

OPINNOLLISTAMINEN JA KOKEMUKSIA

- Työpajatoiminnan opinnollistaminen siten, että työntekijä tekee yhdessä pätevien ohjaajien ja oppilaitoksen kanssa HOPS:n, jonka osana voi olla näyttötutkintoja, etäopintoja, kontaktiopintoja ja työharjoitteluja sekä pajassa että muualla
- Sopii hyvin niille, joilla on jo työkokemusta
- Sai vauhtia Työvoimatalolla, kun dokumentoija-kehittäjä Heikki Rantala työskenteli Paltamossa v. 2012 syksyn
- Ehdittiin toteuttaa yksi, jossa opinnot vielä jatkuvat (merkonomi)
- Tarvetta esim. ammatinvaihtoon oli monella ja Työvoimatalolla olisi pystynyt suorittamaan osan työharjoitteluista
- Edellyttää työpajaohjaajien kouluttamista ja innostusta
- Kokeilussa oli halukkuutta kokeilla myös uudenlaista oppisopimusmallia, sillä työnantajat eivät lama-aikana voi useinkaan sitoutua 3 v. oppisopimukseen. Opetushallitus ei hyväksynyt esitystä.



KUNTOUTUS JA KOKEMUKSET

- Kuntoutuksen tarvetta oli paljon, mutta intoa sinne lähtemiseen vähän -> olisi tarvittu enemmän kannustusta ja esimerkkejä
- Kuntoutuksen kenttä on pirstaleinen ja vaikeasti hallittava -> tarvittaisiin parempaa palveluohjausta
- Kuntoutukseen hakeutuminen edellyttää lääkärin lausuntoa, mutta miten työtön tai työllistetty pääsee sellaiseen lääkäriin, joka tuntee kuntoutusjärjestelmän, varsinkin, jos ei osaa itse ehdottaa sitä lääkärille (normaalisti työterveyslääkärit ohjaavat kuntoutukseen, kuten Paltamon mallissa)
- Työllistetyille sopivia ammatillisen kuntoutuksen kursseja vähän tarjolla esim. Kelalla
- Kuntoutustutkimuksia tulisi tehdä enemmän
- Paltamon hankkeessa hakeuduttiin vasta viimeisenä vuonna enemmän kuntoutustutkimuksiin ja ammatillisen kuntoutuksen kursseille
- Kuntoutukseen käytetään Suomessa paljon rahaa, mutta se kohdentuu pääosin työssä olevien kohtuullisen hyvätuloisten kuntoutukseen.



OSALLISUUDEN VAHVISTAMISEN KOKEMUKSIA

- Luottamus yhteiskuntaan työttömillä vähäisempää kuin työllisillä (Paltamon työttömät n. 50 % lähtötutkimuksessa)
- Tarvitaan osallistamista, ihmisten kuuntelemista, mielekästä tekemistä ja osallistavaa johtamista, että luottamus vahvistuisi
- Paltamon mallissa otettiin käyttöön v. 2012 alkaen
 1. kehittäjäryhmä työntekijöiden ideoiden jalostamiseen ja toteutukseen (erilaisia tapahtumia, tuoteideoita, jne)
 2. ns. oksennusryhmät ongelmakohtien esille tuomiseen, ongelmien arviointiin, miten niihin voidaan puuttua, vaihtoehtojen esittämiseen ja perustelemiseen ja vaikuttamiseen asian muuttamiseksi
 3. filosofin keskustelut (HR:n idea) Oulun yliopistosta kävi 2 filosofian opiskelijaa pitämässä yhteensä 6 kertaa keskustelutuokioita, joiden aiheina oli mm. työn ja vapaa-ajan merkitys, mikä tekee onnelliseksi, erilaisuus ja sen ymmärtäminen, historian vaikutus tähän päivään jne.
 4. kerhot, esim. karaokekerho (terveysvaikutuksia oli havaittavissa), ja koiraryhmä



OSUUSKUNNAN PERUSTAMINEN

- Oli suunniteltu, mutta toteutui vasta 4/2013, olisi pitänyt olla jo alusta lähtien kokeilun rinnalla
- Lähti etenemään, kun Intotalon järjestämälle yrittäjyyskurssille lähti 11/2012 kymmenkunta työntekijää, toinen yrittäjyyskurssi järjestettiin 8/2013
- 14 eri alojen työntekijää liittyi Paltamon Tervasilta osuuskuntaan, osa on nyt jo vaihtunut
- Alkupääomaa, suunnitteluapua ja henkistä tukea tarvittaisiin enemmän perustamisvaiheessa
- Synnytti Paltamoon toimintoja, joita täältä puuttui
- Kynnys lähteä osuuskuntayrittäjäksi edelleen korkea

