohjauksessa oli noin 19 700 nuorta. Nuorten tyypillisiä elämäntilanteita etsivän nuorisotyön piiriin tullessa ovat työttömyys, keskeyttämisvaarassa olevat tai keskeytyneet opinnot, sosiaaliturvan varassa eläminen ja/tai palveluiden ulkopuolella oleminen. Etsivässä nuorisotyössä nuoria ohjataan tarvitsemiinsa palveluihin, yleisimmin ilmoittautumaan työttömäksi työnhakijaksi, toimeentuloon liittyviin palveluihin ja mielenterveyspalveluihin sekä koulutuspaikan hakemiseen.

Suomessa toimii yli 500 etsivää nuorisotyöntekijää. Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus tukee ja kehittää etsivää nuorisotyötä, ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry toimii etsivän nuorisotyön kattojärjestönä.

***Tapausesimerkki 1: Etsivä nuorisotyö Kannuksessa.*** Keski-Pohjanmaalla sijaitsevassa 5 700 asukkaan Kannuksessa toimii kaksi etsivää nuorisotyöntekijää kunnan vapaa-ajanpalveluiden alaisuudessa. Nuoret ovat ohjautuneet etsivään nuorisotyöhön pääasiassa sosiaalitoimen ja työhallinnon kautta sekä itse yhteyttä ottamalla.

Kannuksessa on paljon nuoria, joilla on jo moniammatillisen tuen tarpeita, mutta palveluita on heikosti saatavilla. Pulaa on erityisesti nuorten mielenterveys- ja päihdepalveluista, ja lisäksi tarvittaisiin nuorille suunnattua tuettua asumista ja päivätoimintaa. Myös pitkät välimatkat ja heikot kulkuyhteydet ja tuovat haasteita nuorten asioiden hoitamiseen, ja TE-palveluiden rakennemuutokset ovat vaikeuttaneet tilannetta entisestään.

Kun palveluita ei löydy omasta kunnasta, niiden tavoittamiseksi täytyy tehdä suunnitelmallista yhteistyötä. Yhteistyökumppanit ovatkin löytäneet etsivän nuorisotyön yhdeksi tukitoimeksi kannuslaisten nuorten auttamiseksi. Keskeisessä roolissa nuoren jatkopoluttamisessa toimii nuorten työpaja Kannukset, joka sijaitsee etsivän nuorisotyön kanssa samoissa tiloissa.

Kunnasta löytyy myös nuorten aikuisten kohtaamispaikka Noppa, jossa toimii kahtena päivänä viikossa Ohjaamo-piste.

Kannuksen etsivän nuorisotyön keskeisiä tehtäviä ovat mm. toimeentuloon ja asumiseen liittyvien asioiden hoitaminen yhdessä nuoren kanssa, arjen asioissa ja viranomaisasioiden tukeminen, lääkärikäynneillä tukena oleminen ja hoitoneuvotteluihin, kuntoutussuunnitelma- ja aktiivointisuunnitelmapalaveriisiin osallistuminen yhteistyössä eri toimijoiden kanssa, opinnoissa tukeminen ja opiskeluihin liittyvien asioiden selvittely nuoren ja oppilaitoksen kanssa sekä työkokeilupaikan tai työpaikan etsimisessä ja siihen kiinnittymisessä tukeminen yhteistyössä työpajan yksilövalmentajan ja työnantajan kanssa.

**Tapausesimerkki 2: Nuori etsivässä nuorisotyössä.** Ensimmäinen yhteydenotto etsivään nuorisotyöhön tuli syyskuussa 2016 ammatillisesta oppilaitoksesta, nuori oli keskeyttänyt opinnot. Etsivä nuorisotyö on yhteydessä nuoreen, mutta nuori ei koe tarvetta yhteistyöhön. Nuorella on kontakti psykiatrian aluepoliklinikalle. Etsivä nuorisotyöntekijä kannustaa olemaan häneen yhteydessä, jos nuori kokee tarvetta pohtia elämäntilannettaan etsivän kanssa.

Heinäkuussa 2018 nuori on itse yhteydessä etsivään. Nuori oli keskeyttänyt toistamiseen opinnot ammatillisessa oppilaitoksessa. Nuori oli ollut puoli vuotta sairaalomalalla, ja ainoa toimenpide tänä aikana oli käynnit 1 krt/kk psykiatrisella sairaanhoitajalla. Nuori toivoo tukea, että saisi elämänsä raiteilleen ja voisi myöhemmin valmistua alalle, joka häntä kiinnostaa.

Etsivä nuorisotyöntekijä tapaa nuorta: keskustelee, tukee, ohjaa ja tsemppaa. Aloitetaan yhdessä nuoren asioiden selvittely: koulusta eroaminen, työttömäksi ilmoittautuminen, toimeentuloasiat Kelassa ja ajan varaaminen psykiatriselle sairaanhoitajalle, jonne etsivä lähtee nuoren pyynnöstä mukaan. Nuori toivoo pääsevänsä nuorten työpajalle kuntouttavaan työtoimintaan. Tavataan yhdessä aikuissosiaalityöntekijää, jonka kanssa selvitetään työpajalle pääsyä. Tapaamisesta viikon päähän saadaan aika monialaiseen verkostotapaamiseen, jossa paikalla ovat TE-palvelut, sosiaalityö, nuorten työpajan yksilövalmentaja ja etsivä nuorisotyöntekijä sekä nuori. Tapaamisessa tehdään kolmen kuukauden sopimus kuntouttavan työtoiminnan aloittamisesta työpajalla syyskuussa 2018. Nuori on työpajalla yhdeksän kuukautta, ja sinä aikana hän hakee ja saa opiskelupaikan.

Kesän 2019 aikana on nuori saanut etsivältä tukea opiskelujen aloittamiseen liittyvissä asioissa. Nuoren toiveesta etsivä pitää nuoreen yhteyttä edelleen satunnaisesti, ainakin kerran kuukaudessa. Yhteydenpito jatkuu, kunnes nuori toisin toivoo.

## 4.2 Intensiiviset palvelut

Intensiiviset työllisyyspalvelut ovat palveluita, jotka vastaavat moninaiisiin tarpeisiin yhtä aikaa. Tavoitteena on tukea ihmistä kokonaisvaltaisesti ja tuottaa positiivisia ristikkäisvaikutuksia eri tarpeisiin liittyvien ratkaisujen välillä. Intensiivisiä palveluita tuottavat muun muassa järjestöt, joiden kohderyhmänä ovat esimerkiksi päihderiippuvaiset tai asumispalveluissa olevat. Monesti intensiivisissä palveluissa suoritetaan työtehtäviä, mutta samalla ihmisille on tarjolla tukea, joka vastaa voimavaroihin liittyviin tarpeisiin. Keskeistä intensiivisissä palveluissa on osallisuuden, toimintakyvyn sekä osaamisen vahvistaminen, joihin pyritään palveluissa samanaikaisesti.

### **Esimerkki 1: Sininauha oy:n työvalmennuspalvelut**

Sininauha oy on Sininauhasäätiön omistama osakeyhtiö, joka toteuttaa asumispalveluita ”asunto ensin” -periaatteella päihteiden käyttäjille, joilla on monenlaisia elämännhallinnallisia ongelmia tai mielenterveysongelmia. Sininauha oy:n työvalmennus tarjoaa asukkaille aktivoitumisen mahdollisuuksia yksilölliset kyvyt ja tarpeet huomioiden. Toiminta on suunnattu kaikilla Sininauhasäätiön ja Sininauha oy:n asukkaille, mutta osallistuminen toimintaan vaatii vähintään asiointikuntaa.

Työvalmennusryhmä koostuu TE-hallinnon toimenpiteissä olevista työkokeilijoista ja palkkatukea saavista henkilöistä, mutta myös Sininauha oy:n kehittämään Verto-koulutuksen osallistujia otetaan mukaan ryhmään. Myös ne, jotka eivät vielä ole mitään edellä mainituista, mutta ovat motivoituneita osallistumaan työvalmennukseen, pääsevät mukaan ryhmään kokeilemaan työn tekemistä ja opettelemaan työelämän pelisääntöjä.

Sininauha oy:n Verto-koulutus on kehitetty olemassa olevan tarpeen pohjalta yhdessä asumispalveluiden asukkaiden kanssa. Koulutus koostuu erilaisista aiheosista ja se toteutetaan monen tahon kanssa yhteistyössä kuten Edupoli, A-klinikkasäätiö ja Moodhouse. Verto-koulutukseen kuuluu hygieniapassin suorittaminen, EA-traumakoulutus, terveysneuvonnan koulutus ja asiointikoulutus. Toiminnan tausta-ajatuksena on haittojen vähentäminen ja vertaistuen hyödyntäminen päihdeongelmaisten asumisen turvaamiseksi ja osallisuuden kokemusten lisäämiseksi. Asiointikoulutuksen saanut vertainen voi lähteä huonokuntoisen asukkaan kanssa terveysasemalle tai Kelaan.

Työvalmennusryhmään osallistuvat tekevät monen tasoisia tehtäviä. TE-hallinnon toimenpiteessä olevat suorittavat erilaisia rakennus- ja korjaustehtäviä sekä kiinteistöhuollon tehtäviä. Verto-koulutuksen käyneet ryhmäläiset pitävät asumisyksikössä terveysneuvontapistettä tai auttavat päiväkeskustoiminnassa. Muut ryhmäläiset tekevät pienimuotoisia siivoustehtäviä

tai ympäristökierroksia, joiden tarkoituksena on sekä siistiä ympäristöä että herättää asukkaissa ajatuksia ympäristöviihtyvyyden merkityksestä.

Työvalmennukseen osallistuvat kokevat toiminnan hyvänä. Osallistumisen kautta saadaan kokemuksia omasta pystyvyydestä. Toiminta tarjoaa myös onnistumisen kokemuksia. Osallistuminen kiinteistöjen ja ympäristön korjaus- ja siivoustehtäviin herättää asukkaissa vastuuntuntoa ympäristön viihtyvyydestä ja yhteiset tilat ja ympäristö muuttuvat merkityksellisiksi.

*”Työllä ei niin väliä. Kunhan saan olla tekemisissä erilaisissa ja monipuolisissa tehtävissä”  
”Vertotyö mielekästä elämän laadun parantajana”*

Työvalmennukseen osallistunut

Intensiiviset palvelut ovat keskeisiä tilanteissa, joissa ihmisten elämään on kasaantunut moninaisia tarpeita synnyttäviä huolia ja haasteita. Erityisesti nuorille tarjolla olevat intensiiviset palvelut ovat tärkeä osa suomalaisia välityömarkkinoita ja tarvelähtöisiä työllisyyspalveluita. Niiden tärkeyttä korostaa se, että ajoissa nuorille tarjolla olevat tarvelähtöiset ja monipuoliset palvelut ovat todellinen hyvinvointi-investointi – onnistunut tukeminen varhaisessa vaiheessa ohjaa nuoren opintoihin ja työelämään sen sijaan, että tarpeet jatkaisivat kasautumistaan. Onnistunut varhainen puuttuminen onkin johtanut monen nuoren kohdalla suotuisaan opinto- ja työelämäpolkuun. Intensiiviset palvelut voivat auttaa myös ihmisiä, joilla on jo takanaan pidempikin työura, mutta jotka esimerkiksi sairastumisen tai pitkittyneen työttömyyden vuoksi joutuvat aloittamaan työelämätaipaleensa ”alusta”.

## **Esimerkki 2: Työpajatoiminta**

Työpajatoiminta on osa aktiivista työvoima-, koulutus- ja sosiaalipolitiikkaa. Työpajatoiminnalla vahvistetaan arjenhallintataitoja ja osallisuutta sekä edistetään koulutukseen ja työelämään sijoittumista. Työpajatoiminta tukee peruspalveluita ja tavoittaa myös ne asiakkaat, jotka ovat vaarassa pudota muista palveluista.

Työpajat tuottavat monialaisia ja kokonaisvaltaisia palveluja vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville. Työpajojen perustehtävä on valmennus, ja ne tarjoavat lähipalveluina yksilöllistä kohtaamista, osaamista kasvattavaa työtoimintaa ja vertaistukea antavan yhteisön. Työpajatoiminnalla on hyvä tuntemus paikallisista palveluista, kolmannen sektorin toimijoista ja työmarkkinoista. Työpajapalvelut kattavat yli 90 % Suomen kunnista. Työpajapalveluihin osallistuu vuosittain n. 27 000 valmentautujaa, joista 14 600

(54 %) alle 29-vuotiaita nuoria. Työpajoilla työskentelee n. 2000 ammattilaista. Työpajojen yleisimmät toimenpiteet ovat kuntouttava työtoiminta, työkokeilu, palkkatuettu työ ja sosiaalinen kuntoutus.

Työpajatoiminta on kustannussäästöjä tuova investointi. On laskettu, että yhden koulutuksen ja työn ulkopuolelle jääneen nuoren osalta menetetään keskimääräisen työuran osalta pelkästään ansiotuloja ja eläkemaksuja noin 1,4 miljoonaa euroa. Jos 15 000 nuoresta 110 nuorta koulutetaan tai työllistyy työpajatoiminnan kustannukset tulevat katetuiksi (Ohtonen 2016). Vuonna 2018 4/5 työpajatoimintaan osallistuneesta nuoresta pääsi positiivisille jatkolopuille: 34 % sijoittui pajan jälkeen koulutukseen, 16 % työelämään, 18 % muuhun ohjattuun toimenpiteeseen, kuten kuntoutukseen ja 10 %:a jatkoi muualle, kuten armeijaan tai perhevapaalle (Aluehallintovirasto 2019).

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry (TPY) on työpajakentän kattojärjestö. TPY vahvistaa toiminnallaan työpajojen toimintaedellytyksiä ja työpaja-ammattilaisten osaamista. Yhdistyksen jäsenenä on noin 270 työpajaorganisaatiota.

***Tapausesimerkki 1: Työpaja Kaks’Kättä palvelee Pohjanmaalla Seinäjoen ja Ilmajoen seudun työnhakijoita. Vuonna 2018 työpajalla oli 122 valmentautujaa päivässä eri sopimuksilla: työkokeilussa, työsopimus-suhteessa ja kuntouttavassa työtoiminnassa sekä opiskelijoita oppisopimuksella tai erilaisilla tukijaksoilla. Työpajalla on 12 eri yksikköä: restorointipaja, kiinteistö- ja kotipalvelu, puuosasto, rakennuspalvelu, metallipaja, kierrätyskeskukset Seinäjoella ja Ilmajoella sekä Seinäjoen kirjaston kahvila Opus, Lounaskahvila Sapuska, lukion kahvila Kantus ja Järjestötalon kahvila.***

*Kaikki työpajan työosastot on opinnollistettu: työpajan oppimisympäristöt on tunnistettu ja valmentautujille kertyvää osaamista tunnistetaan ja dokumentoidaan vertaamalla osaamista ammatillisten tutkintojen perusteisiin. Oppisopimusopiskelijat suorittavat osatutkintoja, joista suosituin on ollut kahvilapalvelut. Hyvä yhteistyö koulutuksen järjestäjä Sedun kanssa on edesauttanut opintojen suorittamista.*

*Työpajan työ- ja yksilövalmentajien tiivis yhteistyö tukee valmentautujan asettamien tavoitteiden saavuttamista. Työvalmennus on omilla osastoilla tapahtuvaa valmennusta työelämään ja sen pelisääntöihin sekä ammatillisten valmiuksien ylläpitämistä tai tutustumista ko. ammattiin. Yksilövalmennus tukee työvalmennusta auttamalla elämän haasteissa henkilökohtaisella keskustelulla tai ryhmävalmennuksella. Työhönvalmentaja puolestaan tukee valmentautujaa jo pajajakson aikana työ- tai opiskelupaikan etsimisessä, preppaa haastatteluihin valmistautumisessa sekä varmistaa, että kaikki työnhakua ja opintoja tukevat asiakaspaperit ovat*

kunnossa. Valmennus on tuloksellista: vuonna 2018 työpajajakson päätyttyä 33 % valmentautujista sijoittui työhön ja 15 % ammatillisiin opintoihin.

