



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Työkykyohjelma



Satasairaala



Työhönvalmennuksen tilanne ja osaaminen työhönvalmennuskoulutusverkoston kuvaamana Satakunnassa keväällä 2021

Kesäkuu 2021
Mari Lönnberg
Projektisuunnittelija
SATADUUNIA- ja Työkykyä Satakuntaan-hankkeet

Sisällysluettelo

1. Monimuotoinen työhönvalmennus	3
2. Aikaisemmat työhönvalmennukseen liittyvät kyselyt	5
2.1 Ammattilaisten kuvaama työhönvalmennuksen tilanne syksyllä 2019-keväällä 2020	
2.2 Asiakkaiden kuvaama työhönvalmennuksen tilanne syksyllä 2019-keväällä 2020	
2.3 Työpajaverkoston esimiesten kuvaama työhönvalmennuksen tilanne tammikuussa 2021	
3. Työhönvalmennuskoulutusverkoston ennakkokyselyn tulokset	10
3.1 Vastaajien taustatiedot	11
3.2 Työhönvalmennusprosessi ja –menetelmät sekä moniammatillinen ja monialainen yhteistyö	11
3.3 Arviointi ja mittarit	13
3.4 Osaaminen ja työhönvalmennuksen kehittäminen.....	13
3.5 Lisäkoulutustarve	14
3.6 Toiveet verkoston työskentelylle	15
4. Lopuksi	16
Lähteet	18
Liite: Työhönvalmennuskoulutusverkoston esite	19

1. Monimuotoinen työhönvalmennus

Työhönvalmennus tarkoittaa pelkistettynä yksilöllisen tuen tarjoamista työllistymiseen. Työhönvalmentaja toimii tukijana työelämätaitojen ja -valmiuksien kasvattamisessa. Työhönvalmentaja auttaa työnhaussa sekä työpaikalla työtehtävien räätälöinnissä, suunnittelussa ja perehdytyksessä. Työhönvalmentaja ohjaa myös erilaisten tukien hakemisessa ja niiden yhteensovittamisessa. Työhönvalmentajan roolina on myös helpottaa tutustumista ja kiinnittymistä uuteen työympäristöön ja -yhteisöön.

Työhönvalmennus on tarkoitettu niille henkilöille, joilla on tarve yksilölliseen tukeen työllistymisessä. Työhönvalmennusta tarjoaa moni taho ja valmennuksen sisältö määräytyy sen mukaan, mitä kautta henkilöllä on mahdollisuus palvelua saada.

Työhönvalmennuspalveluita tarjoavat Kela, TE-toimisto, eläkevakuutusyhtiö, liikenne- ja tapaturmavakuutusyhtiö, kunta, oppilaitos, työterveyshuolto sekä yritykset, palveluntuottajat, järjestöt, säätiöt ja yhdistykset. (Tie työelämään: Työhönvalmennus)

Työkykyohjelma 2019-2023 sisältää tavoitteen lisätä tuetun työllistymisen menetelmien käyttöä kaikkein vaikeimmin työllistyvien apuna. Tähän pyritään lisäämällä laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen käyttöönottoa ja osaamista. (STM: Työkykyohjelma)

Laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen periaatteet ovat:

- Palvelu on avoin jokaiselle, joka haluaa osallistua työelämäään
- Tavoitteena työllistyminen avoimille työmarkkinoille
- Nopea työnetsintä
- Työhönvalmentajat luovat tiiviit yhteistyösuhteet työnantajiin
- Työnhaun lähtökohtana on asiakkaan omat mielenkiinnon kohteet
- Henkilökohtainen jatkuva tuki
- Työhönvalmennus on integroitu muuhun työllistymistä tukevaan toimintaan
- Etuusneuvonta on osa työhönvalmennusta.

Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus perustuu viisivaiheiseen valmennusprosessiin:

- Palveluun hakeutuminen, sopiminen työnhakijan kanssa
- Osaamisen kartoittaminen, ammatillinen profilointi
- Nopea työnetsintä avoimilta työmarkkinoilta
- Työskentely ja tuesta sopiminen työnantajan kanssa
- Työsuhteen ylläpitämisen tuki, tuki työssä ja työn ulkopuolella.

