

VEKTORI-PROJEKTI

- Kuntoutumispolusta työpoluksi

Elokuu 2011

Mirva Leppälaakso
Sopimusvuori ry



Vipuvoimaa
EU:lta



JOHDANTO

Vektori-projektin tavoitteena oli luoda toimiva toimintamalli jonka avulla pitkään kuntoutuspalveluissa olevat, (osa)työkykyiset mielenterveysasiakkaat pääsisivät sijoittumaan takaisin työelämän piiriin, välityömarkkinoille.

Kuntoutujien tietouden lisääntyminen työelämän pelisäännöistä, työelämävalmiuksien vahvistuminen sekä asiakkaiden työkokemusten prosessointi työnkiertojakson aikana sisältyivät projektin toimintaan.

Tavoitteena oli myös kehittää yhteistyötä eri toimijoiden välillä sekä luoda mielenterveystyön saralle toimivat tavat arvioida asiakkaan työkykyisyyttä.

Merkittävimpana projektin tuotoksena on ollut työnkierto-mallin pilotointi ja mallintaminen osaksi psykiatrista päivä kuntoutusta. Pilotoinnissa on ollut merkittävää järjestöjen välisen yhteistyön rakentuminen.

Hankkeen myötä on myös selkiytynyt työkyvyttömyyseläkkeellä olevien mielenterveyskuntoutujien asema työmarkkinoilla. Vaikka eläkkeen voi nykyään jättää lepäämään tarvittaessa, muodostuu suurimmaksi ongelmaksi työelämään sijoittuminen. Koska työkyvyttömyyseläkkeellä olevat kuntoutujat eivät ole TE-hallinnon palveluiden piirissä, on asiakkaiden hankittava työpaikat avoimilta markkinoilta.

Mielenterveyskuntoutujien työllistymisessä on kyse piilossa olevan työreservin käyttöönotosta. Monella kuntoutujalla on mahdollista tarjota omaa osaamistaan erimittaisin panoksin. Työnhakuprosessi kuitenkin on nykyisellään liian vaativa henkilölle, jonka työpäivän pituus ei tulisi olemaan kokopäiväinen. Vieläkin vallalla olevat yleiset ennakkoluulot ja tietämättömyys sekä asiakkaina olleiden mielenterveyskuntoutujien harjaantumattomat työtaidot ja työn hakemisen työnantajien vaatimukseen nähden hankaloittavat kuntoutujien paluuta työelämään merkittävästi. Jatkossa tuleekin paneutua erityisesti yritys yhteistyön rakentamiseen, jotta yrityksetkin voivat hyötyä olemassa olevasta osaamisreservistä. Haaste yhteistyön kehittämisessä on nimenomaan yritysten ja kolmannen sektorin toimijoiden välinen. Laadukasta työkuntoutusta kyllä tehdään, mutta kysymykseksi muodostuukin: mihin asiakkaat tähtäävät kuntoutumisessaan, jos avoimille työmarkkinoille sijoittuminen on käytännössä melkein mahdotonta?

Tampereella 30.6.2011

Mirva Leppälaakso

Vektori-projektin projektivastaava, työvalmentaja
Välke-projekti & Sopimusvuori ry.

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	2
SISÄLLYSLUETTELO	3
1. TAUSTAA HANKKEELLE	4
2. HANKKEEN TOIMEENPANO	4
2.1 YHTEISTYÖKUMPPANIT.....	5
2.2 ASIAKASVALINTA	5
3. TOIMINTAMALLIT	7
3.1 TYÖPOLKUMALLI	7
3.2 TYÖNKIERTO	8
3.3 SEURAAVA VAIHE TYÖNKIERRON JÄLKEEN	10
3.4 TYÖELÄMÄÄN VALMENTAVA KOULUTUS	11
4. PROJEKTIIN HAKEUTUMINEN	12
4.1 AMMATTIALAT	13
4.2 TYÖTAITOJEN ARVIOINTI	16
5. ASIAKKAAT VÄLITYÖMARKKINOILLA	16
6. NÄKEMYKSIÄ HANKKEEN YHTEISTYÖSTÄ JA ONNISTUMISESTA	17
7. HANKKEEN TULOKSET JA NIIDEN SAAVUTTAMINEN	19
7.1 Työkyvyttömyyseläkkeellä /kuntoutustuella olevan asiakkaan kuntoutuspolkumalli.....	20
8. JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	21
10. HANKKEEN TUOTOSTEN JA TULOSTEN VAKIINTUMINEN	22
Liite 1. työelämätaitojen kartoitus-kaavake	23

1. TAUSTAA HANKKEELLE

Joulukuussa 2009 Ritva-Liisa Lehtinen teki laajan esiselvityksen todentaakseen kuinka paljon Tampereella toimivissa työkeskuksissa on sellaisia mielenterveyskuntoutuja-asiakkaita, jotka voisivat työllistyä avoimilla markkinoilla. Esiselvityksen taustalla oli yhteiskunnallinen oletus jonka mukaan kaikki potentiaalinen työvoima olisi tulevaisuudessa tarpeen hyödyntää tulevan ikääntymisestä johtuvan työvoimapulan vuoksi.

Mielenterveyskuntoutujista 73 % on sitä mieltä, että mielenterveysongelmat eivät saisi johtaa automaattisesti työelämästä luopumiseen ja eläkkeellä olevista mielenterveyskuntoutujista 37 % kaipaa takaisin työelämään. Kuntoutujista 54 % voisi mahdollisesti mennä osa-aikaiseen työhön, jos vain löytyisi sopiva paikka. (Lehtinen 2009).

Tietoa kerättiin kolmesta tamperelaisesta mielenterveyspalveluita tuottavasta järjestöstä: Sopimusvuori ry:stä, Taimista sekä Muotialan asuin- ja toimintakeskus ry:stä.

Esiselvityksen mukaan järjestöjen asiakaskunnasta noin 65 henkilöä olisi toimintakyvyltään valmis kokeilemaan avotyötä sekä noin 40 siirtymään työmarkkinoille jos sopiva työpaikka löytyisi. Tätä pohjalta oli todennettavissa, että työpolun kehittämiseksi olisi selkeästi tarvetta.

Kerätyn tiedon pohjalta kehitettiin Vektorin Kuntoutumispolusta työpoluksi – projekti, jonka tarkoituksena on ollut mallintaa asiakkaan työelämäpolku kohti avoimia työmarkkinoita.

2. HANKKEEN TOIMEENPANO

Projekti käynnistyi toukokuussa 2010. Alkuperäisen suunnitelman mukaan projekti oli tarkoitus toteuttaa yhdessä Muotialan asuin- ja toimintakeskus ry:n sekä mielenterveysyhdistys Taimin kanssa, mutta jo alkuvaiheessa Taimi joutui vetäytymään yhteistyöstä omien resurssiensa riittämättömyyden vuoksi. Yhteistyötä jatkettiin kuitenkin Muotialan kanssa suunnitelman mukaisesti. Muotialan puolelta yhteyshenkilöksi nimettiin kuntoutusohjaaja Sari Kuosmanen.

Tiedotus – ja markkinointikampanja aloitettiin heti hankkeen käynnistyttyä ja se kohdennettiin Sopimusvuoren mielenterveyspuolen eri kuntoutusyhteisöihin samoin kuin Muotialan toimipisteisiin. Tiedotteiden ja mainosten lisäksi käytiin yhteisöissä henkilökohtaisesti kertomassa Vektorista niin asiakkaille kuin henkilökunnallekin. Esittelykäyntejä yhteisöihin tehtiin 18 kpl. Lisäksi tehtiin esittelykäynti Silta-Valmennukseen ja Etappiin.

Projektiin hakeminen oli mahdollista kaikille Sopimusvuoren ja Muotialan asiakkaille. Suosituksena oli että hankkeesta kiinnostuneet asiakkaat keskustelisivat ensin omien ohjaajiensa kanssa osallistumisen ajankohtaisuudesta omaan kuntoutumiseensa nähden. Henkilökunnalla ei myöskään aina ollut aivan selkeää näkemystä asiakkaan työkykyisyyden tasosta, mitä taitoja ja kykyjä asiakkaalla tulisi jo olla voidakseen menestyksellisesti edetä projektin viitoittamalla tiellä. Tämän asian selkiyttämiseksi oli

mahdollisuus käyttää Vektotri-projektin asiakkaiden arviointiin kehitettyä Työelämä-taitojen kartoitus-kaavaketta. Projekti toteutettiin kahtena pilottiryhmänä, joista ensimmäinen ryhmä aloitti syksyllä 2010.

2.1 YHTEISTYÖKUMPPANIT

Taimin vetäytyttyä projektista, tuli tilalle yhteistyökumppaneiksi Silta-Valmennus ja Etappi, joiden kanssa päästiin sopimukseen siitä, että tarvittaessa ja resurssien niin salliessa Vektoriin osallistuvat voisivat mahdollisesti siirtyä työnkiertoon näihin yhdistyksiin.

Projektin edetessä kävi kuitenkin yhä selvemmin ilmi, että yhteistyö on hankalaa, sillä Vektorin asiakkaat olivat työkyvyttömyyseläkkeellä olevia kuntoutujia, kun taas Silta-Valmennuksen ja Etapin asiakkaat olivat TE-hallinnon asiakkaita. Yhteistä rajapintaa oli näin ollen vaikea löytää. Tämän lisäksi kaikille projektiin valituille asiakkaille pystyttiin järjestämään työnkiertopaikat toteuttajajärjestöjen sisältä, joten ulkopuolisiin sijoituspaikkoihin ei ollut tarvetta. Projekti toteutettiin siis Muotialan ja Sopimusvuoren välisenä yhteistyönä.

