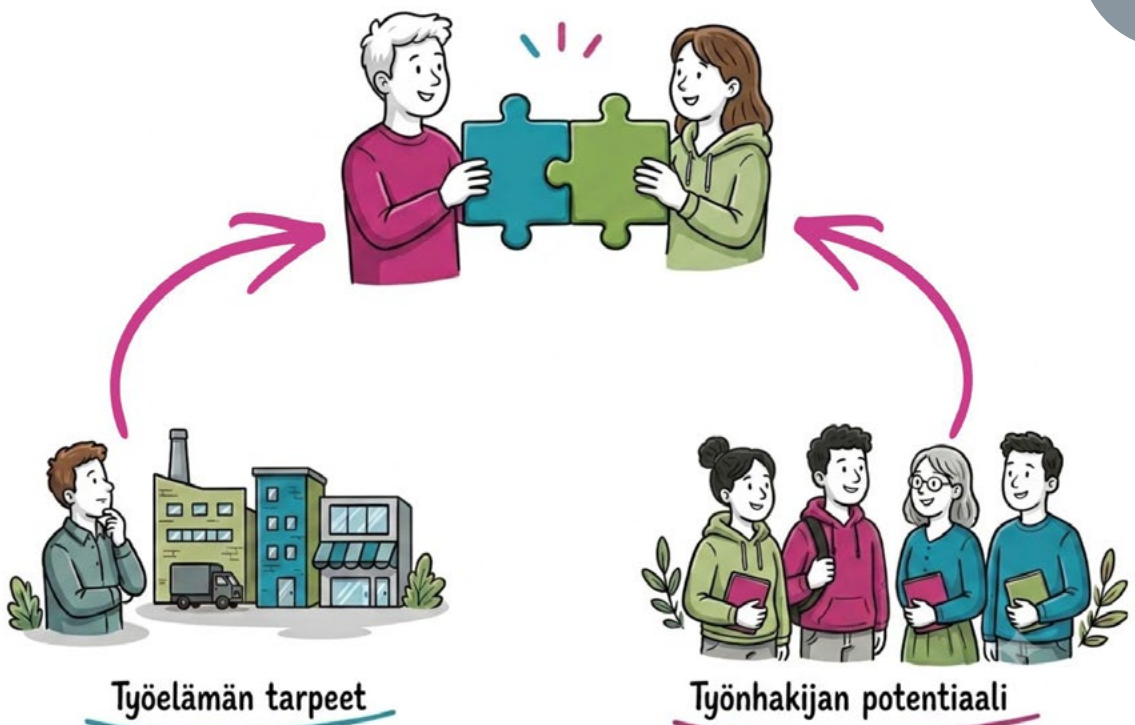


TYÖN MUOTOILU



Opas ohjaavalle henkilöstölle

Oppaan tekijät: Terhi Manninen, Pirkko Louhelainen ja Marjo Siekkinen
Organisaatio: Kiipulasäätiö
Julkaisuvuosi: 2026
Versio: 1.0

Tekijänoikeudet: © Kiipulasäätiö 2026
Osassa piirroksia hyödynnetty tekoälyä.

Oppaasta

Tämä opas on tuotettu Kiipulasäätiön toteuttamissa Ketjut kuntoon- ja TyöSuomi-hankkeissa. Hankkeita rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+). Tämä opas käsittelee työn muotoilua käytännön ohjaustyössä ja työnantajayhteistyössä. Opas on tarkoitettu ohjaavalle henkilöstölle oppilaitoksissa, työllisyyspalveluissa, työhönvalmennuksessa, kuntoutuksessa ja muissa työllistymistä tukevilla palveluissa. Tavoitteena on tarjota käytännönläheisiä keinoja työn muotoilun hyödyntämiseen asiakastyössä ja työnantajayhteistyössä.

Lisätietoja: Marjo Siekkinen
Kiipulasäätiö www.kiipula.fi

Työn muotoilu rakentaa toimivaa työtä

Työn muotoilu auttaa sovittamaan yhteen työpaikan tarpeet ja työntekijän osaamisen. Sen avulla työtä voidaan rakentaa niin, että se tukee työllistymistä, työn sujumista ja työssä pysymistä. Kyse ei ole siitä, että työn vaatimuksista luovuttaisiin, vaan työn järjestämisestä työn ja tekijän kannalta joustavalla tavalla.

Työn muotoilua tarvitaan, kun työn ja tekijän kohtaaminen ei toteudu valmiiden työnkuvien tai tavanomaisten rekrytointikäytäntöjen kautta. Se auttaa tunnistamaan osaamista ja sanoittamaan työn tekemisen edellytyksiä. Sen avulla rakennetaan ratkaisuja yhdessä asiakkaan, työnantajan ja palveluverkoston kanssa. Työn muotoilu alkaa usein jo opintojen, työnhaun tai yritysyhteistyön alussa ja jatkuu tarvittaessa työsuhteen aikana.



Tämä opas käsittelee työn muotoilua käytännön ohjaustyössä ja työnantajayhteistyössä.

Opas on tarkoitettu ohjaavalle henkilöstölle oppilaitoksissa, työllisyyspalveluissa, työhönvalmennuksessa, kuntoutuksessa ja muissa työllistymistä tukevista palveluista. Tavoitteena on tarjota käytännönläheisiä keinoja työn muotoilun hyödyntämiseen asiakastyössä ja työnantajayhteistyössä.

Oppaassa kuvataan, miten

- tunnistat asiakkaan osaamista, vahvuuksia ja työn tekemisen edellytyksiä
- tuet asiakkaan osaamisen ja työkyvyn sanoittamista
- tunnistat työnantajan todellisen tarpeen
- rakennat työntekijälle ja työnantajalle sopivia ratkaisuja
- tuet työn sujumista ja työssä pysymistä.

Työn muotoilu hyödyttää työntekijöitä, työnantajia ja koko yhteiskuntaa. Se voi helpottaa työllistymistä ja tukea työssä onnistumista. Lisäksi se auttaa rakentamaan ratkaisuja tilanteissa, joissa työn ja tekijän kohtaaminen ei toteudu parhaalla mahdollisella tavalla. Samalla työn muotoilu tukee yhdenvertaista ja monimuotoista työelämää, jossa erilainen osaaminen voidaan hyödyntää entistä paremmin.

