

Täsmätyön muotoilulla vahvuusperustaiseen rekrytointiin

Marika Kivistö, marika.kivisto@laurea.fi

Hanne Laasonen, hanne.laasonen@laurea.fi

Anita Mäntynen-Hakem, anita.mantynen-hakem@laurea.fi

Asiasanat: täsmätyö, vahvuusperustaisuus, työllistymisen tuki, työn muotoilu, moninaisuus

Kukaan meistä ei sovi kaikkiin töihin, mutta jokainen sopii johonkin työhön (AMEO 2021). NETTA-hankkeessa on ratkottu työn muotoilun keinoin erityistä tukea tarvitsevien nuorten polkuja unelmatyöhön. Keskittymällä vahvuuksiin, on mahdollista löytää jokaiselle sopiva työtehtävä.

Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen edistämiseksi tarvitaan monipuolisia työkaluja. Tuen tarpeen muodot ja tavat ovat nuorilla hyvin yksilöllisiä - liittyen esimerkiksi kognitiivisiin tai toiminnallisiin rajoitteisiin, rajalliseen osaamiseen tai erilaisiin sairauksiin ja elämäntilanteisiin.

Työkyky riippuu henkilön fyysisten ja henkisten voimavarojen tasapainosta ja työn yhteensopivuudesta. Työkyky on siten laajempi käsite kuin terveys ja toimintakyky. Työelämän tukitoimien parissa työskentelevät tunnistavat yhä useammin täsmätyön ja täsmätyöskentelyn käsitteet. Nämä käsitteet kuvaavat laajempaa ja monimutkaisempaa tilannetta kattavammin kuin ”osatyökyky”-termi. Termi ”osatyökykyinen” on edelleen virallisesti käytössä erityisesti työkyvyntuen palveluissa ja yritysmaailmassa. Osittainen työkyvyttömyys kuvaa kuitenkin vain työkyvyttömyyden tilaa tai tilannetta, jossa henkilön täysi työkyky on alentunut. (THL 2022.)

Vahvuusperustaisesti kohti työelämän moninaistumista

Vahvuusperustainen ajattelu perustuu muun muassa humanistiseen ihmiskäsitykseen, sosiokonstruktiiviseen oppimiskäsitykseen sekä humanistiseen ja positiiviseen psykologiaan. Ihminen nähdään kokonaisvaltaisena ja kokevana, etsivänä, jatkuvasti kasvavana ja oppivana sekä luovana. Ihmiseen ja hänen omaan kokemukseensa luotetaan. Humanistisen ja positiivisen psykologian tavoitteena on yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointi, ja lähtökohtana on, että ihminen voi parhaiten, kun hän saa olla oma itsensä, myös työrooleissaan. (Wenström 2022, 21–30.)

Vahvuusperustaisen ajattelun mukaan nuoret vahvistavat osaamistaan henkilökohtaisten kiinnostuksen kohteidensa ja kykyjensä mukaan, ja ammatti-identiteetti muuttuu osaamisidentiteetiksi. Osaamisidentiteetillä tarkoitetaan työntekijän käsitystä itsestään osaavana henkilönä muuttuvassa työelämässä. Tämä edellyttää myös erityistä tukea työllistymiseen ja osaamiseen tarvitsevien nuorten tukemista oman osaamisensa ja vahvuksiensa tunnistamisessa, artikuloinnissa ja sanoittamisessa. Yhtä tärkeää on tunnistaa tulevia työmahdollisuuksia ja erilaisia vaihtoehtoisia tapoja hankkia ja käyttää osaamista esimerkiksi harrastusten ja työkokemuksen kautta. Nuorten kanssa työskentelevät ammattilaiset ovat jo kohtalaisen pitkään työstäneet vahvuusperustaisuutta työelämä- ja uravalmennuksissa.

Yrityksille vahvuuksiin perustuva rekrytointi tarkoittaa sitä, että riskien punnitsemisen sijaan keskitymme rekrytoinnin tuomiin mahdollisuuksiin. Yksilölle vahvuuksiin perustuvassa rekrytoinnissa on kyse siitä, että annetaan tilaa erilaisille vahvuuksille ja yksilöllisille tavoille olla hyvä siinä, mitä tekee (Wenström 2022, 35).

