

TYÖMARKKINOILLA TOIMIMISEEN LIITTYVÄT TARPEET

- TYÖNHAUN KANAVIEN TUNTEMINEN
- TYÖN MUOKKAAMINEN
- TYÖNHAKUASIAKIRJOJEN LAATIMINEN
- TYÖMARKKINOIDEN YMMÄRTÄMINEN

VOIMAVAROIHIN LIITTYVÄT TARPEET

- RIITTÄVÄ TERVEYS
- RIITTÄVÄ TOIMEENTULO
- ELÄMÄN KOKEMINEN MERKITYKSELLISEKSI
- ITSELUOTTAMUKSEN VAHVISTUMINEN
- SOSIAALISTEN TAITOJEN KEHITTYMINEN
- OSALLISUUDEN TUNNE
- MOTIVAATION VAHVISTUMINEN
- SOSIAALISEN LUOTTAMUKSEN VAHVISTUMINEN
- ITSENSÄ SUUREMPI ARVOSTAMINEN
-

OSATYÖKYKY, TUEN JA OSAAMISEN VAHVISTAMISEN TARPEET

OSAAMISTARPEET

- OLEMASSA OLEVAN OSAAMISEN HYÖDYNTÄMINEN
- OSAAMISEN SANOITTAMINEN JA DOKUMENTOINTI
- VIESTINTÄ- JA VUOROVAIKUTUSTAITOJEN VAHVISTAMINEN
- ELÄMÄNHALLINTAAN LIITTYVÄN OSAAMISEN VAHVISTAMINEN
- TYÖ- JA TEHTÄVÄTAITOJEN KEHITTÄMINEN
- TYÖELÄMÄTAITOJEN VAHVISTAMINEN
- DIGITAUTOJEN VAHVISTAMINEN
- OPPIMISVALMIUKSIEN PARANTAMINEN
- KYKY OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN



Koulutus on rahoitettu Euroopan unionin elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF), joka on EU:n elpymisvälineen (Next Generation EU) suurin ohjelma. Rahoituksen on myöntänyt Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Palvelukeskus edistää työikäisten osaamisen kehittämistä ja osaavan työvoiman saatavuutta. Palvelukeskuksen toimintaa ohjaavat opetus- ja kulttuuriministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö.



Koulutus on Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen rahoittama. Palvelukeskus edistää työikäisten osaamisen kehittämistä ja osaavan työvoiman saatavuutta. Palvelukeskuksen toimintaa ohjaavat opetus- ja kulttuuriministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö.

Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja monimuotoista

Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja monimuotoista. Yksilöllisten tekijöiden lisäksi se on sidoksissa työympäristöön ja tehtäviin. Osatyökykyisyys voi olla tilapäistä tai jatkuvaa, ja se voi koskettaa lähes jokaista suomalaista jossakin työuran vaiheessa. Osatyökykyinen on henkilö, jolla on käytössä osa työkyvystä ja halu tämän kyvyn käyttämiseen. Osatyökykyisiä voivat olla esimerkiksi pitkäaikaissairaat, vammaiset, elämänkriisistä toipuvat tai pitkäaikaistyöttömät henkilöt, joiden toiminta- ja työkyky on alentunut esimerkiksi sairauden tai sosiaalisten syiden takia. Pitkäaikaissairaus tai vamma ei yksinään tee kenestäkään osatyökykyistä, vaan työkyky määrittyy suhteessa työn vaatimukseen.

Viime aikoina tämän käsitteen rinnalla on alkanut yleistymään myös käsite täsmätyökyky, jolla on haluttu painottaa sitä, että kun työn vaatimukset ovat sopivalla tasolla, pitkäaikaissairaudesta tai vammasta huolimatta työkyky ei ole osittainen, vaan täysi tai täsmällinen – työtehtäviin sopiva (Martimo 2020).

Oikeassa tehtävässä ihminen on täysin työkykyinen omine puutteineen ja vahvuuksineen. Lääkäriin toteama pitkäaikaissairaus on lähes joka kolmannella työssäkäyvistä, mutta heistä vain kolmanneksella sairaus haittaa työstä suoriutumista. Selkäkipuinen on muuttomiehenä väärässä paikassa, mutta toimistossa sähköpöydän äärellä täysin työkykyinen, jos osaaminen on kohdallaan. Salaisuus piilee työntekijöiden vahvuuksien huomioimisessa, tehtävien räätälöinnissä, täsmätyökyvyn esille saamisessa ja osaamisen hyödyntämisessä.