Vaikuttava työn muotoilu ei rakennu yksittäisen toimijan työnä. Se edellyttää yhteistyötä asiakkaan, työnantajan ja palveluverkoston välillä sekä yhteisiä toimintamalleja, jotka tukevat työn ja tekijän kohtaamista. Kun osaaminen, työkyky ja työelämän tarpeet kohtaavat paremmin, yhä useammalla ihmisellä on mahdollisuus löytää oma paikkansa työelämässä.

*Työn
muotoilu
edellyttää
yhteistyötä.*

Mitä työn muotoilu on?

Työn muotoilu tarkoittaa työn suunnittelua ja kehittämistä siten, että työntekijän osaaminen, vahvuudet ja työkyky sekä työnantajan tarpeet kohtaavat mahdollisimman hyvin. Tavoitteena on löytää ratkaisuja, jotka tukevat työllistymistä, työn sujumista ja työssä pysymistä.

Työn muotoilussa voidaan tarkastella esimerkiksi työtehtäviä, -aikaa tai -ympäristöä, perehdytystä ja työn tekemisen tapoja. Kyse ei ole työn vaatimusten poistamisesta tai laadusta tinkimisestä, vaan työn järjestämisestä joustavalla tavalla.

Työn muotoilu perustuu yhteistyöhön. Toimiva ratkaisu syntyy, kun työnhaajan tai työntekijän tilannetta, työpaikan tarpeita ja tarvittavaa tukea tarkastellaan kokonaisuutena.



Työn muotoilun viisi vaihetta

Työn muotoilua voidaan jäsentää viiden vaiheen kokonaisuutena. Vaiheet eivät aina etene suoraviivaisesti, vaan niitä voidaan tarkastella uudelleen tilanteiden muuttuessa.

1. Tunnista osaaminen ja vahvuudet

Työn muotoilu alkaa tunnistamalla osaaminen, vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet. Tarkoituksena on muodostaa kokonaiskuva siitä, millaisissa työtehtävissä henkilön osaaminen pääsee parhaiten käyttöön ja mistä hänen motivaationsa työelämässä rakentuu.

Tunnistaminen auttaa tekemään näkyväksi myös sellaista osaamista, joka on kertynyt opintojen, harrastusten, arjen tai aikaisempien työkokemusten kautta. Näin työelämän mahdollisuuksia voidaan tarkastella tarkemmin ja laajemmin kuin pelkkien tutkintojen tai työnimikkeiden näkökulmasta.

2. Tunnista työn tekemisen edellytykset

Työn muotoilussa tarkastellaan, millaiset olosuhteet tukevat työn tekemistä ja työssä onnistumista. Huomio suunnataan rajoitteiden sijaan ratkaisuihin ja vahvuuksiin.

Työssä onnistumista voivat tukea esimerkiksi selkeät työohjeet, oppimista tukeva riittävä perehdytys, ennakoitavat rutiinit työssä, työaikaan tai työympäristöön liittyvät käytännön järjestelyt. Usein pienillä muutoksilla voidaan parantaa työn sujuvuutta merkittävästi.

3. Tunnista työnantajan tarve

Työn muotoilu on myös työnantajan ja työpaikan kanssa tehtävää yhteistyötä. Työtä muotoillessa tarkastellaan työpaikan arkea ja todellisia tarpeita. Tavoitteena on ymmärtää, millaisia tehtäviä työpaikalla tehdään, missä syntyy kuormitusta, miten työtä halutaan kehittää ja mitä tehtäviä voitaisiin järjestää uudella tavalla.

Työnantajan tarve löytyy usein käytännön tilanteista eikä välttämättä valmiista tehtävänimikkeistä. Siksi työn muotoilu edellyttää avointa keskustelua työnantajan kanssa.

4. Rakenna ratkaisu yhdessä

Kun työntekijän osaaminen ja työpaikan tarpeet ovat selvillä, voidaan rakentaa ratkaisu, joka palvelee molempia osapuolia. Ratkaisu voi liittyä esimerkiksi tehtävien sisältöön, työajan järjestelyihin, perehdytykseen tai työympäristöön. Usein tarvitaan myös palveluverkoston vahvaa yhteistyötä ratkaisun tueksi.

Tavoitteena on rakentaa työ, jossa työntekijällä on mahdollisuus onnistua ja työnantaja saa tarvitsemaansa osaamista sekä tukea työn sujuvuuteen.

5. Seuraa ja kehitä

Työn muotoilu ei pääty työn alkamiseen. Työtehtävät, työkyky, osaaminen ja työelämän tarpeet muuttuvat ajan myötä, joten ratkaisuja on tärkeää arvioida myöhemmin.

Kokemusten perusteella työn järjestelyjä voidaan tarkentaa ja kehittää. Näin työn muotoilu tukee sekä työllistymistä että työssä pysymistä pitkäjänteisesti.

Kaikki loistavat vahvuuksillaan



Milloin työn muotoilua voidaan hyödyntää?

Työn muotoilu soveltuu monenlaisiin tilanteisiin työuran eri vaiheissa. Työn muotoilua voidaan hyödyntää jo opintojen aikana soveltuvan työn hahmotamisessa. Se tukee siirtymistä työelämään ja työnhakua pitkittyneen työtömyyden jälkeen. Työn muotoilusta on hyötyä myös silloin, kun muuttunut työ- tai elämäntilanne vaatii uusia ratkaisuja.

Työn muotoilu voi olla hyödyllinen myös tilanteissa, joissa työnantaja etsii uusia ratkaisuja työvoiman saatavuuteen, työn organisointiin tai työssä jatkamiseen. Samalla työyhteisössä voidaan tarkastella tehtävien sisältöä, työnjakoa ja osaamisen hyödyntämistä uudesta näkökulmasta.

Työn muotoilu ei ole tarkoitettu vain tietyille kohderyhmälle. Sen periaatteita voidaan hyödyntää aina, kun työn ja tekijän kohtaamista halutaan parantaa.

Miksi työn muotoilu kannattaa?

Työn muotoilu vahvistaa työllistymisen, työssä onnistumisen ja työssä pysymisen edellytyksiä. Sen hyödyt näkyvät työntekijän, työnantajan, työyhteisön ja yhteiskunnan tasolla.

Työntekijälle työn muotoilu voi tarjota paremman mahdollisuuden löytää omaa osaamista vastaava työ, hyödyntää vahvuuksiaan ja rakentaa kestäväää työuraa. Kun työn tekemisen edellytykset huomioidaan riittävän varhain, mahdollisuudet onnistua työssä ja pysyä työelämässä vahvistuvat. Työnantajalle se voi tuoda uusia ratkaisuja rekrytointiin, työn organisointiin ja osaamisen tehokkaampaan hyödyntämiseen.