Netta-hankkeen täsmätyön muotoilun lähtökohtana käydään arvokeskustelua yrityksen edustajien kanssa. Ensimmäinen askel yhteistyölle ja työn muotoilulle on dialogin kautta syntyvä yhteinen ymmärrys työelämän moninaistumisesta ja yhteiskuntavastuusta. Dialogiin sisältyy yhteinen oppimisen prosessi, jonka kautta on löydetty myös yhteisiä arvoja. Vaikka liiketoiminnallisen organisaation tavoite on toki voiton tuottaminen, luottamuksen syntymisen kautta on löytynyt yhteistyö ja yhteinen arvopohja ihmisten välille, ihmiseltä ihmiselle.

Yrityksiä hankkeeseen on saatu mukaan kontaktoimalla yrityksiä suoraan, sekä Laurean avainkumppanuuksien kautta. Hankkeen kumppanuusyrityksiä on ollut mukana myös hankkeen järjestämissä yhteiskehittämisen työpajoissa, joissa on myös luotu pohjaa pitkäaikaisemmalle ekosysteemiyhteistyölle.

Täsmätyön muotoilu

Työtehtävien analysointi ja arviointi ovat henkilöstöhallinnossa kaksi tärkeää tehtävää, joiden avulla pyritään ymmärtämään tietyn työtehtävän ominaispiirteet. Termi työpaikka-analyysi viittaa hyvin syvällisesti jäseneltyyn tutkimukseen ja prosessiin, jonka tavoitteena on saada tietoa tietyn työn luonteesta ja keskeisistä vaatimuksista. Tuloksia hyödynnetään rekrytointiprosessissa työpaikkailmoituksen laadinnassa ja työntekijän valinnassa sekä työn suoritusten arvioinnissa ja palkkauksen perusteiden pohdinnassa. (Jokinen 2021.)

Työanalyysin avulla saadaan vastauksia kolmeen tärkeään kysymykseen:

- Mitkä ovat työtehtävät, joita työtehtävässä suoritetaan?
- Miten ne suoritetaan?
- Mitkä ovat ne ominaisuudet, joita työn tehokkuus edellyttää?

Siinä määritellään kyseisen työn työolosuhteet, velvollisuudet, vastuut, tehtävät, valtuudet, taidot ja kyvyt. (Halonen yms. 2020, THL 2022, Vamlas.)

Täsmätyön muotoilussa tilannetta tarkastellaan työkykyä laajemmin huomioimalla esimerkiksi työntekijän ja työnantajan asettamat odotukset ja tavoitteet työlle. Nimensä mukaisesti täsmätyö on selkeästi määritelty tehtävä tai tehtäväkokonaisuus, joka on määritelty työntekijän työkyvyn ja suorituksen kannalta. Työtehtävän lisäksi voidaan määrittellä myös työympäristö, työaikataulu, työn perehdyttäminen tai muu työn viite. Jotta yhteensovittaminen vastaisi työntekijän työkykyä ja työsuoritusta, on selvää, että tilanne on arvioitava kokonaisvaltaisesti ja kaikkien asiaankuuluvien henkilöiden osallistuessa siihen. (Jokinen 2021.)

AMEO (2021), ammatillisten erikoisoppilaitosten verkosto, määrittelee täsmätyökyvyn seuraavasti:

- Täsmätyössä työntekijän kykyprofiili ja työn luomat vaatimukset ja mahdollisuudet vastaavat toisiaan.
- Täsmätyökyvyllä tarkoitetaan kykyä suoriutua tietystä työtehtävästä täydellä teholla.
- Täydellisen työkyvyn omaavalla henkilöllä on työkyky suorittaa tietty tehtävä.

Täsmätyö on siis kohdennettuja tai räätälöityjä työtehtäviä, jotka on suunniteltu niitä tekeväälle henkilölle. Yksilöllisesti räätälöidyssä työssä ihmisten taidot ja potentiaali pääsevät valloilleen (Tyrsky-projekti 2022).