**Tapausesimerkki 2: 19-vuotias nuori mies** tuli työpajalle kuntouttavaan työtoimintaan kahvila- ja ravintolaryhmään. Nuori oli ollut työttömänä lähes vuoden. Hänelle ei ollut kertynyt aiempaa työkokemusta, ja takana oli kaksi keskeytynyttä ammatillista koulutusta. Opinnot olivat jääneet kesken, koska alat eivät tuntuneet omilta. Nuori oli hakeutunut niihin osittain pakosta säilyttääkseen työttömyysetuutensa. Peruskoulun opolta saatu tuki ammatinvalintaan oli silloin tuntunut riittämättömältä, eikä häntä oltu osattu neuvoa kotonakaan. Arkea, opiskeluja ja oman tulevaisuuden suunnittelua oli jarruttanut myös pitkään jatkunut masennus, johon nuori ei ollut saanut tarvitsemaansa tukea.

Työpajan kahvila kiinnosti nuorta, sillä hän halusi kokeilla ravintola-alan tehtäviä ja saada päiviinsä mielekästä tekemistä. Työpajan työvalmennuksessa nuorelle räätälöitiin työtehtäviä, jotka pikkuhiljaa kasvattivat hänen taitojaan ja toivat onnistumisen kokemuksia. Työpajan ryhmävalmennuksessa käsiteltiin yhdessä hyvinvointia ja arjenhallintaa, esimerkiksi omien voimavarojen vahvistamista ja päihteiden käyttöä. Yksilövalmentaja tuki nuorta mielenterveyspalveluissa asioimisessa ja terapian aloittamisessa.

Työpajaryhmässä ja kahvilan asiakaspalvelussa työskenteleminen vahvistivat nuoren vuorovaikutustaitoja ja toivat hänelle varmuutta uusissa sosiaalisissa tilanteissa toimimiseen. Nuori koki, että hän tekee merkityksellistä työtä ja näki myös itsensä tärkeänä osana työpajan yhteisöä. Nuori sai tehtävistään positiivista palautetta, löysi omia vahvuuksiaan ja alkoi myös itse uskoa kykyihinsä. Tehtävissä karttunutta osaamista dokumentoitiin portfolioon ja osaamistodistukseen. Osaamisen ja omien taitojen esille saaminen innosti nuorta oppimaan lisää ja pohtimaan alanvalintaa. Kahvila- ja ravintola-ala alkoi tuntua omalta. Pajajaksonsa loppupuolella nuori sai suoritettua työpajalla näytöillä osia kahvilapalvelujen tutkinnon osasta. Työpaja tuki nuorta koulutuskokeilupaikan etsimisessä ja opiskelemaan hakeutumisessa, ja hän pääsi opiskelemaan ravintola- ja catering-alan perustutkintoa. Nuori kertoi saaneensa työpajatoiminnan tuella elämäntilanteensa järjestykseen ja olevansa innostunut oman juttunsa löytämisestä.

*”Löysin itsestäni uusia puolia ja vahvuuksia. Sain rohkeutta sosiaaliin tilanteisiin. Työpajalla ylitin itseni monta kertaa ja kehityin ihmisenä paljon. Sain paljon uusia kokemuksia ja opin uusia asioita, joista tulee olemaan hyötyä tulevissa opinnoissani.”*

Sovari-mittarin kyselyyn vastannut valmentautuja



## 4.3 Täsmäpalvelut

Täsmäpalvelut ovat palveluita, jotka vastaavat johonkin erityiseen tarpeeseen välityömarkkinoilla. Usein tarve on sellainen, mikä rajoittaa yksilön mahdollisuuksia osallistua työhön. Tavoitteena täsmäpalveluissa on antaa konkreettista apua rajatun yksilöllisen tarpeen mukaan. Luonnollisesti täsmäpalveluissa on silloin tärkeää, että yksilön todelliset tarpeet tunnustetaan.

Itseohjautuvuuden kauniista ajatuksesta huolimatta heikossa työmarkkina-asetmassa oleva yksilö tarvitsee usein ohjausta ja neuvontaa työllistyäkseen. Pitkittänyt työttömyys rajoittaa itsetuntoa ja itseohjautuvuutta, myös tulevaisuuden näköalat saattavat olla kaventuneet. Juuri tällaisissa tilanteissa täsmäpalveluita erityisesti tarvitaan. Muun muassa TE-toimistoissa on tarjolla yksilöllistä urasuunnittelu- ja ammatinvalintapalvelua. Yksilöohjausta ja ryhmäpalveluita järjestävät myös muut toimijat kuten säätiöt, järjestöt ja yksityiset palveluntuottajat.

### Esimerkki 1: Valo-valmennusmalli

Valo-valmennus on toimintamalli ja ratkaisu heille, jotka haluavat parantaa työelämävalmiuksiaan sekä suorittaa tekemällä oppien ammatillisen koulutuksen tutkinnon osan tai osia. Valmennuksessa oppiminen tapahtuu aidoissa työkohteissa, oikeita töitä tekemällä ja valmentajan tukemana. Valo-valmennus ei ole opiskelua ja Valo-valmennuksen avulla hankittu tutkintosuoritus ei vaikuta esimerkiksi oikeuteen saada työttömyyskorvausta.

Ammatilliset tutkintovaatimukset ja osaamisen hankkiminen voidaan integroida osaksi erilaisia kuntoutumista tai työllistymistä edistäviä toimenpiteitä. Valmennuksen lopputuloksena on suoritettu ammatillinen tutkinto tai sen osa. Suoritukseen voi päästä hyödyntämällä esimerkiksi kuntouttavaa työtoimintaa, työkokeilua, palkkatukea tai yhdistelemällä edellä mainittuja ehyiksi poluiksi. Erilaiset toimintatavat mahdollistavat sopivan palvelupolun rakentamisen eri tilanteissa oleville ihmisille. Organisaatiot voivat toteuttaa Valo-valmennusta omista lähtökohdistaan käsin, heille sopivalla tavalla ilman ulkopuolista tukea tai resursseja. Valo-valmennus on myös kokonaan ilmainen toimintamalli, jonka mikä tahansa organisaatio voi ottaa käyttöönsä. Toimintamallin kehittamisestä ja koordinoinnista vastaa Valo-Valmennus-yhdistys ry.

Käytännössä toimintamallissa ohjataan työvalmennuksessa olevien henkilöiden työskentelyä niin, että samalla kertyy osaaminen ammatillisen tutkinnon osan tai osien suorittamiseksi. Osaaminen hankitaan työvalmennuksessa, tutkinto suoritetaan ammatillisen oppilaitoksen järjestämässä näytössä. Näin henkilöille mahdollistetaan osana työvalmennusta ammatillisen

tutkinnon osan tai kokonaisen tutkinnon suorittaminen työttömänä työnhakijana. Palvelun tuottaminen ei vaadi uusia resursseja, vaan se voidaan toteuttaa integroituna osaksi tavoitteellista valmennus- tai ohjaustyötä. Näin ollen samoilla resursseilla saadaan enemmän aikaan vaikuttavuutta ja tuloksia.

**Tapausesimerkki Jere:** *Jere hankki ravintola- ja cateringpalveluiden perustutkinnon suorittamiseksi vaadittavaa osaamista työskennellessään Ravimäki ry:ssä kuntouttavassa työtoiminnassa. Tavoitteena oli suorittaa kokonainen ammatillinen perustutkinto valmiiksi simppelillä kaavalla: osaaminen hankitaan työskentelemällä Ravimäellä ja tutkinto suoritetaan näytöillä EKAMIin – juuri siis siten kuin Valo-valmennus toimii.*

*Tarjoilijan tehtävät olivat Jerelle tuttuja jo ennen Ravimäkeen tuloa. Hänellä oli aikaisempia opintoja alalta, mutta ei yhtään suoritettua näyttöä. Ravimäellä hankittiin puuttuva osaaminen alan työtehtäviin ja tehtiin kaikki näytöt yksi kerrallaan. Näin saatiin tutkinto valmiiksi.*

*”Tarjoilijan työ oli käytännössä tuttua, joten päivät menivät omalla painollaan. Ei ollut mitään erityisen vaikeaa tai helppoa”, Jere kertoo kokemuksistaan. Näyttöjen suorittaminen EKAMIin sujui mutkattomasti ja apuakin oli tarvittaessa saatavilla.*

*”Näytön arviointikeskustelu vähän jännitti, mutta meni hyvin. Itse näyttö ei jännittänyt, oli ihan perusduunia. Opettajalta olisi saanut tarpeen tullen tukea, mutta minä en kokenut sitä missään vaiheessa tarvitsevani”, kertoo Jere tutkinnon suorittamisen vaiheita.*

*Askelmerkit tulevaisuuteen näyttävät Jeren osalta nyt hyviltä. Virallinen tarjoilijan pätevyys helpottaa työnhakua alan tehtäviin. ”Valo-valmennuksesta ja tällä tavoin suoritetusta tutkinnosta on tottakai ollut hyötyä. Nyt tavoitteenani on tehdä sijaisuuksia ravintola Kamu! :ssa”.*

**Tapausesimerkki Porin Sininauha ry:n ja Rauman seudun Katulähetys ry:n Valo-valmennus:** *Porin Sininauhassa ja Rauman Katulähetyksessä Valovalmennus tarjoaa mahdollisuuden suorittaa ammatillisen kuntoutuksen osatutkintoja työkokeilun, työelämäkokeilun, kuntouttavan työtoiminnan ja tai palkkatuen aikana niille, joiden opiskelupolku on syytä tai toisesta haastavaa. Tutkintoja voi suorittaa rakennus- ja pintakäsittelyn alalta, mutta myös puhtaustalan sekä hoiva- ja huolenpito alan valmennettavia on ollut.*

*Mestari-kisälli periaatteen mukaisesti Valo-valmennuksen ohjaajat ovat alansa ammattilaisia. Valmennusjakson tavoitteet räätälöidään aina yksilöllisen tarpeen mukaan ja osaaminen todennetaan näytöillä yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Tavoitteena on valmennettavien työelämän*

*valmiuksien vahvistuminen kokonaisvaltaisesti. Valmennukseen pääsee nonstop-periaatteella ja ainut edellytys valmennuksen aloittamiselle on halu sitoutua valmennuksen tavoitteisiin. Osallistujalle järjestetään tarvittaessa myös muu osaamisen kehittämiseen tarvittava tuki.*

*Asenneilmapiiri Valovalmennuksessa on se, että valmennukseen päästään, sinne ei jouduta. Valmennuksen tavoitteena on valmennettavien eteeneminen työllisyyspolulla riippumatta siitä millaisia työllistymisen esteitä ja elämänhaasteita valmennettavalla on. Eteenpäin pyritään niin pienin askelin kuin on tarvetta.*

Täsmäpalvelut voivat nivoutua yhteen myös edellä esiteltyjen intensiivisten palveluiden kanssa esimerkiksi siten, että palveluita tuotetaan rinnakkain ja palveluihin osallistujat työskentelevät samassa paikassa kuitenkin niin, että jokaiselle on räätälöity tarvelähtöisesti yksilöllinen palvelukokonaisuus ja tuki. Mitä suuremmasta välityömarkkinayksiköstä on kyse, sitä todennäköisemmin erilaiset palvelut esiintyvät siellä rinnakkain. Joskus yksilöt eivät välttämättä edes huomaa siirtyvänsä intensiivistä palveluista täsmäpalveluihin, kun heidän tilanteensa muuttuu. Tämä kertoo osaltaan hyvin toimivista palveluista ja osaltaan siitä, ettei rajanveto erilaisten palveluiden välillä ole aina yksiselitteinen.

## **Esimerkki 2. Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy tarjoaa monipuolisia osallisuuden ja työnteen mahdollisuuksia.**

Kierrätyskeskus on vuonna 1990 perustettu voittoa tavoittelematon yhteiskunnallinen, yleishyödyllinen sekä sosiaalinen yritys. Kierrätyskeskus työllistää vuosittain yli 1000 heikossa työmarkkina-asemassa olevaa henkilöä erilaisen palvelussuhteen. Heistä vajaa 500 henkilöä työllistetään määräaikaiseen työsuhteeseen palkkatuen avulla. Vajaat 500 henkilöä on työkokouksissa kolmesta kuuteen kuukautta. Kuukaudessa samaan aikaan työskentelee noin 430 henkilöä. Kierrätyskeskus on perustettu luonnonvarojen säästämiseksi. Nykyinen toiminnan missio on edistää kestäväää elämäntapaa ja kiertotaloutta. Kierrätyskeskuksella on pääkaupunkiseudulla myymälöitä, verstaatoimintaa sekä koulutusyksikkö. Kierrätyskeskuksella on uudisverssaat, joissa valmistetaan myyntiin mm. oman PlanB-malliston tuotteita, sekä kädentaitopalvelu Näprä, jossa kootaan lahjoitetusta tavarasta askartelumateriaalia. Kierrätyskeskuksen muilla verstailla korjataan ja huolletaan myyntikuntoon mm. Sähkö- ja elektroniikkatuotteita, pesukoneita sekä polkupyöriä.

**Kierrätyskeskuksen sosiaalisen vastuun lausunnon mukaisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistäminen ja valmentaminen**

**lisäävät sosiaalista osallisuutta ja vähentävät syrjäytymistä. Tarve matalan kynnyksen työpaikoille on valtava.** Tämä näkyy siinä, että Kierrätyskeskus on haluttu kumppani. Kierrätyskeskus saa jatkuvasti yhteydenottoja työllistämistyötä tekeville oppilaitoksilta, kuntien toimijoilta ja yksityisiltä yrityksiltä, jotka myyvät työllistämispalveluita kunnille tai valtiolle. Kumppaniemme työhönvalmennusta tekevät tahot korostavat, että moni jäisi kokonaan ilman työpaikkaa, jos Kierrätyskeskuksen kaltaisia toimijoita ei olisi. Kierrätyskeskus toimii työllistäjänä välityömarkkinoilla eli työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välisellä kentällä. Työllistettävien tarpeet pohjautuvat pitkäaikaistyöttömyyteen ja syihin pitkittyneen työttömyyden taustalla. Usein pitkäaikaistyöttömyyden taustalla voi olla osaamisen ja koulutuksen vastaamattomuus nykyiseen työmarkkinatarpeeseen. Maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä suomen kielen taito voi olla puutteellinen. Osalla voi olla taustalla elämänhallintaan liittyviä tekijöitä. Kierrätyskeskuksen työllistämistyö vastaa pääsääntöisesti osaamiseen sekä työmarkkinoilla toimimiseen liittyviin tarpeisiin. Työnteon kautta välillisesti myös voimavaroihin liittyvät tekijät, kuten toimintakyky ja hyvinvointi kasvavat. Suomen kielen osaamista pyritään vahvistamaan vapaaehtoisten vetämien Suomi-kerhojen avulla.

Vuodesta 2012 Kierrätyskeskus on panostanut valmentavaan esimiestyöhön sekä työhönvalmennuksen ja osaamisen kehittämiseen. Kierrätyskeskus on saanut Euroopan sosiaalirahastolta (ESR) myös hankerahoitusta, jolla on kyetty rakentamaan välityömarkkinoille toimivia työllistämistyön käytäntöjä. Esimerkiksi vuosina 2012–2014 toimineen Hyvään Kierteeseen hankkeen turvin luotiin esimieskoulutusten malli ja kehitettiin työhönvalmennustoimintaan toimiva malli. Valmentava esimiestyö tarkoittaa käytännössä panostamista työntekijöiden jatkuvaan osaamisen kehittämiseen. Esimiehiä koulutetaan valmentavaan otteeseen. Valmentava ote työssä tarkoittaa valmennettavien oman toiminnan aktivointia ja voimaannuttamista. Valmentava ote edellyttää myös tavoitteiden selkeyttä ja monipuolista palautetta puolin ja toisin. Pyrkimyksenä on, että jokaisen työntekijän kanssa käydään alkukeskustelut, joissa sovitaan tavoitteet työskentelyjaksolle ja jatkopolulle. Alkukeskusteluissa on paikalla työntekijän ja esimiehen lisäksi työhönvalmentaja. Alkukeskustelun yhteydessä työhönvalmentaja esittäytyy samalla henkilökohtaisesti työntekijälle ja tarjoaa mahdollisuutta valmennukseen jatkossa.