Yhteiskunnan näkökulmasta työn muotoilu tukee yhdenvertaisuutta ja auttaa hyödyntämään osaamista, joka voisi muuten jäädä työelämän ulkopuolelle. Samalla se vahvistaa työelämän monimuotoisuutta ja työmarkkinoiden toimivuutta.

Kerrataanpa vielä

- Tarkastele aina sekä työntekijän tilannetta että työpaikan käytännön tarpeita.
- Ratkaisut rakentuvat yhteistyössä työntekijän, työnantajan ja tukiverkoston kanssa.
- Työn muotoilu jatkuu myös työn alkamisen jälkeen.
- Usein pienillä käytännön ratkaisuilla voidaan saavuttaa merkittäviä vaikutuksia työn sujuvuuteen ja työssä pysymiseen.



Millainen ohjaus tukee työn muotoilua ja realististen työllistymispolkujen rakentamista?

Ohjaus on työn muotoilun keskeinen työväline. Sen avulla asiakas voi tunnistaa vaihtoehtoja, sanoittaa omaa tilannettaan ja osallistua realistisen työllistymispolun rakentamiseen.

Työn muotoilua tukeva ohjaus ei tarkoita valmiiden ratkaisujen tarjoamista tai päätösten tekemistä asiakkaan puolesta. Hyvä ohjaus vahvistaa asiakkaan toimijuutta ja auttaa löytämään ratkaisuja, jotka tukevat sekä työllistymistä että työssä onnistumista.

Ohjaus perustuu luottamukseen, arvostavaan kohtaamiseen ja yhteistyöhön. Mitä paremmin asiakas pystyy osallistumaan omaa tulevaisuuttaan koskevaan suunnitteluun, sitä todennäköisemmin ratkaisut tukevat hänen tavoitteitaan ja sitoutumistaan sovittuihin toimenpiteisiin.

Ohjaus tekee työn muotoilusta asiakkaalle ymmärrettävän ja konkreettisen kokonaisuuden.

Tunnista potentiaali



Kysy, älä olet

Työn muotoilu perustuu asiakkaan omaan kokemukseen, näkemyksiin ja tavoitteisiin. Siksi ohjauksessa on tärkeää välttää oletuksia asiakkaan osaamisesta, työkyvystä, kiinnostuksen kohteista tai tulevaisuuden suunnitelmista.

Tunnistaminen rakentuu keskustelun, kuuntelun ja yhteisen pohdinnan kautta. Ohjaajan tehtävänä on esittää kysymyksiä, jotka auttavat asiakasta sanoittamaan omaa osaamistaan, kokemuksiaan ja työn tekemiseen liittyviä tarpeitaan.

Keskustelun tukena voidaan käyttää esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

- Millaiset työtehtävät ovat sujuneet hyvin aiemmissa opinnoissa, työssä tai arjen tilanteissa?
- Missä tilanteissa olet kokenut onnistuvasi? Mikä siihen on vaikuttanut?
- Millainen ohjaus ja perehdytys tukevat oppimistasi uudessa työssä?
- Millaiset työskentelytavat tai tukikeinot auttavat työn tekemistä?
- Millaisessa työympäristössä viihdyt, pystyt keskittymään ja työskentelemään parhaalla mahdollisella tavalla?

Avoimet kysymykset auttavat rakentamaan kokonaiskuvaa asiakkaan tilanteesta ja ehkäisevät virheellisten oletusten tekemistä.

Tee vaihtoehdot näkyviksi

Ohjauksen tehtävänä on auttaa asiakasta tunnistamaan erilaisia mahdollisuuksia osallistua työelämään. Moni asiakas tuntee vain osan tarjolla olevista vaihtoehdoista tai saattaa rajata mahdollisuuksia pois puutteellisen tiedon vuoksi.

Työllistyminen voi tapahtua monella eri tavalla.

Palkkatyön rinnalla vaihtoehtoja voivat olla esimerkiksi osa-aikatyö, yrittäjyys, kevytyrittäjyys, monityönantajisuus tai muut joustavat työn tekemisen muodot.

Ohjaajan tehtävä on huolehtia siitä, että vaihtoehdot esitellään tasapuolisesti ja ymmärrettävästi. Tavoitteena ei ole ohjata asiakasta tiettyyn ratkaisuun, vaan varmistaa, että hänellä on riittävästi tietoa omien valintojensa tueksi.

Vaihtoehtojen näkyväksi tekeminen vahvistaa asiakkaan mahdollisuuksia löytää juuri hänen tilanteeseensa soveltuva polku työelämään.

Tue asiakkaan omaa päätöksentekoa

Vastuullinen ohjaus perustuu ajatukseen, että asiakas tekee itse omaa elämänsä koskevat valinnat. Ohjaajan tehtävä on tarjota tietoa, tukea vaihtoehtojen arviointiin ja auttaa hahmottamaan päätösten vaikutuksia.

Työllistymiseen liittyvät ratkaisut voivat olla merkittäviä ja joskus myös vaikeita. Siksi ohjaus tarvitsee aikaa keskustelulle, vaihtoehtojen tarkastelulle ja realistisen kokonaiskuvan muodostamiselle.

Hyvä ohjaus

- vahvistaa asiakkaan toimijuutta ja osallisuutta omassa prosessissaan
- auttaa arvioimaan eri vaihtoehtojen hyötyjä ja haasteita
- tukee realististen tavoitteiden asettamista
- kannustaa etenemään vaiheittain kohti sovittuja tavoitteita.



Aktiivinen osallistuminen päätöksentekoon vahvistaa yleensä asiakkaan sitoutumista sovittuihin toimenpiteisiin.

Varmista saavutettavuus ja ymmärrettävyys

Ohjaus on vaikuttavaa, kun asiakas ymmärtää käsiteltävät asiat ja pystyy osallistumaan keskusteluun omista lähtökohdistaan. Selkeä viestintä tukee yhdenvertaisuutta ja auttaa varmistamaan, että kaikilla asiakkailla on mahdollisuus osallistua oman tilanteensa suunnitteluun.

Ohjauksessa kannattaa

- käyttää selkeää ja ymmärrettävää kieltä
- välttää tarpeettomia ammattitermejä ja vaikeaa viranomaiskieltä
- edetä rauhallisesti ja tehdä yhteenvetoja keskustelun aikana
- hyödyntää tarvittaessa kirjallisia materiaaleja, kuvia tai muita havainnollistavia keinoja
- varmistaa, että sovitut asiat ovat asiakkaalle selkeitä myös tapaamisen jälkeen ja että ne voi kerrata kirjallisesti.

