

## Työn varjostaminen (Job shadowing)

Työn varjostamisella (Job shadowing) tarkoitetaan toimintaa, jossa työnhakija menee avoimien työmarkkinoilla olevaan työpaikkaan muutaman päivän–kahden viikon ajaksi seuraamaan työyhteisön toimintaa ja jonkun työntekijän työntekemistä. Työnhakija ei siis varsinaisesti tee tai kokeile itse työn tekemistä varjostamisen aikana, vaan hän toimii vain eräänlaisena varjona työntekijälle ja pääsee näin näkemään työn sisältöä käytännössä autenttisessa työympäristössä ja -tilanteissa. Varjostamisen tavoitteena on työnhakijan näkökulmasta saada lisää tietoa suomalaisten työpaikkojen toiminnasta ja kiinnostavan alan osaamisvaateista sekä työnantajayhteistyön näkökulmasta avata ovia sellaisiin työpaikkoihin, jotka eivät vielä ole työllistäneet maahanmuuttajia.

Työn varjostamisen pilotointia suunniteltiin useiden eri tahojen kanssa, sillä toimintamalli herätti laajaa kiinnostusta. Toimintamallin etuna nähtiin, että maahanmuuttaja pääsisi työtä varjostamalla helposti vertaamaan omaa osaamistaan työtehtävän vaatimuksiin (kielitaitovaatimukset, osaamisvaatimukset) sekä varjostettavan työn sisältöön Suomessa. Lisäksi työn varjostamisen toimintamalli lisäisi yhteistyötä yritysten kanssa sekä avaisi mahdollisesti uusia väyliä työllistyä työpaikkoihin, joissa ei vielä ole kokemusta maahanmuuttajien rekrytoinnista. Työn varjostamisen pilotoinnissa pyrittiin siihen, että työn varjostajan ottaminen yritykseen olisi työnantajalle mahdollisimman helppoa, eikä työnantajan tarvitsisi tehdä muuta kuin antaa suostumus.

Käytännössä työn varjostamisen pilotointia ei pystytty toteuttamaan hankkeen aikana, koska toimintamallia ei saatu nykyisten palveluiden ja lainsäädännön osalta riittävän joustavaksi. Pilotointeja ei päästy toteuttamaan, sillä haasteeksi muodostuivat erityisesti työnhakija-asiakkaan (työn varjostaja) vakuutusmaksut sekä ohjauksen järjestäminen esimerkiksi työkokeilun kautta työtä varjostettaessa. Työn varjostamisen käytännön järjestämisestä ei siis hankkeessa saatu kokemusta, eikä hankkeessa näin ollen saatu tietoa siitä, miten työnantajat suhtautuisivat työn varjostajiin. Tämän hetkinen lainsäädäntö ei tue työn varjostamisen kokeilua, sillä asiakkaalla pitäisi olla esimerkiksi työkokeilusopimus esimerkiksi järjestössä, josta työn varjostamisen ajaksi olisi saatavilla työkokeilun vaatima ohjaus. Toisaalta yritys voisi ottaa työn varjostajan suoraan yritykseen eräänlaiseksi vierailijaksi, mutta käytännössä tämä vaatisi, että yritys tarkistaisi omien vakuutustensa riittävyyden työn varjostamisen osalta, jotta yrityksen vakuutukset korvaisivat mahdollisesti työn varjostamisen aikana tapahtuvat vahingot. Käytännössä tällainen malli tuskin houkuttelee yrityksiä avaamaan mahdollisuuksia työn varjostajille.

Toimintamallina työn varjostaminen herätti laajaa kiinnostusta. Työn varjostamisen pilotointia suunniteltiin yhteistyössä Tuveva-työvalmennussäätiön ja Kevaman kanssa, mutta lopulta pilotointia ei saatu käytännön haasteiden vuoksi käynnistettyä. Lisäksi Haapaveden opiston hallinnoima Moona-hanke Pohjois-Pohjanmaalta oli kiinnostunut levittämään toimintamallia alueelleen, ja he kävivät benchmarkkaamassa MANOT-hankkeen kokemuksia toimintamallista. Useat maahanmuuttaneiden työllistymisen edistämisen parissa työskentelevät toimijat kokivat, että työn varjostaminen auttaisi konkretisoimaan suomalaisen työelämän ammattitaito- ja kielitaitovaatimuksia maahanmuuttaneille. Samalla työn varjostaminen toisi maahanmuuttaneille uudenlaisen mahdollisuuden esitellä osaamistaan työnantajille. Toimintamallin etuna on se, että palvelu olisi lyhytkestoista ja se mahdollistaisi tutustumisen useamman työnantajan toimintaan sekä antaisi maahanmuuttaneille samalla arvokkaita työnantajakontakteja. Työn varjostamisen toimintamallia toteutetaan Suomessa tempausluonteisesti erityisesti osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi. Tempauksessa työn varjostaminen kestää vain yhden päivän. Toimintamallia kannattaisi kehittää edelleen, jotta siitä saataisiin lisätyökalu, jota voitaisiin hyödyntää työllistymisen edistämässä. Tällä hetkellä työn varjostamista olisi mahdollista toteuttaa muun muassa kotoutumiskoulutusten yhteydessä.