Työnkiertovaiheen jälkeen tuli ajankohtaiseksi löytää sopiva seuraavan vaiheen paikka. Tutustumiskäyntien myötä useampi asiakas mieltäytyi Mansetin palveluihin. Toimivan yhteistyön myötä asiakkaat löysivät Mansetin palveluista juuri tarvitsemaansa koulutusta ja tukea siirtyessään työelämäpolullaan eteenpäin.

2.2 ASIAKASVALINTA

Asiakasvalinta tehtiin yhdessä Muotialan yhteyshenkilön Sari Kuosmasen kanssa. Kaikki hakemuksen lähettäneet haastateltiin Mirva Leppälaakson toimesta. Kaikkiaan hakemuksia saapui 40 kpl.

1. pilottiryhmä (aloitti 10.9.2010)

Hakemuksia 32 kpl

- Sopimusvuoresta 20 kpl
- Muotialasta 11 kpl
- Taimista 1 kpl

Hakemusten ja haastatteluiden perusteella valittiin 18 asiakasta joista 15 aloitti projektissa. Paikat täytettiin Muotialan ja Sopimusvuoren asiakkaiden suhteen tasapuolisesti suhteutettuna kummastakin järjestöstä hakeneiden määrään. (SV11 Muotiala 7)

Hakijoiden toimeentulo jakautui seuraavasti:

- 29 kpl eläke tai kuntoutustuki
- 3 kpl työttömyyspäiväraha

Työttömien työnhakijoiden osalta selvitettiin heidän mahdollisuutensa osallistua projektiin TE-toimistosta. Vaikka hakijat olivat Sopimusvuoren tai Muotialan asiakkaita, ei heillä ollut oikeutta osallistua Vektorin kaltaiseen työllisyyttä edistävään projektiin. Tilanteeseen löytyi kuitenkin ratkaisu Välkkeen kautta, jolloin he Välkkeen asiakkaina olisivat voineet osallistua hankkeeseen.

- Näistä kolmesta yksi sai opiskelupaikan eikä projekti näin ollen hänen kohdallaan ollut ajankohtainen. Valitettavasti kahden muun asiakkaan psyykkinen kunto ja työkykyisyys ei ollut riittävä projektiin osallistumiseen.

2. pilottiryhmä (aloitti 2.2.2011)

Uusia hakemuksia 8 kpl

- Sopimusvuoresta 5 kpl
- Muotialasta 3 kpl
- valittiin 6 asiakasta
- Edelliseen pilottiryhmään hakeneista, haun voimassa pitäneistä valittiin 3 asiakasta
- Aloittaneita **yhteensä** 9 kpl

Uusien hakijoiden toimeentulo jakautui seuraavasti:

- eläke 4 kpl
- kuntoutustuki 2 kpl
- sairauspäiväraha 1
- ei tietoa

Valinnassa painotettiin mm. seuraavia asioita:

- o Asiakkaan oma motivaatio – suunnitelmallinen eteneminen kohti työelämää
- o Kuinka projekti hyödyntäisi asiakkaan senhetkisiä tarpeita
- o Aikaisempi tietämys asiakkaan työkykyisyydestä esim. suositukset päivätoimintapaikasta
- o Haastatteluissa ilmi tulleet asiat – esim. toiveiden realistisuus
- o Ikä
- o Asiakkaan sen hetkinen elämäntilanne
- o Psyykkinen kunto

Aikaisemmalla työkokemuksella tai koulutuksella ei ollut merkitystä. Suurimmalla osalla hakijoista ei ollut merkittävää työkokemusta tai ammatillista koulutusta, ja juuri heidän tarpeitaan Vektor-projekti palveli.

- Kaikkien hakijoiden keski-ikä 41 vuotta
- Valittujen keski-ikä 41,5 vuotta

Kaikilla Vektoriin osallistuneilla oli takana jo useiden vuosien – suurella osalla vuosikymmenten kuntoutusprosessi, pitäen sisällään eripituisia jaksoja sairaalahoidossa sekä erilaisissa työkuntoutuspaikoissa.

Lopettaneet

Kaikista projektissa aloittaneista (24 asiakasta) keskeytti työnsä 9 asiakasta eli n. 38%.

Syy	lkm
Epävarmuus jaksamisesta, työtehtävät asiakkaan mielestä liian vaativia eikä tarpeeksi motivoivia	1
Järjestöjen välisten toimintakulttuurien ero liian suuri, työnsä ei ollut asiakkaalle sopiva	1
Työtaidot eivät olleet riittävät omatoimiseen työskentelyyn / psyykinen kunto ei ollut riittävä	5
Fyysinen kunto ei ollut riittävä	1
Elämänhallinnan ongelmat	1

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että projektiin osallistuneiden sitoutuneisuus ja motivaatio päästä elämässään eteenpäin oli kohdallaan. Pieneen keskeytysprosenttiin vaikutti todennäköisesti myös se, että osallistuneilla asiakkailla oli takanaan jo pitkä kuntoutustausta, eli tässä vaiheessa ei enää tarvinnut keskittyä sairauden aiheuttamien oireiden hallintaan, vaan voitiin panostaa nimenomaan työelämän pelisääntöihin, työn tekemiseen ja omien tavoitteiden saavuttamiseen. Tämä on kuntoutuspolun muuttumisessa työpoluksi oleellisen tärkeä vaihe: siirrytään kuntoutujan roolista työntekijän rooliin.

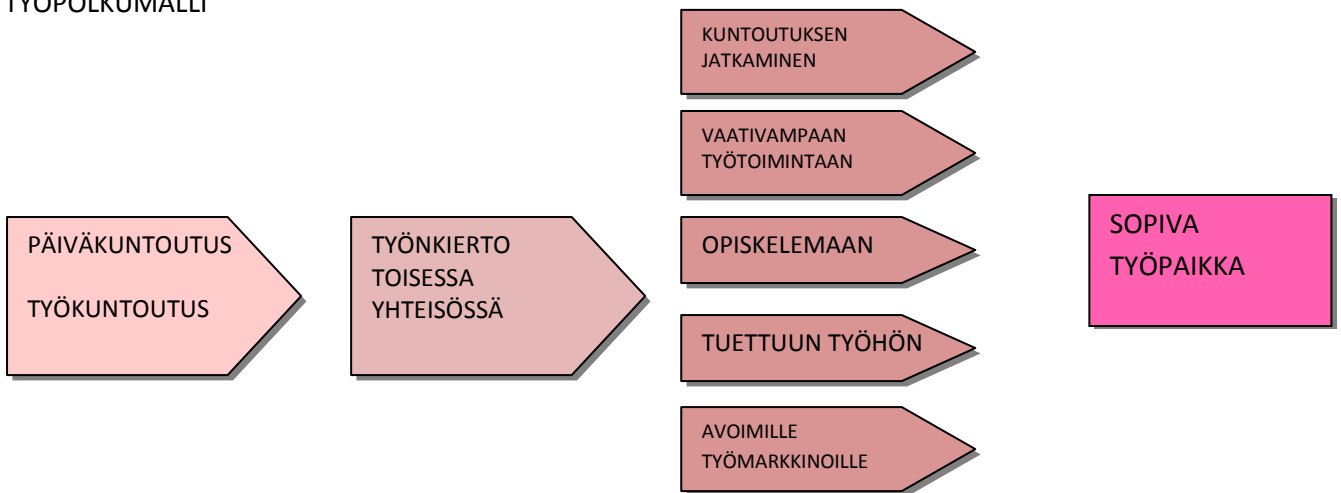
3. TOIMINTAMALLIT

3.1 TYÖPOLKUMALLI

Asiakkaan kuntoutuspolku etenee kohti työelämää vaiheittain. Riittävän päivä kuntoutusjakson jälkeen, kun kuntoutuja on itse valmis ja halukas, siirrytään työtoiminnasta työnsä uuteen yhteisöön, tai mahdollisesti kokonaan toiseen järjestöön. Tämä jakso on pituudeltaan noin viiden kuukauden mittainen, jonka aikana asiakkaan työkykyisyys ja työelämätaidot on arvioitu yhdessä asiakkaan ja työpaikkaohjaajan kanssa.

Tavoitteena on, että työnkiertojakson aikana asiakkaalle selkiytyy oma polku kohti työelämää. Työnkierron jälkeen hän voi siirtyä joko eteenpäin – kouluun, töihin tai astetta vaativampaan työtoimintaan, tai palata lähtöyhteisöön jatkamaan kuntoutusta jos eteenpäin siirtyminen ei vielä ole ajankohtaista. Avoimille markkinoille töihin siirtyminen voi tapahtua esimerkiksi tuetun työn tai erilaisten oman kuntoutusorganisaation sisäisten (ei siis TE-hallinnon tuottamien) työharjoitteluiden kautta.

TYÖPOLKUMALLI



3.2 TYÖNKIERTO

Moni aikuinen mielenterveyskuntoutuja on tehnyt uraa kuntoutujana jo vuosia, ehkä vuosikymmeniä. Sairauden luonteeseen kuuluu itsessään sahaava eteneminen – pitkään kuntoutuminen on kenties noususuhdanteista, sitten tulee takapakkia, ehkäpä pitää aloittaa kaikki taas alusta. Kuntoutusajat ovat siis sangen pitkiä, jolloin kuntoutujan rooli on ikään kuin jäänyt päälle, ja ajatus itsestä työntekijänä on kadonnut jonnekin unholaan.