(THL: Tuetun työllistymisen menetelmät)

Laatukriteereillä tavoitellaan laadukasta palvelua. Työkykyohjelman laatukriteerit perustuvat IPS-toimintamalliin (sijoita ja valmenna) ja ne on tarkoitus ottaa käyttöön kehitysvammaisten, vammaisten ihmisten ja kuntouttavan työtoiminnan palveluissa osana sosiaalihuollon muita palveluita. Laatukriteerit jakautuvat kolmeen osioon:

- Palvelun henkilöstö (mm. asiakasmäärä, työhönvalmennuksen osuus työssä=
- Palvelun järjestäminen (mm. työhönvalmennuksen sovittaminen yhteen muiden palveluiden kanssa, tiimityöskentely).
- Palvelun sisältö (mm. ammatillinen arviointi, nopea työnhaku, työtehtävien monimuotoisuus, kestoltaan rajaamaton palvelu, työnantajayhteistyö). (THL: Tuetun työllistymisen menetelmät, THL: Tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennuksen laatukriteerit)

Työhönvalmennus kuuluu olennaisena osana sekä SATADUUNIA- että Työkykyä Satakuntaan-hankkeisiin. SATADUUNIA-hanke on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama ja Työkykyä Satakuntaan hankkeen rahoittajana on sosiaali- ja terveysministeriö. Kumpaakin hanketta hallinnoi ja myös rahoittaa Satasairaala. Työhönvalmennus auttaa henkilöitä työllistymään, mutta se parantaa myös heidän toimintakykyään ja osallisuuttaan. Hankkeiden tavoitteina ovat työhönvalmennuspalvelun saatavuuden paraneminen sekä siihen liittyvän osaamisen kasvaminen ja verkostomaisen yhteistyön lisääntyminen Satakunnassa. Työhönvalmennuskoulutusverkosto on perustettu hankeyhteistyönä vastaamaan näihin tavoitteisiin. Verkoston esite on liitteenä (liite 1).

Raportissa kuvataan työhönvalmennuksen nykytilaa Satakunnassa työhönvalmennusverkostolle suunnatun ennakkokyselyn tulosten pohjalta. Kysely lähetettiin maaliskuussa 2021 verkostoon ilmoittautuneille ammattilaisille, joita oli 29. Vastaajia oli 23, joten kyselyn vastausprosentti oli varsin hyvä eli 79 prosenttia. Kysely pohjautui hyvin pitkälti SATADUUNIA-hankkeen syksyllä 2019-kevällä 2020 toteuttamaan työhönvalmennuksen ammattilaiskyselyyn. Lisäksi hanke on tehnyt työnvalmennusasiakkaille suunnatun kyselyn vastaavana aikana.

Työkykyä Satakuntaan-hanke on ollut mukana 27.1.2021 Satakunnan työpajojen esimiesverkoston tilaisuudessa, jossa keskusteltiin työhönvalmennuksesta sekä täytettiin vastaava kysely esimiesten toimesta. Raportin tuloksia on hyvä tarkastella myös aikaisemmin tehtyjen kyselyjen kautta, sillä ne kattavat ammattilaiskyselyn lisäksi asiakas- ja esimiesnäkökulmat. Työhönvalmennuksen aikaisemmat nykytilan kartoitukset ovat olleet

pohjana työhönvalmennuskoulutusverkoston perustamisen tarpeelle ja sen toiminnan sisällön suunnittelulle.

Tässä raportissa ei ole käytetty taulukoita eikä kuvioita. Ne olisivat toisaalta selkeyttäneet tulosten havainnollistamista, mutta samalla saavutettavuuden näkökulmasta ne olisivat saattaneet olla haitaksi, joten raportointi päätettiin tehdä vain sanallisesti.