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus

Hyvinvoinnin edistäminen

Työmarkkina-asemaa vahvistavan hankkeen peruslähtökohtana on ollut vahvuusperustainen ajattelu, jossa on keskitytty henkilön vahvuuksien ja mahdollisuuksien tunnustamiseen ja tukemiseen, millä on ollut myönteisiä vaikutuksia henkilön hyvinvoinnille ja osallisuudelle, kuten myös sillä, että henkilön työllistymisen mahdollisuudet ovat parantuneet.

Tasa-arvon edistäminen

Hankkeen toimenpiteet ovat kohdistuneet työmarkkinoiden ulkopuolelle pudonneisiin sekä osatyökykyisiin henkilöihin, jotka ovat heikossa työmarkkina-asemassa. Hankkeessa on edistetty kohderyhmän tasa-arvoa työmarkkinoilla.

Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus

Hanke on vähentänyt eriarvoisuutta edistämällä heikossa työmarkkina-asemassa olevien osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen mahdollisuuksia sekä lisäämällä työnantajien ymmärrystä osatyökykyisten henkilöiden vahvuuksista ja mahdollisuuksista.

Uravalmennuksen toimintatapana ja pääperiaatteena on ollut rinnalla kulkeminen. Hankkeen uravalmentaja on toiminut rinnalla kulkijana ja auttanut ja kannustanut myös opiskeluun liittyvissä haasteissa tai opiskelutaitojen oppimisessa. Rinnalla kulkeminen on mahdollistanut tilanteen tai hetken jakamisen toisen ihmisen kanssa. Se on mahdollistanut myös aidon kuuntelun ja kuulluksi tulemisen; tunteen siitä, että ohjaaja on valmennettavaa varten juuri siinä tilanteessa, kun hän tarvitsee tukea,

neuvoja ja ohjausta. Rinnalla kulkevuuteen on liittynyt olennaisesti luottamus asiakkaan ja ohjaajan välillä, mikä on mahdollistanut valmennuksen sisällöllisten asioiden käsittelyn.



Työpaikoille jalkautuva toiminta

Suurimmalle osalle yrityksistä tuli uutena tietona harkinnanvarainen työolosuhteiden järjestelytuki sekä uravalmentajan/työhönvalmentajan tarjoama tuki. Uutena asiana tuli esille myös se, että yrittäjä voisi hakea työolosuhteiden järjestelytukea jo olemassa olevalle työntekijälleen, joka oli todettu osatyökykyiseksi ja oli nyt palaamassa töihin. Työpaikkakäyntiä pidettiin miellyttävänä tapana tiedon jakamiseen, ja työnantajat kokivat saavansa tärkeää tietoa.

Vastaavanlaiselle jalkautuvalle työlle olisi tarvetta jatkossakin sekä tiedon lisäämisen näkökulmasta, mutta myös osatyökykyisten mahdollisuuksien lisäämisen näkökulmasta.

Ajankohtaista tietoa työllistämisen tukimuodoista: <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/25f7ccd5-1d09-4a16-b765-0dcd21f3a5b4/palkkatuki-tyontekijan-palkkakustannuksiin> ja <https://tyomarkkinatori.fi/uutiset/tyonantaja-muista-mahdollisuutesi-tyoolosuhteiden-jarjestelytukeen>

Erilaiset tarpeet ja niiden tukeminen

Hyvinvoinnin tukeminen, sisältää fysiologiset ja turvallisuuden tarpeet.

Fysiologiset tarpeet ovat arkitoimissa selviytymisen tukeminen kuten asuminen, ravinto, toimeentulo, vaatetus ja hygienia. Turvallisuuden tarpeisiin sisältyvät tuttu ympäristö ja ihmiset, tapahtumien ennakoitavuus, mahdollisuus saada tukea ja apua tarvittaessa, epäonnistumisten ja pahan olon välttäminen sekä terveys.