Saavutettava ohjaus tukee asiakkaan mahdollisuuksia osallistua, ymmärtää vaihtoehtoja ja tehdä omaa elämäänsä koskevia päätöksiä.



Tunnista vallan ja vastuun merkitys ohjauksessa

Ohjaajalla on usein enemmän tietoa palveluista, työelämästä ja työllistymisen mahdollisuuksista kuin asiakkaalla. Tämän vuoksi ohjaukseen liittyy aina myös valtaa ja vastuuta.

Vastuullinen ohjaus edellyttää, että ohjaaja tunnistaa omat ennakkokäsitykset, kokemukset ja oletukset. On tärkeää varmistaa, etteivät ne ohjaa asiakkaan valintoja tai rajaa tarjottavia vaihtoehtoja.

Vastuullinen ohjaus tarkoittaa, että

- asiakkaalle annetaan tietoa vaihtoehtoista tasapuolisesti
- ratkaisuja tarkastellaan avoimesti ilman tarpeettomia ennakkoletuksia
- huomio suunnataan osaamiseen, vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin, mutta haasteista uskalletaan myös keskustella ratkaisuja etsien
- asiakkaan näkemyksiä kuullaan ja kunnioitetaan koko prosessin ajan.

Tasa-arvoinen ohjaus ei tarkoita saman ratkaisun tarjoamista kaikille. Se tarkoittaa sitä, että jokaisella on mahdollisuus löytää omaan tilanteeseensa sopiva polku työelämään.

Ohjauksen tavoite työn muotoilussa

Työn muotoilua tukeva ohjaus auttaa löytämään vastauksia neljään keskeiseen kysymykseen:

- Mitä asiakas osaa ja missä hän onnistuu?
- Millaiset olosuhteet ja tuki tukevat työn tekemistä ja oppimista?
- Millaiset vaihtoehdot tukevat asiakkaan tavoitteita ja elämäntilannetta?
- Miten seuraava askel kohti työelämää voidaan toteuttaa käytännössä?

Kun näihin kysymyksiin etsitään vastauksia yhdessä asiakkaan kanssa, syntyy perusta realistiselle, kestäväälle ja asiakkaan näköiselle työllistymispolulle.

Kerrataanpa

- Kysy, älä olet.
- Tee vaihtoehdot näkyviksi.
- Tue asiakkaan omaa päätöksentekoa.
- Huolehdi ymmärrettävästä ja saavutettavasta viestinnästä.
- Tunnista oma roolisi ohjaustilanteessa.
- Tavoitteena ei ole löytää asiakkaalle mitä tahansa työtä, vaan auttaa rakentamaan polku työhön, jossa hänellä on mahdollisuus onnistua ja kehittyä.



Realistisen työllistymispolun rakentaminen

Asiakastyössä työn muotoilu alkaa siitä, että asiakkaan osaaminen, tavoitteet ja työn tekemisen edellytykset tehdään näkyviksi.

Realistinen työllistymispolku ei tarkoita luopumista tavoitteista tai mahdollisuuksista. Se tarkoittaa vaihtoehtojen löytämistä, joissa asiakkaan osaaminen, kiinnostuksen kohteet ja työn vaatimukset tukevat toisiaan. Mitä paremmin nämä tekijät tunnustetaan ja sanoitetaan, sitä helpompi on löytää ratkaisuja, jotka tukevat sekä työllistymistä että työssä pysymistä.

Ohjaajan tehtävänä on auttaa rakentamaan realistinen etenemispolku työelämään.

Tee osaaminen näkyväksi

Monen asiakkaan on vaikea tunnistaa tai kuvata omaa osaamistaan työelämän näkökulmasta. Ohjaajan tehtävänä on auttaa asiakasta tunnistamaan ja sanoittamaan osaamisensa mahdollisimman konkreettisesti.



Osaamista kannattaa tarkastella laajasti. Työelämän kannalta merkittäviä taitoja voi kertyä opintojen, aikaisemman työelämän, harrastusten, vapaaehtoistoiminnan tai arjen vastuiden kautta. Myös sellainen osaaminen, jota asiakas ei itse pidä erityisenä vahvuutena, voi olla työnantajan näkökulmasta arvokasta.

Tarkastelkaa yhdessä esimerkiksi

- Millaisissa tilanteissa asiakas on onnistunut ja mitä osaamista onnistumisten taustalla on ollut.
- Mitä taitoja ja vahvuuksia on kertynyt opintojen, työn, harrastusten tai muun toiminnan kautta.
- Millaiset työtehtävät kiinnostavat ja motivoivat asiakasta sekä miksi ne tuntuvat mielekkäiltä.
- Miten osaamista voidaan kuvata työnantajalle selkeästi käytännön esimerkkien avulla.

Tavoitteena on, että asiakkaalle muodostuu realistinen käsitys omasta osaamisestaan ja että hän osaa kertoa siitä ymmärrettävästi myös työnantajalle.

Tunnista työn tekemistä tukevat tekijät

Työllistymisen suunnittelussa ei riitä pelkkä osaamisen tunnistaminen. Yhtä tärkeää on ymmärtää, millaiset olosuhteet ja tuki auttavat työn tekemistä ja työssä onnistumista. Keskustelussa voidaan tarkastella esimerkiksi aiempia kokemuksia opinnoista, työstä, työelämässä oppimisesta tai muista tilanteista, joissa asiakas on päässyt käyttämään osaamistaan käytännössä.

Tarkoituksena ei ole keskittyä rajoitteisiin, vaan löytää ratkaisuja, jotka mahdollistavat osaamisen hyödyntämisen mahdollisimman hyvin.

Pohtikaa yhdessä esimerkiksi

- Millaisissa tehtävissä työskentely on ollut sujuvaa ja mistä tämä on johtunut?
- Millainen työympäristö tukee keskittymistä, oppimista ja työn tekemistä?
- Millaiset työajat tai työrytmit tukevat arjen hallintaa ja työssä jaksamista?
- Millainen perehdytys, ohjaus tai työn organisointi auttaa onnistumaan työssä?

Usein onnistumista tukevat ratkaisut ovat pieniä ja helposti toteutettavia. Selkeä ohjeistus, vaiheittainen perehdytys, ennakoitava työaika tai rauhallinen työympäristö voivat ratkaista paljon työn sujuvuuden kannalta.

