



Kilpailuetua sosiaalisesta vastuullisuudesta -seminaari 30.11.2022

 LAB University of
Applied Sciences

 DILA
LAHDEN DIAKONIALAITOS

 Harjula

Hyria

LAHTI



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

 Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

 päijät-sote
Työkykyohjelma

 TYÖ
2030

 Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Sosiaalista vastuullisuutta edistämässä

Eezy Työllisyyspalvelut

Etelä-Karjalan sosiaali-ja terveystieteiden Eksote

Etelä-Suomen Klubit Alot ESKOT ry

Harjulan Settlementti ry

Helsingin Diakonissalaitos sr

Hoivatie Oy

Hyria

Hämeen ammattikorkeakoulu

Hämeen ELY-keskus

Hämeen Settlementti ry

Hämeen TE-toimisto

Kiipulasäätiö

KM Future

KOy Koritie 2

LAB-ammattikorkeakoulu

Lahden Aluetaksi Oy

Lahden Diakonialaitos

Lahden kaupunki

Lahden Seudun Kehitys LADEC Oy

Live-säätiö

MediMatcher

Mente Palvelut, Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrinen säätiö sr

Niemi Palvelut Oy

PEDRO Oy

Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu ry

SunUra Oy

Tampereen ammattikorkeakoulu

Yhteiskunnallisten yritysten liitto ARVO ry

Jaa sosiaalisen vastuullisuuden
tekoja someen
#sosiaalisestivastuullinenyritys

Ohjelma

-
- 12:30 Tervetuloa, juontaja Eeva Ristkari
- 12:35 Outi Jokinen, LAB-ammattikorkeakoulu: Sosiaalinen vastuullisuus on tekoja
- 12:45 Tero Jääskeläinen & Jarkko Saari, Toisintekijät: Moninaisuus yrityksen mene(s)tystekijänä
- 13:45 Jukka Lindberg, Vates-säätiö: Kehittyvät välityömarkkinat, työtä, valmennusta ja tukea eteenpäin
- Kiia Saarikivi ja Reetta Konttinen, Askelmat-hanke: Päijät-Hämeen välityömarkkinakatsaus
- 14.15 Tauko
- 14:40 Työelämän monimuotoisuudella tuloksiin: Te-live lähetys – Työnantaja, kiinnostaako täsmätyökykyisen palkkaaminen?
- 15:05 Juha Miikkulainen, Taimeka Oy: Työnantajan kokemus täsmätyökykyisen työllistämisestä
- Pasi Savitie, Tuetusti työhön ja osallisuuteen-hanke: Ryhmämuotoinen työllistäminen mahdollisuutena
 - Jenni Sachs, Kunto-hanke & Susanne Lähdemäki, Työelämädiili-hanke: Edelläkävijäyritysverkosto
- 15:35 Taisto Tuominen, Lahden kaupunki: Loppusanat
- 15:45 Seminaari päättyy

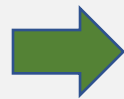
Monimuotoisemman työelämän murroksessa

Lue lisää: Facing the challenges of increasingly diverse working life – Everyone's contribution will be needed ([LAB Health Annual Review 2022](#) teoksen sivulta 88 alkaen)

Syyskuun 2022 lopussa Päijät-Hämeessä oli 10 491 työtöntä työnhakijaa ja 2496 avointa työpaikkaa

TYÖVOIMAPULA VAI KOHTAANTO-ONGELMA?

Usein hakijoiden toivotaan olevan valmiiksi määriteltyyn työtehtävään sopivia sekä tiettyyn osaamistasoon yltäviä



Sekä työnhakijat että työnantajat tarvitsevat tukea, jotta työnhakijat ja työpaikat saadaan kohtaamaan



Huomiota tulee kiinnittää myöskin työyhteisöjen vastaanottavuuteen

Rekrytointi- ja moninaisuusosaaminen

Neurodiversiteetti

Täsmätyökyky

Välityömarkkinoiden rooli

Ryhmämuotoinen työllistäminen

Työn räätälöinti



Sosiaalisen vastuun animaatio, lähde vihreavastuu.fi

KATSO [tästä](#)

*"Jokaisella yrityksellä
on mahdollisuus valita
oma tapansa toimia
vastuullisesti."*

Sosiaalinen vastuullisuus liittyy ennen kaikkea ihmisiin ja heidän hyvinvointiinsa.

Vastuuta kannetaan yrityksen

- ✓ henkilökunnasta
- ✓ sidosryhmistä
- ✓ lisäksi lähiympäristön asukkaista ja kansalaisista
- ✓ ja lopulta otetaan huomioon koko maailman ihmiset

Yrityksen sisällä sosiaalinen vastuullisuus ilmenee muun muassa:

- ❑ henkilöstöä koskevinä tasa-arvoisinä päätöksinä
- ❑ erilaisuuden näkemistä voimavarana
- ❑ osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisenä
- ❑ työn ja perhe-elämän yhteensovittamisena
- ❑ monimuotoisuuden huomioimisena
- ❑ henkilöstön työterveyden ja –turvallisuuden huolehtimisena
- ❑ kouluttamisena

Vastuullisuuden hyötyjä

Uusien innovaatioiden lisäksi yritykset hyötyvät vastuullisuudesta monella muullakin tavalla:

- ✓ uusia liiketoimintaideoita ja laajemmat markkinat
- ✓ paremmat tuotteet ja tuotantoprosessit, josta syntyy asiakastyytyvää ja -uskollisuutta
- ✓ motivoituneemmat ja sitoutuneemmat työntekijät, jolloin syntyy enemmän luovuutta ja innovatiivisuutta
- ✓ kustannussäästöjä ja kannattavuutta, kun inhimillisiä ja tuotannollisia resursseja käytetään tehokkaammin
- ✓ hyvä työnantajamaine
- ✓ paremmat verkostoitumismahdollisuudet esim. liikekumppaneiden ja viranomaisten kanssa
- ✓ positiivinen julkisuus ja näkyvyys
- ✓ parempi mahdollisuus esimerkiksi saada rahoitusta kohentuneen imagon ansiosta
- ✓ liikevaihdon kasvu liittyen edellä mainittuihin seikkoihin

”

Vastuullisuus saa aikaan tehokkaampia prosesseja ja kustannussäästöjä, henkilöstön sitoutuminen ja saatavuus varmistuvat sekä liiketoiminnan jatkuvuus ylipäättään varmennetaan.

Millä tavoin viestiä vastuullisuudesta?

Sosiaalisesta vastuusta viestiessä ja raportoitaessa kerrotaan

- työelämän käytännöistä
- ihmisoikeuksien toteutumisesta
- yrityksen vaikutuksesta yhteisöön
- vuorovaikutuksesta yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa
- tuotevastuusta

Vastuullisuusraportoinnissa ja -viestinnässä voi käyttää apuna SDG (Sustainable Development Goals) eli kestävän kehityksen tavoitteita.