***Kierrätyskeskuksen työhönvalmentajan tapausesimerkki 1:** Työhönvalmennuksessa Kierrätystyöntekijä, n. 40v. henkilö. Kierrätyskeskus on henkilön ensimmäinen työpaikka. Työntekijä sai arvokasta työkokemusta varastotyöstä. Työntekijä suoritti Kierrätyskeskuksen kustantaman*

*hygieniapassin ja osallistui työhönvalmennukseen aktiivisesti noin kolmen kuukauden ajan. Valmennuksessa tehtiin alussa työnhakudokumentit ja lähetettiin sen jälkeen joka tapaamisella 1–2 hakemusta varastoalan töihin. Valmentaja ohjasi työntekijän myös varastoalan rekrytointitilaisuuksiin. Henkilö työllistyi varastoalan tehtäviin noin 4 kuukautta ennen Kierrätyskeskuksen määräaikaisen työsopimuksen loppumista.*

Työhönvalmennus tarjoaa tukea positiivisten jatkopolkujen rakentamiseen Kierrätyskeskuksella työskentelyn jälkeen. Positiivisiksi jatkopoluiksi luetaan opiskeleminen tai työ avoimilla työmarkkinoilla. Työhönvalmennuksessa on mahdollisuus rakentaa tai viimeistellä ansioluettelo, harjoitella työnhakemusten tekoa, pohtia omia vahvuuksia ja voimavaroja sekä tehdä urasuunnitelmia. Työhönvalmentajan kanssa voi myös etsiä työpaikkoja. Kierrätyskeskus on viime vuosina rakentanut työllistävää yritysyritysteistyötä avoimilla markkinoilla toimivien yritysten kanssa. Käytännössä yritysyritysteistyö näkyy rekrytilaisuuksien järjestämisenä, sekä yritysten työvoimatarpeiden kartoittamisena. Kierrätyskeskuksen tarjoamaan työhönvalmennukseen osallistuu vuosittain jo noin 250 henkilöä. Työhönvalmennus auttaa työntekijän oman osaamisen sanoittamisessa eteenpäin. Työhönvalmennukseen osallistuneiden antaman palautteen perusteella myös valmennettavien koettu työkyky ja työllistymismahdollisuudet ovat parantuneet Kierrätyskeskuksella työskentelyn aikana. Työhönvalmennuksen tulokset ovat erinomaiset. Seuranta-soittojen perusteella työhönvalmennukseen osallistuneista yli 50%:lla oli positiivinen jatkopolku kolme kuukautta Kierrätyskeskukselta lähtemisen jälkeen. Tuloksiin tosin vaikuttaa omalta osaltaan valmennuksen vapaaehtoisuus. Valmennettavien motivaatio työhönvalmennusta kohtaan kertoo samalla henkilöiden motivaatiosta omaa jatkopolkuaan kohtaan. Työhönvalmennus on pääsääntöisesti yksilövalmennusta ja henkilökohtaista rinnalla kulkemista.

### ***Kierrätyskeskuksen työhönvalmentajan tapausesimerkki 2:***

*Työhönvalmennuksessa 52v. nainen, joka on ollut pari vuotta työttömänä pitkän parturi/kampaaja yrittäjän uran jälkeen. Työntekijällä ollut asiat ns. hakusessa, ja hän päätyi Kierrätyskeskukseen vähän puoliksi vahingossa. Henkilö aloitti työkokeilun pari kuukautta sitten. Työkokeilija saapui valmennukseen, kun valmentaja esittäytyi henkilökuntapalaverissa kaikille ja rohkaisi tulemaan juttusille, mikäli oma työkokeilujakso olisi päätymässä lähiaikoina. Henkilö tuli käymään valmentajan luona ja keskustelemaan jatkotyöllistymisestä. Henkilö totesi, että työn hakeminen on ollut tosi vaikeaa motivaatio-ongelmien lisäksi myös siksi, että hänellä ei ole ATK taitoja eikä ole tietokonetta. Henkilö iloitsi, kun valmentaja kertoi,*

*että Kierrätyskeskuksella on työnhakua varten oma tietokone, jota saa käyttää ja voi varata ajan myös niin, että valmentaja opastaa. Valmennuksessa käytiin läpi sen hetken kampaajan avoimia tehtäviä ja valmentaja tulosti niitä hänelle, että hän voisi soittaa niihin ja yrittää suoraan saada haastatteluja. Valmennukseen sovittiin uusi aika, mutta työkokeilija oli siinä välissä sopinut itse pari työhaastattelua, joista toinen johti työllistymiseen.*

Kierrätyskeskuksen työllistämistyössä pyritään reagoimaan myös toimintaympäristön muutoksiin: Vuoden 2018 aikana koulutusreformi uudisti ammatillisen opiskelun käytäntöjä tuoden oppimisen painopistettä enemmän työpaikoilla tapahtuvaksi. Kierrätyskeskuksella rakennettiin vuoden 2018 aikana ESR rahoitteen Työssä oppien – Portti tulevaisuuteen -hankkeen avulla työssä tapahtuvan oppimisen malli ammatillisten tutkinnon osien suorittamista varten. Tutkinnon osat suoritetaan yhteistyössä ammatillista perusopetusta tarjoavien oppilaitosten kanssa. Tutkinnon osien aloina ovat liiketoiminnan perustutkinnosta asiakaspalvelun tutkinnon osa, sekä kolme logistiikan alan tutkinnon osaa. Oppiminen tapahtuu pääosin työtä tekemällä. Niiltä osin, kun tutkintoperusteiden mukaisia asioita ei ole mahdollista oppia työssä, opiskelu tapahtuu digitaalisessa Moodle -oppimisympäristössä. Työhönvalmentajat ovat olleet keskeisessä roolissa tukemalla Moodle-opintojen suorittamista. Valmentajat ovat varanneet ajan ja paikan muutoin oma-toimiselle opiskelulle. Työhönvalmentajat ovat olleet lisäksi henkilökohtaisesti paikalla tukemassa opiskelun edellyttämiä käytäntöjä. Yhteensä noin kolmekymmentä henkilöä suoritti ammatillisen tutkinnon osan kuluneen vuoden aikana. Mahdollisten suoritettavien tutkinnon osien aloja pyritään lähivuosina laajentamaan ja työympäristöä opinnollistetaan edelleen. Opiskeleminen vahvistaa itsessään työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa ja tätä kautta pitkittyneen työttömyyden heikentämä itsetunto vahvistuu. Opiskelun kautta myös työssä kertynyttä osaamista osataan sanoittaa paremmin tuleville työnantajille.

***Kierrätyskeskuksen työhönvalmentajan tapausesimerkki 3:*** *Kierrätystyöntekijä, n. 30v. jolla työnkuvaan sisältyi myös esimiesvastuuta. Henkilö kävi työhönvalmennuksessa, jossa luotiin hänelle cv kokonaan ja valmis työhakemus, samalla käytiin läpi keskustelussa opiskelutoiveita. Työntekijä haki opiskelemaan ja pääsi. Hän oli erittäin onnellinen tästä. Henkilö tekee opintojen ohella töitä tuntityöntekijänä Kierrätyskeskuksessa. Yleisesti positiivisia jatkopolkuja edistäviä asioita ovat oman esimiehen kannustus tulla työhönvalmennukseen ja tuki eteenpäin pyrkimiseen ja oman motivaation kirkastuminen.*

Kokemus on osoittanut, että pitkäaikaistyöttömyydestä siirtyminen avoimille työmarkkinoille edellyttää työllistettävien palvelutarpeeseen vastaamista. Täsmäpalveluissa mihin Kierrätyskeskuksen työllistävä työ pitkälti lukeutuu, henkilökohtainen rinnalla kulkeminen on tärkeää. Työllistettävät haluavat tulla kohdatuksi tarpeineen ja odotuksineen. Erään työntekijän sanoin: Olet tuntenut itsesi työttömänä täysin merkityksettömäksi. Olet kotona päivät pitkät täysin yksin. Työ Kierrätyskeskuksella antaa niin paljon positiivista energiaa. Tapaat toisia ihmisiä, kollegoita ja on tärkeää, että on rutiini. Tunnen että voin tehdä jotakin. Saan iloita onnistumisesta ni työssä. Toisinaan näitä tarpeita ja odotuksia tulee suunnata tarkemmin kohti seuraavia opintoja tai työpaikkoja. Valmentava esimiestyö, työhönvalmentajat ja mahdollisuus osaamisen kehittämiseen myös tutkinnon osien kautta ovat keskeisessä roolissa, jotta odotukset positiivisista jatkopoluista täyttyvät.

## 4.4 Työmarkkinapalvelut

Työmarkkinapalvelut ovat palveluita, jotka auttavat ihmistä toimimaan työmarkkinoilla, löytämään töitä ja työllistymään pitkäkestoisesti. Tavoitteena on työelämäedellytysten tukemisen sijaan auttaa konkreettisesti työllistymisessä. Siinä mielessä työmarkkinapalvelut ovat tavoitteeltaan jossain määrin kapeampia kuin edellä esitellyt intensiiviset palvelut ja myös täsmäpalvelut. Ne ovat kuitenkin tärkeä elementti välityömarkkinoilla olevien polulla kohti avoimia työmarkkinoita. TE-hallinnon työnvälityspalvelut ovat laajemmin tunnettuja työmarkkinapalveluita, mutta myös monet välityömarkkinatoimijat tarjoavat kohderyhmilleen tarvelähtöisesti räätälöityjä työmarkkinapalveluita. Niissä lähtökohtana on usein ihmisten työ- ja toimintakyvyn sekä työn vaatimusten yhteensovittaminen.

### **Esimerkki 1: Ratko, IMBA ja Melba -työkalujen hyödyntäminen yritys- ja työnantajayhteistyössä**

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö (Vamlas) on tuonut IMBA ja Melba menetelmät Suomeen 2000-luvun alussa. Saksassa kehitetyn työkyvyn arviointimenetelmän avulla sovitetaan yhteen henkilön taitoja ja työtehtävän vaativuutta. Menetelmä sisältää kaksi arvioinnin välinettä. IMBA-välineellä (Integration von Menchen mit Behinderung in die Arbeitswelt, 1996) arvioidaan henkilön ja työn fyysisiä tekijöitä sekä ympäristöolosuhteita, työturvallisuutta ja työn järjestelyjä. Melballa (Merkmalprofile zur Eningliederung

Leistungswandelter und Behinderter in Arbeit, 1986) puolestaan arvioidaan henkilön ja työn psykososiaalisia tekijöitä. Menetelmien avulla voidaan laatia jonkin työtehtävän vaativuusprofiili ja vastaavasti yksilön taitoprofiili.

Vamlas on myös ollut kehittämässä Ratko-menetelmää, joka on hyvä työkalu edistää vastuullista, monimuotoisuutta tukevaa ja arvostavaa johtamista. Se soveltuu kaikkiin työuran vaiheisiin mm. silloin, kun yksilön työkyky on muuttunut. Ratko-menetelmä soveltuu hyvin osatyökykyisten ja vammaisten ihmisten työllistämisen.

***Tapausesimerkki 1. Kesätöitä työkykyisille:*** Suuri kesätyönantaja oli useita vuosia halunnut palkata osatyökykyisiä kesätöihin, mutta tulokset olivat olleet hyvin vähäiset. Vamlas ehdotti yhteistyötä asian ratkaisemiseksi. Ensimmäisestä työnantajatapaamisesta kului noin kaksi kuukautta ja oli tehty valinnat yhdeksän osatyökykyisen nuoren palkkaamisesta. Sen jälkeen osatyökykyisiä kesätyöntekijöitä on palkattu noin 80 vuosina 2014–2019.

Yhteistyö työnantajan kanssa lähti etenemään normaalin rekrytoinnin perusajatuksen kanssa. Keskustelu alkoi, millaista osaamista tarvitaan, eikä niin että työnantajalle olisi alettu esitellä työntekijöitä. Tämän jälkeen tehtiin Melba arvioinnit työnantajan haluamista työtehtävistä eli mitä psykososiaalisia vaatimuksia työ sisältää. Loimme myös uuden työtehtävän työn muotoilun Ratko-menetelmällä. Työtehtävä oli vaatimuksiltaan sellainen, joka sopi monenlaisille tekijöille.

Kun työtehtävät olivat löytyneet ja arvioitu, mukaan yhteistyöhön tuli erityisammattioppilaitokset ja tuetun työllistämisen yksiköt. Heidän työvalmentajansa valikoivat mukaan sopivat työnhakijat. Työnhakijoille tehtiin Melba taitoarviointi ja näin saimme tietoa työnhakijan osaamisesta hakemaansa tehtävään. Työvalmentajia tai uraohjaajia oli mukana yhteensä 14. Vamlas hoiti kaiken koordinoinnin ja yhteydet työnantajaan päin. Tämä helpotti kaikkia osapuolia hallita rekrytointiprosessia, varsinkin työnantajan näkökulmasta. Työnhakijoille järjestettiin yhteinen rekrytointi- ja haastattelutilaisuus.

Yhteistyöllä työnantajan rekrytointiosaaminen osatyökykyisten, vammaisten tai muiden erityisryhmien kohdalla on lisääntynyt, joka näkyy myös heidän normaaleissa rekrytointikäytännöissään huomioimalla yhdenvertaisemmin kaikkia työnhakijoita. Myös tieto työyhteisön monimuotoisuuden tuomista hyödyistä ja työvalmennuksen tuomista mahdollisuuksista on työnantajalla lisääntynyt. Suuri vaikutus on nuorten kohdalla, että he ovat saaneet työkokemusta ja onnistumisen tunteita, joka on auttanut heitä jatko-opinnoissa ja uusien työpaikkojen saamisessa.



**Tapausesimerkki 2. Kevennetty työnkuva työkyvyn muutostilanteisiin:** Toteutimme Ratko-menetelmällä yhdessä henkilöstön kanssa olemassa olevista työtehtävistä kevennetyn työnkuvan. Tavoitteena oli löytää kevennettyjä tehtäväkokonaisuuksia fyysisten tai muiden työkykyongelmien ratkaisuihin sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

Toteutus tapahtui kahdessa työpajassa, joita fasilitoi Vamlasin työntekijä. Työpajaan osallistuivat työntekijät, esimiehet, jotka tuntevat työn sisällöt hyvin, sekä työnantajan ja työntekijöiden edustaja.

Työpajan tuloksena saatiin luotua tavoitteiden mukainen työkuva, jota on jatkossa tarkoitus myös hyödyntää työnantajan muissa toimipisteissä. Työpajojen aikana kävimme myös keskustelua, että heidän työtehtävissään voisi myös työskennellä erilaisilla taidoilla ja työkyvyllä olevia ihmisiä.

Työnantajalla toteutettiin myös IMBA työn fyysisten vaatimusten arviointi tehtävästä, jossa oli eniten poissaoloja ja työkyvyn fyysisiä haasteita. Arvioinnilla saimme näkyville kuormittavimmat yksittäiset tehtävät ja mihin kuormitus kohdistuu. Arvioinnin perusteella laadimme myös ehdotuksia millä keinoilla työtä voitaisiin keventää.