Työntekeminen voi olla vähemmän kuormittavaa tekemällä pieniä järjestelyitä



Rakenna ja kokeile ratkaisuja

Kartoitusten pohjalta rakennetaan ja kokeillaan käytännön ratkaisuja sekä työjärjestelyjä. Tavoitteena on löytää toimintatapoja, jotka toimivat arjessa sekä asiakkaalle että työnantajalle.

Ratkaisut voivat liittyä esimerkiksi työtehtävien sisältöön tai työn tekemisen muotoon, työn organisointiin, työaikaan, perehdytykseen tai työympäristöön.

Usein kyse ei ole suurista muutoksista, vaan työn järjestämisestä tavalla, joka tukee työn sujuvuutta ja osaamisen hyödyntämistä. Kokeilujen avulla sekä asiakas että työnantaja saavat tietoa siitä, mikä toimii käytännössä ja mitä on tarpeen vielä tarkentaa.



Työn rakentamisessa voidaan hyödyntää esimerkiksi

- työtehtävien rajaamista, yhdistämistä tai uudelleen järjestämistä vastaamaan paremmin työpaikan tarpeita ja asiakkaan osaamista
- työelämässä oppimisen jaksoja, työkokeiluja tai muita matalan kynnyksen mahdollisuuksia arvioida työn ja tekijän yhteensopivuutta käytännössä sekä kokeilla ratkaisujen toimivuutta ennen varsinaista työsuhdetta
- vaiheittaista etenemistä, jossa työtä on mahdollisuus muotoilla kokemusten perusteella.

Sopikaa seuraavat askeleet

Vaikuttava ohjaus johtaa konkreettisiin jatkotoimiin. Matkan varrella on tärkeä varmistaa, että asiakkaalla sekä työnantajalla on selkeä käsitys siitä, mitä seuraavaksi tapahtuu ja kuka vastaa sovitusta asioista.

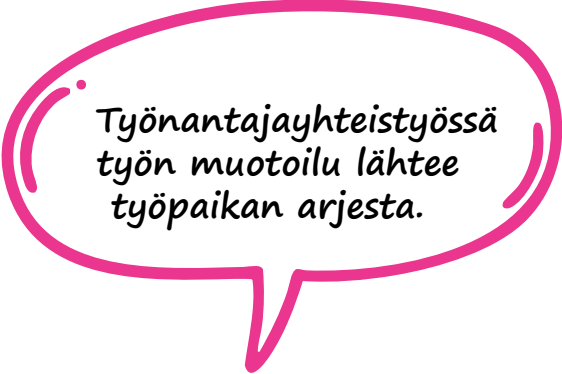
Selkeä suunnitelma auttaa seuraamaan työn muotoilun edistymistä. Samalla se tekee onnistumiset näkyviksi ja tukee motivaation säilymistä.

Kerrataanpa!

- Tee asiakkaan osaaminen ja vahvuudet näkyviksi.
- Tunnista työssä onnistumista tukevat tekijät.
- Rakenna ratkaisu yhdessä asiakkaan ja työnantajan kanssa.
- Hyödynnä kokeiluja ja työelämässä oppimisen mahdollisuuksia.
- Sopikaa aina konkreettisista seuraavista askelista.



Työnantajayhteistyö



*Työnantajayhteistyössä
työn muotoilu lähtee
työpaikan arjesta.*

Tavoitteena on ymmärtää työpaikan arkea ja käytännön tarpeita sekä tunnistaa, millaisia ratkaisuja työnantaja tarvitsee. Työnantajaa ei yleensä kiinnosta työn muotoilu käsitteenä. Häntä kiinnostaa, miten työ saadaan tehtyä sujuvasti, miten työvoimatarpeeseen voidaan vastata ja miten osaaminen saadaan käyttöön. Siksi ohjaajan kannattaa puhua ratkaisuista, hyödyistä ja työn arjesta palveluiden sijaan.

Ymmärrä työnantajan arkea

Onnistunut työnantajayhteistyö alkaa kuuntelemisesta. Ennen ratkaisujen tarjoamista on tärkeää muodostaa mahdollisimman selkeä kuva siitä, millainen tilanne työpaikalla on ja mihin työnantaja tarvitsee tukea.

Työpaikan todellinen tarve löytyy usein arjen työtilanteista. Kyse voi olla tekemättä jäävistä tehtävistä, henkilöstöä kuormittavista työvaiheista tai tilanteista, joissa osaaminen ei pääse käyttöön parhaalla mahdollisella tavalla.

Keskustelua voidaan avata esimerkiksi seuraavilla kysymyksillä:

- Millaista osaamista työpaikalla tarvitaan nyt tai lähitulevaisuudessa?
- Mitä tehtäviä työpaikalla jää tekemättä tai kasaantuu muiden töiden vuoksi?
- Missä työn tekeminen kuormittaa eniten tai aiheuttaa ruuhkaa?
- Voitaisiinko joitakin tehtäviä järjestää tai jakaa uudella tavalla?
- Onko työssä tehtäviä, jotka eivät edellytä pitkää kokemusta tai laajaa perehdytystä?
- Vastaako työtehtävät tekijöidensä osaamista ja kokemusta?

Tavoitteena ei ole löytää avoinna olevaa työpaikkaa, vaan ymmärtää työpaikan todellinen tarve.

Vasta tämän jälkeen voidaan arvioida, miten työn muotoilun keinoja voidaan hyödyntää tilanteen ratkaisemiseksi.



Puhu hyödyistä, älä käsitteistä

Työnantajalle kannattaa kuvata työn muotoilu käytännön hyötyjen kautta. Kun keskustelu perustuu työpaikan arkeen ja tarpeisiin, työnantajan on helpompi hahmottaa, mitä hyötyä ratkaisusta voi olla omalle toiminnalle.

Keskustelussa voidaan tuoda esille esimerkiksi, että työn muotoilun avulla

- työntekijät voivat keskittyä paremmin omaan ydiosaamiseensa ja työaika voidaan kohdentaa tarkoituksenmukaisemmin
- työtehtäviä tai työympäristöä voidaan järjestää tavalla, joka vähentää kuormitusta ja parantaa työn sujuvuutta
- uusia osaajia voidaan löytää myös sellaisista ryhmistä, joita ei ole aiemmin huomioitu rekrytoinneissa
- perehdytystä ja työnjakoa voidaan kehittää niin, että koko työyhteisö hyötyy muutoksista
- työssä pysymistä voidaan tukea ennakoivasti ja käytännönläheisesti.