Lue lisää:

- <https://www.labopen.fi/lab-pro/sdg-kuvakkeiden-avulla-yritykset-ilmaisevat-sitoutumistaan-kestavan-kehityksen-tavoitteisiin/>
- <https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>
- <http://vastuullisuusraportti.fi/>



Jaa sosiaalisen vastuullisuuden tekoja someen #sosiaalisestivastuullinenyrittäjä



Jarkko Saari • 1st

1d ...

Innovation and development leader at Toisintekijät Oy

Kyllä **Kirsi** otan mielelläni haasteen vastaan. Meidän vastuullisuus lupaus on missiossamme sisään kirjoitettuna: "Missionamme on elämän ja työelämän yhdistäminen jaksamista ja mielenterveyttä tukevaksi ehjäksi kokonaisuudeksi".

Me tarkastelemme asioita holistisesta ihmiskäsityksestä käsin, jossa ihminen on keskiössä. Kaikki hänen elämänsä eri osa-alueet ovat kytköksissä häneen ja siten toisiinsa. Tukemalla esim. työelämän hyvinvointia sataa se perheen, parisuhteen ja vanhemmuuden hyvinvoinnin lasreihin. Ja sitten myös toisinpäin. Tässä siis holistisuuden lisäksi systeeminen ajattelu ja toiminta.

Vastuullinen työnantaja huomio mm. näitä asioita tarjotessaan omalle henkilöstölleen jaksamisen ja hyvinvoinnin tukipalveluita sekä pyrkii järjestämään työelämää näitä tarpeita vastaaviksi.

#toisintekijät haastaa **Mia Könnilä** ja **#raute**. Haastavien aikojen keskellä he pyrkivät tekemään vastuullista henkilöstöjohtamista 😊

[See translation](#)

Kiitos **#sosiaalisestivastuullinenyrittäjä** haasteesta **Jaana Rautiainen**.

Me Kempillä koemme nuorten työelämään tutustuttamisen ja työllistämisen erittäin tärkeänä. Siksi olemme jatkuvasti syventäneet oppilaitosyhteistyötä ja viimeisen kymmenen vuoden aikana olemme työllistäneet yli tuhat Lahden alueen nuorta. Toki meillä tehdään paljon muutakin.

Haastamme muutkin tahot mukaan kertomaan, millaisia sosiaalisen vastuun tekoja teillä tehdään. Mitä esimerkiksi yhteistyökumppanimme **Koulutuskeskus Salpaus** teillä tehdään? 😊

#nuortentyöllisyys #nuorettöntyöntekijät #kesätyö #työharjoittelu #oppilaitosyhteistyö #koulutus #lahti #sdg #sdg8

[See translation](#)





Osuuskauppa Hämeenmaa ✓

2 pv · ⚙️

Hämeenmaalla ikä on vain numero! ❤️ Olemme yksi niistä yrityksistä, jotka näkevät iän tuoman kokemuksen ja arvon ja joka haluaa palkata riveihinsä myös jo eläkkeelle jääneitä osaajia. ✨

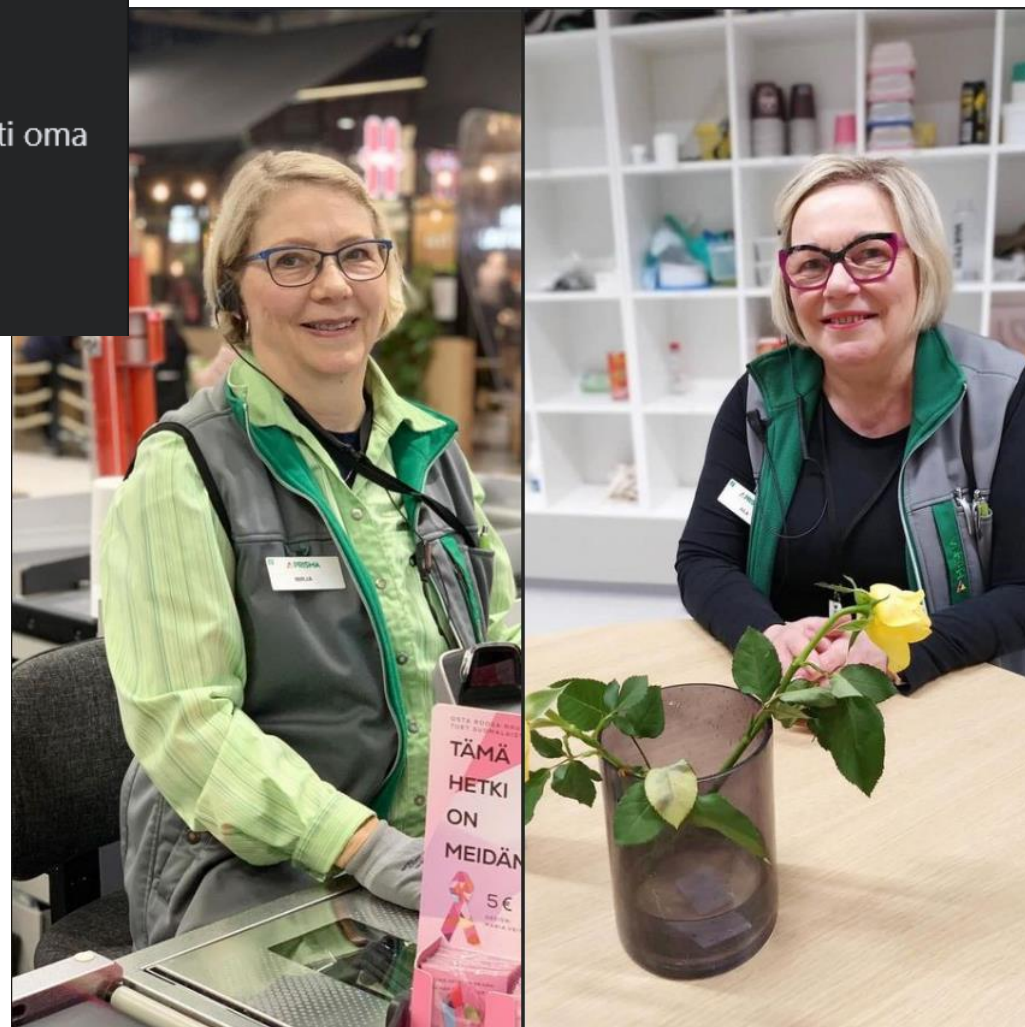
Hämeenmaan työyhteisöihin mahtuu mukaan monen ikäisiä tekijöitä – Prisma Sykkeen Aila ja Mirja työskentelevät muutamana päivänä viikossa. 🇸🇪 Nämä kaksi lämpöä kumpuavaa asiakaspalvelijaa saavat hymyn suupielille ja piristävät myös työkavereitaan arjessa. 😊

Näemme monimuotoisuuden rikkautena, joten hämeenmaalaisille ei siis ole ikärajaa – tietysti oma terveys ja jaksaminen täytyy ottaa huomioon. ❤️

[#sosiaalisestivastuullinenyritys](#)

@prismasyke

Jaa sosiaalisen vastuullisuuden
tekoja someen
[#sosiaalisestivastuullinenyritys](#)