Arviointi käytiin läpi myös työntekijöiden, esimiesten, johdon ja työterveyslääkärin kanssa. Kokivat sen hyvin kattavaksi, yksityiskohtaiseksi ja hyödylliseksi. Arvioinnilla saadaan konkreettisesti näkyville kuormittavimmat kohdat, joka auttaa esim. työkykykeskusteluissa.

*”Ratko-työpajakokemus oli erittäin positiivinen. Henkilökunnan aktiivinen osallistaminen omien työtehtäviensä analysointiin koettiin motivoivaksi ja sitouttavaksi. Saimme luotua Ratkossa hyvän työkalupakin mahdollisiin erityistilanteisiin ja näitä työkaluja voimme hyödyntää tulevaisuudessa eri yksiköissä sovelletusti.”*

Heli Beckman, General Manager, Scandic Helsinki Aviacongress & Finland – Scandic Helsinki Aviapolis

Välityömarkkinoilla voidaan etsiä keinoja ihmisten työllistymiseen myös yritysyhteistyön kautta. Silloin kuin yritysten ja yksilöiden tarpeet tiedostetaan ja niitä pystytään sovittamaan yhteen, on mahdollista synnyttää pitkäaikaisia työsuhteita, joiden päälle yksilöiden on hyvä rakentaa elämäänsä. Keskeistä tällaisissa työmarkkinapalveluissa on se, että sekä yksilöt että yritykset saavat käytännön kokemuksia. Niiden kautta yksilöt saavat konkreettisen kuvan omien voimavarojensa riittävydestä sekä osaamisestaan ja yritykset näkevät paremmin mahdollisuudet käyttää välityömarkkinoilla olevien työnpanosta ja osaamista.

## **Esimerkki 2: Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy:n työllistävä yritys yhteistyö edistää jatkotyöllistymistä avoimille työmarkkinoille.**

Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy tarjoaa vaikeassa työmarkkinatilanteessa oleville henkilöille työhönvalmennusta työkokeilun tai palkkatuetun työsuhteen aikana. Lisäksi ammattiosaamista voi päivittää palvelussuhteen aikana tutkinnon osia suorittamalla. ESR-rahoitteisen Hyvään Kierteseen -hankkeen (2012–2014) aikana luotiin perusta työllistävälle yritys yhteistyölle. Kierrätyskeskus sopii työnantajien kanssa rekrytreffejä matalan kynnyksen työllistymistä varten. Yritykset voivat tulla Kierrätyskeskukseen esittelemään toimintaansa ja tarjolla olevia työpaikkoja. Kierrätyskeskuksella työkokeilun tai palkkatuetun työsuhteen loppupuolella olevat henkilöt pääsevät suoraan työhaastatteluihin rekrytreffien aikana. Työhönvalmentajan kanssa on ennen tilaisuuteen osallistumista luotu tai päivitetty cv, ja kysely mahdollisista tulevista suunnitelmista.

Työkokeilun tai palkkatuetun työsuhteen aikana vaikeassa työmarkkinatilanteessa oleva työnhakija on saanut kokeilla erilaisia töitä, sekä hänellä on olemassa realistinen kuva omista voimavaroistaan ja osaamisestaan. Tutkinnon osien suorittamisen myötä ammattitaito on ajan tasalla ja todennettu paperilla. Esimerkiksi AEL:n hallinnoiman, ESR-rahoitteisen Työssä oppien – Portti tulevaisuuteen -hankkeen kautta hankittu logistiikan tutkinnon osa auttoi jatkotyöllistymään logistiikka-alalle.

**Esimiehen tapausesimerkki rekrytreffeistä kuljetusyksiköstä:** *Kuljetusyksikössä järjestettiin keväällä 2019 rekrytreffit parin yrityksen kanssa. 20 kuljettajaa sai kuulla tulevista työmahdollisuuksista suoraan yritysten rekrytoivilta henkilöiltä. Yritysesittelyjen jälkeen halukkaat saivat osallistua henkilökohtaiseen työhaastatteluun saman tien. Työntekijät olivat hieman epäuskoisia mahdollisuutta kohtaan, koskeeko tämä todella heitä, onko heillä mahdollisuuksia päästä näihin esiteltyihin töihin. Työhönvalmentajan rohkaisemina muutama henkilö osallistui suoraan haastatteluihin ja sovittiin jatkosta. Myös Kierrätyskeskuksen esimiehillä on tavoite tukea henkilökunnan jatkotyöllistymistä. Kierrätyskeskuksessa on käytössä valmentava työote johdosta alkaen. Esimiehet saavat työnsä tueksi sekä sisäistä ja ulkopuolisten järjestämää koulutusta.*

Käytäntö on vielä verraten nuori, mutta tavoitteena on luoda työllistävästä yritys yhteistyöstä talon tapa, jonka avulla edistetään jatkotyöllistymistä. Esimiehet ovat työhönvalmentajien lisäksi keskeisessä roolissa jatkopolkujen luomisessa. Vuoden 2019 kesäkuun loppuun mennessä esimiehillä oli mahdollisuus osallistua Careerian järjestämään *Valmentava ohjaaja -koulutukseen.*

## 4.5 Pitkäkestoinen tuki ja rinnalla kulkeminen

Yksi keskeisimmistä välityömarkkinoilla tarjottavista palveluista on pitkäkestoinen tuki, jota voidaan kutsua myös kanssakulkemiseksi. Pitkäkestoinen tuki seuraa ihmistä välityömarkkinoilla ja eri vaiheissa työelämäpolkua. Tuki sujuvoittaa muutostilanteita ja tasoittaa tietä kohti työtä ja työelämää. Tuen tavoitteena on varmistaa palveluiden koordinaatio ja jatkuvuus. Pitkäkestoisella tuella pidetään huoli siitä, että välityömarkkinoilla vastataan oikea-aikaisesti ja monipuolisesti yksilön palveluntarpeeseen.

### **Esimerkki 1: Valo-valmennustoimintamallin sovellus pitkäkestoiseen tukeen**

Valo-Valmennusta hyödynnetään myös Valo-Valmennusyhdistyksen Opikko – oppien kuntoutuksesta koulutukseen -valmennuksessa. Valmennuksen tarkoituksena on yhdistää Valo-valmennusmallin tarjoamat mahdollisuudet sekä kokonaisvaltainen rinnalla kulkeva tuki. Riittävällä tuella henkilöille kertyy ammatillista osaamista ja opiskelutaitoa, joiden avulla on mahdollisuus jatkaa opintoja ja työllistyä.

***Tapausesimerkki N28:*** *Henkilö ohjautui valmennukseen ammatillisen oppilaitoksen kautta. Valmennukseen tullessaan hänellä oli paljon koulu-poissaoloja eivätkä opinnot olleet edenneet lainkaan syksyn aikana. Myös opinto-oikeus oli loppumaisillaan. Ensimmäisen kontaktin jälkeen henkilö hävisi noin kuudeksi viikoksi, kunnes otti itse uudestaan yhteyttä ja pyysi tapaamista. Hänellä oli taustalla akuutti päihdeongelma, joka vaikeutti sitoutumista valmennukseen.*

*Syksyn ja talven mittaan henkilö sitoutui valmennukseen vaihtelevasti, hävisi aina muutamaksi viikoksi ja sitten otti taas yhteyttä ja pyysi tapaamista. Henkilölle annettiin aina mahdollisuus tulla takaisin ja jatkettiin siitä, mihin oli jääty. Hyvien jaksojen aikana asioita saatiin eteenpäin, mutta jatkuvat katoamiset aiheuttivat sen, että opinto-oikeus loppui ja tutkinto jäi muutamista kursseista kiinni.*

*Kevään aikana henkilö on saanut päihteidenkäyttöä hallintaan vahvan tuen avulla ja tällä hetkellä hän on pystynyt sitoutumaan kahtena päivänä viikossa päihteitä käyttäville suunnattuun toimintaan. Huumeetonta elämää hänellä on takana hieman yli kaksi kuukautta, joka on pisin aika hänen aikuisiällään. Tarkoituksena on jatkaa toimintaan osallistumista kesän yli ja syksyllä lähteä suorittamaan tutkintoa loppuun työkokeilun kautta.*

Opikko-valmennuksessa korostuu rinnalla kulkeva tuki ja yksilöllisen polun löytäminen kohti koulutusta ja työtä. Valo-valmennusmallin tarjoamat erilaiset toteuttamisvaihtoehdot ja rinnalla kulkeva tuki mahdollistavat joustavat ratkaisut kohti koulutusta ja työtä, myös heille, jotka syystä tai toisesta tarvitsevat tukea ja erilaisia polkuja koulutuksen hankkimiseen.

Ihmisten voimavaroista ja heidän tarpeistaan riippuen myös pitkäkestoiseen tukeen voidaan tarvita erityistä otetta ja monesti tällaiset palvelut ovatkin räätälöityjä välityömarkkinoilla kohderyhmälähtöisesti. Esimerkiksi erilaiset sairaudet, vammat tai voimavaroihin liittyvät vajeet synnyttävät erilaisia tarpeita, joihin vastaamiseksi tehokkaasti tarvitaan myös palveluiden eriytymistä. Järjestöt ovat välityömarkkinoilla tärkeitä palvelun ja tuen tuottajia omille kohderyhmilleen. Yleensä näissä palvelukokonaisuuksissa ja niitä kehittäessä pyritään siihen, että yksilöillä olisi mahdollisuus saada tukea kaikissa vaiheissa työelämäpolkuaan. Mitä pidempään palvelu on ollut olemassa ja mitä enemmän kokemuksia työmarkkinoiden kentältä on palvelutuottajalle kertynyt, sitä paremmin erilaiset vastaantulevat ongelmat osataan kohdata ja ratkaista.

## **Esimerkki 2: Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry tarjoaa pitkäkestoista tukea työllistymisen edistämässä.**

Erilaisista mielenterveyden ongelmista kärsivien ihmisten osallisuus yhteiskunnassa ja erityisesti työelämässä ei toteudu tasavertaisesti muiden kanssa. Mielenterveysongelmista toipumiseen saatava psykososiaalinen tuki ei ole riittävän kokonaisvaltaista, vaan se on pirstoutunut eri hallinnonalojen alle.

Klubitalot tarjoavat mielenterveyskuntoutujille ja muutoin psykososiaalista tukea tarvitseville yhteisön, jossa voi oppia uusia taitoja, toteuttaa omia vahvuuksiaan, luoda ihmissuhteita sekä saada tukea opintoihin ja työelämään. Toimintaan osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Klubitaloilla työskennellään yhteisön ylläpitämiseen liittyvien työtehtävien parissa. Toimintaa kutsutaan työpainotteiseksi päiväksi. Klubitalon työpainotteinen päivä mahdollistaa työelämävalmiuksien ja työelämässä tarvittavien taitojen kartoittamisen, harjoittelun ja ylläpidon. Taitojen ja tavoitteiden kartoittamisessa/tavoitekeskustelussa klubitalon kävijä eli jäsen itse määrittää omat tavoitteensa ja oikea-aikaisuuden työllistymisen suhteen ja yhdessä työvalmentajien kanssa katsotaan, kuinka Klubitalo niissä voi tukea. Työpainotteisessa päivässä voi harjoitella vastuunottamista ja -kantamista, sitoutumista, vuoro-vaikutustaitoja sekä erilaisia työtehtäviä. Erilaisia työtehtäviä ovat mm. lounaan valmistaminen, kassatyöskentely kahvion kassalla, viestinnän tehtävät,

taloushallinnon tehtävät ja toimitilahuolto. Kokemus toimijuudesta ja osallisuudesta sytyttää sisäisen motivaation ja halun pyrkiä eteenpäin. Jäsenillä on mahdollisuus valita Klubitalon työtehtäviä omien taitojensa ja voimavarojensa sekä kiinnostuksen mukaan. Päivittäisten työtehtävien lisäksi jäsenillä on mahdollisuus osallistua hallintoon, vaikuttavuuden arviointiin, tiedotukseen ja suhdetoimintaan sekä henkilökunnan rekrytointiin. Kaikki työtehtävät on suunniteltu auttamaan jäseniä saamaan takaisin omanarvon tuntonsa, itseluottamuksensa ja mielekkyyden elämälleen.

Klubitalotoiminnan yksi tärkeimmistä tavoitteista on jäsenten työelämävalmiuksien vahvistaminen ja työllistymisen tuki. Tavoitteensa tueksi Klubitalot toteuttavat omaa, tuetun työllistymisen siirtymätyöohjelmaa sekä järjestävät erilaisia työllistymistä edistäviä ryhmiä, koulutuksia ja kursseja. Jäseniä tuetaan myös muuhun tuettuun ja itsenäiseen työhön. Klubitalolla on valmentauduttu ja Klubitalolta on työllistytty eteenpäin mm. siistijän- ja keittiöapulaisen töihin ja toimistoassistentiksi.

Klubitalot tukevat yhteisön jäseniä elinikäiseen oppimiseen. Taloilla työskentelee työvalmentajien lisäksi opintovalmentajia. Opintovalmentajat tukevat opinnoista kiinnostuneita ja eri asteilla opiskelevia jäseniä sekä tekevät oppilaitosyhteistyötä. Sekä työpainotteisessa päivässä ja opintovalmennuksessa jäsenet toimivat toistensa tukijoina ja vertaisryhmien ohjaajina.

Toiminta pohjautuu kansainväliseen klubitalomalliin ja klubitalot ovat sitoutuneet toipumisorientaatiolupauksiin. Mielenterveyskuntoutujien työllistyminen avoimille työmarkkinoille lisääntyy, jonka johdosta mielen-terveysongelmista toipuminen ja koettu hyvinvointi paranee. Myös psykiatrisen sairaalahoidon tarve ja kustannukset vähenevät, sekä myös muun hoito- ja palvelutarpeen väheneminen ovat työllistymisen ja klubitalotoiminnan vaikutuksia. Sekä työllisyyden hoidon että sosiaalityön ja sosiaalitoimen kustannukset laskevat työllistymisen vaikutuksesta.

Klubitaloilla jäsen saa tukea työvalmentajien ja opintovalmentajien lisäksi koko yhteisöltä, jolla on merkittävä rooli. Klubitalotoiminnan Taustaorganisaatio on Etelä- Suomen Klubitalot ESKOT ry. Toiminnan rahoitus koostuu oman kunnan/kaupungin ja STEAn rahoituksesta. ESKOT ry:llä on kaksi Klubitaloa Helsingissä sekä Vantaalla, Imatralla, Nurmijärvellä ja Lahdessa yksi kullakin paikkakunnalla.

Kuten muissakin välityömarkkinoilla tarjottavissa palveluissa ja tuessa, myös pitkäkestoisessa tuessa ja rinnalla kulkemisessa tulee kyetä jatkuvasti reagoimaan työelämän ja työmarkkinoiden muutokseen. Kun työelämä muuttuu esimerkiksi digitalisaation myötä, sillä voi olla paljon suurempia vaikutuksia tietyille ihmisryhmille kuin toisille. Keskeisiä kysymyksiä voivat tällöin olla muun muassa julkisten palveluiden saavutettavuus, työn tekemisen tapojen

muokkaamisen tarve tai jopa rakenteellinen syrjintä. Tämä esimerkit kuvaavat hyvin sitä, millaisia vaatimuksia välityömarkkinoilla tarjottaville tarvelähtöisille palveluille voi syntyä ja myös sitä, kuinka suuri tarve niille on virallisen palvelujärjestelmän ja tuen rinnalla.

### **Esimerkki 3: Näkövammaisten liiton työelämäpalvelut**

Näkövammaisten liiton työelämäpalvelujen toiminta ja palvelut vastaavat näkövammaisten, näköongelmaisten sekä kuulonäkövammaisten henkilöiden työelämäosallisuuden haasteista nouseviin tarpeisiin yksilöllisin ja käytännöllisin ratkaisuin.