Työnantajalle kannattaa puhua työn organisoinnista, osaamisen hyödyntämisestä ja toimivista ratkaisuista. Mitä vähemmän keskustelussa korostetaan käsitteitä ja mitä enemmän konkreettisia hyötyjä, sitä helpompi työnantajan on sitoutua yhteistyöhön.



Rakenna ratkaisu yhdessä

Kun työpaikan tarve on tunnistettu, ratkaisu rakennetaan vaiheittain yhdessä työnantajan kanssa.

1. Tunnista tarve

Kartoita työpaikan nykytilanne, keskeiset työtehtävät ja ne kohdat, joissa työn organisointia voidaan kehittää.

2. Rakenna ratkaisu

Yhdistä työnantajan tarpeet ja työnhakijan osaaminen. Tarkastele tarvittaessa työtehtäviä, työaikaa, perehdytystä, työnjakoa tai työympäristöä.

3. Kokeile käytännössä

Hyödynnä työelämässä oppimista, työkokeilua tai muuta matalan kynnyksen ratkaisua, jonka avulla työn ja tekijän yhteensopivuutta voidaan arvioida käytännössä.

4. Arvioi ja kehitä

Kerää kokemuksia, tee tarvittavia tarkennuksia ja arvioi, miten ratkaisu tukee työn sujumista sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta.

Usein parhaat ratkaisut löytyvät vaiheittaisen kokeilun kautta. Kokemukset auttavat tarkentamaan työn sisältöä ja tukevat kestävän työsuhteen rakentumista.



Ohjaajan rooli työnantajayhteistyössä

Ohjaajan tehtävänä on toimia yhteyden rakentajana työnhakijan, työnantajan ja tarvittaessa muiden toimijoiden tai tukipalveluiden välillä. Tavoitteena on rakentaa yhteinen ymmärrys siitä, miten työ saadaan toimimaan käytännössä ja mitä onnistuminen edellyttää eri osapuolilta.

Ohjaaja auttaa kokoamaan ja selkeyttämään tietoa, tekemään osaamista näkyväksi ja edistämään ratkaisujen löytymistä.

Ohjaaja

- auttaa tunnistamaan työpaikan tarpeita ja kehittämiskohteita
- tukee työnhakijaa osaamisen ja vahvuuksien sanoittamisessa
- auttaa yhdistämään työnantajan tarpeet ja työnhakijan osaamisen
- tuo tietoa käytettävissä olevista tukimuodoista ja palveluista
- tukee yhteistyötä työn muotoilun eri vaiheissa.

Kerrataanpa!

- Kuuntele ennen kuin tarjoat ratkaisuja.
- Selvitä työpaikan todellinen tarve.
- Puhu hyödyistä, älä käsitteistä.
- Rakenna ratkaisut yhdessä työnantajan kanssa.
- Tue yhteistyötä myös kokeilujen ja työsuhteen aikana.



Työn rakentaminen ja työssä pysymisen tukeminen

Työn muotoilua tarkastellaan konkreettisina työjärjestelyinä ja tukena, joka jatkuu myös työsuhteen aikana. Ratkaisut voivat liittyä työn sisältöön, työn tekemisen tapaan, työaikaan, työympäristöön tai käytettäviin tukimuotoihin.

Työn rakentaminen ei pääty työllistymiseen tai työsuhteen alkamiseen. Työelämässä tilanteet muuttuvat, minkä vuoksi työn sujuvuutta ja työntekijän tuen tarpeita on tärkeää tarkastella myös myöhemmin. Näin voidaan vahvistaa sekä työssä onnistumista että työssä pysymistä.

Valitse tilanteeseen sopiva työn tekemisen muoto

Työn tekemisen muoto valitaan asiakkaan tavoitteiden, elämäntilanteen ja työelämään osallistumisen mahdollisuuksien mukaan. Kaikille ei sovi samanlainen ratkaisu, eikä tavoitteena ole löytää yhtä oikeaa mallia. Työn tekemisen muotoja on monenlaisia.

Palkkatyö

Palkkatyö on monelle ensisijainen vaihtoehto. Työn muotoilun avulla työtehtäviä, työaika, perehdytystä tai työympäristöä voidaan tarkastella siten, että työ tukee sekä työntekijän että työnantajan tarpeita.

Osa-aikatyö

Osa-aikatyö voi olla toimiva ratkaisu silloin, kun työssä jaksaminen, opiskelu, kuntoutuminen tai muu elämäntilanne vaikuttaa käytettävissä olevaan työaikaan. Samalla se voi tarjota mahdollisuuden vahvistaa osaamista ja kartuttaa työkokemusta.

Kevytyrittäjäyys

Kevytyrittäjäyys mahdollistaa työn tekemisen ilman oman yrityksen perustamista. Se sopii erityisesti tilanteisiin, joissa työtä tehdään satunnaisesti, projektiluonteisesti tai työmäärä vaihtelee.

Yrittäjäyys

Yrittäjäyys tarjoaa mahdollisuuden rakentaa työ omien vahvuuksien, osaamisen ja kiinnostuksen kohteiden ympärille. Yrittäjyyttä voidaan tukea jo ennen varsinaisen yritystoiminnan aloittamista, esimerkiksi opintojen aikana. Ohjattujen yrittäjäyysopintojen ja työpajojen avulla asiakas voi kehittää liikeideaansa turvallisesti, kirkastaa omaa palveluaan tai tuotettaan sekä harjoitella tuotteistamista ja hinnoittelua.

Monityönantajuus

Monityönantajuudessa työ muodostuu useista pienemmistä työtehtävistä tai työsuhteista. Ratkaisu voi toimia hyvin silloin, kun yhden työnantajan tarjoama työmäärä ei yksin riitä tai kokopäiväinen työ ei ole mahdollista.

Keikka- ja alustatyö

Keikka- ja alustatyö mahdollistavat työmäärän ja työaikojen joustavan suunnittelun. Ne voivat toimia väylänä työelämään, lisäänsion lähteenä tai keinona hankkia kokemusta erilaisista työtehtävistä.

Hyödynnä tukimuotoja, palveluita ja työkaluja

Työn muotoilu tarvitsee tuekseen konkreettisia työvälineitä ja palveluja. Niiden avulla voidaan tunnistaa osaamista, rakentaa työtä käytännössä ja tukea työn sujumista.

