



Tiivistelmän kirjoittaja: Soile Kuitunen

Miniopas järjestöjen työllistymisedellytyksiä parantavaan toimintaan

Kuntoutussäätiö kehitti yhdessä viiden muun järjestön kanssa työllistymisedellytyksiä parantavia toimintamalleja. Yhteiskehittämiseen osallistuivat Irakin naisten yhdistys, Kalliolan Setlementti, Kuntoutussäätiö, Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ja Sininauhaliitto.

Yhteiskehittämisen yhtenä tuloksena syntyi miniopas järjestöjen työllistymisedellytyksiä parantavaan toimintaan. Opas on tarkoitettu yleishyödyllisille järjestöille ja säätiöille. Se tarjoaa kehittäjille käytännön vinkkejä työllistymisedellytyksiä parantavaan toimintaan.

Keskeisimmät asiat

Tavoitteiden asettaminen ovat kaiken ydin. On tärkeää käyttää riittävästi aikaa tavoitteen kirkastamiseen. Tavoite määrittää myös sopivan toimintamuotojen valintaa, esimerkiksi sitä, keskitytäänkö yleisemmän elämänhallinnan vahvistamiseen tai esimerkiksi digitaitojen parantamiseen.

Verkostot ovat välttämättömiä järjestöille. Niissä jaetaan tietoa ja osaamista. Yhteistyö rakentaa myös sosiaalista pääomaa ja sitoutuneisuutta. Verkostot sopivat järjestöjen yhteiskehittämiseen erinomaisesti. Ne ovat hierarkioita notkeampia työmuotoja. Informaatio ja osaaminen kehittyvät ja elävät vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Verkostot voivat olla monentyyppisiä, esimerkiksi rutiiniverkostoja, kehittämisverkostoja ja innovaatioverkostoja. Kehittäjän kannattaa pohtia, mitä lisäarvoa verkostoyhteistyöltä haluaa.

Parviäly on tapa hyödyntää joukkojen viisautta kohdennetusti ja tehokkaasti. Tärkeintä siinä on halu edistää yhteistä tavoitetta tai ratkaista yhteinen ongelma ilman erillistä käskyä tai veloitetta. Parviällyn käyttö ei edellytä suuria joukkoja. Digialustat ovat tehokas tapa joukkoistaa. Parviälyä voi käyttää myös järjestöjen yhteistyönä.

Yhteiskehittäminen on hyvä toimintatapa toimintamallien kehittämiseen. Yhteiskehittämisessä korostuvat ihmissuhdetaidot; empatia, vastavuoroisuus ja kyky aitoon dialogiin. Hyvä yhteiskehittäminen sallii erilaisia näkökulmia ja keskenään ristiriitaisiakin näkemyksiä. Kuten verkostomalleissa yleensä, myös yhteiskehittämiseen tarvitaan fasilitointia.

Tutkimus ja arviointi tukevat kehittämistyötä. Kiinnostava tutkimustulos voi toimia lähtölaukauksena kehittämislle. Tutkittu tieto lisää vakuuttavuutta hakemukseen, vaikkei rahoittajaa sinänsä kiinnostaisikaan tieteellinen näkökulma hankkeen varsinaisessa toteutuksessa.

Hakemukselle voi olla eduksi, jos siinä kykenee viittamaan tutkittuun tietoon tai näyttöön jonkin toimintamallin toimivuudesta tai hyödyistä kohderyhmille. Esimerkiksi työhönvalmennus, työkykykoordinaattoritoiminta, yksilöllinen räätälöitävä tuki ja työn muokkaus ovat toimintatapoja, jotka ovat tutkimuksissa osoittautuneet tuloksellisiksi.

Arvioinnista järjestöt saavat tukea kehittämistyöhön sen eri vaiheissa. Missä olemme onnistuneet, missä olisi parantamisen varaa? Mistä meidän kannattaa ottaa opiksi jatkoa ajatellen? Arvioinnit tuottavat tärkeää tietoa myös rahoittajille ja sidosryhmille. Tuloksista ja onnistumisista on tärkeää viestiä myös oman järjestön sisällä.