Työelämän murros, digitalisaatio ja näistä seuraavat työn ja opiskelun saavutettavuuden haasteet ovat tällä hetkellä keskeisimmät seikat, joihin yksilöasiakastyössä ja laajemmin vaikuttamistyössä palveluilla vastataan.

Näön heikkenemisellä on merkittävä vaikutus psyykkiseen kuormittuneisuuteen ja työkykyyn. Työikäisten näköongelmaisten ja näkövammautuneiden oikea-aikaisella näkövammaisuuden erityiskysymysten huomioinnilla, ohjautumisella palveluihin ja kuntoutukseen voidaan vaikuttaa merkittävästi elämänlaatuun.

Työssä olevien näkövammaisten ja työikäisenä näkövammautuvien työssä jatkamiseen liittyvä asiakastyö on lisääntynyt Näkövammaisten liitossa. Yhä useammassa tapauksessa työnantajien suhtautuminen työssä jatkamisen kannalta välttämättömiin työmukautusratkaisuihin on ollut jopa kielteistä ja näkövammaiset työntekijät kokevat näissä tilanteissa tulleet syrjityiksi. Näkövammaiset työntekijät tarvitsevat näissä tilanteissa ennen kaikkea kokonaisuutta koordinoivaa näkövammaisuuden asiantuntijaa.

Näkövammaisten liitto toteuttaa ja kehittää palvelujaan asiakaspalautteen pohjalta. Palveluilta toivotaan muun muassa henkilökohtaista neuvontaa, konkreettista tukea työnhaussa, tukea työpaikalla tehtävissä mukautusratkaisuissa ja vertaistuen koordinoitua työikäisten tilaisuuksia järjestämällä.

Pääpaino palveluissa on työelämä- ja opiskeluneuvonnassa ja palveluohjauksessa. Näitä toteutetaan henkilöasiakkaiden ammatinvalinnanvaiheen näkövammaisuuden liittyvänä erityisneuvontana, opiskelu- ja koulutusneuvontana, työllistymisvaiheen ohjauksena ja neuvontana, työelämässä jatkamisen ja jaksamisen tukena sekä yrittäjyysneuvontana. Neuvontaa ja tiedottamista toteutetaan myös infotilaisuuksina, webinaareina, podcasteina, sosiaalisen median viestintänä ja työpajoina.

Asiakastyöhön liittyvät työpaikka- ja oppilaitoskäynnit, työterveys- ja opiskeluneuvottelut ja verkostopalaverit koko Suomen alueella, Näkövammaisten liiton asiakkaiden kotipaikkakunnilla. Henkilökohtaiset palvelut ja neuvonta

painottuvat valmennuksellisesti, näkövammaisuuteen liittyviin erityiskysymyksiin keskittyen. Palvelut ovat maksuttomia, niitä rahoitetaan rahapeli-toiminnan tuotoista.

Esimerkiksi työelämäasiantuntija tapaa työttömän työnhakijan hänen kotipaikkakunnallaan ja he tapaavat yhdessä TE-palveluissa asiantuntijan. Yhteistyössä laaditaan työllistymissuunnitelma, jossa on huomioitu näkövammaan liittyvät erityistekijät. Näitä voivat olla työkokeiluajan työympäristön soveltuvuudesta varmistuminen sekä työkokeilijan tarvitsemien apuvälineiden hankkiminen.

Työpaikoilla osallistutaan työterveysneuvotteluihin ja neuvotaan työterveyshuoltoa sekä työnantajaa työn mukautusratkaisuissa, näköergonomiaan, apuvälineisiin ja valaistukseen liittyvissä asioissa. Näissä tilanteissa tarjolla on tietoa mukautusratkaisuihin liittyvistä tuista ja muista kulloisesakin tilanteessa tarvittavista palveluista.

Myös oppilaitoksia ohjataan yhdessä näkövammaisen opiskelijan kanssa opintojen järjestämisessä ja yksilöllisissä erityisratkaisuissa. Ohjaus ja neuvonta tapahtuvat oppilaitoksessa ja ovat käytännönläheistä.

Näkövammaisista työllisistä on yrittäjiä n. 15 %. Heille Näkövammaisten liitto tarjoaa yrittäjyyteen liittyviä palveluja. Yritystä perustavaa yrittäjyysasiantuntijat neuvovat kaikissa vaiheissa ja neuvontaan olennaisena osana kuuluvat apuvälineasioiden, henkilökohtaisen avun ja saavutettavuusasioiden järjestäminen.

Palvelujen vaikutukset tulevat esiin näkövammaisten henkilöiden onnistuneina ammatinvalintoina, tuloksellisina ja katkeamattomina opintoina, työllistymisenä, työssä jatkamisena ja jaksamisena sekä näiden vaikutusten myötä näkövammaisten työllisyysasteen paranemisena sekä työhyvinvointina ja parantuneena elämänlaatuna.

Näkövammaisten liiton työelämäpalvelujen rooli palvelukokonaisuudessa on huolehtia näkövammaisten erityistarpeisiin vastaamisesta, näkövammaisten kannalta toimivasta palveluohjauksesta ja yhteistyöstä julkisen ja yksityisen toimijaverkoston kanssa nimenomaan asiakasasioissa.

Näkövammaisten liiton työelämäpalveluissa työskentelee kolme työelämäasiantuntijaa, yrittäjyysasiantuntija, digitalisaatioasiantuntija sekä työelämäpalvelujen päällikkö. Työelämäpalvelujen yksilöasiakkaina oli vuoden 2018 aikana 250 henkilöä. Työllisyys- ja yrittäjyysneuvonnan asiakas- ja verkostotapaamisia toteutui 483. Puhelimitse ja sähköpostitse tapahtuvaa yhteydenpitoa asiakkaisiin oli lähes 7 000 yhteydenpitotapahtumaa. Lisäksi liitto järjesti kymmenkunta tapahtumaa ja koulutusta ja näiden lisäksi oli mukana järjestämässä tai osallistumassa ohjelmaan 36:ssä eri tahojen järjestämässä tapahtumassa, koulutuksessa tai infotilaisuudessa.





5

# Johtopäätökset



# 5 Johtopäätökset

**T**ÄSSÄ JULKAISUSSA ON KUVATTU välityömarkkinoita ja esitetty jäsenyys tarvelähtöisistä työllisyyspalveluista, joita lukuisat eri toimijat välityömarkkinoiden kentällä tuottavat. Johtopäätösluvussa vedetään yhteen välityömarkkinoiden tarpeiden sekä olemassa olevien palveluiden kokonaisuus sekä pohditaan sitä, millaisilla toimilla välityömarkkinoita ja tarvelähtöisten työllisyyspolitiikan toimia voitaisiin vahvistaa niin, että yksilöiden tarpeisiin vastattaisiin jatkossa nykyistäkin paremmin. Tällöin myös Suomessa asetettujen työllisyys- ja työllisyysastetavoitteiden toteutumiselle olisi paremmat edellytykset.

## 5.1 Yhteenveto

Heti ensimmäisissä pohdinnoissa tämän julkaisun sisällöistä välityömarkkinatoimijoiden keskusteluissa nousi esiin kysymys välityömarkkinoilla olevien ihmisten tarpeista ja niihin vastaamisesta. Kun heikossa työmarkkina-asetmassa olevien tarpeiden kartoitusta lähdettiin tekemään, käsitys oli, että tarpeiden kenttä tulisi olemaan moninainen. Siitä huolimatta tarkastelun – jossa hyödynnettiin sekä tutkimuskirjallisuutta että monien opinnäytetöiden tuottamaa aineistoa – tuottama kuva tarpeista saattoi yllättää laajuudellaan.

Välityömarkkinoilla olevilla ihmisillä on lukuisia eri tasoisia tarpeita, jotka voivat liittyä niin voimavaroihin, osaamiseen kuin työmarkkinoilla toimimiseenkin. Tarpeet eivät juuri koskaan esiinny toisistaan ”eristettyinä”, vaan muodostuu erilaisia yksityisten tarpeiden kokonaisuuksia. Siksi yksilöitä ei voidakaan sijoittaa aina tarpeiden perusteella vain yhteen kategoriaan, vaan melkein aina tarpeita löytyy niin voimavarojen, osaamisen kuin työmarkkinoilla toimimisen alueilta – varsinkin silloin kun puhutaan heikossa työmarkkina-asetmassa olevista, esimerkiksi osatyökykyisistä tai pitkäaikaisyöttömistä.

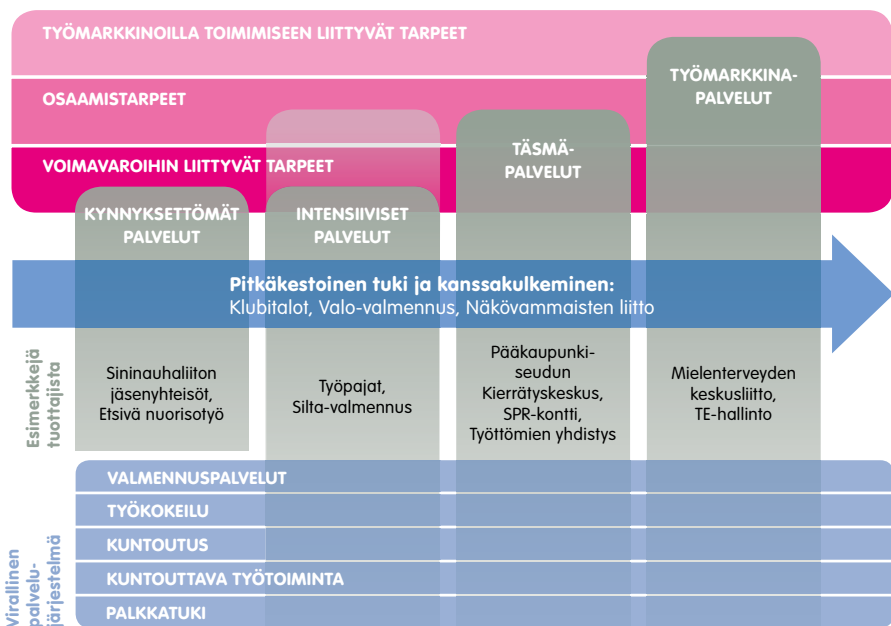
Usein työllisyyspalveluissa yksilöiden tarpeet eivät tule huomioitua riittävän kattavasti. Jos esimerkiksi ajatellaan työvoimapalveluita ja TE-hallinnon toimenpiteitä, kohdistuu huomio niissä pääsääntöisesti työmarkkinoilla toimimiseen liittyviin tarpeisiin. Näin ollen yksilöille, joilla tarpeita on niin

osaamisen kuin voimavarojen puolella, ei välttämättä ole tarjolla TE-palveluiden kautta heidän tarvitsemaansa tukea. Juuri tällaisessa tilanteessa välityömarkkinat ja siellä palveluita sekä tukea tuottavat kunnat, koulutusorganisaatiot, säätiöt, järjestöt, yhdistykset, työpajat, sosiaaliset yritykset ja erilaiset hankkeet, jotka on perustettu edistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä, nousevat keskeiseen rooliin. Välityömarkkina-toimijoilla on jo pitkä kokemus esimerkiksi vammaisten ihmisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työmarkkinatilanteen parantamisesta ja ennen kaikkea nämä toimijat tunnistavat sekä tunnustavat sen laajan tarpeiden kirjon, joka välityömarkkinoilla ilmenee.

Vaikka TE-palvelut eivät aina välttämättä tavoita yksilöllisiä tarpeita, julkisella sektorilla on olemassa moniakin välineitä, jotka jo nyt ovat keskeisiä välityömarkkinoilla. Esimerkiksi palkkatuki, valmennuspalvelut, työkokeilu sekä kuntoutus toimivat silloin, kun niitä tarjotaan ihmisille heidän tarpeensa huomioiden ja niihin vastaten. Kuitenkin edelleen syntyy paljon tilanteita, joissa oikeita palveluita ja oikeanlaista tukea ei ole oikeaan aikaan saatavilla. Kun julkinen järjestelmä ei joustaa, korostuu kolmannen sektorin toimijoiden tarjoamien palveluiden ja tuen merkitys. Erilaisilla palveluilla, jotka alkavat kynnnyksettömistä palveluista ja etenevät intensiivisten sekä täsmäpalveluiden kautta työmarkkinapalveluihin, lähdetään vastaamaan usein juuri sellaisiin tarpeisiin, jotka muuten jäisivät työllisyyspalveluiden kokonaisuudessa huomioimatta.

Kuviossa 3 on yhdistetty välityömarkkinoilla olevilla havaitut tarpeet välityömarkkinoiden tarvelähtöisiin työvoimapalveluihin. Kuvioista nähdään, miten virallisen järjestelmän palvelut ja tuki nivoutuvat kolmannen sektorin palveluihin ja tukeen sekä se, millaisiin tarpeisiin erityyppiset järjestöjen, säätiöiden, työpajojen ja sosiaalisten yritysten tuottamat palvelut pyrkivät vastaamaan.

Kynnnyksettömät palvelut ovat ensisijaisesti järjestölähtöisiä ja ne ottavat välityömarkkinoille ihmisiä, jotka ovat kokonaan palvelujärjestelmän sekä työmarkkinoiden ulkopuolella. Intensiivisissä palveluissa painopiste on usein voimavaroihin liittyvissä tarpeissa, mutta monen välityömarkkinoilla olevan kohdalla myös osaamiseen ja koulutukseen liittyvät tarpeet kytketään osaksi intensiivisiä palveluita. Esimerkiksi työelämän perustaitojen opettelu ja elämänhallinnan vahvistaminen kulkevatkin usein käsi kädessä. Täsmäpalveluissa puolestaan pyritään vastaamaan johonkin tiettyyn tarpeeseen – esimerkiksi puuttuvaan tutkintoon tai työkykyyn vaikuttavaan sairauden hoitoon – kun muita tarpeita ihmisillä ei työllistymisen ja työmarkkinoilla toimimisen suhteen ole. Erityinen täsmäpalvelun muoto on työmarkkinapalvelu, jonka tavoitteena on auttaa ihmistä sopivan työn löytämisessä ja pitkäaikaiseen työsuhteeseen pääsemisessä. Näitä palvelumuotoja läpi leikkaa vielä pitkäkestoinen tuki tai kanssakulkeminen, joka on yksi tärkeimmistä elementeistä



KUVIO 3. Kolmannen sektorin ja julkisen sektorin tuottamat tarvelähtöiset työllisyyspalvelut vastaavat heikossa työmarkkina-asemassa olevien yksilöllisiin tarpeisiin välityömarkkinoilla

välityömarkkinoiden tarvelähtöisessä palvelukokonaisuudessa. Silloin, kun ihmisillä on luottamus siihen, että erilaisissa työelämäpolun taitekohdissa he voivat saada apua ja tukea tutusta paikasta ja osaavilta henkilöiltä, siirtymät työmarkkinoilla eteenpäin tapahtuvat joustavammin ja sujuvammin.

Kun välityömarkkinoilla ilmenevät tarpeet tiedostetaan ja olemassa olevat palvelukokonaisuudet tunnetaan, suomalaisten työmarkkinoiden kehittäminen nykyistä tehokkaimmiksi on mahdollista. Tässä julkaisussa esitellyt palveluesimerkit kuvaavat vain osittain sitä palvelujen ja tuen monimuotoisuutta ja laajuutta joka välityömarkkinoilla jo tällä hetkellä toteutuu. Ne kuitenkin osoittavat sen, kuinka keskeistä ihmisten moninaisten tarpeiden ymmärtäminen on palveluiden ja tuen suunnittelussa. Välityömarkkinatoimijat pyrkivät jatkossa kokoamaan yhteen lisää esimerkkejä välityömarkkinoiden palveluista ja tuesta, jotta kuva tarvelähtöisistä työllisyyspalveluista tarkentuu edelleen. Mitä paremmin ymmärrämme välityömarkkinoiden kokonaisuuden, sitä paremmat mahdollisuudet meillä on kehittää jatkossa yhä toimivammat työmarkkinat Suomeen. Keskeistä tulevaisuuden kehittämistyössä

on aito tarvelähtöisyys, yksilöllisyys ja riittävät resurssit vaikuttavaksi havaittujen palveluiden sekä välityömarkkinoilla tarvittavan tuen toteuttamiseksi.

## 5.2 Suositukset

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten tilanteen parantamiseksi voidaan nopeastikin tehdä paljon, jos poliittista tahtoa vain löytyy. Välityömarkkinoiden kehittäminen ja tarvelähtöisiin työllisyyspalveluihin investoiminen ovat keinoja, joiden kautta ihmisten mahdollisuuksia työllistyä lisätään. Huomiota tulee kiinnittää laaja-alaisesti julkisiin palvelu- ja tukijärjestelmiin, kuten sosiaalietuusjärjestelmään. Koska ihmisten tarpeet ovat usein monimuotoisia, tarvitaan usein yhtä aikaa palveluita eri hallinnonaloilta – sosiaali- ja terveystyöpalvelutkin ovat tässä mielessä tarvelähtöisiä työllisyyspalveluita.

Tällä hetkellä yksi tärkeä kysymys välityömarkkinoilla on tarvelähtöisten työllisyyspalveluiden saatavuus. Ei ole taattua, että välityömarkkinoilla olevat ihmiset saisivat oikea-aikaisesti heidän tarpeisiinsa vastaavia palveluita. Alueelliset erot palveluiden saatavuudessa voivat olla suuria.

- 1 Tarvelähtöisiä palveluita tulee olla tarjolla nykyistä kattavammin, jotta jokaiselle aukeaa polku työelämään tai osallisuuteen ja aktiivisuuteen omien voimavarojen, osaamisen ja kykyjen mukaisesti. Palveluiden kesto tulee määritellä yksilöllisesti.**

Kolmannen sektorin merkitys välityömarkkinoilla ja tarvelähtöisten palveluiden tuottamisessa on keskeinen. Tietyille ihmisryhmille tarvittavaa tukea työmarkkinoilla on saatavissa lähes ainoastaan kolmannen sektorin tai kunnallisten työpajojen kautta.

- 2 Järjestöjen, säätiöiden, sosiaalisten yritysten ja kunnallisten työpajojen toimintaedellytyksiä pitää vahvistaa, jotta heikossa työmarkkina-asemassa oleville voidaan tarjota riittävästi osallisuutta, yhteisöllisyyttä, osaamista sekä työllistymistä edistäviä palveluita ja tukea.**

Ideaalitilanteessa työllisyyden vahvistaminen ja työllisyysasteen nosto ovat koko yhteiskunnan vastuulla ja myös yritykset osallistuvat laajemmin heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen. Työnantajien näkökulmaa ei saa unohtaa ja yhteistyötä tulee tiivistää tarvelähtöisten palveluiden tuottajien, työnantajien sekä työntekijöiden välillä

### **3 Työnantajien tarpeet heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistämiseksi tulee selvittää ja työllistämisen esteitä pitää alkaa purkaa johdonmukaisesti.**

On tärkeää, että jatkossa tarvelähtöisiä työllisyyspalveluita tuotetaan nykyistä kattavammin ja tehokkaammin. On pidettävä huoli siitä, ettei välityömarkkinoille synny katvealueita, jolloin tiettyihin ihmisillä ilmeneviin tarpeisiin vastaamiseen ei ole saatavilla minkäänlaista tukea tai palveluita.

### **4 Tarvelähtöisiä palveluita tuottavien toimijoiden keskinäistä työnjakoa ja roolifusta tulee selkeyttää. Erityisesti vaikuttavaksi todettuja palveluita tulee resursoida hyvin ja levittää uusille alueille.**

Yksi tärkeä lähtökohta tarvelähtöisten työllisyyspalveluiden kehittämiseksi on se, että palvelut ymmärretään kokonaisuutena, vaikka ne ovat luonteeltaan erilaisia ja niitä tarjoavat erityyppiset toimijat. Palveluita pitää olla tarjolla yhtäaikaaisesti, eivätkä toimijarajat saa muodostua esteeksi oikeanlaisten tuki- ja palvelukokonaisuuksien muodostamisessa.

### **5 Palveluita tulee tarkastella yksilön tarpeista lähtien kokonaisuutena, jossa oikeat palaset tarjotaan oikea-aikaisesti. Tämä tarkoittaa käytännössä palveluiden integraatiota ja tarjoamista yhtäaikaisesti tai limittäin.**

#### **Esimerkki 1: Kokonaisvaltainen työkyvyn tukeminen tavoitteena**

*Suomessa on tarve uudelle kokonaiskäsitykselle sekä joustavalle ja innovatiiviselle mallille, jolla voidaan tukea vammaisten, osatyökykyisten, pitkäaikaistyöttömien ja muiden haastavassa työmarkkina-asetmassa olevien työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja sosiaalisiin yrityksiin. Marraskuussa 2018 käynnistyneessä kolmivuotisessa ESR-rahoitteisessa ILONA-hankkeessa (ILONA – Sosiaalinen yrittäjyys väylänä mielekkääseen työhön) haetaan uutta mallia osatyökykyisten työllistymiseen. ILONA-hankkeella pyritään edistämään arvopohjaista sekä osallisuutta lisäävää työllistymispolitiikkaa. Tausta-ajatuksena hankkeessa on lisätä osallisuutta ja työnteon mahdollisuuksia. Jokaisella yksilöllä tulisi olla oikeus kokea kuuluvansa jonkinlaiseen yhteisöön sekä tätä kautta yhteiskuntaan. Työyhteisö on monille erittäin merkittävä sosiaalinen yhteisö.*

*Yhteistyökumppanit hankkeessa ovat Silta-valmennusyhdistys, Vates-säätiö. Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy, Diakonia-ammattikorkeakoulu*

ja Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos (THL). THL suorittaa hankkeessa Kykyviisariin pohjautuvan toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnin.

Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen (jatkossa Kierrätyskeskuksen) osatoteutuksessa otettiin maaliskuussa 2019 käyttöön Työterveyslaitoksen kehittämä itsearviointiväline Kykyviisari, Kykyviisarilla voidaan kartoittaa työ- ja toimintakyvyn eri osa-alueita. Samalla startattiin työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistämiseen tähtäävät ryhmävalmennukset. Valmennuksilla arvioidaan työkykyvalmennuksen vaikutuksia työllistymiseen.

Kierrätyskeskuksen työkykykoordinaattorikoulutuksen saanut työhönvalmentaja suunnitteli ryhmille valmennusohjelmat, joissa tutustuttiin perinteisiin työhönvalmennuksen aiheisiin, kuten ansioluettelon rakentamiseen, sekä fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen toimintakyvyn teemoihin. Osallistujilla oli mahdollisuus saada käyttöönsä urheilukello ja unipäiväkirja.

Pilottiryhmissä havaittiin, että Kykyviisarin käyttö oli osallistujille sujuvaa ja helpotti toimintakyvyn eri osa-alueiden aiheiden esille tuontia. Se on osaltaan mahdollistanut myös toimintakykyyn liittyvien aiheiden tavallista syvempää käsittelyä. Luottamuksellinen ilmapiiri rakentui hieman perinteisiä ryhmävalmennuksia hitaammin. Osallistujien luottamuksesta tuli tiiviimpää verrattuna tavallisiin ryhmävalmennuksiin ja vertaistuki ryhmissä näyttäytyi merkityksellisenä.

Unen häiriöitä oli lähes jokaiselta osallistujalla ja unipäiväkirjan pitäminen osoittautuikin mieluiseksi. Osana ohjelmaa perehdyttiin tavanomaisiin uni-, liikunta- ja ravitsemussuosituksiin (THL, Työterveyslaitos, Ruokavirasto).

Vahvuudet ja osaamisen sanoittaminen osoittautuivat erityisesti osallistujia kiinnostavaksi aiheeksi, vaikkakin oli alkuun teemana hieman vieras. Keskustelun, positiivisen palautteen ja vertaistuen avulla valmennuksissa sanoitettiin osaamista, avattiin käsitteitä ja löydettiin vahvuuksia. Luottamuksellinen ilmapiiri osoittautui ryhmässä tärkeäksi, sillä lähes kaikilla osallistujilla nousi esiin vaikeuksia sanoittaa omaa osaamistaan ja hahmottaa osaamisen käsitteitä.

Osallistujille syntyi valmennuksien aikana monia ahaa-elämyksiä ja onnistumisen tunteita. Yhteisöllisyyden ja osallisuuden tunteen lisääntyminen myötävaikutti esimerkiksi opiskeluinnon syntyymiseen ja kolme osallistujaa kertoi innostuneensa tutkinnon osien suorittamisesta työssä oppien.

Tähän mennessä saatujen havaintojen ja palautteiden pohjalta voisi arvioida, että osallisuuden ja pystyvyyden kokemukset ovat merkittäviä tekijöitä työ- ja toimintakyvyn lisäämisessä. Ratkaisukeskeinen, kykyihin ja vahvuuksiin pohjautuva, työ- ja toimintakyvyn valmennusohjelma jatkuu Kierrätyskeskuksessa uusilla ryhmävalmennuksilla syksyllä 2019. Lisäksi hankkeen toimenpiteenä toteutetaan ja syvennetään yritysyritystyötä. Työntekijöille järjestetään yritysyritystyön rekrytointitilaisuuksia positiivisten jatkopolkujen maksimoimiseksi.

*Myös riittävä kielitaito on merkittävä osa työ- ja toimintakykyä. ILONA-hankkeessa kehitetään suomen kielen taidon parantamiseen tähtääviä oppimismetodeja ja alustoja, maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työllistämisen edistämiseksi. Oppimisen pääpainoalueena on työelämän sanasto ja puhuttu kieli.*

Kun välityömarkkinoita ja tarvelähtöisiä työmarkkinoita jatkossa kehitetään, on tärkeää, että kaikkien välityömarkkinatoimijoiden ääni kuuluu ja eri toimijoiden osaaminen hyödynnetään kehittämistyössä. Esimerkiksi julkisen sektorin ja kolmannen sektorin välinen dialogi on keskeistä, kun heikossa työmarkkina-asemassa olevien palvelukokonaisuudesta tehdään entistä toimivampaa.

**6 Palveluiden kehittäminen tulee tehdä entistä läheisemmässä yhteistyössä välityömarkkinoiden eri toimijoiden, koulutuksen järjestäjien sekä yritysten sekä muiden työllistäjien kanssa. Silloin välityömarkkinoilla tarjolla oleva tuki ja palvelut tarjoavat luonnollisen jatkumon kohti työelämän tarvitsemaa osaamista sekä riittäviä yksilöllisiä voimavaroja.**

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien tilanteet tulee ottaa jatkossa paremmin huomioon myös sosiaalietuus- ja sosiaalipalvelujärjestelmää kehitettäessä. Sosiaaliturvan on pystyttävä jatkossa vastaamaan sekä ihmisten toimeentulohuoliin että luomaan edellytyksiä työllistymiselle. On ymmärrettävä, että toimeentuloon liittyvät tuet voivat olla tällä hetkellä ratkaiseviakin esteitä ihmisten työllistymiselle, koska ne eivät jouta riittävästi ja lukitsevat pahimmassa tapauksessa ihmisen pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle.

**7 Perusturvaa on kehitettävä siten, että se vastaa paremmin ihmisten muuttuviin tilanteisiin ja takaa kaikissa tilanteissa riittävän toimeentulon ihmisten perusoikeuksien toteutumisen edellyttämällä tavalla. Sosiaaliturvan tulee mahdollistaa ihmisten työllistyminen – esimerkiksi eri etuuksien suojaosia korottamalla työn vastaanottamisesta voidaan tehdä kannustavampaa.**

Tässä julkaisussa on keskitytty välityömarkkinoilla olevien yksilöiden tarpeisiin ja niiden näkyväksi tekemiseen. Tämä näkökulma on valittu tarkoituksella, jotta tarpeet ja niihin vastaamaan pyrkivien palveluiden kokonaisuus hahmottuisi. Silloin myös nykyisten tarvelähtöisten työllispalveluiden kehittämiskohdat ja vahvuudet on helpompi ymmärtää. Ei pidä kuitenkaan ajatella niin, että ainoastaan yksilöä ”muokkaamalla” työmarkkinoiden ongelmat ratkeaisivat eikä varsinkaan niin, että vastuu työllistymisestä olisi ainoastaan yksilöllä. Yhteiskunnalliset rakenteet ja niiden ihmisten työllis-



tymiselle luomat esteet ovat vähintäänkin yhtä tärkeä syy sille, että ihmiset eivät ole yhdenvertaisessa työmarkkina-asemassa. Sen sijaan, että keskittäisimme kaikki työllisyysenhoidon resurssimme yksilöllisten tilanteiden muuttamiseen, meidän tulisi pyrkiä muuttamaan myös työelämän rakenteita ja muokata ihmisten sijaan työtä ihmisille sopivaksi.

## **8 Palveluiden ja tuen tarjoamisen lisäksi myös sopivan työn luominen ja työelämän rakenteiden muuttaminen yhdenvertaisemmiksi tulee ottaa laajemmin yhteiskunnalliseksi päämääräksi.**

Joskus välityömarkkinoilla tarjottavien tarvelähtöisten työllisyyspalveluiden vaikuttavuus on kyseenalaistettu. Tällöin ei ole otettu huomioon sitä, että palveluiden kohderyhmän tilanteet ja tarpeet ovat moninaisia. Usein vaikuttavuuden arvioinnissa on käytetty siihen huonosti soveltuvia mittareita. Esimerkiksi työllistymistä avoimille työmarkkinoille ei voida pitää ainoana mittarina välityömarkkinoilla olevan henkilön tilanteessa tapahtuneelle positiiviselle muutokselle.

Kun lähtötilanteessa ollaan kaukana avoimilta työmarkkinoilta, muutokselle pitää antaa riittävästi aikaa. Järjestöjen tarjoama yhteisöllisyys ja aktivoitumisen mahdollisuudet tarjoavat heikossa työmarkkina-asemassa oleville osallisuutta. Ne myös integroivat heitä yhteiskuntaan pelkästään sillä, että ihmiset pääsevät osaksi yhteisöä ja toimimaan sen hyväksi. Toipumisen ja kuntoutumisen prosessi on usein pitkä ja monivaiheinen. Tämä täytyy ymmärtää silloin, kun tarvelähtöisiä työllisyyspalveluita ja niiden vaikuttavuutta arvioidaan.

## **9 Palvelujen vaikuttavuuden mittaamista ja arviointia kehitetään siten, että palveluiden ja asiakasryhmien erilaiset tavoitteet ja tarpeet tulevat arvioinnissa huomioitua.**

### **Esimerkki 2: Työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön vaikuttavuus esille Sovari-mittarilla**

*Työpajatoiminnassa ja etsivässä nuorisotyössä tuotetaan vuosittain valtakunnallista tilastotietoa asiakkaista ja heidän elämäntilanteistaan sekä palveluiden sisällöistä ja niistä eteenpäin ohjautumisesta. Tilastollista seurantatietoa täydentämään on kehitetty Sovari – sosiaalisen vahvistumisen mittari (ks. Kinnunen 2019a ja 2019b). Sovari tuottaa valtakunnallisesti vertailtavaa tietoa etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan laadusta ja vaikutuksista.*

Sovari tuo esille, millaisia kokemuksia asiakkaat ovat palvelusta saaneet ja millaisia muutoksia he ovat sen aikana kokeneet. Muutoksia tarkastellaan arjenhallinnan, itsetunnon, sosiaalisten taitojen, opiskelu- ja työelämävalmiuksien sekä elämänhallinnan ja tavoitteellisuuden osalualueilla. Sovari perustuu nettikyselyyn, johon työpajojen ja etsivän nuorisotyön asiakkaat vastaavat anonymisti. Sovari vahvistaa asiakkaiden mahdollisuuksia vaikuttaa palveluihin ja edistää siten heidän osallisuuttaan. Sovari-tietoa hyödynnetään palveluiden kehittämisen niitä koskevan päätöksenteon tukena.