Useiden asiakkaiden kohdalla valitettava toisasia on, että nuorena sairastuttua ainoat kokemukset työstä voivat olla työtoiminnasta (= palvelun järjestäjän tiloissa tapahtuvaa huoltosuhteista toimintaa), jolloin ihmisellä ei ole olemassa näkyä työelämässä olost, sillä työtoiminnan painopiste on kuntoutumisessa kuntoutuksessa ja tavoitteena psyykkisen kunnan koheneminen.

Kunnan – niin fyysinen kuin psyykinen – kohennuttua ja taitojen lisääntyttyä on kyseiseen kuntoutuspaikkaan helppo jäädä, ja tuskaisen vaikea lähteä elämässään eteenpäin. Kuntoutuspaikassaan asiakas on löytänyt paikkansa, hän on hyvä työssään ja pystyy sangen itsenäisesti työskentelemään tutussa ja turvallisessa ympäristössä. Taitoja ja kykyjä olisi siirtyä eteenpäin, mutta turvallisten seinien ulkopuolelle lähteminen on pelottava ajatus. Osaankohan? Enhän tunne sieltä ketään? Mitä jos epäonnistun? Miten

minun käy? Ohjaajan tuesta ja vakuuttelusta huolimatta epäusko omaan kykyihinkin saattaa saada vallan ja pelko viedä voiton.

Päinvastaisessa tapauksessa asiakkaalla on itsellään selkeä näky kunnostaan ja taidoistaan. Tutussa ympäristössä asiat sujuvatkin hyvin, mutta miten käy sitten kun mennään talon ulkopuolelle tekemään uuteen ympäristöön samaa työtä? Tai kenties työtä johon itse ajattelee pystyvänsä mutta ei ole alasta työkokemusta?

Työkyvyn arvioiminen objektiivisesti saattaa olla haasteellista myös ohjaajille. Tutun asiakkaan ongelmat ovat jo entuudestaan tiedossa, ja ohjaaja pystyy tukemaan asiakasta eri tilanteista ymmärtäväisesti ja juuri asiakkaan tarpeisiin vastaten. Työkykyisyyttä – ja taitoja arvioidessa henkilökunta saattaa sokeutua mahdollisille työelämätaitoihin liittyville tekijöille. Tämä voi ilmetä joko niin, että asiakkaan taitoja ja työkykyisyyttä pidetään parempana kuin se todellisuudessa onkaan, tai päinvastoin, ei uskota asiakkaan selviytymiseen työntekijänä koska huomio kiinnittyy asiakkaan työkyvyn puutteisiin ja vaikeuksiin mahdollisuuksien sijasta.

Työnkierron tarkoituksena oli luoda puitteet kuntoutujan työkyvyn arvioimiseen realistisesti sekä objektiivisesti. Käytännössä tämä toteutettiin siten, että projektiin osallistuvat asiakkaat siirtyivät toiseen yhteisöön, mieluiten kokonaan toiseen organisaatioon työskentelemään noin viiden kuukauden ajaksi.

Työnkiertopaikassa vektorilaiselle sovittiin työpaikkaohjaaja, joka vastasi asiakkaan perehdytyksestä, ohjauksesta ja arvioinnista. Työnkierron aikana projektiin osallistuvan kuntoutujan asiakkuus säilyi omassa kuntoutusyhteisössä taaten asiakkaalle mahdollisuuden palata takaisin omaan yhteisöön mahdollisen keskeytyksen sattuessa, tai jos työnkierron jälkeen ei heti ollut mahdollista siirtyä työelämäpolulla eteenpäin.

Tehdystä työstä maksettiin tuntipalkkio, joka oli maksimissaan 2,40 € / tunti. Päivän pituus oli 4-5 tuntia. Työnkierto ei siis vaikuttanut osallistujien taloudelliseen tilanteeseen ja sosiaalisiin etuuksiin heikentävästi.

Työnkiertomallin istuttaminen osaksi kahden suuren kuntoutuspalveluita tuottavan organisaation toimintaa oli hyvin haastavaa.

Vaikka Muotialan kanssa oli sovittu jo ennen työnkierron alkua yhteisistä toimintatavoista, konkretisoitui työnkierron alussa järjestöjen erilaisista toimintatavoista johtuvat eroavaisuudet, joita jouduttiin sovitteluun yhteisen ja hiomaan vektorilaisille oma toimintatapa. Tällaisia käytännön asioita olivat esim.

- palkkiot
- ruokailut
- käyntipäivälistojen sekä palkkiolistojen toimittaminen
- järjestökohtaiset työkalut erot

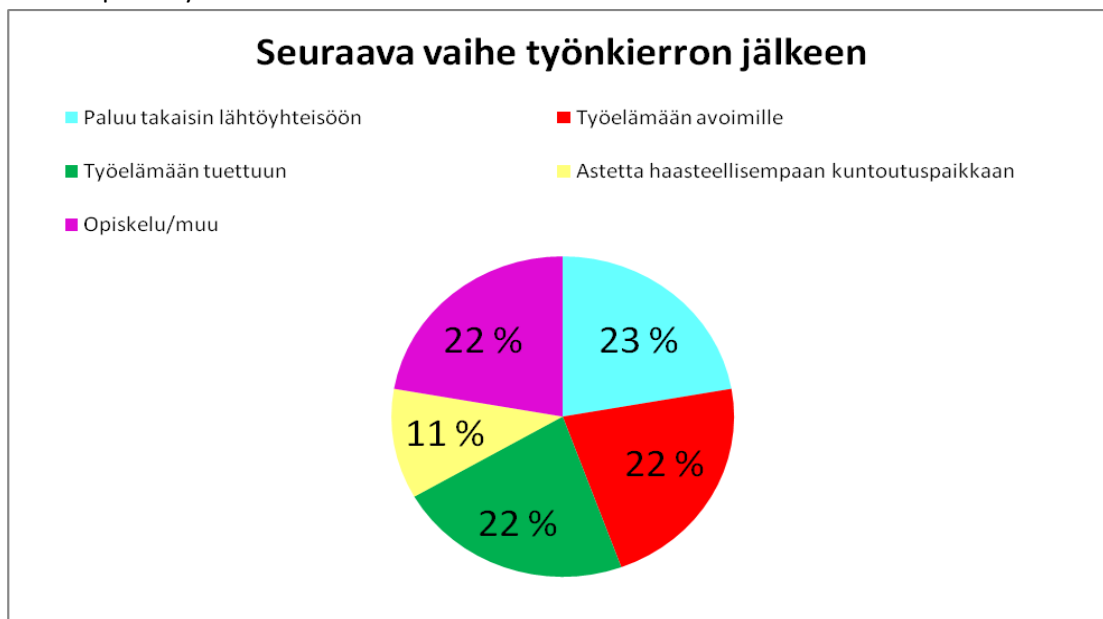
Vektorilaiset noudattivat työnkiertopaikkansa toimintaohjeita, sopimuksia ja aikatauluja. Käytännön asioista sovittiin paikallisesti. Työnkierron aikana noudatettiin normaalin työelämän sääntöjä, eli kuntouttavan näkökulman sijasta asioita tarkasteltiin ”niin kuin ne työelämässä yleensäkin menee”. Esimerkiksi päiväkuntoutuksessa asiakas voi pitää taukoja silloin kun haluaa ja tehdä työtä omaan tahtiinsa. Työelämän pelisääntöjen näkökulmasta ajateltuna tämä ei ole mahdollista, vaan työaika on selkeästi sovittu, tauot on ennalta sovittu ja tietyn mittaisia, ja tupakalla käydään niin kuin se työpaikalla on

käytäntönä. Muina aikoina työskennellään. Työnantaja odottaa tietynlaista nopeutta, työn jälki on oltava hyvää ja hävikki on minimoitava.

Työnkiertovaihe selkiytti huomattavasti asiakkaille roolin löytymistä, mutta prosessi oli monen kohdalla hyvin hidaskä. Viisi kuukautta onkin mm. tämän vuoksi juuri sopiva jakso työnkierrolle.

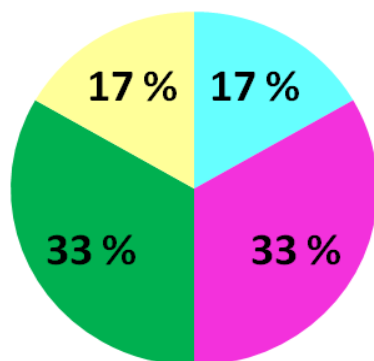
3.3 SEURAAVA VAIHE TYÖNKIERRON JÄLKEEN

1. pilottiryhmä



Seuraavaa vaihe työnkierron jälkeen

- Paluu takaisin lähtöyhteisöön
- odottaa opiskelupaikkaa lähtöyhteisössä
- Työelämään tuettuun
- Astetta haasteellisempaan kuntoutuspaikkaan



Projektin aikana avoimille työmarkkinoille ei sijoittunut yksikään projektiin osallistunut. Kolme asiakasta haki avoimilta markkinoilta töitä, yksi asiakas sai useampiakin työpaikkoja (siivousala) mutta työsuhteet eivät kestäneet paria päivää pidempään vaillaisten työtaitojen vuoksi. Asiakas siirtyikin tuettuun työhön Sopimusvuorelle, mutta hän työskenteli tiiviisti Sopimusvuoren siivoustyönohjaajan kanssa paneutuen ongelmakohtien treenaamiseen ammattilaisen opastuksella.