TERVETULOA

Moninaisuus yrityksen
mene(s)tystekijäksi



TOISINTEKIJÄT



WEBINAARI

- 🌿 Tervetuloa, esittely ja roolit, alustus
- 🌿 Mitä moninaisuus on
- 🌿 Neurodiversiteetti
- 🌿 Neurodiversiteetti haasteet ja vahvuudet
- 🌿 Psykologisen turvallisuuden kokemus
- 🌿 Kiitokset

TOISINTEKIJÄT

Työelämäasiantuntija



Jarkko



Tero

Ihmisasiantuntija



Yleisö

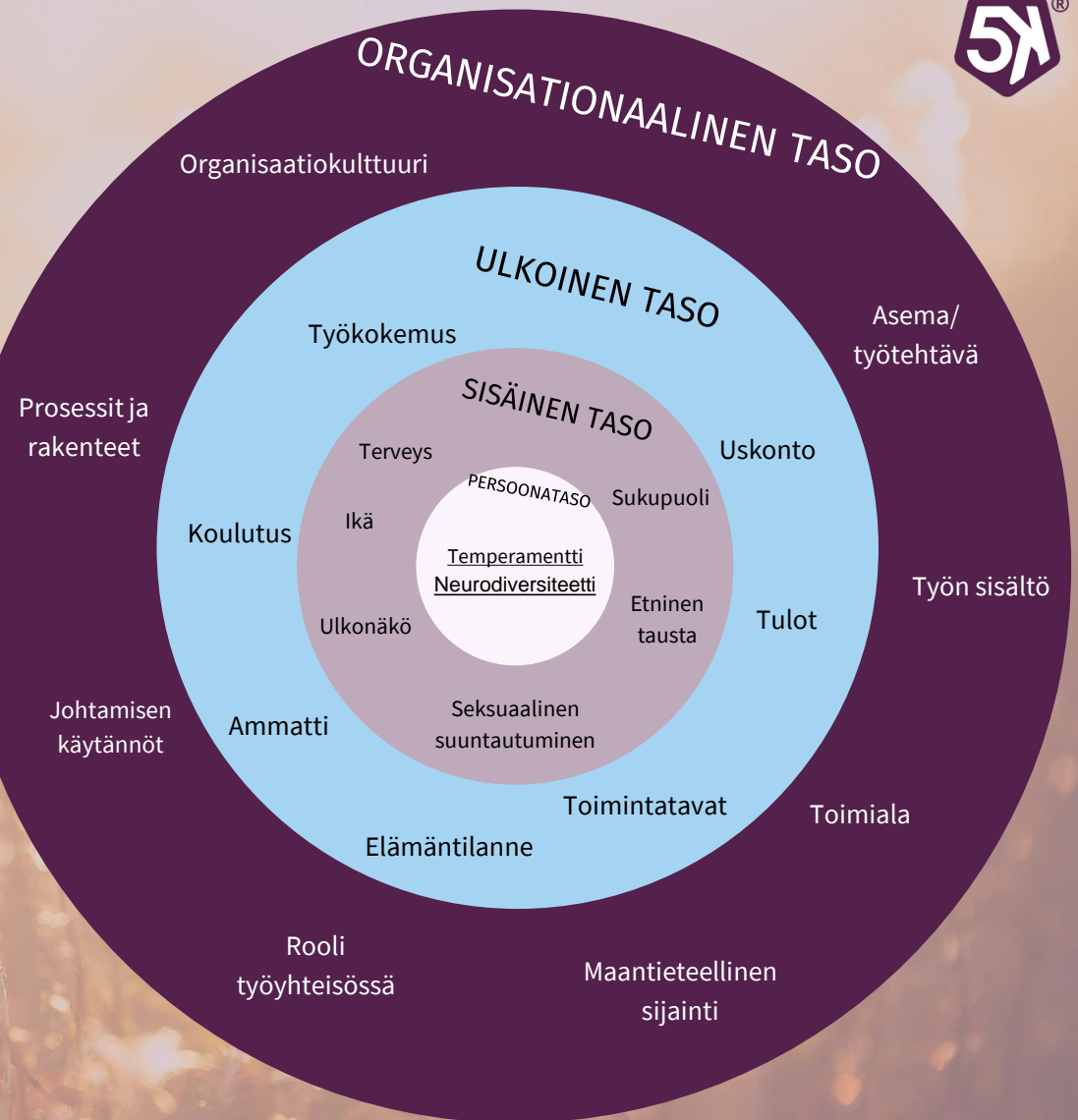
TOISINTEKIJÄT



Mikä tuottaa sinulle turvallisuuden kokemuksen?

TOISINTEKIJÄT

Mitä moninaisuus on ja miksi moninaisuuden johtamiseen kannattaa panostaa?



Moninaisuuden johtamisen tasot



Mitä tarkoittaa Neurodiversiteetti?

✓ Luonnon monimuotoisuus, biodiversiteetti

✓ Neurologisten piirteiden moninaisuus, neurodiversiteetti

✓ Tulosta luonnollisesta perimän vaihtelusta

✓ Ajattelutapaa kuvaava käsite



TOISINTEKIJÄT

Haasteita

Ulkopuolisuuden kokemus

Sosiaaliset tilanteet kuormittavat

Erilaiseen vuorovaikutustapaan liittyvät haasteet

Ennakoimattomat tilanteet kuormittavat

Epäselvät tai monimutkaiset ohjeet aiheuttavat hämmennystä

Vaikeus hahmottaa syy- ja seuraussuhteita ja kokonaisuuksia

Aistiherkkyys ja ympäristö kuormittavat helposti

Tilanteisiin jumiin jääminen omassa mielessä

Toiminnanohjauksen pulmat, työn organisointi ja rajaaminen

Ehdottomuus ja omaehtoisuus

Etätöiden itseohjautuvuuden vaatimus voi olla raskas

Vahvuuksia



Elinvoimainen ja energinen

Valloittava persoona

Rohkea ja halukas ottamaan riskejä

Innovatiivinen ja utelias

Asiakeskeinen ja uppotuu työhönsä

Viihtyy hyvin itsenäisessä etätöissä

Ottaa asioista selvää yksityiskohtia myöten

Voimakkaasti tunteva ja empaattinen

Poikkeuksellisen hyvä hahmotuskyky

Intensiivinen keskittymiskyky

Nopea oivaltamaan

Vahva oikeudenmukaisuuden taju



Kunnioittaminen
Kysyminen
Kuunteleminen
Kannustaminen
Kiittäminen



TOISINTEKIJÄT



Käytä nyt 30 s. aikaa mieltiäksesi:

1

Minkä ajatuksen otat mukaan tästä webinaarista?

2

Kirjaa ajatus itsellesi ylös ja halutessasi laita se myös chatiin.

Lämmin kiitos osallistumisesta
ja oivallusrikasta talvea!

TOISINTEKIJÄT

Kehittyvät välityömarkkinat työtä, valmennusta ja tukea eteenpäin

Vates 
säätiö

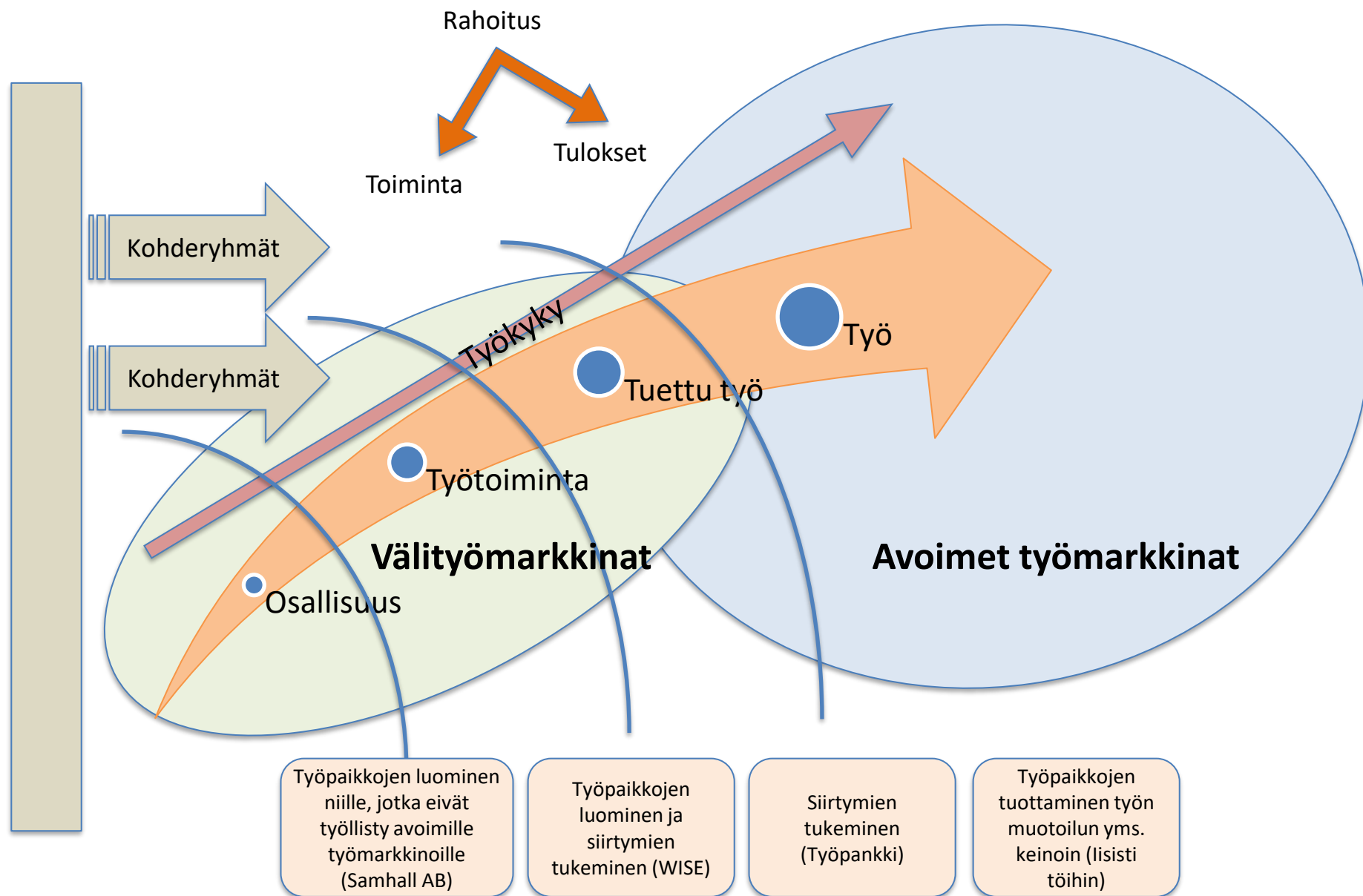
Jukka Lindberg
30.11.2022





- Asiantuntijaorganisaatio vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaiseksi työllistymiseksi.
- Toimintamuotoja ovat kehittäminen, vaikuttaminen, kouluttaminen, tiedottaminen ja verkottaminen.
- Yhteistyötä työllistämisen, kuntoutuksen ja koulutuksen sidosryhmien kanssa.
- Vammaisjärjestöjen perustama vuonna 1993.
- Strategisena taustavoimana on lähes 50 taustayhteisöä, jotka ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä, niiden alueellisia yhdistyksiä, erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita.
- Vates-säätiö koordinoi erilaisia kehittämisverkostoja ja toimii valtakunnallisesti. Toimipiste Helsingin Käpylässä (Oltermannikeskus)

Työllistämispalvelujen kokonaisuus



Välityömarkkinat ja niiden tehtävä

Vieraskynä

Välityömarkkinoita tulisi kehittää irrallaan palkkatuesta

Vaikeasti työllistettävien työllisyyden parantamiseksi ja kohtaamiongelman lievittämiseksi tarvitaan uusia keinoja.

HALLITUS on antanut eduskunnalle palkkatuen uudistamista koskevan esityksen, jonka tavoitteena on edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä ja lisätä palkkatuen käyttöä erityisesti yrityksissä.

Tavoite on hyvä, mutta useat monipuolista tukea tarvitsevat ryhmät – joukkoon kuuluu muun muassa maahanmuuttajia, pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömiä sekä mielenterveys- ja päihdekuntoutujia – on jäänyt uudistuksen suunnittelijoilta katveeseen. Tähän väliinputoajien joukkoon kuuluu jopa 100 000 ihmistä, eikä palkkatuki välttämättä riitä pysyvään työllistymiseen.

YRITYKSILLE palkkatuki on eräänlainen rekrytointituki, jonka avulla pitkään työttömänä ollut ihminen voidaan ottaa työhön. Tietä työelämään tasoitamaan tarvitaan kuitenkin palkkatukea laajempi keinovalikoima: kuntouttavaa työtointintaa, työkokeiluja, uraohjausta, työvoimakoulutusta, oppisopimuskoulutusta ja ammatillista kuntoutusta. Tätä valmentavaa osaamista tavallisilla työnantajilla on harvoin tarjota.

Siksi tarvitaan välityömarkkinoita, jotka toimivat siltana työttömyyden ja työllistymisen välillä. Yleishyödyllisillä yhdistyksillä ja yhteiskunnallisilla yrityksillä on paljon osaamista ja kokemusta koko työllistämisen palvelupolun hallinnasta ja eri ammattiryhmien kesken tehtävästä yhteistyöstä.

Nyt esitetty palkkatuki uudistus kokonaisvaikutuksineen voisi viedä nykyisten välityömarkkinatoimijoiden

rahoituksesta alustavan arvion mukaan 20–75 prosenttia hyvin lyhyen siirtymäajan puitteissa. Tämän vuoksi monet välityömarkkinoilla toimivat yhteisöt ja yritykset joutuvat arvioimaan jatkamisen mahdollisuuksia vakavasti. Toiminnan supistamisen ja alan toimijoiden konkurssien myötä menetetään paljon työpaikkoja ja monen vaikeasti työllistyvän työllistymisenäkymät synkenevät. Samalla kadotaan iso määrä välityömarkkinoihin kytkeytyvää osaamista.

Kyse on loppujen lopuksi ihmiskäsityksestämme.

VÄLITYÖMARKKINOITA tulisi kehittää irrallaan palkkatuesta. EU:n yhteisövaltuuden toimintasuunnitelman mukaan niin sanottuja SGEI-tukia (Services of General Economic Interest) voidaan hyödyntää yhteiskunnallisten yritysten ja välityömarkkinoiden tukemiseen. Näiden yrityksille ja yhteisöille myönnettävien tukien avulla valtio tavallaan ostaa määritetyiltä tarjoajilta palvelua, jota muut eivät tarjoa. Suomessa SGEI-tukia ei ole juuri hyödynnetty. Erityistukea tai pidempiaikaista tukea tarvitsevat on valitettavan usein jätetty työelämän ulkopuolelle.

Nykyisin välityömarkkinoilla toimivia yhteisöjä on kritisoitu siitä, että ne eivät pysty tuottamaan tarpeeksi pysyvää työllistymistä tai riittävän monelle mahdollisuutta työllistyä avoimille työmarkkinoille. Palveluja ei pitäisi

supistaa vaan kehittää. Myös omistumisen mittarit pitäisi päivittää.

Voimme ottaa mallia Ruotsista, jossa työllistämistoiminnalle määritellään tavoitteet ja kriteerit. Ruotsissa myös seurataan, mihin hintaan työllistettävää saadaan autettua pysyvästi työmarkkinoille. Tällaiseen kannattelemaan ja valmentavaan toimintaan yksityisillä yrityksillä ei ole osaamista, resursseja tai intressejä.

PALKKATUEN uudistamisen ohella välityömarkkinoita ja niiden tavoitteita pitää määritellä uudelleen. Välityömarkkinoiden töissä tai palvelujen piirissä on yll 50 000 ihmistä vuodessa, palkkatuella olevien osuus on korkeintaan viitisentuhatta. Paljon useampi olisi työn ja palvelun tarpeessa.

Välityömarkkinoiden määrittely tulee liittää rekeillä olevaan työvoimapaalveluiden kokonaisuuteen palkkatuen uudistamisen rinnalle. Näin välityömarkkinoiden nykyiset toimijat saavat mahdollisuuden kehittää toimintaansa ja sopeutua muutoksiin.

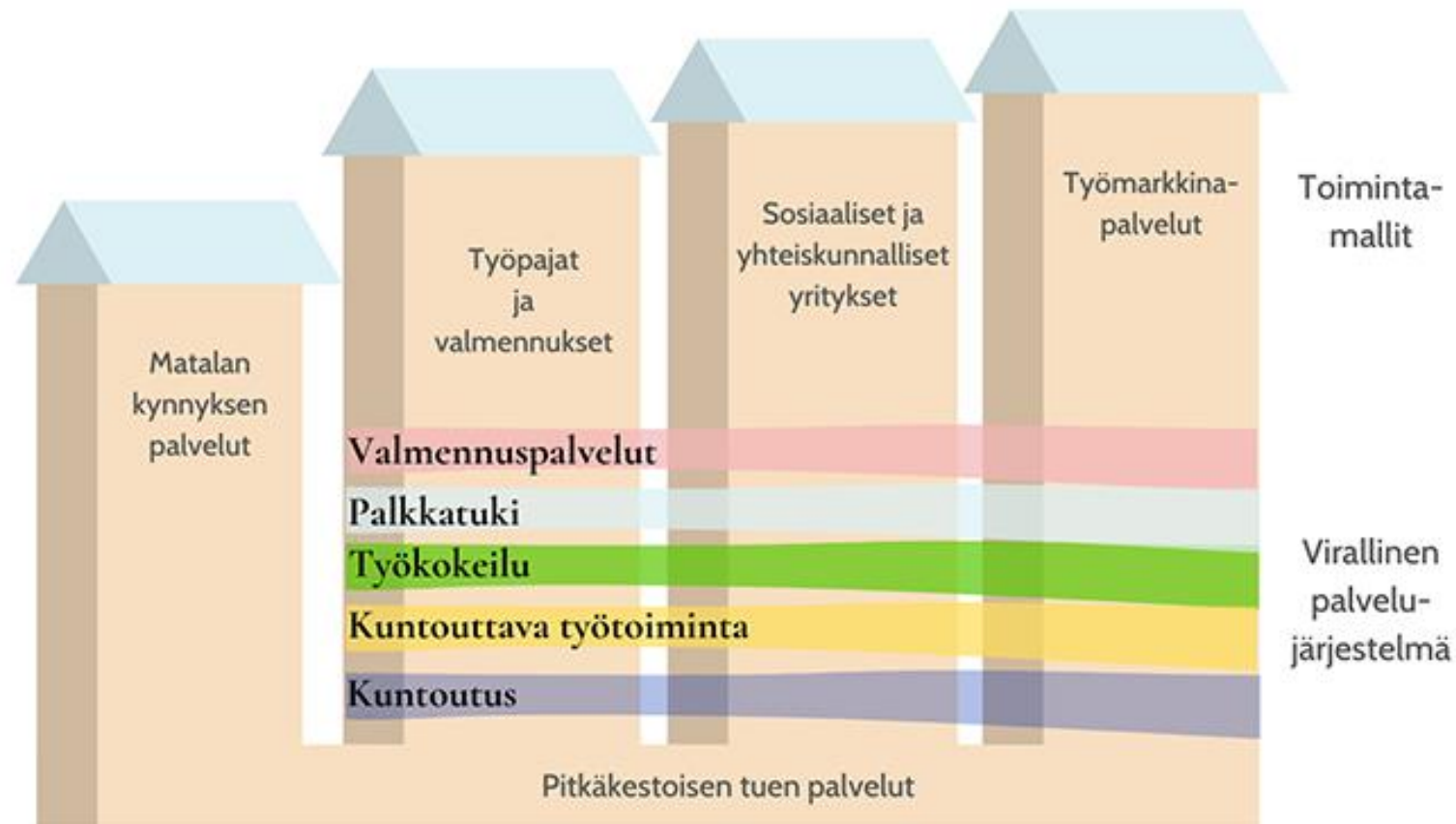
Kyse on loppujen lopuksi ihmiskäsityksestämme. Haluammeko sijoittaa työllistämisen resursseja myös vaikeasti työllistettäviin? Haluammeko pitää eri syistä osatyöttökykyiset, mielenterveys- ja päihdekuntoutajat, maahanmuuttajataustaiset tai ammatitaidon päivittämistä tarvitsevat ikäkkäät ihmiset aktiivisina toimijoina yhteiskunnassamme?



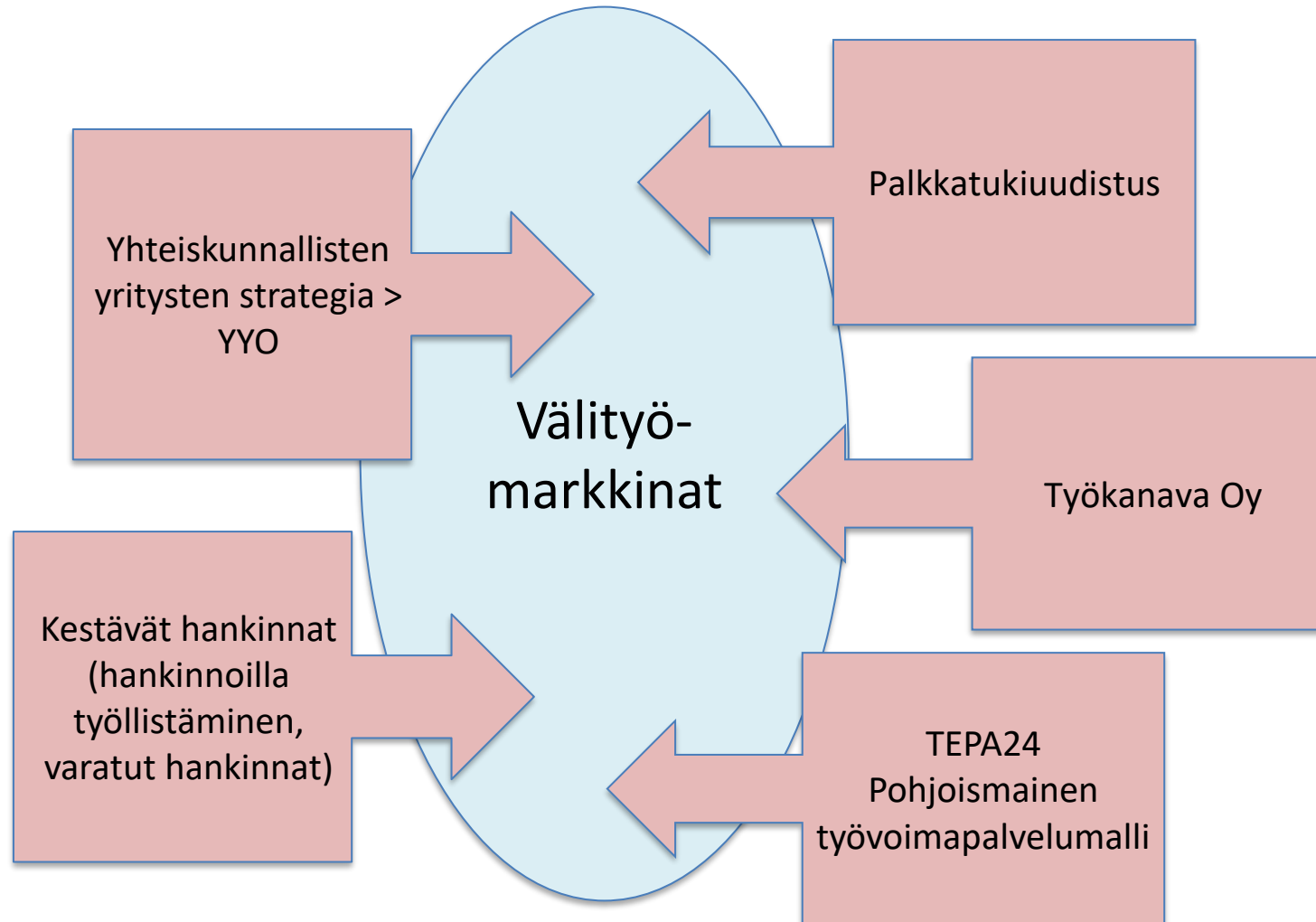
Juhana Lehtikuja ja Jukka Lindberg
Lehtikuja on Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskuksen toimitusjohtaja. Lindberg on Vates-säätiön kehittämisspäällikkö.

- Työllistää vai siirtää?
- Valmentaa ja kehittää, mutta mihin?
- Pyöröovi vs. polku
- Mitä rahoitetaan (palkkatukiuudistus)
- Paradigman muutos?

Välityömarkkinoiden tarvelähtöinen toimintamalli



Työllisyyspolitiikka hallituskaudella 2019-2023

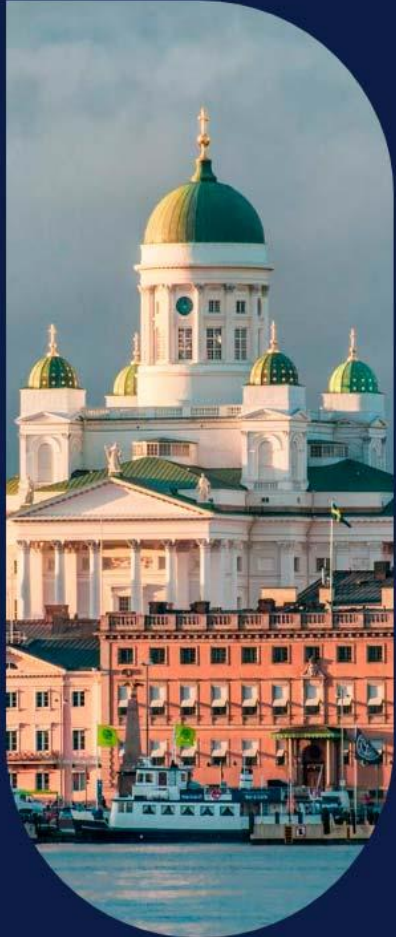


Tilannekuva välityömarkkinoilla

- Välityömarkkinatoimijoilla vuosittain ~50 000 henkilöä toiminnoissa, mutta työsuhteisia (palkkatuki) vain 10% tai alle Toimintojen eriyttäminen
 - Työsuhteisten osuuden lisääminen > toimintamallin muutos
- Työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten verkoston kehittäminen ja verkostoituminen EU:n alueella (ENSIE)
 - Kriteerit täyttävien toimijoiden määrän kasvu
 - Toimijoiden tunnistaminen

Työkanava Oy

- Yhtiö perustettiin 1.10.2021
- Toiminta käynnistyi 1.7.2022
 - Laki voimaan
 - Rahoitus käyttöön
 - Toimitusjohtaja Sari Nikkola aloitti 1.9.2022
- Tavoitteet tarkentuvat
 - Laki asettaa raamit (mm. kohderyhmä)
 - Hallitus ja neuvottelukunta
 - Avainhenkilöstön rekrytointi käynnissä
 - Työllistämistavoite 300 > 1000, rahoituksen rajat tulevat vastaan
- Ei ole ”Suomen Samhall”

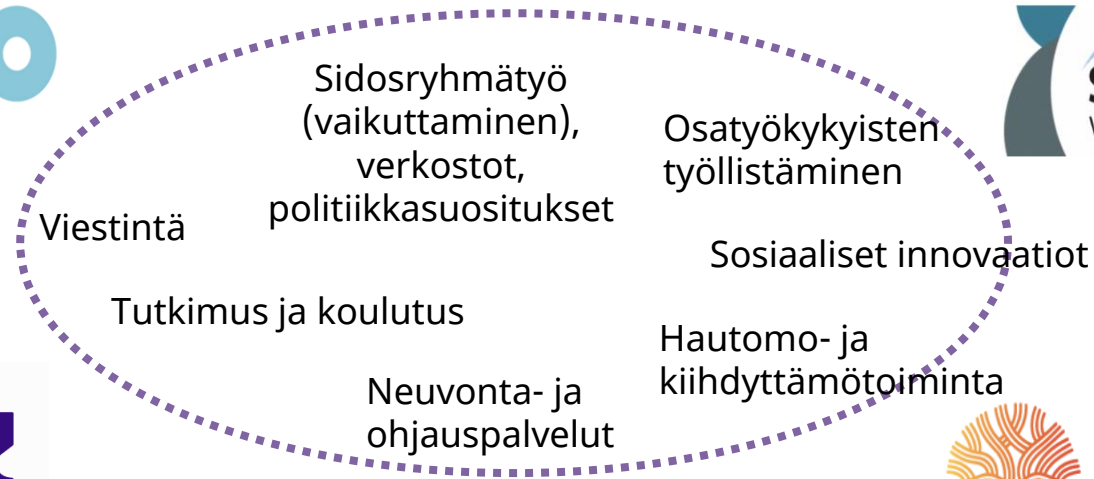


Visio

**Suomesta
yhteiskunnallisten
yritysten
mallimaa**

Vates

ARVO



Diak



Kuntoutussäätiö



yyo

YHTEISKUNNALLISTEN
YRITYSTEN
OSAAMISKESKUS

Vates

YYO

- Yhteisötalouden toimintasuunnitelma
- Poliittikkasuositukset
- Muutoslähettä
- Oppikirja
- Tapahtumat
- Viestintä
- Osatyökykyisten työllistäminen
- Kv. sidosryhmätyö



Kahden vuoden jälkeen

- Rakennettu valtakunnalliset neuvonta- ja ohjauspalvelut ja lisätty yhteiskunnallisen yritystoiminnan tunnettuutta ja houkuttelevuutta
- Tuotettu lisää ratkaisuja sosiaalisten innovaatioiden rahoitukseen, skaalaamiseen ja kaupallistamiseen
- Pilotoitu yhteiskunnallisille yrityksille suunnattua hautomo- ja kiihdyttämötoimintaa
- Levitetty osatyökykyisten työllistämisen vaikuttavia toimintamalleja
- Koulutettu uusia yhteiskunnallisen yritystoiminnan osaajia
- Avattu yhteiskunnallisen yritystoiminnan datasivusto sekä edistetty alan tutkimuksen tekemistä



YHTEISKUNNALLISTEN
YRITYSTEN
OSAAMISKESKUS

YYO:n kehityskaari

Yhteiskunnallisten yritysten strategia 2021

Osaamiskeskus YYO
2021-2023

ESR+: kansallinen koordinaatio-hanke 2022-2027, alueelliset ja paikalliset hankkeet

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Päijät-Hämeen välityömarkkinakatsaus

Kiia Saarikivi ja Reetta Konttinen



Päijät-Hämeen välityömarkkinatoimijoiden kyselykartoitus toteutettiin alkusyksystä 2022. Vastauksia saatiin 22 organisaatiosta.

Lue lisää artikkelista:

[Välityömarkkinoilta yksilöllisiä polkuja työelämään](#)

Paljonko asiakkaita toiminnassa on mukana vuodessa?

Yhteensä 3066 asiakasta/vuosi

3. sektori 2326 asiakasta/vuosi

Toimintaan osallistuvien ikähaarukka

Alle 29-vuotiaat	77,3%
30-64-vuotiaat	81,8 %
yli 65-vuotiaat	27,3%

Millaista työllistymisen tukemiseen tähtäävää toimintaa järjestätte?

Kuntouttava työtoiminta	11	50,0%
Työkokeilu	15	68,2%
Palkkatuki-työpaikat	14	63,6%
Työhönvalmennus	9	40,9%
Koulutukset ja valmennukset	9	40,9%
Opinnollistaminen	6	27,3%
Työharjoittelu	13	59,1%
Oppisopimukset	9	40,9%
Kokemusasiantuntijat	3	13,6%
Paikka auki -työpaikka	5	22,7%
Vaikuttamistyö	7	31,8%
Työ- ja toimintakyvyn arviointi	2	9,1%
Vertaistoiminta	7	31,8%
Joku muu, mikä	5	22,7%

Työllistämishankkeet, osa-aikatyön tarjoaminen, vapaaehtoistoiminta, ammatillinen kuntoutus, yhdyskuntapalvelu

Työhaastattelusta työelämään

Välityömarkkinatoimijoiden sekä nuorten merkityksellisiksi koettuja ohjauskeinoja sekä palveluissa että työpaikalla

Lue lisää artikkelista: [Täsmätyökyvyllä työelämään – mitä se edellyttää työnantajalta?](#)

Vuoden 2022 aikana on järjestetty 11 työpajaa, joihin osallistui 90 ammattilaista, joilla on kokemusta täsmätyökykyisten nuorten ohjaamisesta/ työllistämisestä sekä 27 nuorta.

Työhaastattelu

- Työtehtävän ja työnhakijan yhteensovittaminen
- Mahdollisuuksien ja vahvuuksien näkeminen ja hyödyntäminen
 - Osaamista voi kertyä myös muualla kuin työssä ja opiskellen

Työn aloitus

- Ajan antaminen
- Vastaanottaminen työyhteisöön ja työtehtäviin tutustuminen
- Työtehtävät määrittely ja muotoilu työ- ja toimintakyvyn mukaisiksi
- Selkeät ohjeet
- Avoimuus, työntekijän toiveista, odotuksista ja tarpeista kysyminen sekä odotuksien kertominen

Perehdytys

- Perehdytysprosessin kehittäminen
- Selkeät ohjeet, aika, yksilöllisyys
- Nimetty perehdyttäjä /tukihenkilö
- Tehtäväkuvien muotoilu, pilkkominen, räätälöinti
- Tuki työtehtävien tekoon

Työn oppiminen/ palaute

- Työn seuraaminen ja palautteen antaminen – vain sillä tavoin työntekijä voi tietää täyttääkö odotukset ja toimiiko niiden mukaisesti, ja voi kehittyä työntekijänä
- Tuki ja kannustus, läsnä ja saatavilla olo
- Väli- ja/tai loppukeskustelu
- Turvallinen ja luottamuksellinen työilmapiiri

Työsuhteen aikana

- Huomioitavaa kaikissa vaiheissa:
- Yksilöllisyys kohtaamisissa ja kaikessa toiminnassa
 - joustavuus, kompromissit, ymmärrys
 - Moninaisuutta tukevat prosessit ja rakenteet organisaatiossa
 - Muutosmyönteisyys, erilaisten vaihtoehtojen ja käytäntöjen etsiminen ja hyödyntäminen
 - Avoin ja hyväksyvä ilmapiiri/toimintakulttuuri
 - asenteiden tunnistaminen ja työstäminen (ennakkoluulot, erilaisuuden kohtaaminen)
 - Tasavertaisuus
 - Uudenlainen henkilöstön voimavarojen johtaminen, tehtävien uudelleenorganisointi

***”Kenestäkään meistä ei ole kaikkiin töihin,
mutta kaikista on johonkin työhön.”
(AMEO 2021.)***

Yksi vastaus työvoiman saatavuuteen on työn täsmäyttäminen ja räätälöiminen yksilöllisesti. Työn täsmäyttämisessä on kyse siitä, että työntekijän toimintakykyprofiili sekä työn asettamat vaatimukset ja luomat mahdollisuudet täsmäävät.

Täsmätyö on siis kohdennettuja tai räätälöityjä työtehtäviä, jotka on suunniteltu tekijälleen. Yksilöllisesti räätälöidyissä työtehtävissä ihmisten osaaminen ja potentiaali pääsevät käyttöön.



Tauko

palataan klo 14.40

Jaa sosiaalisen vastuullisuuden
tekoja someen
#sosiaalisestivastuullinenyritys

Ohjelma

-
- 12:30 Tervetuloa, juontaja Eeva Ristkari
- 12:35 Outi Jokinen, LAB-ammattikorkeakoulu: Sosiaalinen vastuullisuus on tekoja
- 12:45 Tero Jääskeläinen & Jarkko Saari, Toisintekijät: Moninaisuus yrityksen mene(s)tystekijänä
- 13:45 Jukka Lindberg, Vates-säätiö: Kehittyvät välityömarkkinat, työtä, valmennusta ja tukea eteenpäin
- Kiia Saarikivi ja Reetta Konttinen, Askelmat-hanke: Päijät-Hämeen välityömarkkinakatsaus
- 14.15 Tauko
- 14:40 Työelämän monimuotoisuudella tuloksiin: Te-live lähetys – Työnantaja, kiinnostaako täsmätyökykyisen palkkaaminen?
- 15:05 Juha Miikkulainen, Taimeka Oy: Työnantajan kokemus täsmätyökykyisen työllistämisestä
- Pasi Savitie, Tuetusti työhön ja osallisuuteen-hanke: Ryhmämuotoinen työllistäminen mahdollisuutena
 - Jenni Sachs, Kunto-hanke & Susanne Lähdemäki, Työelämädiili-hanke: Edelläkävijäyritysverkosto
- 15:35 Taisto Tuominen, Lahden kaupunki: Loppusanat
- 15:45 Seminaari päättyy



Työnantaja, kiinnostaako
täsmätyökykyisen
palkkaaminen?
-Te-live lähetys

Katso [tästä!](#)

Lisätietoja Te-livestä:

<https://te-live.fi/>

<https://www.youtube.com/watch?v=m0VS4WNsBqM>

Ryhmämuotoinen työllistäminen mahdollisuutena

- Suomessa n. 25 000 työkäistä kehitysvammaista ihmistä, joista vain n. 500 on palkkatyössä (lähde: Kehitysvammaliitto)
- Tuetusti työhön ja osallisuuteen-hankkeessa pilotoitiin ryhmämuotoisen työllistämisen mallia Päijät-Soten vammaispalveluille
- Kumppanina ikäkunnan palvelut
 - avustavat keittiö- ja pyykinhuollon tehtävät tehostetun palveluasumisen yksikössä
 - ryhmämuotoinen työskentely
 - Vammaispalveluiden ohjaaja koordinoi toimintaa
 - Osalle työntekijöitä TES:in mukainen palkka, osa mukana työharjoittelijana kartuttamassa työelämävalmiuksiaan
- Malli koettiin kehittämiskelpoiseksi ja monin tavoin toimivaksi → juurruttaminen ja yhteistyö jatkuu myös vuonna 2023 hankkeen päättymisen jälkeen.



Edelläkävijäyrittäjäverkosto

Sosiaalisen vastuullisuuden seminaari 30.11.2022

Edelläkävijäyrittäjäverkosto yhteistyössä

Työelämädiili ja Kunto-hanke

Susanne Lähdemäki ja Jenni Sachs

Hyria

Työelämädiili on osa työkykyohjelmaa, jonka tavoitteena on...

... lisätä osatyökykyisten työttömien **työllistymisen edellytyksiä**, työ- ja toimintakykyä ja yhteiskunnallista osallisuutta.

→ **Edelläkävijäyrittäjäverkosto**

... luoda monialainen **palvelukokonaisuus**, jossa osatyökykyisten työttömien työkyvyn tuen tarve tunnistetaan ja jossa palvelut ja palvelupolut toimivat asiakaslähtöisesti.

→ **Tuotteistettu työkalu asiakasohjaukseen**

... **kehittää ammattilaisten osaamista** siten, että he tuntevat työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden ja osaavat hyödyntää sitä asiakkaan parhaaksi.

→ **Asiakasprofilointi**

... **tuottaa tietoa** osatyökykyisten työttömien palveluiden ja etuuksien yhteensovittamiseksi sekä lainsäädännön kehittämisen tueksi.

→ **Asiakasportti**

... Työkykyohjelmassa painopiste on **olemassa olevan työ- ja toimintakyvyn vahvistamisessa ja työllistymisen edistämisessä**.

→ **Työ- ja toimintakyvyn itsearviointilomakeisto**



- Pilotissa rakennettiin **yhteistoimintamalli** alueen työkykyjohtamisesta kiinnostuneille yrityksille. Yhteisen kehittämisen ja hyvien käytäntöjen jakamisen kautta muodostui **Edelläkävijäyritysverkosto**, joka pohjautui hollantilaiseen Locus Network-malliin.

→ Edelläkävijäyritysverkoston punaisena lankana oli osallistuvien yritysten verkottaminen keskenään, mikä mahdollistaa jatkossakin yhteisen kehittämisen ja osatyökykyisten työllistämiseen liittyvien kokemusten jakamisen.

- Hankkeiden välinen **yhteistyö** on tarjonnut alueen yrityksille foorumin jakaa omaa osaamistaan, hyviä käytäntöjä ja kokemuksia työkykyjohtamisesta toisiin yrityksiin ja organisaatioihin.

- Yritysverkosto kokoontui vuoden 2022 aikana viisi (5) kertaa. Edelläkävijäyritysverkostossa kuullut yrityspuheenvuorot tallennettiin ja ne ovat katsottavissa Hyrian Youtube-kanavalla.

- Tapaamisiin on osallistunut 15 eri alojen yritystä.

- Hyvin käynnistynyt verkosto jatkaa myös pilotin jälkeistä elämää TE-toimiston hallinnoimana.

- **TYÖDIILIN OPTIO OTETAAN KÄYTTÖÖN VUODELLE 2023**





Punaisena lankana on osallistuvien yritysten verkottaminen keskenään, mikä mahdollistaa **kokemusten jakamisen**.

→ **Luodaan yhdessä alueelle uusia työpaikkoja ja hyödynnetään olemassa olevaa työvoimaa!**

Edelläkävijöitä ja suunnannäyttäjiä tarvitaan!

Kiitos osallistumisesta!

Anna meille palautetta tilaisuudesta:

<https://link.webpolsurveys.com/S/8C4D443D5E254E52>

 LAB University of Applied Sciences

 DILA
LAHDEN DIAKONIALAITOS

 Harjula

Hyria

LAHTI



 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

 päijät sote
 Työkykyohjelma

 TYÖ
2030

 Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