Työn rakentamisen tukena voidaan hyödyntää esimerkiksi

- kartoitus- ja arviointivälineitä, joiden avulla tunnistetaan työtehtäviin, työympäristöön ja työn sujuvuuteen liittyviä tarpeita
- työelämässä oppimisen jaksoja ja työkokeiluja, joiden avulla ratkaisuja voidaan kokeilla käytännössä
- oppilaitosten, kuntoutuksen ja työhönvalmennuspalvelujen asiantuntemusta tilanteissa, joissa työn rakentaminen edellyttää usean toimijan yhteistyötä
- taloudellisia tukimuotoja, jotka voivat madaltaa työnantajan kynnystä kokeilla uusia ratkaisuja tai rekrytoida uusi työntekijä. Ohjaajan tehtävänä on tunnistaa tilanteeseen soveltuvat tukimuodot ja auttaa niiden hyödyntämisessä.

Työolosuhteiden järjestelytuki



Rakenna yhteinen ymmärrys

Työn rakentaminen onnistuu parhaiten silloin, kun työntekijällä, työnantajalla ja tarvittaessa muilla toimijoilla on yhteinen käsitys työn sisällöstä ja siihen liittyvistä käytännöistä.

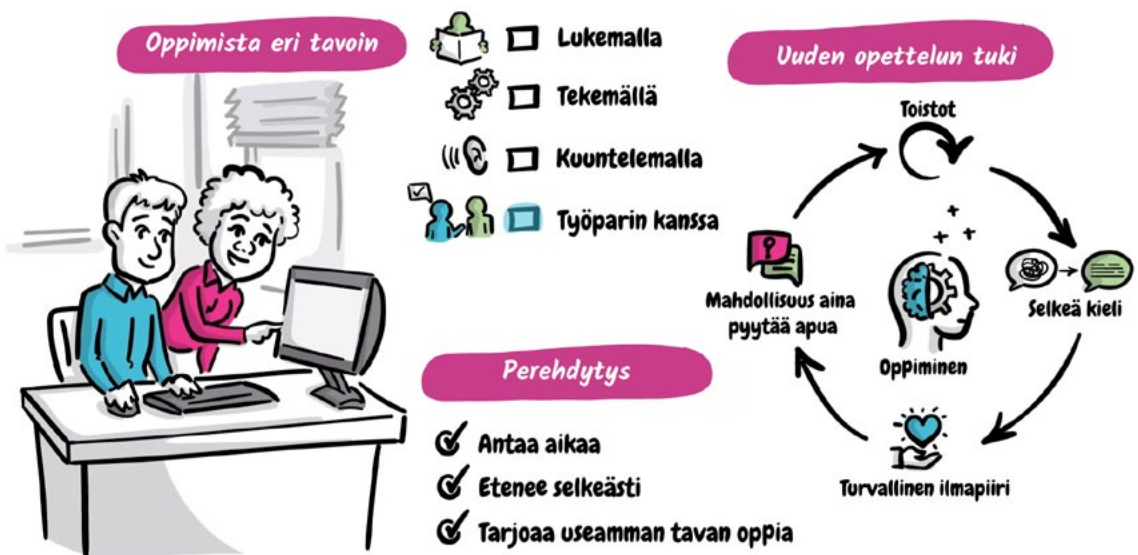
Yhteisessä keskustelussa on tärkeää varmistaa, että kaikki osapuolet ymmärtävät

- mitä työtehtäviä työhön kuuluu
- mitä työ edellyttää käytännössä
- millaiset toimintatavat tukevat työn tekemistä
- mitä tukitoimia tai työjärjestelyjä tarvitaan
- kuka vastaa sovituista asioista.

Kun odotukset, vastuut ja käytännöt käydään läpi avoimesti, yhteistyön rakentaminen helpottuu ja väärinymmärrysten riski vähenee.

Tue työssä pysymistä

Työtehtävät, työolosuhteet ja elämäntilanteet muuttuvat, minkä vuoksi työn sujuvuutta on tärkeää tarkastella myös myöhemmin.



Työssä pysymistä voidaan tukea esimerkiksi

- seuraamalla, miten työ sujuu käytännössä ja puuttumalla haasteisiin varhaisessa vaiheessa
- tarkistamalla perehdytyksen ja ohjauksen riittävyyttä myös työsuhteen alkuvaiheen jälkeen
- arvioimalla työjärjestelyjä tilanteiden muuttuessa
- hyödyntämällä työterveyshuollon, työhönvalmennuksen ja muiden tukipalveluiden osaamista
- etsimällä ratkaisuita yhteistyössä työntekijän ja työnantajan kanssa.

Usein tarvittavat muutokset ovat pieniä, mutta niiden vaikutus voi olla merkittävä työn sujuvuuden, työhyvinvoinnin ja työsuhteen jatkuvuuden kannalta.

Kerrataanpa!

- Valitse tilanteeseen sopiva työn tekemisen muoto.
- Hyödynnä tukimuotoja, palveluita ja verkostoja.
- Varmista yhteinen ymmärrys työn käytännöistä.
- Kannusta työnantajaa seuraamaan työn etenemistä koko työsuhteen ajan ja tekemään tarvittavia muutoksia riittävän varhain.



Työn muotoilu edellyttää yhteistä rakennetta ja kumppanuutta

Työn muotoilu on käytännönläheinen tapa rakentaa kestäviä ratkaisuja työllistymiseen, työssä onnistumiseen ja työssä pysymiseen. Sen vaikuttavuus syntyy yhteisestä näkemyksestä, toimivista rakenteista ja yhteistyöstä.

Työn muotoilu ei ole tarkoitettu vain tietyille kohderyhmälle tai erityisiin tilanteisiin. Se voi tarjota ratkaisuja kaikille silloin, kun työn ja tekijän kohtaaminen ei toteudu toivotulla tavalla. Työn muotoilusta voi hyötyä henkilö, jonka työnhaku ei etene tai jonka työkyky, elämäntilanne tai yksilölliset tarpeet on tärkeää huomioida työn suunnittelussa. Monelle työllistyminen ei ole ensisijaisesti kiinni työnhaun teknisestä osaamisesta. Tärkeämpää on tehdä oma osaaminen näkyväksi, tunnistaa työn tekemisen edellytykset ja saada tukea sopivan työn rakentumiseen.



Työn muotoilu edellyttää yhteistyötä koko palveluverkostossa.

Vaikuttava työn muotoilu ei rakennu yhden toimijan työnä, vaan se tarvitsee yhteisiä toimintamalleja, toimivia palvelukokonaisuuksia ja tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Asiakkaiden ja työnantajien tarpeisiin vastaaminen edellyttää oppilaitosten, työllisyyspalveluiden, kuntoutuksen, työhönvalmennuksen, hyvinvointialueiden ja työelämän toimijoiden yhteistyötä ja yhteistä ymmärrystä.