Laurea-ammattikorkeakoulun toteuttaman NETTA-hankkeen tarkoituksena on helpottaa erityistä tukea tarvitsevien nuorten pääsyä työelämään. Työelämään pääsyn haastetta ratkotaan täsmätyön muotoilun ja vahvuusperustaisuuden avulla, jolloin rajoitteita tai tuen tarvetta ei pidetä keskiössä, vaan katse kiinnitetään vahvuuksiin ja osaamiseen. Netta-hankkeessa täsmätyön analyysin pohjana ja sen muodostamisessa on hyödynnetty jo olemassa olevia työanalyyssejä kuten, Bovallius ammattioppilaitoksen työanalyysiä (Bovallius), Ammattiopisto Luovin työanalyysiä, Ratko-menetelmää (Vamlas) sekä Iisisti töihin! -hankkeessa kehitettyjä materiaaleja (Innokylä 2023). Hankkeessa koostettiin erityistä tukea tarvitsevan henkilön näkökulmasta taulukko, jota hyödynnettiin hankkeen pilottikohteissa työpaikkakävelyissä.

Työn muotoilua, yhteiskehittämistä ja pilotteja NETTA-hankkeessa

Työn muotoilun strategisena valintana on ollut toteuttaa analyysit työpaikkakävelyjä hyödyntäen. Työpaikkakävelyihin ovat osallistuneet ekosysteemin eri toimijat, kuten esimerkiksi yrityksen esimies, henkilöstöhallinnon vastaava työntekijä, nuoren lähityöntekijä tuen palveluista, nuoria ja NETTA-hankkeen työntekijöitä. Työpaikkakävelyillä on kerätty

tietoa havainnoiden, keskustellen ja kysellen sekä valokuvamuistiinpanoja tehden. Kerätty tieto on prosessoitu työnkuvaukseksi eli työkorteiksi.



Kuva 1: Täsmätyön muotoiluprosessi NETTA-hankkeessa (Marika Kivistö 2023).

Työkorteissa on kuvattu yksityiskohtaisesti valittuja työtehtäviä sekä niissä tarvittavaa osaamista ja vahvuuksia. Lisäksi työkortit sisältävät yksityiskohtaista tietoa työn suorittamisen ympäristöstä, työn edellyttämästä fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työkyvystä, työajan yksilöllisestä mukauttamisesta. Henkilölle on asetettu yleensä tietyt perusvaatimukset työn aloitukseen. Työkortteja on hyödynnetty työharjoitteluiden ja työkokeiluiden rekrytointeissa, perehdytyksessä ja arvioinneissa.

NETTA-hankkeen täsmätyökorteissa on kiinnitetty erityistä huomiota siihen, että analyysissä koostettu tieto on kuvattu kaikille saavutettavassa muodossa. Työpaikkakävelyihin osallistumalla ja täsmätyökorttien avulla nuorella on ollut mahdollisuus tutustua erilaisiin yrityksen tarjoamiin täsmätyön työtehtäviin ja löytää omia vahvuuksiaan ja taitoaan vastaavia työtehtäviä. Joissakin työpaikoissa ja tietyissä tehtävissä on edellytetty tiettyä ennalta

hankittua ammattipätevyyttä. Motivaatio työtehtävää kohtaan ja halu oppia lisää on ollut kuitenkin tärkeämpää esimerkiksi työkokeilun aloittamisessa.

Työtehtävä: Hyllytys

PRISMA | Suur-Seudun Osuuskauppa



Työssä tarvittavat taidot ja vahvuudet

Asiakaspalvelu
Kaikki työntekijät palvelevat asiakkaita perus kysymyksissä.



Fyysinen kunto
Työ sisältää rullakoiden siirtoa ja laatikoiden ja tuotteiden nostamista.



Työtahti
Työtahti on pääosin reipas. Työ on liikkuvaa eri työpisteiden välillä.



Työaika
Työpäivän pituus on sovittavissa yksilöllisesti. Työtä voi tehdä eri vuoroissa.



← →

Pitkäjänteisyys
Samanlaiset tai samankaltaiset tehtävät toistuvat.



Tarkkuus
Kyky huomioida tila ja hyllyjen väliköt sekä työkaverit että asiakkaat kookkaiden kärryjen kanssa liikuttaessa. Kyky huomioida tuotteiden esillepano ja sijainti hyllyssä.



Tiimityöskentely taidot
Työtä tehdään useasti pienissä tiimeissä. Itsenäine työskentely on myös mahdollista.





Työtehtävään kuuluu rullakolla tai nokkakärryllä tavaroiden kuljettaminen työpisteelle. Ympäristön havainnointi on tärkeää tavaroiden kuljettaessa.

Asiakkaita pitää kyetä tervehtimään ja ohjaamaan kysymyksissä.

Tavaroiden purku laatikoista ja hyllyttäminen.

Tavarat laitetaan omille paikoilleen kuvallisen ohjeen mukaan. Havainnointi on tärkeää että tuotteet eivät putoile ja ovat oikean hinnan kohdalla hyllyssä

Työpisteen/myymälän yleisestä siisteydestä huolehtiminen. Väärässä paikassa olevien tuotteiden poisto tai siirto. Roskien poisto ja vienti puristimeen.

Työpisteet: Myymälä, päivittäistavaraosasto ja käyttötavaraosasto, kierrätyspiste.

CC-BY-SA | NETTA-hanke

Kuva 2: Kuva Suur-Seudun Osuuskaupalle tehdystä työkortista (Marika Kivistö 2023).

Onnistuneita työelämäpolkuja ja perehdyttämisen ylivoiamaa NETTA-hankkeessa

Jokaisen nuoren polku sekä hankkeeseen että työelämään on ollut omanlaisensa. Nuoret ovat löytäneet mukaan toimintaan hankkeen verkostoiduttua alueen toimijoiden kanssa.

Sosiaalinen media on tuonut näkyvyyttä ja herättänyt kiinnostusta mukaan lähtemiseen niin nuorten kuin nuorten parissa työskentelevien keskuudessa.

Hankkeessa on toteutettu toistakymmentä nuoren työelämäpolkua. Jokaisella nuorella oli mahdollisuus keskustella vahvuuksiaan vastaavista tehtävistä. Keskusteluissa räätälöitiin myös esimerkiksi työpäivien lukumäärää ja kestoja sekä yritykselle että nuorelle sopivaksi. Yrityksillä on kokemustemme mukaan ollut yllättävänkin paljon tarjolla yksilöllistettäviä mahdollisuuksia niin työtehtävien kokonaisuuteen, työaikaan kuin urasuunnitteluunkin liittyen.

Työelämään siirtyminen on toteutettu pääsääntöisesti työkokeilun turvin. Työnantajalle on mahdollistunut vaihtoehtoinen tapa rekrytoida työtehtäviin sopivia henkilöitä, perehdyttää työntekijöitä täsmätyötehtäviin sekä varmistaa osaavan työvoiman saatavuutta. Hankkeen aikana yhteiskehittämisen työpajojen sekä työelämäpilotteja seuraamalla ja havainnoimalla on kyetty hahmottamaan yleisiä ja yhteisiä vauhdittavia ja hidastavia tekijöitä työelämään siirtymisen poluilla. Kokonaisuuteen voidaan viitata myös tarkastelemalla koko ekosysteemiä, joka on nuoren tukena työelämään siirtymisen polulla. Ekosysteemin toimijoiden roolit ja merkitykset ovat kiistattomat ja moninaiset erityistä tukea tarvitsevien nuorten kohdalla onnistuneiden työelämäpolkujen aikaan saattamiseksi (Laitinen, Mäntynen-Hakem & Kivistö 2022).

Monen nuoren kokemana jokaisella ekosysteemin toimijalla ja omalla aktiivisuudella on merkityksellinen paikka työelämään siirtymisen edistymisessä. Yksi nuori sanoitti asian seuraavasti:

“Oma aktiivisuus. Olen lähtenyt mukaan moneen asiaan, joka edistää työllistymistäni.”

Työ voi olla hyvä ja sopiva monella eri tavalla

NETTA-hanke on ajoittunut ajanjaksolle, jolloin Suomessa painittiin koronaviruksen aiheuttamien rajoitustoimenpiteiden keskellä 2021–2022. Hankekauden aikana on tehty monia kohderyhmään vaikuttavia uudistuksia, kuten työllisyyden kuntakokeilut ja niiden päättyminen 2022, hyvinvointialueiden käynnistyminen tammikuussa 2023, työllisyyden hoidon rakenneuudistukset ja Laki Työkanava Oy:stä 2022 sekä vammaispalvelulain mittavan uudistuksen valmistelu.

Näillä tekijöillä on varmasti ollut oma painoarvonsa siihen, että marginaalisen kohderyhmän hankkeen tavoitteista onkin tullut yhteinen ja yhä useampaa koskettava päämäärä. Hankkeen nihkeäksikin koettu alku ja vaikeasti toteutettava päämäärä on hankkeen loppukirissä osoittautunut vaikuttavaksi toimenpiteeksi. Täsmätyön muotoilun kokemustemme ja periaatteidemme pohjalta muutkin tahot voivat ryhtyä toimiin kestävän tulevaisuuden tekemiseksi. Työ voi olla tekijälleen hyvä ja sopiva monella eri tavalla.

Kirjoittajat työskentelevät Laurea-ammattikorkeakoulussa NETTA-hankkeessa. Hanke on Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama ja se on alkanut toukokuussa 2021 ja jatkuu kevään 2023.

Lähteet:

AMEO. 2021. Ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkosto. Olemme täsmätyön puolestapuhujia! Viitattu 28.9.2021. <https://ameo.fi/vaikuttaminen/kannanotot/>

Ammattiopisto Luovi. Työanalyysi. Viitattu 14.3.2023 <https://luovi.fi/wp-content/uploads/2020/09/Tyoanalyysilomake.pdf>

Bovallius ammattiopisto 2016. Työanalyysi ja työohjekortit. Koulutustakuu.fi. Viitattu 28.9.2021 <https://www.koulutustakuu.fi/tuotetori/tyoanalyysi-ja-tyoohjekortit/>

Halonen, L., Grekula, M. & Wenström, S. 2020. Miten ohjaan tulevaisuuden työelämään? Työkaluja opiskelijan osaamisidentiteetin rakentumisen tueksi. ePOOKI Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus ja kehittämistyön julkaisut. Viitattu 28.9.2021. <http://www.oamk.fi/epooki/2020/miten-ohjaan-tulevaisuuden-tyoelamaan/>

Innokylä 2023. Iisisti töihin. Osatyökykyiset voimavarana. Viitattu 28.2.2023 <https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/iisisti-toihin>

Jokinen, O. 2021. Osatyökykyisten nuorten työllistymistä edistetään yhteiskehittäen. LAB Focus. Viitattu 28.9.2021. <https://blogit.lab.fi/labfocus/osatyokykyisten-nuorten-tyollistymista-edistetaan-yhteiskehittaen/>

Laitinen, J., Mäntynen-Hakem, A. & Kivistö, M. 2022. Kannustava tiimi saattelee erityistä tukea tarvitsevan nuoren unelmatyöhön. Laurea Journal. Viitattu 14.3. <https://journal.laurea.fi/kannustava-tiimi-saattelee-erityista-tukea-tarvitsevan-nuoren-unelmatyohon/#4a79af4e>

THL 2022. Työpanos käyttöön työtehtäviä muokkaamalla. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 14.3.2023 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/iisisti-toihin-opas/tyopanos-kayttoon-tyotehtavia-muokkaamalla>

Toivola, J., Jaakkola, M. Vahvuuspohjaisen rekrytoinnin opas. Vahvuuspohjainen rekrytointi paljastaa pinnan alla olevan potentiaalin. Asselmointi Oy. Viitattu 5.2.2023 https://lbproduction.s3.amazonaws.com/605ad0793215f20f7d778353/extras/vahvuuspohjaine_nrekrytointiopas.pdf

TYRSKY-hanke 2022. Täsmätyöstä ratkaisu osaajapulaan. Työelämän rajapinta verkkosivusto. Viitattu 5.2.2023 <https://www.tyoelamanrajapinta.fi/palvelut/tasmatyo/>

Vamlas. Esteetön rekrytointi. Viitattu 28.9.2023 <http://esteetonrekrytointi.fi/sopivat-tehtavat/>

Wenström, S. 2022. Kaikilla vahvuuksilla. Opas laajan vahvuusnäkemysen käyttöön opetuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.