Toimintamallin levittäminen ja skaalaaminen. Kehittämisen tulokset jäävät liian usein paikallisiksi, yhden organisaation sisäisiksi. Onkin tärkeää pohtia, olisiko työllistämisedellytyksiä parantava toimintamalli, konsepti tai tulos laajemmin hyödynnettävissä. Onko mahdollista laajentaa mallia uusiin kohderyhmiin tai uusille maantieteellisille alueille?

Joskus levittäminen ei onnistu esimerkiksi resurssipulan vuoksi omissa organisaatioissa, jolloin voi olla tarkoituksenmukaista siirtää sen toisen yhteisön vastuulle. Verkkoalustat ovat kustannustehokas tapa levittää toimintamalleja. Niihin voi yhdistää henkilökohtaista tukea mallien käyttöönottajille, esimerkiksi avoimina koulutuksina.

Järjestöt ovat taitavia sosiaalisia innovaattoreita. Sosiaalinen innovaatio on merkittävä uusi toimintamalli, palvelu tai konsepti, jonka ensisijaisena päämääränä on tuottaa sosiaalisia ja yhteiskunnallisia hyötyjä. Usein se on uudenlainen yhdistelmä jo olemassa olevia toimintatapoja, käytänteitä tai palveluita.

Järjestöjen kannattaa pohtia, keitä sosiaalisen innovaation kehittämiseen tarvitaan mukaan ja mitkä osaamiset ovat välttämättömiä. Kehittäjän taidot ovat usein erilaisia kuin taidot, joita tarvitaan mallin skaalaamiseen ja levittämiseen.

Löydät minioppaan Yhteisömedian verkkosivuilta osoitteessa:
<https://yhteisömedia.fi/työllistämisedellytyksien-parantaminen/>

Lisätietoja

Soile Kuitunen

Toimitusjohtaja

Kuntoutussäätiö

soile.kuitunen@kuntoutussaatio.fi

Puh. 044 781 3117

Lähteet

Aaltonen, S., Hytti, U., Lepistö, T. ja Mäkitalo-Keinonen, T. (2016). Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? Turun yliopisto.

<https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittaminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina>

Ala-Kauhaluoma M, ym. (2017): Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-252-1>.

Artsi-opas. <https://www.artsi-opas.fi/opas/>.

https://digitalia.xamk.fi/julkaisut/files/2017/Parvi%C3%A4ly_ ja_ongelmanratkaisu_digitaalisilla_alustoilla.pdf

<https://itla.fi/yhteisovaikuttavuus/>

Kerätär, R (2016): Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömällä. Väitöskirja. Oulun yliopisto D 1340.

Kuitunen & Oivo (2021): Vajaakuntoisesta osatyökykyiseksi ja osatyökykyisestä työkykyiseksi.

Puheenvuoroja osatyökykyisyydestä Suomessa.

https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/06/puheenvuoroja_osatyokykyisyydesta_0906_valmis.pdf.

Kuitunen, S & Haila, K (2006): Verkostoitumisen pakko? Kirjassa Kuitunen S, Niinikoski M-L (toim.)

(2008) Osaamisklusterit innovaatioyhteisöjen rakentajina. Näkökulmia osaamiskeskusohjelman lisäarvoon. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Kumlander, K (2022): Työllistymisedellytysten parantaminen, hyvät toimintamallit.

https://yhteisomedia.fi/assets/files/2022/11/kumlander_Tyollistamismallit_171122.pdf.

Leemann L, Isola A-M, Kukkonen M, Puromäki H, Valtari S, Keto-Tokoi A (2018). Työelämän ulkopuolella olevien osallisuus ja hyvinvointi. Kyselytutkimuksen tuloksia. THL 2018.

Paanetoja, J (2017): Osan työkyvystään menettänyt työntekijä ja työehtosopimusmääräykset.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3864-9>.

Shemeikka, R & Pärnänen, A (2019): Toimenpide-ehdotukset osatyökykyisten työllistymistä edistävistä tukikeinoista. Julkaisussa Työllisyyden tutkijatryöryhmän raportti.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-868-4>.

Tilastokeskus (2012): Hyvinvointikatsaus 4/2012.

https://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2012_04.html.

<https://yyo.fi/ajankohtaista/tyohon-integroiva-yhteiskunnallinen-yritys-mita-ihmetta/>.