2. Aikaisemmat työhönvalmennukseen liittyvät kyselyt

2.1 Ammattilaisten kuvaama työhönvalmennuksen tilanne syksyllä 2019-keväällä 2020

Ammattilaisille suunnatun kyselyn tarkoituksena oli selvittää työhönvalmennuksen asiakasmääriä ja käytäntöjä, kartoittaa työhönvalmennuksen käytössä olevat prosessit sekä työ- ja toimintakyvyn arvioinnin mittarit. Lisäksi pyrittiin selvittämään työhönvalmennuksen menetelmien ja moniammatillisen verkostotyön osuutta prosessissa. Kyselyllä pyrittiin nostamaan esiin keskeisimmät kehittämis- ja koulutustarpeet sekä saamaan kokonaistilanne työhönvalmennuksesta Satakunnassa ammattilaisten kuvaamana. Kysely oli otos Satakunnan alueella ja se tehtiin pilottiorganisaatioissa Eurassa, Porin perusturvan yhteistoiminta-alueella sekä Satasairaalan sosiaalipalveluissa.

Kyselyyn vastasi jokaisesta pilottiorganisaatiosta edustaja, yhteensä 10 ammattilaista.

Raportista nostetaan esille seuraavat tulokset:

- Asiakasmäärä: asiakasmäärät vaihtelivat suuresti, asiakasmäärä ei kerro työn määrästä, sillä asiakkaiden tuen tarve vaihtelee myös suuresti.
- Työhönvalmennusprosessi ja -menetelmät: työhönvalmennusprosessia toteutettiin selkeän toimintamallin mukaan, mutta siitä ei välttämättä oltu tehty kirjallista prosessikuvausta. Kirjallisessa valmennussuunnitelman laatimisessa oli myös vaihtelua.
- Arviointi ja mittarit: asiakkaat ja ammattilaiset arvioivat työ- ja toimintakykyä vaihtelevasti, parhaiten koettiin toteutuvan asiakkaan työhönvalmennuksen tavoitteiden systemaattisen arvioinnin toteutumisen omassa työssä.
- Moniammatillinen ja monialainen yhteistyö: yhteistyön tekeminen koettiin olevan hallussa.

- Osaaminen: osaamista oli moniammatillisessa työskentelytavassa, hyvällä mallilla oli myös osaaminen työtehtävien räätälöinnissä ja elämänhallinnan tukemisessa, työnantajayhteistyössä sekä työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa. Eniten haastetta koettiin työn etsimisessä ja erilaisten etuuksien selvittelyssä.
- Lisäkoulutustarve: koulutusta kaivattiin työ- ja toimintakyvyn arvioimisessa (yhtenäiset käytännöt Satakuntaan), työhönvalmennusmenetelmiin, työhönvalmennusprosessin selkeyttämiseen sekä digitaalisiin sovelluksiin valmennuksen apuvälineinä. Toiveita esitettiin myös työnantajayhteistyön kehittämisestä, verkostoitumisesta sekä päihde- ja mielenterveysongelmien kohtaamisen koulutuksesta.

Tuloksissa on huomioitava, että vastaajamäärä on suppea (n=10) ja vastaajat edustavat pilottiorganisaatioita. (Raportti: Työhönvalmennus 2020)

2.2 Asiakkaiden kuvaama työhönvalmennuksen tilanne syksyllä 2019-kevällä 2020

Asiakkaille suunnatun kyselyn tarkoituksena oli selvittää asiakkaiden kokemukset saamastaan työhönvalmennuksesta sekä mahdollistaa heidän vaikuttamistaan yhteiseen kehittämistyöhön. Heitä pyydettiin arvioimaan työllisyyspolulla saamansa tuen määrää ja oikea-aikaisuutta. Lisäksi asiakkaiden kokemat kehittämis- ja koulutustarpeet pyrittiin saamaan esille. Kysely lähetettiin hankkeen kohderyhmän asiakkaille pilottiorganisaatioissa Eurassa, Porin perusturvan yhteistoiminta-alueella sekä Satasairaalan sosiaalipalveluissa.