Toinen asiakas sai projektin aikana opiskelupaikan, ja haki kesäksi töitä muttei tullut palkatuksi jo olemassa olevasta ammatillisesta tutkinnosta ja alan opiskelupaikasta huolimatta (kaupallinen ala).

Projektilaisista kuusi haki Mansettiin koulutukseen. Kolme sai opiskelupaikan projektin aikana, ja kaksi odotti tietoa hyväksytyksi tulemisesta projektin loppuessa. Työnkierron jälkeen Sopimusvuoren omiin tuettuihin töihin siirtyneiden asiakkaiden kohdalla työtaitojen kehittymistä seurataan suunnitellusti, taitojen kartuttua riittävästi heitä aletaan aktiivisesti ohjata eteenpäin, joko avoimille työmarkkinoille, koulutuksen tai muuhun asiakkaan tarpeita ja kykyä vastaavaan suuntaan.

3.4 TYÖELÄMÄÄN VALMENTAVA KOULUTUS

Työnkiertojakson aikana asiakkaat osallistuivat kerran viikossa järjestettyyn orientaatiokoulutukseen, jossa perehdyttiin työelämän pelisääntöihin kurssimateriaalin, omakohtaisten kokemusten ja vertaistuen avulla. Käsiteltäviä aiheita olivat esimerkiksi:

- Erilaiset sosiaaliset taidot ja tilanteet
- Tunnetaidot
- Millä perusteella valitaan tehtävään?
- Millainen on hyvä työntekijä?
- Näkökulmia työhön – mitä työn tekeminen minulle merkitsee?
- Taitoinventaari – millainen olen, millaisiin tehtäviin sovellun parhaiten? Missä olen hyvä – mitä pitäisi vielä kehittää?
- Työhaastattelu, työtodistukset
- Hakemuksen kirjoittaminen, ansioluettelo
- Työelämän pelisäännöt: lait, TES, palkkaus, lomät yms.

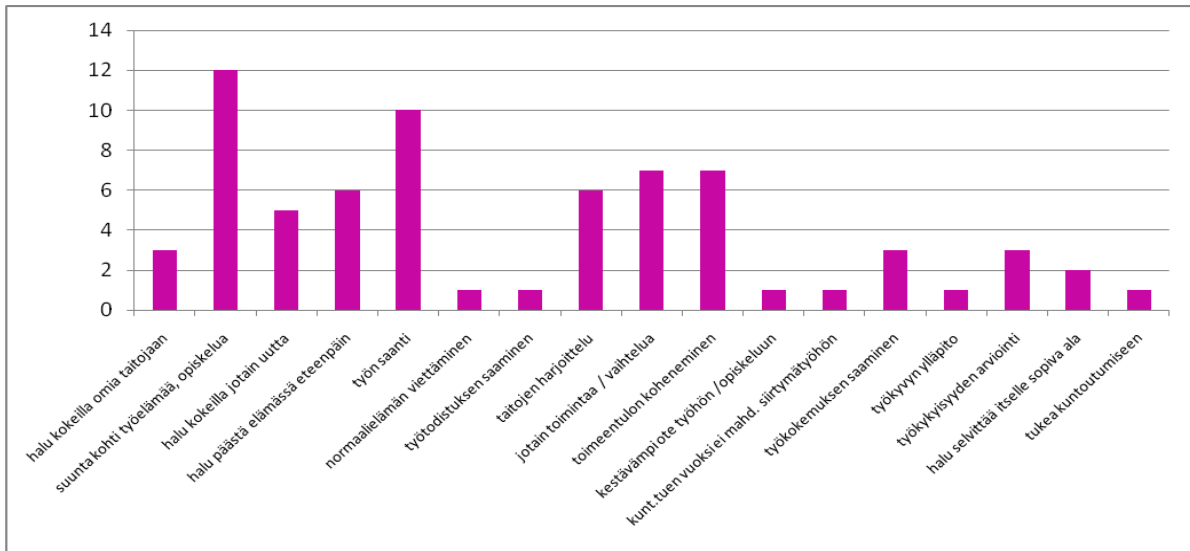
4. PROJEKTIIN HAKEUTUMINEN

Projektiin hakeutumisen syyt olivat hyvin moninaiset, useimmilla oli selkeä suunnitelma siirtyä elämässään eteenpäin, kohti työelämää tai opiskeluiden aloittamista. Työpaikan saanti projektin myötä oli myös tärkeä vaikutin, joskin useamman kohdalla sangen epärealistinen toive. Projektin myötä tuli selkeästi esille se, että mitä motivoituneempi asiakas itse oli työelämään siirtymisen suhteen, sen todennäköisemmin hän myös eteni työelämäpolullaan.

Alkuhaastatteluissa kävi ilmi myös se seikka, että monen kohdalla projektiin hakeutuminen oli lähinnä lähtöyhteisön työntekijöiden toive, hyvänä esimerkkinä eräs 61-vuotias mies. Alkuhaastattelussa asiakas itse toivoi ”voivansa oikeastaan olla jo eläkkeellä, kun ikääkin alkaa jo olla niin paljon”. Työntekijöiden halu auttaa asiakastaan eteenpäin on luonnollisestikin vilpittön, mutta aina kannattaa puntaroida mikä on asiakkaan etu ja oma toive. Projektin luonne ja tavoitteet olivat myös jossain määrin epäselviä (poikkeama totutusta) henkilökunnalle esittelyistä ja markkinoinnista huolimatta.

Projektin yhtenä lähtöajatuksena oli, että työnkierron myötä asiakkaat voisivat, puitteiden niin järjestyessä, päästä työskentelemään sellaiselle ammattialalle, johon he itse tuntevat mielenkiintoa ja jonne he olisivat kenties suuntaamassa.

Projektiin hakeutumisen syyt:



4.1 AMMATTIALAT

Järjestetty työtoiminta	Sopimusvuori	Muotiala
puhtaanapito	X	X
catering-ala	X	X
puutyöt, entisöinti	X	X
metallityöt		X
alihankinta	X	X
tekstiili / kädentaidot	X	X
myymälä		X
kahvilamyynti	X	X
pesula	X	
kuljetus	X	X

Haasteeksi muodostui mahdollisten työskentelyalojen ja -paikkojen löytyminen, sillä projektiin hakeutuvien kiinnostuksen kohteet saattoivatkin olla jotain muuta kuin mitä palveluista löytyi. Vaikka ajatus siitä että kaikki työ kuntouttaa saattaakin jossain määrin pitää paikkaansa, niin tärkeää on myös että saisi tehdä sellaista työtä joka motivoi ja vastaa omaa osaamista. Koska työnkierron ideologian mukaan tarjotaan

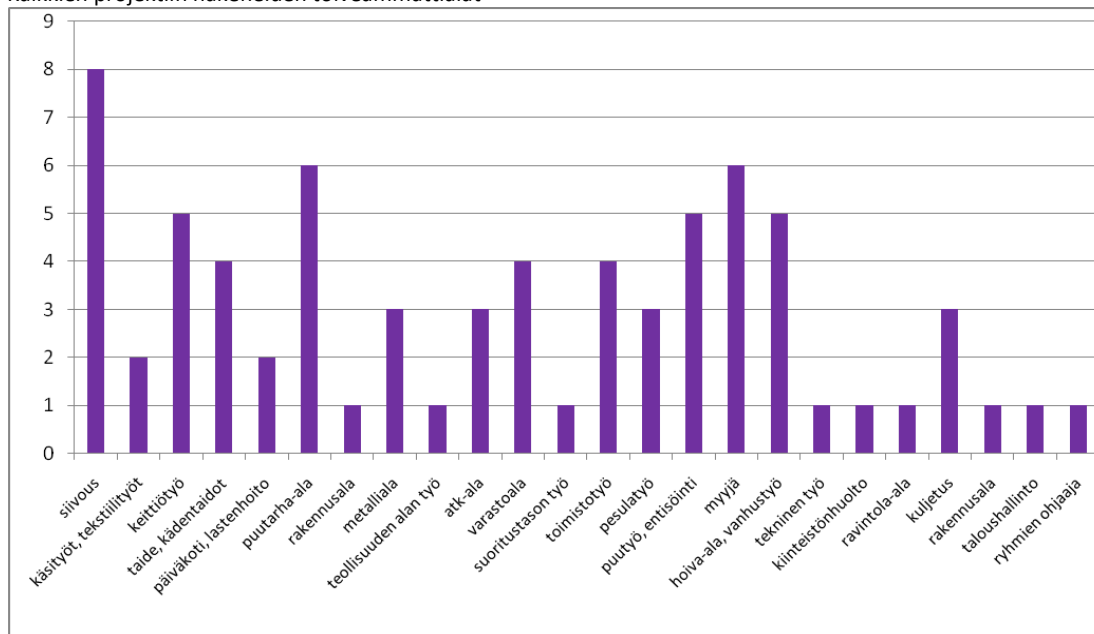
asiakkaalle mahdollisuus tutustua ammattialaan joka itseä kiinnostaa, tai soveltuvuuden selvittämistä alalle, oli tärkeää pystyä vastaamaan asiakkaan toiveeseen mahdollisimman hyvin.