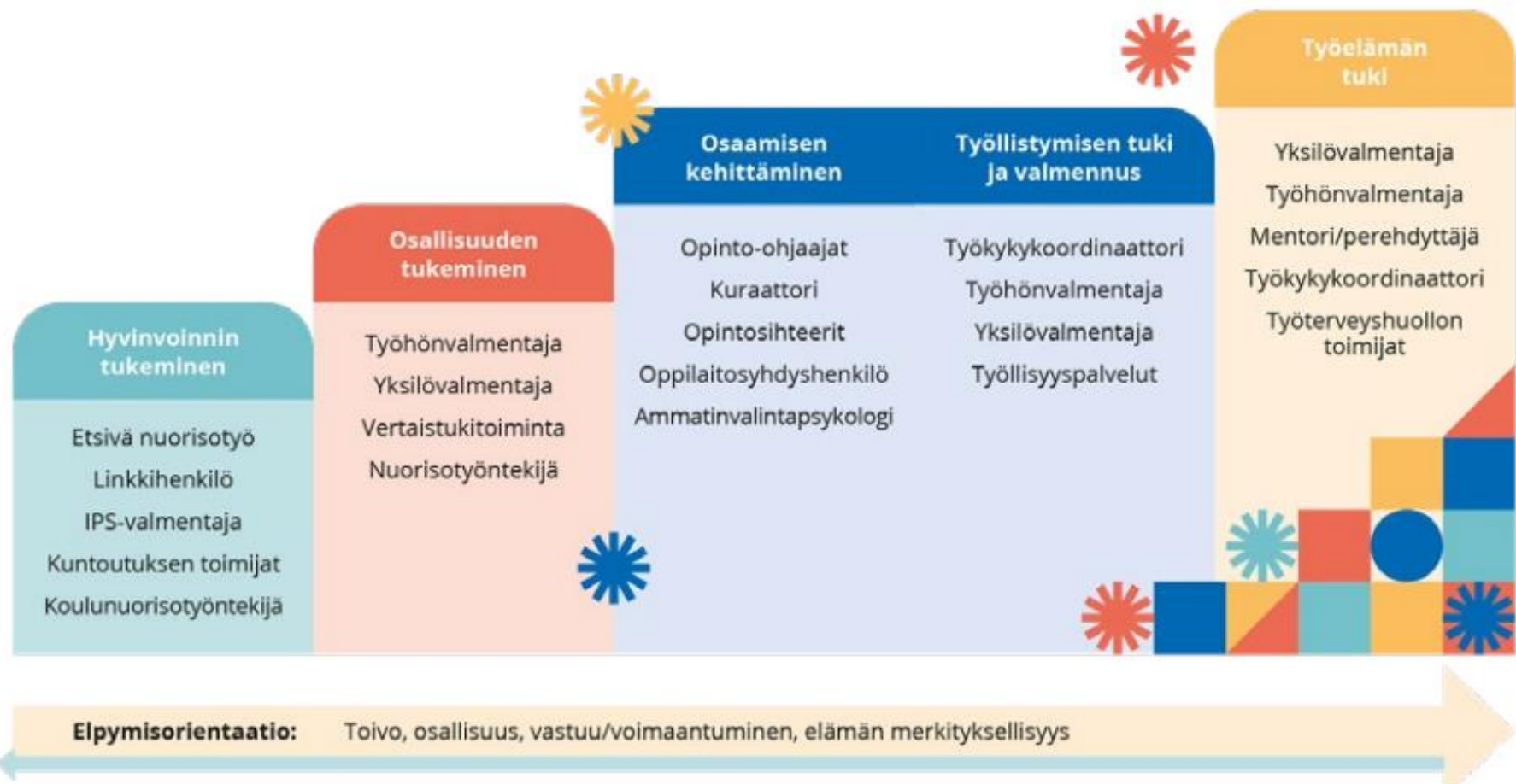
Osallisuuden tukeminen pitää sisällään sosiaaliset tarpeet. Näitä ovat kuuluminen joukkoon, oikeudet yhteiskunnan jäsenenä ja palveluiden käyttäjänä, läheiset ihmissuhteet sekä työyhteisön jäsenyys. Hyvinvoinnin ja osallisuuden toteutuminen asiakkaan elämässä voidaan nähdä perustarpeena, jonka pohjalle muu rakentuu. Näin ajateltuna asiakkaan valmius kohdata näihin liittyviä haasteita vaikuttaa etenemiseen seuraaville askelmista.