Sovari-kyselyyn saaduista vastauksista laaditaan organisaatiokohtaiset, alueelliset ja valtakunnalliset yhteenvedot vuosittain. Tulokset esitetään tunnuslukuina, kuten keskiarvoina ja vastausjakaumina, ja niihin koostetaan myös vastaajien omin sanoin kirjoittamat näkemykset palvelun hyödyistä ja kehittämistarpeista. Organisaation ja alueen tulokset ovat vertailtavissa valtakunnallisiin tuloksiin. Sovarista vastaa Valtakunnallinen työpajajhdistys ry (TPY), ja sen käyttäminen on maksutonta.

Työpajatoiminnan Sovari 2018 -kyselyyn vastasi kaikkiaan lähes 3900 valmentautujaa ja omat työpajakohtaiset tuloksensa sai 117 työpajaa. Lisäksi 51 työpajalle tuotettiin yksikkökohtaisia tuloksia. Etsivän nuorisotyön Sovari 2018 -kyselyyn vastasi liki 700 nuorta ja omat tuloksensa sai 42 etsivän nuorisotyön organisaatiota.

*”Olen tutustunut muihin samassa tilanteessa oleviin nuoriin ja saanut uusia kavereita. Olen saanut tukea ja ohjausta tulevaisuutta varten ja oppinut uusia taitoja niin median, käsitöiden kuin ruoanlaiton parissa.”*

Valmentautuja, Joensuun Nuorisoverstas, Sovari 2018

Joensuun Nuorisoverstas ry hyödyntää Sovaria sekä työpajatoiminnassa että etsivässä nuorisotyössä. Sovarin **käyttö on hitsautunut osaksi työpajan valmennus- ja arviointiprosessia, niin sisällöllisesti kuin menetelmällisestikin**. Sovari tukee nuorten osallistamista kehittämistyöhön: Sovari-tulokset käydään läpi nuorten raadissa, jolloin heidän mielipiteensä tulevat laajasti kuulluiksi ja toteutukseen. Sovarin tuottaman tiedon myötä on kehitetty mm. valmennuksen sisältöjä, viestintää ja toimintiloja. Etsivässä työssä tärkeäksi koetaan erityisesti nuorten kokemusten ja oman äänen kuuluviin saaminen. Nuorisoverstaalla Sovari-tuloksia hyödynnetään myös toiminnan tavoitteiden ja vaikutusten esittämiseen. Eriytyisen hyväksi Sovarin **käytössä nähdään se, että se vastaa suoraan työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön laadullisiin tavoitteisiin ja antaa kansallista vertailutietoa**.

## Lähdeluettelo

- Aarnikoivu, Henrietta (2010) Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Juva: WSOYpro Oy.
- Ahonen, Tiina (2016) Mekanismit hyvinvoinnin ja eriarvoisuuden välissä – tarkastelussa statusstressi ja epäluottamus Suomessa. Sosiologian Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.
- Airila, Auli (2007) Ikään liittyvät mielikuvat, ikäpuhe ja argumentointi hoito-, opetus- ja pelustus-alalla. Teoksessa Kauppinen, Kaisa & Evans, Julia (toim.) (2007) Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki: Frenckellin kirjapaino Oy.
- Airio, Ilpo & Mikko Niemelä (2013) Työmarkkinatuen saajien koettu terveys ja toimeentulo. Teoksessa Niemelä Mikko ja Saari Juho (toim.) Huono-osaisten hyvinvointi Suomessa. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 44–61.
- Airo, Juha-Pekka; Rantanen, Jarkko & Salmela, Timo (2008) Oma ura, Paras ura. Hämeenlinna: Talentum.
- Aluehallintovirasto (2019) Työpajatoiminta 2018 – Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. Aluehallintovirastojen julkaisuja nro 72/2019. Aluehallintoviraston opetus- ja kulttuuritoimen vastuualue.
- Antikainen Pauliina, Piirainen, Elina & Vainiokangas, Jutta (2017) Mielenterveyskuntoutujien sosiaalisten taitojen edistäminen. Opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu.
- Arnkil, Robert; Spangar, Timo; Jokinen, Esa; Tuusa, Matti & Pitkänen, Sari (2015) Kokonaisvoimavarat käyttöön työllistymisen edistämiseksi. Työllisyyden kuntakokeilun (2012–2015) seuranta-tutkimuksen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 47/2015.
- Asplund, Rita; Kauhanen, Antti; Päällyssaho, Miika & Vanhala, Pekka (2018) Palkkatuen vaikutavuus -palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksen arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2018. Valtioneuvoston kanslia.
- Cauffman, Louis (2017) Ratkaisukeskeinen coaching – Opas myönteiseen muutokseen. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.
- Cronberg, Tarja (2010) Uuden työn politiikka. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Siltala
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1985) Intrinsic Motivation and self-determination in human behaviour. New York: Plenum.
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1980) Self-determination Theory: When Mind Mediates behaviour. The Journal of Mind and Behaviour 1 (1), 33–43.
- Dufva, Mika; Halonen, Minna; Kari, Mika; Koivisto, Tapio; Koivisto, Raija & Myllyoja, Jouko (2017) Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston kanslia 2017. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisu 33/2017.
- Ekqvist, Eeva (2015) Tulevaisuus ja toivo, Monimenetelmällinen tutkimus aikuissosiaalityön asiakkaiden elämäntilanteiden muutoksista ja tulevaisuudenkuvista. Sosiaalityön Pro gradu -tutkielma. Huhtikuu 2015. Tampereen yliopisto.
- Ervasti, Heikki (2004) Työttömyys ja koettu hyvinvointi. Deprivaatioteorian, insentiviteorian ja selviytymisnäkökulman vertailua. Janus vol. 12 (3), 298–318.
- Eteläpelto, Anneli; Vähäsantanen, Katja; Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna (2014) Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? Aikuiskasvatus 2014: 3, 202–214.
- Euroopan komissio (2016) A new skills agenda for Europe. – Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Brussels, 10.6.2016. COM (2016) 381 final.
- Fager-Pintilä, Niina (2017) ”Oon niin kiitollinen pajatoiminnasta” – Nuorten kokemuksia sosiaalisesta vahvistamisesta starttivalmennuksessa. Opinnäytetyö. Kevät 2017. Hämeen Ammattikorkeakoulu.

- Haapanen, Ari (2007) Barometri mittaa monimuotoisuutta työelämässä. Teoksessa Kauppinen, Kaisa & Evans, Julia (toim.) (2007) *Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä*. Helsinki: Frenckellin kirjapaino Oy.
- Harju, Sanni (2015) Yksinasuvien työttömien köyhyys. Kertomuksia osallisuudesta ja osattomuudesta. Sosiaalityön Pro gradu -tutkielma. Huhtikuu 2015. Tampereen yliopisto.
- Heikura, Vilma (2018) Työelämätaidoiden muuttuvassa työelämässä – Music Against Drugs ry:n tiimiharjoittelujaksolle osallistuneiden nuorten käsityksiä. Kasvatustieteen Pro gradu -tutkielma. Kevät 2018. Jyväskylän yliopisto.
- Hernelahti, Jenni. (2014) ”Itsensä löytämistä ja käännekohta elämässä” Työttömien nuorten teatteripajan vaikutuksia osallistujiin. Opinnäytetyö. Huhtikuu 2014. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Hirvelä, Maija-Leena (2014) Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden näkemykset työllistymisestään ja työelämäosallisuudestaan. Pro gradu -tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto.
- Holappa, Veera; Laamanen, Jani-Petri & Vainiomäki, Jari (2019) Ammatillisen liikkuvuuden osatekijät ja ohjauskeinot –alustavia tuloksia. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Policy Brief 10/2019.
- Honkatukia, Juha; Tamminen, Saara & Ahokas Jussi (2014) Suomi on jo palvelutalous. VATT Policy Brief 1-2014. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Hoppe, Teija & Laine, Tom (2015) Työnhakuopas : mitä, miten, missä? Helsinki: Edita.
- Hult, Marja; Saaranen, Terhi & Anna-Maija Pietilä (2017) Elämänlaadun ja elämän merkityksellisuuden kokemisen yhteydet työttömien työkykyyn. *Hoitotiede* 29 (2), 78–88.
- Hännikäinen-Uutela, Anna-Liisa (2004) Uudelleen juurtuneet: yhteisökasvatus vaikeasti päihderiippuvaisten narkomaanien kuntoutuksessa. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social research 252. Jyväskylän yliopisto.
- Ikonen, Jonne & Sopanen, Paula (2014) ”On kahvit ja pullat, ja ei oo niin virallista” - Sosiaalinen vaikuttavuus Nuorten tuki -hankkeen Ohjaamossa nuoren silmin. Opinnäytetyö. Syyskuu 2014. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Ikonen, Merja. (2015) Nuoren aikuisen itsetunnon ja sosiaalisten taitojen vahvistaminen käsityöryhmätoiminnan avulla. Opinnäytetyö. Toukokuu 2015. Mikkelin ammattikorkeakoulu.
- Isola, Anna-Maria; Kaartinen, Heidi; Leemann, Lars; Lääperi, Raija; Schneider, Taina; Valtari, Salla & Keto-Tokoi, Anna. (2017) Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpäpaperi 33/2017.
- Jaaranen, Kaisa (2018) Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden toimijuus, osallisuus ja elämänhallinta. Sosiologian pro gradu -tutkielma. Toukokuu 2018. Itä-Suomen yliopisto.
- Jokinen, Juho & Antti Sieppi (2018) Sosiaaliset taidot ovat entistä tärkeämpiä työelämässä. *Talous ja yhteiskunta*, 2/2018, 48 – 53.
- Jokinen, Jyrki; Lähteenmäki, Lauri & Nokelainen, Petri (2009) Työssäoppimisen lumo. Tiivistelmä toisen asteen ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön metatutkimuksesta. Opetusministeriön julkaisuja 2009:10.
- Junno, Anu & Tuija Kolehmainen (2014) ”Onhan tää tonu positiivisuutta elämään ja halua jatkaa eteenpäin” Nivalan nuorten pajalaisten kokemuksia työpajajaksosta. Opinnäytetyö. Toukokuu 2014. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Järvensivu, Anu (2010) Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere 2010.
- Kainuun ammattiopisto (2016, 2011) Mikä on ammatillinen tutkinto? Kainuun ammattiopisto.
- Kankainen, Leila (2007) Aktivoiva sosiaalityö Lyhdyn valossa. Työvoiman palvelukeskuksen sosiaalityön realistinen arviointi. Sosiaalityön Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto.

- Karinen, Risto (2011) Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostoyhteistyötä. 24.1.2011. Sisäasiainministeriön julkaisu 13/2011. Sisäasiainministeriö.
- Karjalainen, Vappu; Karjalainen, Jarno & THL (2011) Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti 46/2011. Tampere: Juvenes Print –Tampereen yliopistopaino Oy.
- Kattelus, Ritva & Jokinen, Tom (2017) Uraopas -Työelämän lyhyt oppimäärä. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Kauhanen, Antti; Maliranta, Mika; Rouvinen, Petri & Vihriälä, Vesa (2015) Työn murros. Riittääkö dynamiikka? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA. Helsinki: Next Print Oy.
- Kauppinen, Kaisa (2007) Ikä, ikääntyminen ja sukupuolinäkökulma. Teoksessa Kauppinen, Kaisa & Evans, Julia (toim.) (2007) Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki: Frencellin kirjapaino Oy.
- Keskitalo, Alli (2012) Täytyy päästä töihin ja saada ystäviä – Tapaustutkimus pitkäaikatyöttömyydestä. Opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- Ketola, Maarit. (2013) Mahdollisuus työhön – Nuorten pitkäaikaistyöttömien kokemuksia elämäntilanteestaan. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalityön koulutusohjelma, Lapin yliopisto.
- Kinnunen, Riitta (2019a) Arjen apua, realistisia suunnitelmia ja ohjausta oikeaan paikkaan. Etsivän nuorisotyön valtakunnalliset Sovari 2018 -tulokset. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- Kinnunen, Riitta (2019b) Uusia valmiuksia arkeen ja työelämään. Työpajatoiminnan valtakunnalliset Sovari 2018 -tulokset. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- Koivunen, Hanna-Kaisa (2018) Opinnoillinen kuntoutus kansanopistojen kehittäjänä. Pro gradu -tutkimus. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto.
- Kojo, Marjaana (2010) Laajentunut nykyisyys: nuorten tulevaisuuteen suuntautuminen työn marginaalissa. Nuorisotutkimus 2/2010, 23–35.
- Kokko, Katja & Sari Virrankari (2013) Kuntouttava työtoiminta- osa elämää Tarinoita syrjäytymisestä ja osallisuudesta. Opinnäytetyö. Kevät 2013. Lahden ammattikorkeakoulu.
- Korhonen, Virve & Sanna-Leena, Limpi (2011) Sisä-Savon työpajojen vaikuttavuuden arviointi Nuorten ajatuksia siitä, miten pajajakso on vaikuttanut heidän elämäänsä. Opinnäytetyö. Huhtikuu 2011. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Kortteinen, Matti & Hannu, Tuomikoski (1998a) Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.
- Kortteinen, Matti & Hannu Tuomikoski (1998b) Miten työttömät selviytyvät? Yhteiskuntapolitiikka 63(1), 5–13.
- Kouvo, Antti & Kankainen, Tomi (2009). Sosiaalista pääomaa rakentamassa vai purkamassa? Suomalaiset hyvinvointipalvelut ja yleistynyt luottamus. Yhteiskuntapolitiikka 74(6), 585–603.
- Kuronen, Anita & Otto, Laaksonen (2015) Yhteistutkiminen kuntouttavan työtoiminnan suunnittelun tukena. Opinnäytetyö. Syksy 2015. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kuusisto, Marjut (2014) ”Kiva jutella muiden kanssa ja unohtaa arjenhuolet ainakin hetkeksi.” Torniolaisten aikuisten kokemuksia kuntouttavasta työtoiminnasta. Opinnäyte. Helmikuu 2014. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- Kuvaja, Anne (2012) Työhakumotiivin dynamiikkaa – Näkökulmia motivaatiokysymysten käsittelystä sosiaalisessa kuntoutuksessa. Kuntoutus 4/2012, 17–29.
- Laine, Tarja & Sorjonen, Helena (2016) Arjenhallintaa Varikolla – Materiaali arjenhallintaryhmän ohjaukseen. Opinnäytetyö. Karelia-Ammattikorkeakoulu.
- Lappalainen, Pia (2016) Työelämätaidot -esimiehiin ja alaisiin kohdistuvat osaamisvaatimukset. Tuotantotalous. Raportit ja selvitykset 68. Lappeenrannan Teknillinen Yliopisto.