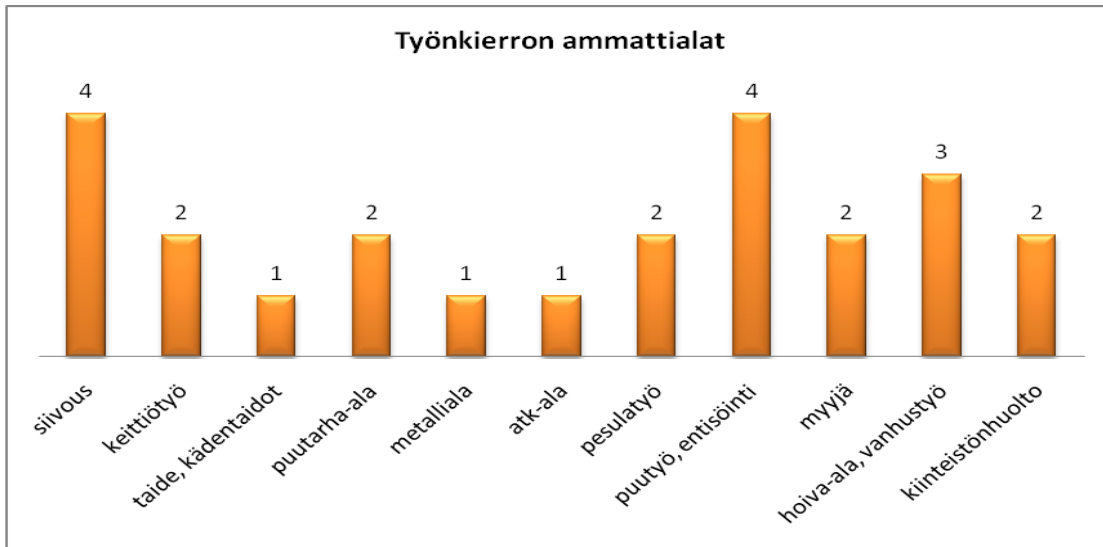
Ajatellaanpa asiakasta joka kykenee korjaamaan tietokoneen, asentamaan ja suunnittelemaan ohjelmistoja jne. Hän on kiinnostunut tulevaisuudessa työskentelemään tietotekniikan parissa, mutta hän miettii tällä hetkellä omaa jaksamistaan, ja haluaisi selvittää kuinka pärjäisi uusissa sosiaalisissa tilanteissa joita hän jännittää kovasti – ja hänelle tarjottaisiin rappusiivousta tai pöydän hiontaa, koska juuri sitä työtä olisi tarjolla. Riittäisikö asiakkaan motivaatio sitoutua kuntoutumispolulta siirtymiseen työelämäpolulle?

Monella asiakkaalla saattoi olla toiveena ammattiala, josta heillä ei ollut minkäänlaista kokemusta eikä käsitystä mitä työhön todellisuudessa kuuluu. Työnkierron myötä oli mahdollista realisoida näitä unelmia siten, että tieto alan vaatimuksista sekä kokemus kyseisen työn tekemisestä tuli itse koettuna, turvallisessa, tuetussa ympäristössä ilman pelkoa siitä että mahdollinen keskeytys aiheuttaisi asiakkaalle sanktioita tai taloudellisia hankaluuksia.

Kahdella asiakkaalla oli tavoitteena lähteä opiskelemaan puutarha-alaa. Työnkierron aikana asiakkaille selvisi mitä kaikkea kyseisen alan opiskelu pitää sisällään, millaisia taitoja alalla vaaditaan sekä millaisiin työtehtäviin alalla sijoitutaan. Koulutuksessa yhtenä pakollisena osiona on traktorikortin suorittaminen, joka oli toiselle asiakkaalle mahdottomuus lääkityksen vuoksi. Puutarha-alalla työskennellessä on tunnettava kasvit ja eri lajikkeet, niiden kasvuympäristöt, ravinteet, istutusajankohdat ja tehtävä suunnitelma pihan kunnostukseen. Joka vuodelle on omat työnsä jonka lisäksi on tunnettava myös leikkokukat, osattava tehdä kukkasidontaa ja näyttäviä kukka-asetelmia – työ vaatii fyysisen kunnon lisäksi myös taiteellista silmää sekä luovuutta. Opinto-oppaissa ei näin perusteellisia selvityksiä ole mahdollista antaa.

Kaikkien projektiin hakeneiden toiveammattialat





Ensimmäisessä pilottiryhmässä aloitti asiakas, jonka toiveena oli päästä tulevaisuudessa työskentelemään lasten ja nuorten parissa, mahdollisesti päiväkodissa. Koska tällaista työkiertopaikkaa ei ollut mahdollista järjestää, lähdimme yhdessä pohtimaan kuinka alalle voisi suunnata Vektorin työkiertomallia hyödyntäen.

Alan perustutkinto on lähihoitajan tutkinto, suuntautumsvaihtoehtona lasten ja nuorten hoito ja kasvatusta. Jokaiseen lähihoitajan tutkintoon kuuluu pakollisena tutkinnon osana hoito- ja huolenpito sekä kuntoutumisen tukeminen. Jotta asiakas saisi realistisen kuvan millaisia taitoja ja kykyjä tulevat opinnot ja työ häneltä edellyttävät, voisi hän mennä työkiertoon dementiakotiin tutustumaan perushoidon työtehtäviin.

Toinen asiakas toivoi pääsevänsä rakennusalan sekalaisiin työtehtäviin – haalarihommiin. Kyseistä toivetta lähinnä vastaava paikka löytyi Työsalin Kapra-yksiköstä, jossa asiakas osallistui erilaisiin työtehtäviin korjaus-, -muutto- ja kuljetustöistä aina huonekalujen entisöintiin.

Kolmannessa esimerkissä asiakas toivoi pääsevänsä Atk-painotteisiin töihin, hän voisi antaa teknistä avustusta, tehdä toimistotyötä sekä toimia ”yleismies-jantusena”. Hänen työkiertopaikaksi tuli Sopimusvuoren huoltomestarin apumiehenä toimiminen. Kiinteistöhuollon tehtävien lisäksi hänelle suunniteltiin erilaisia atk-painotteisia toimistotyötehtäviä jotta hän pääsisi hyödyntämään tietoteknistä osaamistaan.

Puutarha-alan työkiertopaikat liitettiin osaksi sellaista toimintaa, jossa tehtävänä on ollut huolehtia kiinteistöjen pihojen kunnostuksesta. Joulun alla työtehtäviksi otettiin mm. puutarha-alan tutkintoa mukaillen floristiikan alan tehtäviä; puutarha-alan työntekijät suunnittelivat ja valmistivat jouluasetelmia erilaisiin tarpeisiin.

4.2 TYÖTAITOJEN ARVIOINTI

Työtaitojen arviointiin kehitettiin työelämätaitojen kartoitus-kaavake, jolla arvioitiin seuraavia osa-alueita:

- osallistuminen
- ulkoinen olemus
- kognitiiviset taidot
- psykososiaaliset taidot
- työtaidot

Arviointi suoritettiin kahteen otteeseen. Ensimmäinen arviointi toteutettiin noin parin kuukauden kuluttua työnkierron alkamisesta. arvioinnissa oli läsnä työvalmentajan lisäksi asiakas ja työpaikkaohjaaja. Asiakas kertoi ensin sanallisesti oman näkemyksensä taidoistaan, ja työpaikkaohjaaja kertoi oman näkemyksensä. Asiasta pyrittiin keskustelemaan ja löytämään yhteinen näkemys asiakkaan työtaidoista.

Työnkierron lopulla pidettiin loppupalaveri, jossa käytiin kaavake läpi uudelleen siten että huomio kiinnitettiin niihin kohtiin jotka olivat tyydyttävällä tasolla tai sitä heikompia. Keskustelun kautta käytiin läpi millä tavoin tilanne on muuttunut – jos on muuttunut ja uusi arvio merkittiin kaavakkeeseen.

Kaavake oli suunniteltu siten että se olisi mahdollisimman helppo ja selkeä mutta mahdollisimman monipuolinen ja kaikki työelämätaitojen osa-alueet kattava.

Työtaitojen arvioinnin suurimmaksi haasteeksi muodostui arvioinnin objektiivisuus. Arviointiin ja työtaitojen tasoon ei ollut olemassa kriteeristöä vaan kukin työpaikkaohjaaja arvioi taitoja oman näkemyksensä mukaisesti. Tästä syystä ohjaajilla saattoi olla hyvin eriäviä näkemyksiä asiakkaan taidoista.

Realistisimmat ja rehellisimmät arvoinnit tulivatkin niistä työnkiertopaikoista, joissa ohjaaja oli ensisijaisesti kyseisen alan ammattilainen, nämä ohjaajat arvioivat työtaitoja nimenomaan työelämän näkökulmasta.

5. ASIAKKAAT VÄLITYÖMARKKINOILLA

Mielenterveyskuntoutujien asema välityömarkkinoilla konkretisoitui projektin myötä. työkyvyttömyyseläkkeellä olevilla asiakkailla on teoriassa oikeus työmarkkinatoimenpiteisiin (esim. työharjoittelu ja työelämävalmennus) ja näitä palveluita tuottaa mielenterveyskuntoutujille Muotialan Resurssipaja.