Kyselyyn vastasi 31 asiakasta, jotka olivat avotyössä, sijoitetussa työtoiminnassa tai kuntouttavassa työtoiminnassa. Raportista nostetaan esille seuraavat tulokset:

- Työhönvalmennus käsitteenä: työhönvalmennus ja sen sisältö ei ole yksiselitteinen asiakkaille, kaikilla ei ole käsitystä siitä, mitä se on, mutta joillekin vastaajille se oli hyvinkin monipuolista apua ja tukea.
- Kokemukset työhönvalmennuksesta: työhönvalmennuksesta oli saatu kohtuullisen hyvin ja laajalti tietoa. Työhönvalmennusta koki saaneensa 74% asiakkaista.
- Osallisuus ja vaikuttamismahdollisuudet: asiakkaat kokivat voivansa vaikuttaa työtoimintapaikkojen valintaan ja työtehtäviin.
- Työskentely ja siinä saatu tuki: työhönvalmentajan varsinainen opastaminen työtehtäviin koettiin suhteellisen pieneksi, enemmän ohjausta tuli

työtoimintapaikasta, mutta työskentelyn tuki ja saatu palaute koettiin kuitenkin usein riittäväksi.

- Palkkatyön etsintä ja siihen saatu tuki: suurelle osalle palkkatyö ei ole ajankohtaista. Yleisesti todettiin, että palkkatyön etsinnässä tarvitaan apua ja siitä voidaan keskustella nykyistä enemmän.

Työhönvalmennuksen käsitteen ymmärtämisen ja siitä saatujen kokemusten kanssa on havaittavissa ristiriitaa. Käsite ei ollut selkeä, mutta silti työhönvalmennusta koettiin saatavan hyvin. Asiakkaat ovat hyvin heterogeeninen ryhmä, tuen ja ohjauksen tarve vaihtelee suuresti. (Raportti: Työhönvalmennus 2020)

2.3 Työpajaverkoston esimiesten kuvaama työhönvalmennuksen tilanne tammikuussa 2021

Työkykyä Satakuntaan-hanke oli mukana 27.1.2021 Satakunnan työpajojen esimiehille järjestetyssä Teams-kokouksessa koordinaattori Taina Silkkolan kutumana.

Esimiesverkostoon kuuluu 15 esimiestä, joita oli paikalla yhdeksän sekä kolme muuta ammattilaista. Kunnista edustettuina olivat Eura, Eurajoki, Huittinen, Merikarvia, Pori, Rauma, Säskylä ja Ulvila sekä 3. sektorin toimijoista Rauman Seudun Katulähetys ja Valtti-työpaja/Kankaanpään Aikuiskoulutussäätiö. Yhteisen tapaamisen tarkoituksena oli kartoittaa Satakunnan työpajojen työhönvalmennuksen nykytilanne ja työhönvalmennukseen liittyvä osaaminen esimiesten näkökulmasta sekä kiinnostus ja halukkuus yhteiseen kehittämiseen.

Tapaamisessa käytiin vapaamuotoista keskustelua sekä teetettiin Webropol-pohjainen kysely, joka pohjautui SATADUUNIA-hankkeen tekemään, luvussa 2.1 kuvattuun, ammattilaiskyselyyn, mutta sitä oli muokattu tilaisuuteen sopivaksi yhteistyössä Silkkolan kanssa. Kyselyyn vastasi 10 henkilöä eli vastausprosentti oli 83 (tilaisuudessa 12 ammattilaista). Keskustelussa nousi esiin mm.:

- Sektorirajat ylittäen tehdään jo hyvää yhteistyötä asiakkaan asioissa
- Yksilö- ja työpajavalmentajan resurssi ei riitä työpajan ulkopuoliseen työhönvalmennukseen, sellaista resurssia ei vain ole, vaikka se tärkeänä nähdäänkin.
- Työhönvalmennuspalveluita ostetaan jonkin verran kunnan ja TE-palvelujen maksamana, mutta näitä palveluja tarvittaisiin selkeästi enemmän.

- Työllistymisen nivelvaiheessa tuen tarve on suuri ja epäonnistumisen riski merkittävä, tähän tarvitaan ehdottomasti tukea enemmän.