- Leemann, Lars; Isola, Anna-Maria; Kukkonen, Minna; Puromäki, Henna; Valtari, Salla & Anna Keto-Tokoi (2018) Työelämän ulkopuolella olevien osallisuus ja hyvinvointi. Kyselytutkimuksen tuloksia. Työpäpaperi 17/2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL).
- Lehtonen, Olli ja Valdemar, Kallunki (2013) Nuorten aikuisten syrjäytymiskierre. *Janus* 21(2), 128–143.
- Lepistö, Päivi (2015) Pitoa polkuun matkalla kohti työmarkkinoita. Tehostetun työpajatoiminnan vaikutuksia työttömän työnhakijan identiteettiin. *Opinnäytetyö*. Lokakuu 2015. Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Liukkonen, Virpi (2012) Non-standard employment and health with respect to sense of coherence and social capital. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Lähde, Minna (2012) Yhtä suurta joukkoa vai eri laidoilla? Kuinka syrjäytymisvaarassa olevat nuoret ja työttömät nuoret eroavat muista nuorista Nuorisobarometrien valossa? *Sosiologian Pro gradu-tutkielma*. Kevät 2012. Jyväskylän yliopisto.
- Malin, Antero; Sulkunen, Sari & Laine, Kati (2013) PIAAC 2012 – Kansainvälisen aikuistutkimuksen esituloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013: 19. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Martela, Frank & Jarenko, Karoliina (2014) Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. *Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014*.
- Merikoski, Paula (2016) ”Pois sieltä kotoota.” Maahanmuuttajuus, sukupuoli ja osallisuus työllistymisen palveluissa. *Sosiologian Pro gradu -tutkielma*. Syyskuu 2016. Helsingin yliopisto.
- Merikukka, Päivi. (2015) ”Kaikkensa ne on tehny, et on oppinu” – Nuorten kokemuksia oppimisesta työpajoilla. *Opinnäytetyö*. Toukokuu 2015. Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Myllymäki, Henni (2012). Nuottaamalla kohti vahvempaa arkea Nuorten kokemuksia Nuottavalmennuksesta. *Opinnäytetyö*. Toukokuu 2012. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Niemi, Laura (2015) Syksyn 2014 Nuorten Kipinä-ryhmän vaikutus asiakkaiden koherenssin tunteeseen. *Opinnäytetyö*. Kevät 2015. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Näkki, Pirjo (2006) Vankien velkaantuminen ja yhteiskuntaan integroituminen. *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:38*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- OECD (2019) Nuorten palvelut syynissä. OECD:n arvio nuorten palveluista Suomessa 2018. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:18.
- OECD (2018a) Education at a Glance 2018: OECD Indicators, Pariisi: OECD Publishing.
- OECD (2018b) Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and Their Children in Finland. OECD Publishing, Paris.
- Ohtonen, Jukka (2016) Starttivalmennus ja työpajatoiminta – Taloudellisia näkökulmia. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.
- Ojala, Eija & Kontula, Osmo (2002) Tarvitseeko minua kukaan? Keski-ikäiset yksineläjät perhekeskeisessä yhteisössä. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisuja D 40/2002, Helsinki: Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto.
- Oksanen, Elisa (2016) Asiakkaiden osallisuuden kokemuksia ja kehittämisajatuksia kuntouttavasta työtoiminnasta. *Opinnäytetyö*. Kevät 2016. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Opetusministeriö (2009) Noste-ohjelma – aikuiskoulutuksen harppaus? Opetusministeriön julkaisuja 2009:35.
- Osma, Teijo (2016) Työllisyyden kuntakokeilun matalan kynnyksen palvelun vaikutus asiakkaiden osallisuuden kokemuksiin. *Opinnäytetyö*. Toukokuu 2016. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Paatsalo, Mia (2016) ”No yks tavoite on tietenkin työllistyä” Helsingin Työttömät Ry:n kouluttajien näkemyksiä työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta. *Pro gradu -tutkielma*. Käyttätymistieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto.

- Paloniemi, Susanna (2004) *Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämässä. Väitöskirja. Joulukuu 2004. Jyväskylän Yliopisto.*
- Pekkala, Marja & Miia, Päärni (2012) *Pitkäaikaistyöttömien kokemuksia moniasiakkuudesta ja siirtymävaiheista palveluverkostoissa Askel-hankkeen aikana. Opinnäytetyö 2012. Laurea ammattikorkeakoulu.*
- Pesonen, Anna & Pinja Pitkänen (2018) *”Tää on tosi tarpeellista” Mielenterveyskuntoutujien kokemuksia terapeuttisesta työtoiminnasta. Opinnäytetyö. Tammikuu 2018. Karelia ammattikorkeakoulu.*
- Piirto, Heidi (2008) *Ryhmätoiminnan vaikutukset pitkäaikaistyöttömien psykososiaaliseen toimintakykyyn keskusteluryhmässä ja harrastustyöpajassa. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.*
- Priha, Ville (2011) *Kuntouttavan työtoiminnan yhteys elämänhallintaan. Asiakaskokemuksia Keski-Suomesta. Opinnäytetyö. Helmikuu 2011. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.*
- Putnam, Robert (1993) *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy. Princeton: Princeton University Press.*
- Raivio, Helka (2018) *Sosiaalinen kuntoutus voimavaraistamisena – toivon ja muutoksen näkökulma. Teoksessa Kostilainen Harri & Ari Nieminen (toim.) Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.*
- Rantanen; Raisa (2015) *Kohti huomista: työtoimintaan osallistuvien työttömien tulevaisuuden suunnitelmia. Opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu.*
- Raussi; Siiri & Salminen; Anna (2017) *Työelämän ulkopuolella olevien miesten kokemuksia arjesta ja voimavaroista. Opinnäytetyö. Elokuu 2017. Tampereen ammattikorkeakoulu.*
- Rissanen, Pauliina & Elina, Sipilä (2018) *Työpajan vaikutus yksilön osallisuuteen – Nuorten miesten kokemuksia Stadin ammattiopiston työpajalla. Opinnäytetyö. Huhtikuu 2018. Metropolia ammattikorkeakoulu.*
- Rissanen, Hanna (2016) *Nuorten vuorovaikutustaidot – Nuorten vuorovaikutustaitojen kehittäminen toiminnallisilla menetelmillä työpajalla Iissä. Opinnäyte. Lapin ammattikorkeakoulu.*
- Saikka, Peppi (2011) *Pitkäaikaistyöttömien terveyspalvelut ja kuntoutus – tarkastelua siirtymätyömarkkinoiden kehikossa. YHTEISKUNTAPOLITIikka 76 (1), 55–64.*
- Salmela, Marjut (2008) *Muuramen työpajan toiminnan vaikutus työllistymiseen, elämänhallintaan ja sosiaalisiin taitoihin. Opinnäytetyö. Kesäkuu 2008. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.*
- Sandelin, Mia (2015) *Itsensä johtaminen -esimerkinä kilpaurheilijat ja korkeakoulutetut. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto johtamiskorkeakoulu. Toukokuu 2015.*
- Sepponen, Kaija; Wilen, Tarja & Liisa Kiviniemi (2012) *Työttömyyden pitkittyminen on monen tekijän summa – Tutkimus pitkäaikaistyöttömyyteen johtavista tekijöistä ja työmarkkinoille kunnostamisesta. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisu, 10/2012.*
- Silvennoinen, Piia (2007) *Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus : ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät oppimisyhteiskunnan haasteena. Väitöskirja. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 303. Jyväskylän yliopisto.*
- Sorvoja, Liisa (2009) *Palkkatyö onnen tuo? Tutkimus alle 25-vuotiaiden kouluttamattomien nuorten identiteetistä, arjesta ja suhteesta viranomaisiin. Sosiaalityön pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto.*
- Suikkanen, Asko; Linnakangas, Ritva; Harjajärvi, Minna & Maria, Martin (2005) *Kokeilusta KIPINÄÄ. Keski-ikäisten pitkäaikaistyöttömien kuntoutuskokeilun arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:8.*
- Sundvall, Santtu (2017) *TE-toimiston valmennuspalvelut työnhakuvalmiuksien vahvistajina. Työnhaku- ura- ja työhönvalmennusten erot ja vaikuttavuus Uudellamaalla. Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Raportteja 64/2017.*

- Suoknuuti, Minna (2013) Pitkäaikaistyöttömien asiakkaiden kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan aloittamisesta SYTY!-ryhmätoiminnalla. Opinnäytetyö. Kevät 2013. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Surakka, Tarja & Rantamäki, Topi (2013) Työelämätaidot - Sinä oman työelämäsi johtajana. Porvoo: Bookwell Oy.
- Suutari, Minna (2001) Tasapainoilua sosiaalisissa verkostoissa työmarkkinoiden marginaalissa. Teoksessa Suutari, Minna (toim.) Vallattomat marginaalit - Yhteisöllisyyksiä nuoruudessa ja yhteiskunnan reunoilla. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Talka, Anu (1997) Ammatillisten kurssikeskusten vaiheet lainsäädännön uudistuksen jälkeen. Teoksessa Leskinen, Rainer; Talka, Anu & Pohjonen, Petri (toim.) Ammatillisen koulutuksen vaiheet. Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten liitto. Helsinki.
- Tuominen, Piia (2017) Toimijuus ja sen mahdollisuudet ja rajoitteet työttömyysaikana. Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelman Pro gradu -tutkielma. Huhtikuu 2017. Tampereen yliopisto.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2019a) Uudistumiskykyisen elinkeinoelämän ja korkean työllisyyden Suomi. Työ- ja elinkeinoministeriön virkamiesnäkömisiä ensi hallituskauden kestävän kasvun tavoitteista ja keinoista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:29.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2019b) Työkokeilu TE-toimiston palveluna. Asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuksia työkokeilusta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:16.
- Vaarama, Maria; Siljander, Eero; Luoma, Minna-Liisa & Satu Meriläinen (2010) Suomalaisten kokemus elämänlaatu nuoruudesta vanhuuteen. Teoksessa Vaarama, Marja; Moisio, Pasi & Sakari Karvonen (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2010-luvulla, 126–149. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Vaarama, Marja; Moisio, Pasi & Sakari Karvonen (2010) Hyvinvointipolitiikka 2010-luvulla. Teoksessa Vaarama, Marja; Moisio, Pasi & Sakari Karvonen (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2010-luvulla. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL).
- Vastamäki, Jaana (2010) Koherenssin tunne ja työttömyys. Väitöskirjatutkimuksen keskeisiä tuloksia. Helmikuu 2010. Itä-Suomen Yliopisto.
- Vehkaoja, Tarja (2009) Mielenterveyskuntoutujien työllistymisvalmiudet ja työllistymistä estävät tekijät. Opinnäyte. Maaliskuu 2009. Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Wirman, Maarit (2017) Kuntouttavan työtoiminnan vaikutus pitkäaikaistyöttömän työllistymisedellytyksien sekä elämänhallinnan parantamisessa. Opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.
- Virtanen, Taru (2014) Salutogeneesi pitkäaikaistyöttömien sosiaalisessa kuntoutuksessa Orivedellä. Opinnäytetyö. Marraskuu 2014. Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Volanen, Salla-Maarit (2011) Sense of coherence: determinants and consequences. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Woolcock, Michael (2000) Sosiaalinen pääoma: menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Teoksessa Kajanoja, Jouko & Simpura, Jussi (2000) Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia. STAKES raportteja 252, 25–56.



## SÄHKÖISET LÄHTEET

Arnkil, Robert; Spangar, Timo; Jokinen, Esa (2019)

Kohti laajaa työelämä- ja ihmislähtöistä työvoimapolkujen ekosysteemiä – Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisen kokeilun tutkimus. Tutkimusraportti.  
[https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/PITKO\\_tutkimusraportti.pdf](https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/PITKO_tutkimusraportti.pdf)  
Viitattu 1.8.2019

Kansaneläkelaitos (Kela), Mitä kuntoutus on?

<https://www.kela.fi/mita-kuntoutus-on>  
Viitattu 18.10.2019.

Opetushallitus (OPH) (16.3.2018) Ammatillisen koulutuksen reformi – Tietopaketti ohjaajille

[https://oph.fi/download/189707\\_infopaketti\\_reformista\\_ohjaajille.pdf](https://oph.fi/download/189707_infopaketti_reformista_ohjaajille.pdf)  
Viitattu 10.5.2019

Pohjantammi, Ismo (2007) Ylisukupolvinen työttömyys nuorten työpajoilla.

Nuorisotutkimusverkosto Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 12:  
<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tyopaja.pdf>  
Viitattu 6.11.2019

Simonen, Jenni (2019) ”Mä koitan itse selviytyä kaikesta.”

Tutkimus työn ja koulutuksen ulkopuolella olevista nuorista. E2 tutkimus.  
[https://e2.fi/julkaisut/ma\\_koitaa\\_itse\\_selviytya](https://e2.fi/julkaisut/ma_koitaa_itse_selviytya)  
Viitattu 16.8.2019

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>  
Viitattu 2.9.2019

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), Osatyökykyisyys. Mikä osatyökykyisyys?

<https://stm.fi/osatyokykyisyys/mika-osatyokykyisyys->  
Viitattu 18.8.2019

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), Työkykykoordinaattori on palvelujen asiantuntija.

<https://stm.fi/tyokykykoordinaattorikoulutus>  
Viitattu 2.8.2019

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) (2019) Kuntoutuva työtoiminta.

<https://stm.fi/kuntoutuva-tyotoiminta>  
Viitattu: 31.7.2019

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), Työkykykoordinaattori on palvelujen asiantuntija.

<https://stm.fi/tyokykykoordinaattorikoulutus>  
Viitattu 2.8.2019

Tilastokeskus, Nuorten huoltosuhde uhkaa vähentyä huomattavasti syntyvyyden laskusta johtuen.

[https://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn\\_2018\\_2018-11-16\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn_2018_2018-11-16_tie_001_fi.html)  
Viitattu 12.8.2019

Tilastokeskus, Työllisyys ja työttömyys vuonna 2018.

[http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti\\_2018\\_13\\_2019-04-11\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html)  
Viitattu 12.8.2019

Tilastokeskus, Vieraskieliset.

<https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/vieraskieliset.html>  
Viitattu 15.8.2019

Te-palvelut, palkkatuki.

[www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tukea\\_rekrytointiin/palkkatuki/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html)

Viitattu 1.8.2019

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), Sosiaalinen kuntoutus.

<https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut/sosiaalinen-kuntoutus>

Viitattu 2.9.2019

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) (15.3.2019) Mitä toimintakyky on?

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Viitattu 16.5.2019

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM), Palkkatuki.

<https://tem.fi/palkkatuki>

Viitattu 1.8.2019

Työterveyslaitos (TTL) (2019) Mikä on kykyviisari?

<https://sivusto.kykyviisari.fi/tietoa-kykyviisarista/mika-on-kykyviisari/>

Viitattu 16.5.2019

Ulkomaalaistaustaiset, Tilastokeskus

<https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html>

Valo-Valmennus?

<https://valo-valmennus.fi/valo-valmennustoimintamalli/mika-valo-valmennus/>

Viitattu 10.5.2019

Vaahio, Eeva-Leena (2015) Paras esiin kaiken ikäisistä. Mielipidekirjoitus. TELMA 1/2015.

<https://telma-lehti.fi/paras-esiin-kaiken-ikaisista>

Viitattu 12.8.2019

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. (2019) Sovari (vaikuttavuusmittari)

<https://www.tpy.fi/kehittaminen/laadullinen-mittaristo/>

Viitattu 6.6.2019

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Viitattu 4.6.2019



# Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut

**T**ässä julkaisussa hahmotellaan Suomen välityömarkkinoiden sekä olemassa olevien tarvelähtöisten työllisyyspalveluiden kokonaisuutta ja tehdään näkyväksi välityömarkkinoilla olevien ihmisten moninaisia tarpeita. Julkaisu on syntynyt Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän aloitteesta. Sen kirjoittamiseen on osallistunut myös joukko muita välityömarkkinoilla tarvelähtöisiä työllisyyspalveluita tuottavia toimijoita.

Tarvelähtöinen lähestymistapa työllisyyspolitiikkaan on tärkeä jatkossa, kun Suomessa tavoitellaan yhä kunnianhimoisempia työllisyys-tavoitteita. Mitä korkeammaksi työllisyysaste halutaan nostaa, sitä suuremman osan työikäisistä ihmisistä on oltava työmarkkinoilla ja töissä. Julkaisu on tarkoitettu sekä välityömarkkinatoimijoille, virkamiehille että päättäjille työllisyysneuvonnan tueksi näitä tavoitteita kohti pyrittäessä.



ISBN 978-952-6628-45-5 (painettu)  
ISBN 978-952-6628-46-2 (verkko)

ISSN 2489-2483 (painettu)  
ISSN 2489-3137 (verkko)