Myös työnantajien näkökulmasta palvelupolkujen tulee olla selkeitä. Yhteiset toimintamallit auttavat vastaamaan työpaikkojen osaajatarpeisiin, rekrytoinnin haasteisiin, työn organisointiin ja työkyvyn tukemiseen. Raken-teiden tehtävänä on varmistaa, että työnantaja ei jää yksin ja että tarvittava tuki on saatavilla myös silloin, kun työ on jo alkanut.

Ohjaavalla henkilöstöllä on kokonaisuudessa keskeinen rooli.

Työn muotoilu ei tapahdu itsestään, vaan vaatii tietoista ohjaustyötä, osaamisen näkyväksi tekemistä ja ratkaisujen rakentamista. Lisäksi se vaatii yhteistyötä asiakkaan, työnantajan ja palveluverkoston välillä. Kun eri toimijoilla on yhteinen käsitys työn muotoilun periaatteista ja hyödyistä, on helpompi löytää ratkaisuja, jotka tukevat sekä työelämän tarpeita että ihmisten työllistymistä.

Työn muotoilu haastaa tarkastelemaan työelämää, osaamista ja työkykyä uudesta näkökulmasta.

Huomio siirtyy siihen, mitä ihminen osaa ja millaisissa olosuhteissa hän voi onnistua. Samalla työelämää kannustetaan etsimään uusia ratkaisuja työn sisältöön, työnjakoon ja työjärjestelyihin.

Tämä opas on tarkoitettu tueksi juuri tähän työhön. Se rohkaisee näkemään työn muotoilun mahdollisuutena, joka vahvistuu yhteistyöstä ja rakenteista ja jolla voi olla merkittäviä yhteiskunnallisia vaikutuksia. Työn muotoilu siirtää huomion yksilön rajoitteista työelämän rakenteisiin ja käytäntöihin sekä edistää yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja osallisuutta käytännössä. Työn muotoilun avulla rakennetaan työelämää, jossa voidaan onnistua.

Kerrataanpa vielä kerran!

- Työn muotoilu ei ole tarkoitettu vain tietyille kohderyhmille, vaan kaikille tilanteisiin, joissa työn ja tekijän kohtaamista halutaan parantaa.
- Vaikuttava työn muotoilu edellyttää yhteisiä toimintamalleja, toimivia palvelukokonaisuuksia ja yhteistyötä eri toimijoiden välillä.
- Työn muotoilun avulla voidaan rakentaa työelämää, jossa erilainen osaaminen nähdään voimavarana ja jossa yhä useammalla ihmisellä on mahdollisuus löytää oma paikkansa työelämässä.



Työkaluja työn muotoilun ohjaukseen

Soveltuva työ – keinoja työnteen tueksi

(Työtä kyllä riittää -hanke, ESR+)

Materiaalin avulla voit kartoittaa asiakkaan tai opiskelijan työntekoa tukevia toimintatapoja, oppimisen keinoja ja työympäristöön liittyviä tarpeita. Materiaali tukee keskustelua vahvuuksista, tuen tarpeista ja työn tekemistä helpottavista ratkaisuista.

- **Soveltuva työ -kysely**
Kysely työntekoa tukevien toimintatapojen tunnistamiseen. [Avaa kysely](#) (linkki aukeaa uuteen välilehteen).
 - **Soveltuva työ -keskustelukortit**
Kortit asiakkaan tai opiskelijan kanssa käytäviin ohjauskeskusteluihin. Huom. materiaali ei täytä saavutettavuusvaatimuksia. [Lataa keskustelukortit](#) (linkki aukeaa uuteen välilehteen).
-

Valmistaudu työnantajan kohtaamiseen

(Työtä kyllä riittää -hanke, ESR+)

Materiaalipaketin tavoitteena on, että työnhakijalle syntyisi ymmärrys ja Materiaalipaketti auttaa ohjaamaan asiakasta tai opiskelijaa tunnistamaan ja sanoittamaan omaa osaamistaan, vahvuuksiaan sekä työntekoa tukevia ratkaisuja. Materiaalia voidaan hyödyntää yksilö- ja ryhmäohjauksessa työnantajakohtaamisiin valmistautumisessa.

- **Valmistaudu työnantajan kohtaamiseen**
PowerPoint-muotoinen materiaali työnantajakohtaamisten valmisteluun. [Lataa materiaalipaketti](#) (linkki aukeaa uuteen välilehteen).
-

Vahvuuskortit työelämään

(Työtä kyllä riittää -hanke, ESR+)

Vahvuuskortit tukevat asiakkaan tai opiskelijan vahvuuksien tunnistamista ja osaamisen sanoittamista työelämää varten. Huom. materiaali ei täytä saavutettavuusvaatimuksia.

- **Vahvuuskortit työelämään**
[Lataa vahvuuskortit](#) (linkki aukeaa uuteen välilehteen).
-

Työnkuvauslomake

(Iisisti töihin- hanke, ESR)

Työnkuvauslomake tukee työn muotoilua ja täsmätyötehtävien rakentamista työnantajan tarpeiden pohjalta. Lomaketta voidaan hyödyntää työtehtävien jäsentämisessä sekä sopivan työntekijän ja työtehtävän yhteensovittamisessa.

- **Työnkuvauslomake**
[Lataa lomake](#) (linkki aukeaa uuteen välilehteen).
-

Tukea täsmätyöntekijän työllistämiseen

(Työtä kyllä riittää -hanke, ESR+)

Esitteeseen on koottu tietoa työnantajille suunnatuista työllistymisen tukimuodoista. Materiaali soveltuu työnantajayhteistyön tueksi ja keskustelun avaukseksi työllistämisen mahdollisuuksista.

- **Tukea täsmätyöntekijän työllistämiseen -esite**
[Lataa esite](#) (linkki aukeaa uuteen välilehteen).
-

Kiipulan Täsmätyöopas

Opas edistää täsmätyökykyisten työllistymistä ja antaa ohjaavalle henkilöstölle käytännön työkaluja työtehtävien muotoiluun. Se auttaa tunnistamaan työnhakijan vahvuudet ja työkyvyn sekä tukemaan sekä työntekijää että työnantajaa ja työyhteisöä työllistymisen eri vaiheissa.

- Avaa [Kiipulan Täsmätyöopas](#) (linkki aukeaa uuteen välilehteen).

www.kiipula.fi