Työkyvyttömyyseläkkeellä olevilla asiakkailla on periaatteessa myös mahdollisuus palkkatuettuun työhön, mutta palkkatukioikeus saavutetaan vasta Kelan työkokeilun jälkeen. TE-hallinto edellyttää suunnitelmallista ja luotettavaa arviointia työkyvystä, nimenomaisesti kyseisen ihmisen työkykyä kyseisessä työssä. Palkkatukioikeutta tavoiteltaessa asiakas siis ohjataan Resurssipajan palveluihin, jossa työkyky voidaan arvioida vaadittavien kriteerien mukaisesti.

6. NÄKEMYKSIÄ HANKKEEN YHTEISTYÖSTÄ JA ONNISTUMISESTA

Ohjaajien näkemyksiä projektin onnistumisesta tiedusteltiin palaute-kyselyn avulla. Kysely esitettiin kaikkiin niihin yhteisöihin joissa oli ollut vektorilainen työnkierrossa. Ohjaajat kokivat yhteistyön projektin saralta toimineen pääsääntöisesti hyvin (9/11), vain kahdessa vastauksessa kokemus oli ollut neutraali, ei puoleen jos toiseenkaan.

Ohjaajien tahoilta toivottiin lähinnä tiiviimpää yhteistyötä, niin projektin kuin vektorilaisen välillä. henkilöstöressurssien vähäisyyden vuoksi tähän ei voinut juurikaan vaikuttaa, sillä 24 vektorissa aloittanutta asiakasta kohden oli projektissa vain yksi työvalmentaja, joka vastasi hallinnollisten töiden lisäksi koko projektin käytännön asioiden järjestelystä sekä suunnittelusta, mukaan lukien asiakastyö työnkiertovaiheessa sekä sen jälkeen.

Myös asiakkaiden palkkaus herätti hämmennystä. Kummassakin organisaatiossa oli erilaiset palkkausjärjestelmät, ja näiden yhteensovittaminen ei sujunut aivan kitkatta. Palkkiojärjestelmäksi otettiin Muotialassa käytössä oleva tuntipalkkio, joka maksimissaan saattoi olla 2,40 € / tunti. Palkkiot tuntuivat joidenkin ohjaajien mielestä kohtuuttoman hyviltä työn laatuun nähden. Palkkion perustetta ei tällöin nähty niinkään kuntoutujan kannustimena vaan suoritukseen suoraan verrannollisena palkkana. Lisäksi aivan projektin alussa projektivastaava itse ohjeisti palkkioasioissa ohjaajia väärin joka sekin aiheutti hämminkiä tilanteessa, jossa vasta luotiin käytäntöjä.

Jotkut kaipasivat ennakkoon tietoa asiakkaiden mahdollisista työtaidoista. Työnkierron tarkoitus oli nimenomaan objektiivisesti kartoittaa ja arvioida asiakkaan taitoja. Jos heti alkuun olisi ohjaajalle annettu kaiken kattava selostus taidoista niin kuinka luotettava arviointi ennako-odotusten jälkeen olisi ollut?

Tiedonkulussa ja ohjeistuksessa koettiin myös olevan parantamisen varaa. Käytännön asioista olisi pitänyt kirjoittaa kirjallinen ohjeistus, nyt toteutettu sanallinen asioiden esittely ei tuntunut kaikkien mielestä olevan riittävää.

Pohdinta siitä, onko vektorilaisten tulo yhteisöön aiheuttanut paljon lisätyötä jakoi ohjaajien mielipiteitä huomattavasti enemmän.

Kyllä	3 kpl
En osaa sanoa	4 kpl
Ei	3 kpl
Jonkin verran	1 kpl

Projekttilaisten ohjaamista ei koettu pääsääntöisesti vaikeaksi (7/11), vain kolmen mielestä ohjaaminen oli vaikeaa. Vastauksista kuitenkin kävi selkeästi ilmi, että tässä vaiheessa kuntoutumispolkua moni asiakas tarvitsee vielä paljon ohjausta ja tukea.

Ohjaajien kokemuksia Vektori-projektista:

”Vektorilaisen kanssa työskentely on ollut ihan hyvä kokemus. Toivottavasti hän pääsee elämässään eteenpäin.”

”Vektorilainen lunasti paikkansa työpajalla. Hän on asiallinen, ystävällinen, auttavainen, säntillinen ja ahkera, kaikella tavalla hyvä esimerkki muille työnteon maailmaan.”

”Projekti on hyvin tukenut asiakkaan polkua kohti tavoitteita.”

(sanallinen palaute)

”Asiakkaalle pitäisi antaa jonkunlainen sanktio jos lopettaa kesken tai ei hoida hommiaan, niin työelämässäkin jos lopettaa kesken kaiken niin tulee kolmen kuukauden karenssit ja kaikki. Ehkä se lisäisi sitä motivaatiota osallistua ja sitoutua. Nythän kaverille ei käyny kuinkaan.”

”Mirvalle hyvää palautetta; aina valmiina kentälle ja selvittämään asioita.

”Esimiesroolissa ” hyvä ja rakentava. Palautekeskustelujen jälkeen selkeää muutosta vektorilaisessa. Muutenkin palautekeskustelut hyviä.”

”Yhteisössämme olemme olleet hyvin tyytyväisiä vektorilaiseen ihmisenä ja hänen erityisosaamisensa on ollut meille merkityksellistä ja yhteisöä rikastuttavaa.”

”Hyvä meininki ja tsemppiä projektiin!”

”Ohjaajina havaitsimme jälkikäteen tarpeen säännöksistä neuvonpidossa asiakkaan ohjaustarpeen kartoittamiseksi, esim. joka toinen viikko. Havaintojemme yhdistäminen säännöllisesti olisi mahdollisesti helpottanut työtä ja synnyttänyt asiakasta hyödyntäviä ideoita. Huom. Tämä tarkoittaa yksikön ohjaajien lyhyttä ajatustenvaihtoa keskenään.”

Vektorilaisten näkemyksiä selvitettiin projektin lopulla. Arviointiin osallistuivat kaikki jotka paikalle pääsivät ja olivat osallistuneet projektiin loppuun saakka. Vastauksista päätellen jokainen oli saanut projektista jotain tärkeää, joten voidaan todeta että tälläkin saralla saavutettiin tavoitteet.

Mitä Vektori-projekti sinulle antoi?

- Rohkeutta lähestyä ihmisiä. Työkokemusta tietokone-opetuksessa.
- Sain Vektori-projektista hyvän kokemuksen ja opin alustavaa työelämää ja koulutusta
- Hyvän pohjan työhön hakemiselle
- Kesätyöpaikan
- Vektori antoi vaihtelua uusien töiden ansiosta
- Luotin siihen, että löydän suunnitelmiini jatkoa, mutta nyt se ei käynyt sosiaaliselta alalta vaan jatkan kaupallista alaa.
- Paljon tärkeitä mm. työelämään liittyviä tietoja. Sai kuulla toistenkin kokemuksia työharjoittelusta ym.
- Mielenkiintoisia hetkiä, uutta näkökantaa työelämään lähtemiseen.

- Sain olla työnkierrossa erilaisissa töissä kuin mitä olen työpajalla tehnyt. Sain lisää itseluottamusta ja toiveikkuutta opiskelujen / työn suhteen.
- Paljon uusia mahdollisuuksia.
- tietoa todellisesta työkyvystä.
- Projekti antoi minulle mahdollisuuden päästä kokeilemaan hoitoalaa. Sain myös arvokasta tietoa työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista.
- Päästä elämässäni eteenpäin.
- Positiivisen ajattelutavan opiskelun suhteen

Yhteistyö Välkkeen ja Muotialan kanssa onnistui todella hyvin. Välkkeen kautta saatu tuki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien kuntoutujien aseman selvittämisessä välityömarkkinoilla oli tarpeen. Oli tärkeä saada selvitettyä minkä palveluiden piiriin asiakkaat oikeastaan kuuluvat sillä välillä vaikuttaa siltä että kuntoutujien työelämään paluu ei kuulu oikeastaan kenellekään. Yhteiskuntavastuusta on tullut tämän päivän muotitermi, mutta todellisuudessa se ei ole vastaus vallitsevaan ongelmaan, eli siihen kuinka kuntoutuja siirtyisi oikeaan työelämään työtoiminnan käytyä hänelle tarpeettomaksi.

Välkkeen verkoston kautta tuli tutuksi Tampereella ja ympäristökunnissa toimivat kehittämis- kumppanitoimijat, ja yhteistyötä tullaan varmasti tekemään jatkossa yhä enenevässä määrin.

Te-hallinnon palveluiden saatavuus asiakaskunnallemme selkiytyi. Työkyvyttömyyseläkkeellä olevat kuntoutujat voivat ilmoittautua henkilöasiakkaiksi työnhakupalveluihin samoin kuin he voivat vapaasti käyttää internetin työnhakusivustoja.

7. HANKKEEN TULOKSET JA NIIDEN SAAVUTTAMINEN

Ottaen huomioon henkilökuntaresurssit (1 projektiin palkattu työntekijä), projektin kesto (1v 4 kk) ja asiakasmäärä joita projekti kosketi (40 hakijaa – 24 projektiin osallistunutta), hanke saavutti asetetut tavoitteet.

Työkykyisyyden arvioimiseksi kehitetty työelämätaitojen kartoitus osoittautui toimivaksi apuvälineeksi työelämätaitojen arvioinnissa, joskin se kaipaa vielä jatkokehittämistä käytön nopeuttamiseksi ja arviointiasteikon yksinkertaistamiseksi. Sisällöllisesti arviointikaavake kuitenkin toimii hyvin apuvälineenä, esimerkiksi niissä tapauksissa joissa hoitoalan henkilökunnalla ei ole selkeää näkyä mitä työelämätaidot pitävät sisällään. On myös huomioitava että työelämätaidot ovat käsitteenä eri asia kuin työkykyisyys, asiakkaalla voi olla hyvät työelämätaidot mutta työkykyisyys ei ole riittävä työmarkkinoille siirtymiseen. Arviointikaavake toi myös asiakkaalle itselleen selkeyttä siihen, mitä taitoja ja kykyjä työelämässä olisi oltava. Esteenä työn tekemiselle voi olla psyykkisen kunnon sijasta myös fyysinen kunto, jota useinkaan ei oltu tultu ajatelleeksi projektiin hakeutuessa. Toisaalta tavoitteena saattoi joissakin tapauksissa nimenomaan ollakin psyykkisen kunnon testaaminen.

Asiakas oli omasta mielestään jo niin työkykyinen että piti täysin realistisena työelämään paluun mahdollisuutta, olihan hänellä metallialan koulutus ja kiinnostusta työskennellä alalla. Hyvin pian työnkierron aloittamisen jälkeen kävi ilmi asiakkaan suuret kognitiivisten

taitojen puutokset, jotka tekivät mahdolliseksi asiakkaan edes osallistua kyseiseen työtoimintaan. Arviointikeskustelussa kaavaketta hyödyntäen asiakkaalle todennettiin kehittämisen tarve erilaisin työtehtäväkohtaisin esimerkein. Näin asiakas ymmärsi itsekin realiteetit, eikä työnkierron keskeytys tuntunut niin pahalta kun oli selkeästi käyty läpi asioita, joista hän voisi ottaa jatkossa itselleen uusia tavoitteita palatessaan takaisin lähtöyhteisönsä.

Työpolkumallin kehittäminen ja työnkierron mallintaminen osaksi työpolkua olivat myös tavoitteina ja tavoitteet saavutettiin. Työnkierto osoittautui toimivaksi tavaksi ohjata asiakas pitkän kuntoutusjakson jälkeen turvallisesti eteenpäin työelämäpolullaan. Toiveiden ja todellisuuden realisoiminen työnkierron kautta antaa arvokasta tietoa asiakkaan työkyvystä niin asiakkaalle itselleen kuin ohjaavalle tahollekin, ja tietoa voidaan hyödyntää eteenpäin ohjauksessa. Tällä tavoin voidaan välttää myös turhia hakeutumisia erilaisiin työvoimahallinnon palveluihin, mikä puolestaan osaltaan vähentää TE-hallinnon kuormitusta. Projektin myötä saatiin selkiytettyä työkyvyttömyyseläkkeellä olevan asiakkaan etenemismahdollisuudet työelämäpolkumallin mukaisesti.

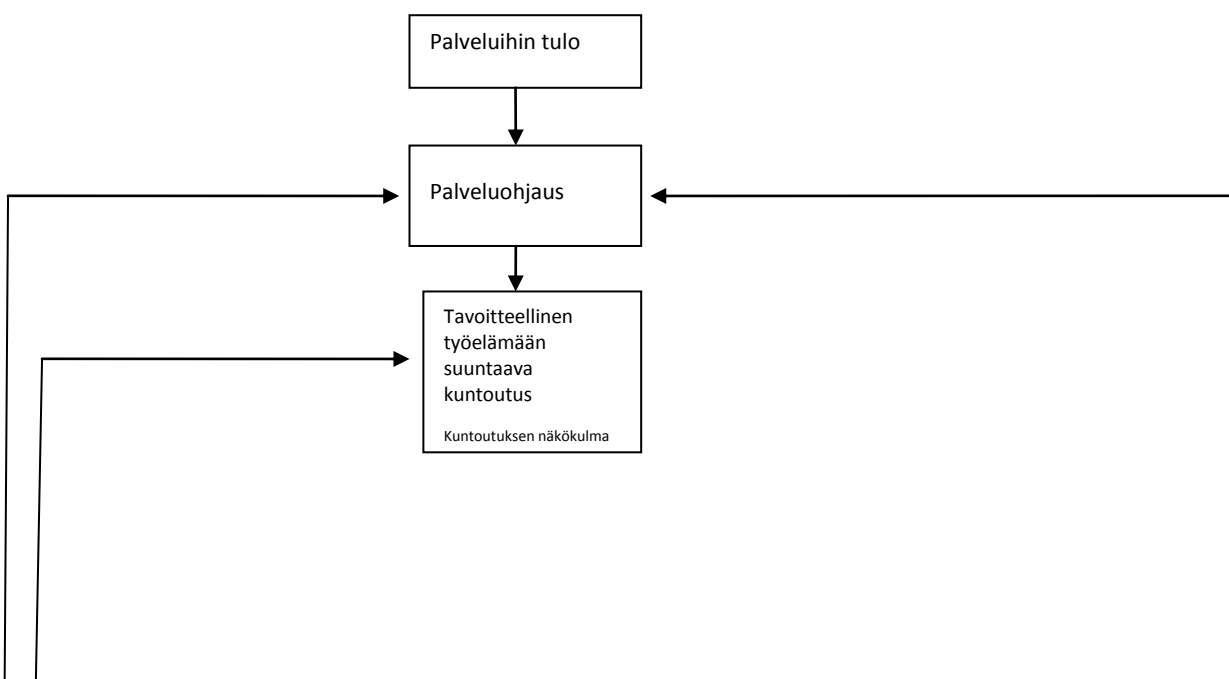
Orientoivan koulutuksen sisältöjä pidettiin onnistuneina, ja projektiin osallistuneet kertoivat saaneensa paljon hyödyllistä tietoa työelämästä.

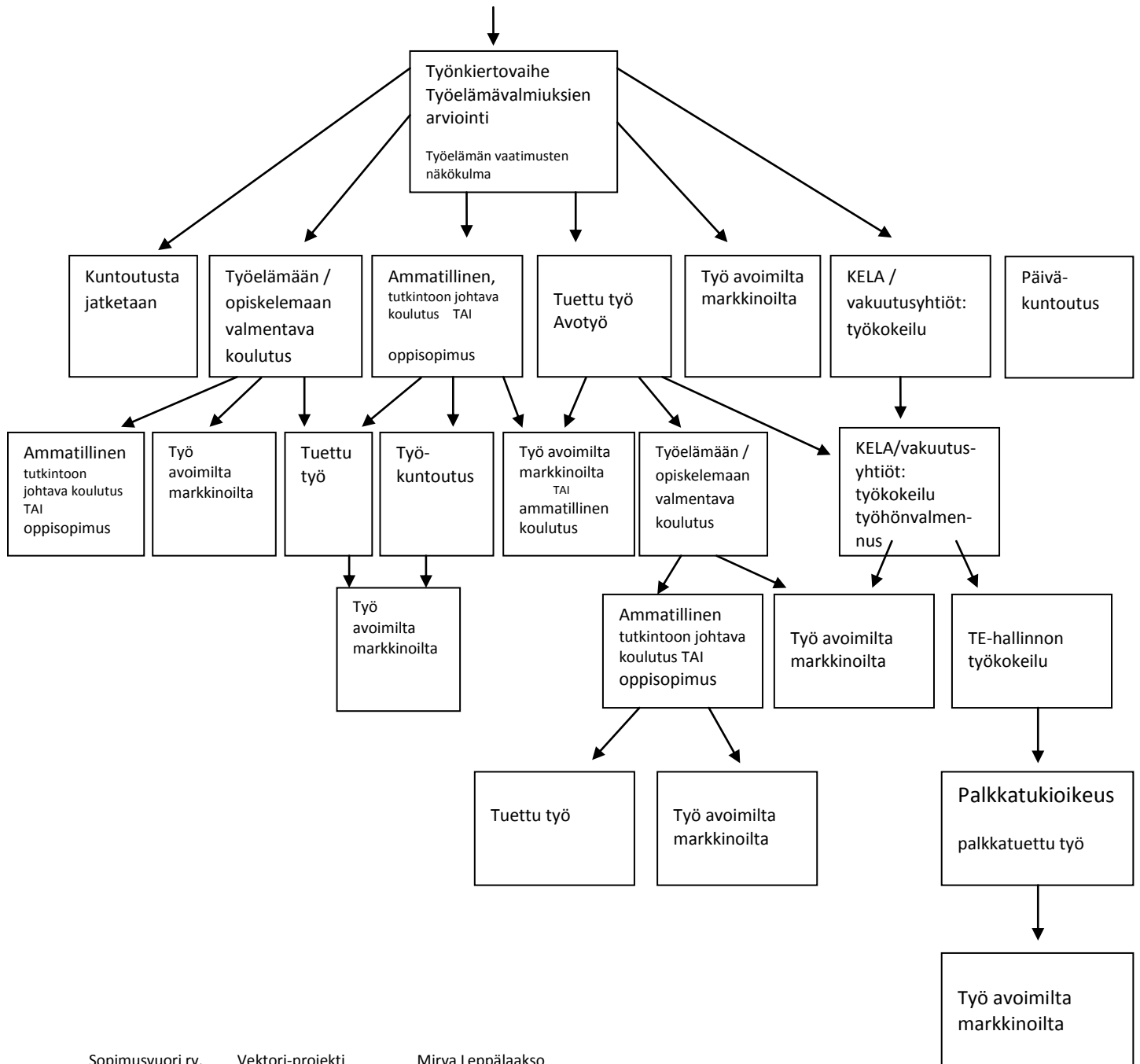
Eteenpäin työelämäpolullaan siirtyi 24:stä projektiin osallistuneesta 14. Projekti on hyödyttänyt myös niitä asiakkaita, jotka syystä tai toisesta ovat joutuneet keskeyttämään projektin todentaen senhetkisen työkyvyn, kiinnostuksen kohteen tai kiinnostuksen puuttumisen. Viisitoista osallistujaa pysyi projektissa loppuun saakka.

Yhteistyö eri toimijatahojen, erityisesti Sopimusvuoren ja Muotialan välillä, tiivistyi hankkeen myötä. Verkostoituminen lisäsi tietoutta eri palveluntuottajien tarjonnasta, joka osaltaan selkiytti palveluohjausta nimenomaan työkyvyttömyyseläkkeellä olevien kuntoutujien kohdalla. Tätä tietoa voidaan jatkossa hyödyntää työkuntoutuspalveluita tuottavissa yhteisöissä, joissa on toisinaan koettu palveluiden kirjo hyvin sekavana.

Työkyvyttömyyseläkkeellä olevien kuntoutujien oikeus palkkatukeen selvitettiin.

7.1 Työkyvyttömyyseläkkeellä /kuntoutustuella olevan asiakkaan kuntoutuspolkumalli





Sopimusvuori ry. Vektori-projekti Mirva Leppälaakso

8. JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

Mielenterveyskuntoutujien työllistyminen avoimille työmarkkinoille on hyvin vaikeaa.

Mielenterveyskuntoutujiin kohdistuu yhä suuria epäluuloja. Säännöllisellä lääkehoidolla kuitenkin kuntoutuja voi pärjätä työelämässä aivan yhtä hyvin kuin kuka tahansa, edellyttäen tietenkin että asiakas on kuntoutuspolullaan edennyt jo siihen vaiheeseen ettei varsinaista hoidollista kuntoutusta enää tarvita. Jatkossa kannattaakin panostaa erityisesti työpaikkojen hankintaan tiiviin yritys yhteistyön ja tehokkaan työvalmennuksen avulla.

Työkykyisyyttä arvioidessa tulisi jatkossa yhä enemmän kiinnittää kyseisen ammatin työelämävaatimuksiin peilaten, ei kuntoutujien rooliin peilaten. Henkilökunnan koulutukseen on jatkossa kiinnitettävä huomiota

juuri tältä osin, jotta realistinen arviointi sekä asiakkaalle annettava palaute tulisi luontevaksi osaksi työ kuntoutusta. Tässä tapauksessa ohjaajan olisi löydettävä hoivaavan työntekijän roolin lisäksi itsestään myös työelämään valmentava rooli.

Lisäksi tarvittaisiin lisää erilaisia työnkiertopaikkoja. Nämä paikat tulisi kuitenkin olla autenttiossa ympäristössä, olisi tärkeää että paikalla on ammattialan osaavaa henkilökuntaa ja toiminta olisi jo vakiintunutta. Keinotekoisesti luodut työnkiertopaikat antoivat toki uusia kokemuksia ja haasteita asiakkaille, mutta ne kuormittivat henkilökuntaa kohtuuttomasti, jonka lisäksi työtaitojen arviointi oli vaikeaa. Esimerkiksi Silta-valmennuksessa ja Etapissa olisi juuri tämän kaltaisia paikkoja, mutta tällä hetkellä ei ole löytynyt ratkaisua maksukäytäntöön. Tuloksena voitaneen pitää, että ko käytännöt tulee selvittää ja yhtenäistää.

Mielenterveyskuntoutujien tarpeisiin räätälöityjä, nimenomaan ammatillisia koulutuksia tarvittaisiin lisää ja eri ammattialoilta. Erilaisille ”päivityskoulutuksille” olisi myös tarvetta, sillä monella kuntoutujalla voi olla jo ammatillinen koulutus, mutta tietotaidot ja ammatillinen pätevyys ovat ruostuneet vuosien saatossa.

Erilaisia valmentavia ja kuntouttavia koulutuksia järjestetään kyllä paljon, mutta työllistymisen kannalta näillä ei ole merkitystä sillä ne eivät anna ammatillista pätevyyttä, jota taas työnantajat vaativat palkatessaan työntekijöitä.

10. HANKKEEN TUOTOSTEN JA TULOSTEN VAKIINTUMINEN

Projektin myötä todentui palveluohjauksen merkitys työpolkumallin toteutumisessa. Asiakkaalle tulee tarjota mahdollisuus riittävän pitkään kuntoutukseen, mutta jatkuvaa arviointia ja seuranta tulisi tehdä sen takaamiseksi, että asiakas saa juuri sitä palvelua kuin hänen kykynsä ja taitonsa edellyttävät. Kaikki kuntoutujat eivät varmasti koskaan tulekaan niin työkykyisiksi että työelämään suuntaaminen olisi realistista, mutta kaikkien asiakkaiden kohdalla on varmistettava palvelun sopivuus ja riittävyys.

Työnkiertoa tullaan jatkamaan Sopimusvuoren ja Muotialan välillä, samoin kuin yhteistyötä muutenkin palveluohjauksen saralla. Työelämätaitojen arviointi-kaavaketta hyödynnetään jatkossa ohjauksen välineenä, sekä työelämään valmentavaa koulutusta jatketaan osana työ kuntoutusta.

Henkilökunnan koulutukseen tullaan panostamaan projektin osoittamien tarpeiden mukaisesti.

Liite 1. työelämätaitojen kartoitus-kaavake

TYÖELÄMÄTAITOJEN KARTOITUS

Arviointi toteutetaan asteikolla 0-5, jossa 0 = ei taitoja, 5 = erinomaiset taidot

1. Osallistuminen						
ajoissa saapuminen työhön	0	1	2	3	4	5
työaikojen noudattaminen	0	1	2	3	4	5
poissaolojen ilmoittaminen	0	1	2	3	4	5
ajan käyttö työn tekemiseen	0	1	2	3	4	5
2. Ulkoinen olemus						
henkilökohtainen hygienia	0	1	2	3	4	5
asiallinen, siisti pukeutuminen	0	1	2	3	4	5
3. Kognitiiviset taidot						
ohjeiden kuunteleminen	0	1	2	3	4	5
sanallisten ohjeiden ymmärtäminen ja noudattaminen	0	1	2	3	4	5
kirjallisten ohjeiden ymmärtäminen ja noudattaminen	0	1	2	3	4	5
keskittymiskyky	0	1	2	3	4	5
pitkäjänteisyys	0	1	2	3	4	5
aloitekyky, oma-aloitteisuus	0	1	2	3	4	5
päätöksentekokyky	0	1	2	3	4	5
toimintojen väliltä valitseminen	0	1	2	3	4	5
ongelmanratkaisukyky	0	1	2	3	4	5
kyky selviytyä <u>ennalta-arvaamattomista tilanteista</u>	0	1	2	3	4	5
syy-seuraussuhteen ymmärtäminen	0	1	2	3	4	5
ennakoiminen	0	1	2	3	4	5
kyky siirtyä tehtävästä toiseen	0	1	2	3	4	5
kyky oppia uutta	0	1	2	3	4	5
muisti	0	1	2	3	4	5
oman työn laadun arviointi	0	1	2	3	4	5
vastuullisuus	0	1	2	3	4	5
opittujen taitojen soveltaminen	0	1	2	3	4	5
ympäristön hahmottaminen	0	1	2	3	4	5

4. Psykososiaaliset taidot						
yhteistyökyky (esimies/työkaverit/asiakkaat)	0	1	2	3	4	5
toisten huomioon ottaminen	0	1	2	3	4	5
kyky pyytää apua – ottaa vastaan neuvoja	0	1	2	3	4	5
kyky pitää puolensa	0	1	2	3	4	5
itsenäinen työskentely	0	1	2	3	4	5
omien mielipiteiden esille tuominen	0	1	2	3	4	5
kyky neuvotella	0	1	2	3	4	5
kyky tehdä kompromisseja	0	1	2	3	4	5
ahdistuksen sietokyky	0	1	2	3	4	5
stressin sietokyky	0	1	2	3	4	5
sopeutumiskyky	0	1	2	3	4	5
tunteiden ilmaiseminen asianmukaisesti	0	1	2	3	4	5
luotettavuus	0	1	2	3	4	5
itseluottamus	0	1	2	3	4	5
kiinnostus työhön	0	1	2	3	4	5
halu oppia uutta	0	1	2	3	4	5
joustavuus	0	1	2	3	4	5
ystävällisyys	0	1	2	3	4	5
vuorovaikutustaidot (esim. itsensä ilmaiseminen, kohtaaminen, läsnäolo)	0	1	2	3	4	5
kyky ottaa vastaan palautetta	0	1	2	3	4	5
5. Työtaidot						
työpaikan sääntöjen noudattaminen	0	1	2	3	4	5
lukeminen	0	1	2	3	4	5
kirjoittaminen	0	1	2	3	4	5
laskeminen	0	1	2	3	4	5
tehtävän loppuun suorittaminen	0	1	2	3	4	5
työn laatu	0	1	2	3	4	5
työn organisointi, työn suunnitelmallisuus	0	1	2	3	4	5
työturvallisuuden huomioiminen	0	1	2	3	4	5
työympäristön siisteydestä huolehtiminen	0	1	2	3	4	5
laitteiden ja työvälineiden asianmukainen käyttö	0	1	2	3	4	5