Osaamisen kehittäminen ja arvostuksen tarpeet pitävät sisällään itsekunnioituksen ja itsetunnon, osaamisen ja onnistumisen, toisten osoittaman arvostuksen ja luottamuksen sekä koulutuksen.

Työllistymisen tuki ja valmennus sisältävät itsensä toteuttamisen tarpeen ammatillisen kehittymisen näkökulmasta.

Työelämän tuki sisältää myös itsensä toteuttamisen tarpeen sekä oman työn hallintaan ja ammatilliseen kehittymiseen liittyvän koulutuksen ja taloudellisen tuen.

Osatyökykyisyys voi koskettaa lähes jokaista suomalaista jossakin työuran vaiheessa, ja pienilläkin työtehtävien uudelleenjärjestelyillä voi olla huomattavaa merkitystä työkyvyn tukemisessa. Useilla työnantajilla on jo erittäin hyviä varhaisen välittämisen ja tuen, sairauspoissaolojen käsittelyyn, kuntoutukseen ohjaamiseen ja työhön paluun tukemiseen sekä työtehtävien uudelleen järjestelyihin liittyviä keinoja. Näiden hyvien käytäntöjen esille tuominen on tärkeää, kun pyritään normalisoimaan ja arkipäiväistämään osatyökykyisyyttä ja työkyvyn tukeen liittyviä asioita. Hyvä työkykyjohtaminen on keino huolehtia työntekijöiden terveydestä ja työturvallisuudesta. Työkykyjohtamisella voidaan vähentää työkyvyttömyyden kustannuksia ja vahvistaa myönteistä työnantajakuva. (Airila & Savinainen, 2023.) Viime aikoina on keskusteltu osatyökykyisyys-käsitteen korvaamisesta täsmätyökykyisyydellä, jolla on haluttu painottaa sitä, että kun työn vaatimukset ovat sopivalla tasolla, pitkäaikaissairaudesta tai vammasta huolimatta työkyky ei ole osittainen, vaan täysi tai täsmällinen (Martimo 2020). Pelkkä käsitteen vaihtaminen ei kuitenkaan vielä riitä, jos vaikutukset eivät siirry ajattelutavan muutoksen kautta konkreettisiksi teoiksi. Täytyy myös muistaa, että käytettävästä käsitteestä riippumatta niillä voi olla leimaavaa luonnetta. Identiteettiin liitettyjen käsitteiden (osatyökykyinen, täsmätyökykyinen) sijasta tai niiden rinnalla työkykyä tulisi tarkastella vahvuusperustaisesti (esim. ”henkilö, joka on työkykyinen tähän työhön” tai ”työnhakijalla on hyvä työkykypotentiaali työtehtävään”). Aina on myös olemassa henkilöitä, joiden työpanos ei yrityksen näkökulmasta katsottuna ole rahalliseen korvaukseen nähden täysi, vaikka työtehtävät kyettäisiinkin räätälöimään työntekijän työkyky ja osaaminen huomioiden. Tällaisissa tilanteissa korostuu työnantajille tarjottava taloudellinen ja ohjauksellinen tuki.



Lähteet:

Airila, A & Savinainen, M. 2023. Tutkittua tietoa ja keinoja työkykyjohtamiseen pienyrityksissä.

Tietoa työkyvystä 2023:2, Varma. Viitattu 20.9.2024. <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-pienyritykset.pdf>

Martimo, K-P. 2020. Osittain vai riittävän työkykyinen? Viitattu 20.6.2024. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/> Määttä, M., & Westerback, F. 2022. Nuoret aikuiset työmarkkinoilla ja niiden kynnyksellä – elämänculun näkökulma. Nuorisotutkimus, 40(3), 22–38. Viitattu 20.9.2024. <https://doi.org/10.57049/nuorisotutkimus.912254>

Martimo, K-P. 2020. Osittain vai riittävän työkykyinen? Viitattu 20.9.2024. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan>