

Kuntien elinvoimaa vahvistavat palvelut

Kuntamarkkinat 10.9.2020



Erja Lindberg, Kuntaliitto
Jaana Pakarinen, Vates
Anne Kallio, Vates

Kuntien elinvoimaa vahvistavat työllisyyspalvelut

Vates 
säätiö

Jaana Pakarinen,
Toimitusjohtaja

Anne Kallio,
Tutkija



Perustehtävä ja rakenne

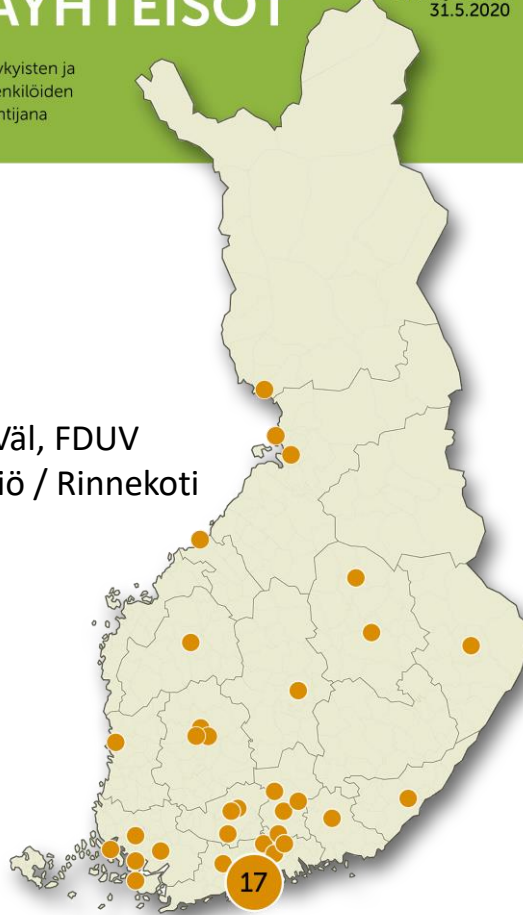
- Vates-säätiö toimii asiantuntijaorganisaationa vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaiseksi työllistymiseksi
- Perustettu vuonna **1993**
- **47** taustayhteisöä, joissa n. 1300 työntekijää
 - keskeisimmät vammaisjärjestöt
 - työllistämisyksiköitä
 - sosiaalialan kuntayhtymiä
- Henkilöstöä **12-18**
- Lisätietoja: www.vates.fi



Vates-säätiön TAUSTAYHTEISÖT

Taustayhteisöt
31.5.2020

Vammaisten, osatyökykyisten ja
pitkäaikaissairaiden henkilöiden
työllistämisen asiantuntijana
vuodesta 1993.



- Autismiliitto
- Avain-säätiö
- Buusti
- Caritas-Säätiö sr
- Epilepsialiitto ry
- Etelä-Suomen aluehallintovirasto
- Eteva kuntayhtymä
- Filha ry
- Föbundet De Utvecklingsstördas Väl, FDUV
- Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö / Rinnekoti
- Hengityслиitto
- Invalidiliitto ry
- Kanta-Hämeen Hengitys ry
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry
- Kehitysvammaliitto ry
- Kevama Oy
- Kiipulasäätiö
- Kokkotyö-säätiö
- Kuntoutussäätiö
- Kuuloliitto ry
- Kuurojen Liitto ry
- Kuurojen palvelusäätiö
- Kårkulla samkommun
- Lahden Työn Paikka Oy

- Laptuote-säätiö
- Lihastautiliitto ry
- Meriva sr
- Mielenterveyden Keskusliitto ry
- Neuroliitto ry
- Nuorten Ystävät
- Näkövammaisten liitto ry
- Parik-säätiö
- Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry
- Puustellin tuki ry
- Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry
- Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä
- Silta-Valmennusyhdistys ry
- Sininauhaliitto ry
- Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr (aik. Raina-säätiö sr)
- Suomen CP-liitto ry
- Suomen Klubitalot ry
- Suomen Mielenterveysseura ry
- TITRY ry
- TOIMI-työvalmennussäätiö sr
- Turun Seudun Hengitysyhdistys ry
- Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö
- Yritystaito Oy

Toimintamuotoja

- **Kehitämme** osatyökykyisten työllistämismuotoja yhteistyössä julkishallinnon, elinkeinoelämän ja alalla toimivien yhteisöjen kanssa
 - kehittämistoiminta ja hankkeet omana toimintana tai kumppaneina
 - selvitykset, kartoitukset, asiantuntijuuden jakaminen
 - koordinoimme kehittämisryhmiä (työhönvalm., työll.yks.johto, viestintä)
- **Vaikutamme** siten, että osatyökykyisten työllistymismahdollisuudet työelämässä säilyvät ja kehittyvät
 - lainsäätäjät ja muut viranomaiset
 - erilaiset valtakunnalliset ja alueelliset työ- ja ohjausryhmät
 - välityömarkkinatoimijat, vammaisjärjestöt, työmarkkinajärjestöt
- **Toimimme yhteistyössä** osatyökykyisiä työllistävien yksiköiden kanssa (kuntoutus, työllistäminen, oman toiminnan kehittäminen)
 - Huom! Kuntien työllistämispalvelut –tutkimus
 - Kehittämispäivät ja yhteistyötapahtumat yms.
- **Järjestämme** osatyökykyisten työllistämistä tukevaa koulutusta ja muita asiantuntijapalveluja



Rohkeus



Asiantuntijuus



Muutosvalmius

KUNTIEN TYÖLLISTÄMISPALVELUT – Elinvoiman vahvistamista vai sosiaalipalvelua?



kaks.fi
KUNNALLISALAN
KEHITTÄMISSÄÄTIÖ

<https://kaks.fi/julkaisut/kuntien-tyollistamispalvelut-elinvoiman-vahvistamista-vai-sosiaalipalvelua/>

Työllisyyden ekosysteemi kunnissa

Toteutettiin Kuntaliiton tuella.

<https://www.vates.fi/vates/julkaisut/esitteet.html>

Vates

Tutkimusaineisto

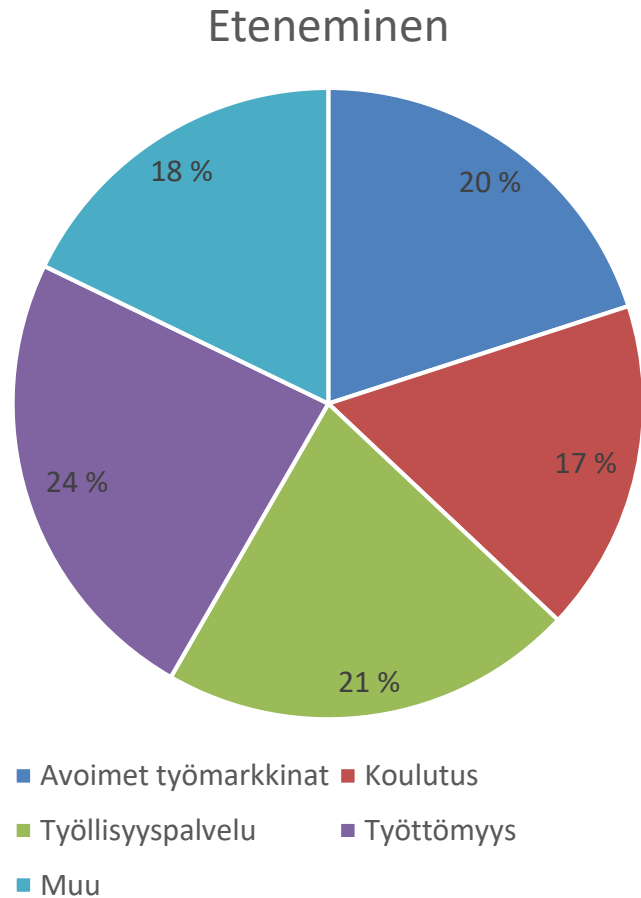
	Työpaja pvm.	Haastateltuja (Kunta, työllistämisyksikkö, kokemusasiantuntija, TE-palvelut, koulutus)
Lahti, Lahden työn paikka Oy	18.6.2019	8
Kemi, Meriva säätiö	20.8.2019	6
Kotka, Sotek säätiö	30.9.2019	7
Seinäjoki, Buusti ry.	5.11.2019	7
Joensuu, Honkalampi säätiö	20.11.2019	7
<i>5 casealuetta</i>	<i>5 työpajaa</i>	<i>34 haastateltavaa, 32 haastattelua</i>

Työpajoissa kokemusasiantuntijatarinoita 10 eri ihmiseltä

Webropol- kysely 3.10-10.11.2019.

Vastauksia yhteensä 168 kpl.

Vastaajien asiakkaiden arvioitu eteneminen



- Kategoriassa ”Muu”, oli seuraavia mainintoja:
 - Eläke (51% vastauksista)
 - Avotyö
 - Palkkatukityö
 - Armeija
 - Osallisuutta tukeva toiminta

Lähtöolettamusten testaus

- Asiakkaiden työllistymisen todennäköisyys paranee, kun hänen edistymistään koskevat tavoitteet määritetään avoimesti yhdessä ohjaavan henkilöstön kanssa. -> *ei tilastollista yhteyttä*
- Asiakkaan työllistymisen todennäköisyys paranee, kun työllistymistavoite tehdään näkyväksi asiakassuhteen alusta alkaen. -> *Heikko tilastollinen yhteys koulutukseen ja työmarkkinoille etenemiseen*
- Asiakkaan työllistymisen todennäköisyys paranee, kun hänen osaamistaan ja työkykyään määrätietoisesti kehitetään soveltuviksi yksikön ulkopuolella odottaviin työtehtäviin. -> *Heikko tilastollinen yhteys ammattiosaamisen kehittämisen ja työmarkkinoille etenemisen välillä*

Aineiston ryhmittäminen vastausten mukaan

Faktorin nimi	Cronbachin alfa	Selitysas- te	Väittämät ja niiden lataus faktorille
1: Organisaation toimintamalli, sen kehittäminen ja johtaminen	0,9	20,1%	• Yksikkömme toimintatapaa kehitetään aktiivisesti (0,830) • Työpaikkani toimintaa kehitetään (0,802) • Työpaikallani ohjaustoiminnan työnjakoa ja roolitusta päivitetään (0,734) • Ammatillista osaamistani tuetaan organisaatiossamme (0,729) • Työpaikallani keskustellaan oman organisaation kehittämistarpeista (0,705) • Ohjaus perustuu yhtenäiseen tapaan toimia (0,704) • Arvioimme käytettyjen menetelmien vaikuttavuutta työllistymiseen (0,694) • Pitkäaikaistyöttömän asiakkaan palvelutarve selvitetään yksilöllisesti (0,610) • Monialaiseen yhteistyöryhmään osallistuminen on osa toimintamalliamme (0,585) • Ohjausprosessi on kuvattu kirjallisesti (0,571) • Ohjausprosessi määritetty asiakkaan tarpeiden mukaan (0,514) • Pitkäaikaistyöttömän asiakkaan palvelutarve selvitetään monialaisesti (0,434)
2: Ohjaajan suhde yritysyhteistyöhön	0,799	8,2%	• Teen yritysyhteistyötä jatkuvasti osana perustyötäni (0,847) • Työtehtäviini kuuluu potentiaalisten työllistävien yritysten kontaktointi (0,798) • Koen, että minun on helppo lähestyä potentiaalisia työllistäviä yrityksiä (0,668) • Asiakastyötä tehdessäni mietin sopivaa yritystä ohjauksen jälkeiseen työllistymiseen (0,610) • Työpaikan löytyminen on ohjaajan vastuulla (0,449)
3: Ohjaajan suhtautuminen asiakkaan etenemiseen	0,714	5,5%	• Avoimille työmarkkinoille työllistyminen on realistinen tavoite asiakkaalle (0,760) • Uskon asiakkaan kykyihin työllistyä avoimille työmarkkinoille (0,691) • Asiakas haluaa työllistyä avoimille työmarkkinoille (0,624) • Jokaisella asiakkaalla on sama tavoite: työllistyminen (0,504) • Yritykset työllistävät mielellään osatyökykyisen (0,458) • Asiakastyössä mietin sopivaa koulutusmahdollisuutta asiakkaan työllistymistä ajatellen (0,439)
4: Asiakkaan työkyvyn ja ammattiosaamisen suunnitelmallinen ja avoin kehittäminen	0,717	4,5%	• Asiakkaan työkykyä kehitetään soveltuvaksi yksikön ulkopuolella odottaviin tehtäviin (0,763) • Asiakkaan ammattiosaamista kehitetään soveltuvaksi yksikön ulkopuolella odottaviin tehtäviin (0,674) • Asiakkaan edistymistä koskevat tavoitteet määritetään avoimesti yhdessä ohjaavan henkilöstön kanssa (0,427)

Faktorit 1/2

1. Organisaation
toimintamalli, sen
kehittäminen ja
johtaminen

"Työvalmentajat pyrkii isoihin yrityksiin. Mutta sinne on vaikeampi päästä kuin pk-yrityksiin, jotka määrällisesti työllistävät enemmän kokonaisuudessa" (4.5)

"Halutaan ihmiset työvoimaksi. Käsite siitä, mitä työ on ja mitä ihmiset tekee voi olla laaja. Harrastuneisuus voi osoittautua eteenpäin vieväksi jutuksi" (4.3)

2. Ohjaajan suhde
yritysyhteistyöhön

"Yrittäjät on kiireisiä, eikä kiinnostusta välttämättä löydy, kun menee työnhakija edellä. Mutta kun kysytään yrittäjältä, mikä homma pitäisi tehdä tai mihin tarvittais apua, niin kyllä aikaa todennäköisemmin löytyy." (4.6)

Faktorit 2/2

3. Ohjaajan
suhtautuminen
asiakkaan
etenemiseen

"Valmentaja uskoo siihen että asiakas voi työllistyä... ...Fokus pysyy työllistymisessä ja sen haussa, jos lähdetään syleilemään koko maailmaa niin aika ei riitä." (5.7)

4. Asiakkaan työkyvyn
ja ammattiosaamisen
suunnitelmallinen ja
avoin kehittäminen

"[Oppilaitoksessa] on olemassa kokeilu, jossa kieltä ja ammattivalmiuksia aloitetaan opiskella samaan aikaan. Tässä haasteena on pätevien opettajien löytäminen, joilla olisi suomenkielen opettajan pätevyys sekä ammatillinen pätevyys opettaa näitä asioita yhdessä." (1.5)

Yhteys etenemiseen

	Avoimet työmarkkinat	Koulutus	Työllisyyspalvelu	Työttömyys
Organisaation toimintamallin tarkastelu ja kehittäminen (N=155)	Heikko tilastollisesti merkittävä positiivinen yhteys (0,236, $p<0,01$)	Heikko tilastollisesti merkittävä positiivinen yhteys (0,231, $p<0,01$)	Heikko tilastollisesti merkittävä negatiivinen yhteys (-0,233, $p<0,01$)	Ei tilastollisesti merkittävää yhteyttä
Ohjaajien suhde yritysysteistyöhön (N=161)	Heikko tilastollisesti merkittävä positiivinen yhteys (0,265, $p<0,01$)	Ei tilastollisesti merkittävää yhteyttä	Ei tilastollisesti merkittävää yhteyttä	Heikko tilastollisesti merkittävä negatiivinen yhteys (-0,176, $p<0,05$)
Ohjaajien suhtautuminen asiakkaan etenemiseen (N=159)	Tilastollisesti merkittävä yhteys (0,504, $p<0,01$)	Ei tilastollisesti merkittävää yhteyttä	Heikko tilastollisesti merkittävä negatiivinen yhteys (-0,193, $p<0,05$)	Heikko tilastollisesti merkittävä negatiivinen yhteys (-0,287, $p<0,01$)
Asiakkaan työkyvyn ja ammattiosaamisen suunnitelmallinen ja avoin kehittäminen (N=162)	Heikko tilastollisesti merkittävä positiivinen yhteys (0,230, $p<0,01$)	Ei tilastollisesti merkittävää yhteyttä	Ei tilastollisesti merkittävää yhteyttä	Ei tilastollisesti merkittävää yhteyttä

Miten teidän kunnassanne?

Nähdäänkö työllisyyspalvelut elinvoimapalveluna vai
sosiaalipalveluna?

<https://www.vates.fi/vates/julkaisut/esitteet.html>

Peruspilarit

- Työllisyydenhoidon taloudellisten vaikutusten seuranta
 - Auttaa tunnistamaan vaikuttavat palvelut sekä kunnalle että työnhakijalle
- Tavoitteena kuntalaisten työllisyyden, hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen
 - Työnhakijan onnistuminen keskiöön
- Yhteistyön mahdollisuudet yli hallinto-ja organisaatiorajojen
 - Mahdollistaa oikean palvelun oikeaan aikaan - tarjoamisen

Millaista työllisyyspalvelua kunta järjestää?

	Elinvoimapalvelu	Sosiaalipalvelu
Strateginen sijoittelu	Elinvoimastrategian osana	Sosiaali- ja terveystoimen alla
Kunnan panos	Vapaaehtoinen panostus	Lakisääteinen velvollisuus
Työllisyyden tuen näköalat	Työllistämisen ekosysteemissä kaikille yhdenvertainen ja saavutettava työelämä	Ohjauksen pääpaino kuntouttavassa työtoiminnassa
Poliittinen tahtotila	Kuntapäättäjät tietoisia työllisyydenhoidon mekanismeista	”Kaikki kuntouttavaan”-asenne
Työtön nähdään	Aktiivinen potentiaali työmarkkinoilla	Kustannus palveluiden käyttämisestä

Työllisyyteen tähtäävää palveluntuotantoa

	Elinvoimapalvelu	Sosiaalipalvelu
Tavoite	Työllistyminen	Sosiaalinen kuntoutuminen
Osaamisen kehittäminen	Yhteistyö koulutukseen on tiivis ja uutta kehittävä	Ohjataan hakemaan olemassa oleviin koulutusohjelmiin
Työnhaku	Tiivis yritysysteistyö ja työnetsintä yksilölliset tarpeet huomioiden	Työnhaku avointen paikkojen kautta
Palvelun tarve	Työllistyminen, sosiaalipalvelu tukena	Sosiaalipalvelu, elämänhallinta
Ammatillinen sisältö	Tekemisellä tuotetaan yhteiskunnallinen, kaupallinen tai sosiaalinen lisäarvo	Painottuu rutiinitehtäviin
Kehittäminen	Toimintaa kehitetään aktiivisesti ympäristön muutosten myötä	Toiminta pysynyt samana
Henkilöstön osaaminen	Verkostotoimija, tausta voi olla eri aloilta	Sosiaalialan tausta

Lisätietoja

Anne Kallio

Tutkija

050 414 3633

anne.kallio@gmx.com

www.vates.fi

www.facebook.com/vatessaatio

twitter.com/kyvytkayttoon

www.instagram.com/vatessaatio

www.youtube.com -> Vates-säätiö

Kiitos!



www.kuntaliitto.fi