Kyselyn alussa työhönvalmennus määriteltiin: *Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksella tarkoitetaan työllistymistä palkkatyösuhteeseen avoimille työmarkkinoille työhönvalmentajan tuen avulla. Työhönvalmentaja tukee työllistyjää ja tarvittaessa myös työnantajaa, myös työsuhteen syntymisen jälkeen.* Työhönvalmennus koettiin tärkeäksi työkaluksi, mutta riittämättömäksi työpajaolosuhteissa. Työpajalla olevilla asiakkailla saattaa ensimmäiset tavoitteet liittyä päivärytmin saavuttamiseen, jolloin varsinainen työhönvalmennus katsottiin vielä kaukaiseksi ajatukseksi.

Työhönvalmennusprosessista oli tehty kuvaus tai mallinnus vain yhden vastaajan työyksikössä, mutta työhönvalmennuksessa käytettäviä menetelmiä ei oltu määritetty missään yksiköissä. Kolmessa paikassa oli töissä työhönvalmentaja. Neljä vastaajaa koki, että tarvetta työhönvalmennuskoulutukseen on. Asiakkaan tilannetta kuvaavia mittareita oli käytössä reilulla puolella vastaajista (N=6). Työhönvalmennuksen kehittämistä olivat lähes kaikki kiinnostuneita.

Oman organisaation työhönvalmennuksen kehittämiskohteita löytyi tuetun työllistämisen vaiheiden, tavoitteiden ja vastuiden määrittelyssä:

- Työhönvalmennusta ei ole kokonaisuudessaan mallinnettu eikä ohjeistettu. Työhönvalmennuksen käsite olisi syytä määritellä ja miettiä, miten tällä hetkellä tehdään työhönvalmennusta tai sen osia. Pienellä työpajalla ei välttämättä ole kirjattu ylös toimintamalleja ja ohjeistuksia, joten niiden kirjaaminen ja vastuiden miettiminen olisi hyvä asia. Työhönvalmentajan tehtävänkuvaus tulisi määritellä.

Sekä työntekijöiden työhönvalmennukseen liittyvässä osaamisessa:

- Työntekijöillä on osaamista, mutta taso vaihtelee, joten koulutus ja yhtenäinen toimintamalli parantaisi työhönvalmennuksen palvelun laatua. Uudet työkalut ja uusien joustavien toimintamallien kehittäminen olisi tarpeen. Käytännössä yksilövalmentajat tekevät työhönvalmennusta ilman, että tavoitteita, vaiheita tai vastuista olisi määritetty. On tärkeää osallistua työpajaverkoston toimintaan ja oppia niiltä, joilla on jo kertynyt kokemusta, osaamista ja käytännön tietotaitoa. Tarvitaan koulutusta, jotta työvalmentajasta tulisi työhönvalmentaja!

Selkeästi puutetta oli myös resurssista:

- Työpajoilla on vähäinen työntekijämäärä ja yksilövalmentajilla on kädet täynnä työtä. Työhönvalmennuksen toteuttamiseksi tarvitaan lisähenkilö/resurssi/rekrytointi.

Olisi hienoa voida tarjota työnhakuun ja työhön siirtymiseen valmentavaa palvelua. Myös työhönvalmennuspalvelun hankkiminen toiselta toimijalta on mahdollista, mutta siinä on omat haasteensa, esim. miten työhönvalmentaja oppii nopeasti tuntemaan nuoren ja hänen taitonsa. Paras ratkaisu olisi, jos nuoren kanssa työpajalla työskentelevä olisi myös hänen työhönvalmentajansa.

Työhönvalmennuksessa yhteistyön tekeminen kiinnosti kaikkia vastaajia. Eniten yhteistyön lisäämistä kaivattiin yritysten, työhönvalmennuksen palveluntarjoajien sekä eri hankkeiden kanssa. Myös kolmannen sektorin, oppilaitosten ja oman kunnan muiden hallintokuntien kanssa yhteistyön lisääminen kiinnosti. Jotkin vastaajat halusivat lisätä yhteistyötä myös TE-toimiston, Kelan ja muiden työpajojen kanssa.

Jotta nuoret, pitkäaikaistyöttömät ja osatyökykyiset työllistyisivät lähitulevaisuudessa helpommin, työhönvalmennuksenkin tulisi muuttua. Vastaajat pohtivat kysymystä omalla kohdallaan sekä laajemmin:

- Ammattitaitoiset työhönvalmentajat olisivat maakunnallisesti organisoitu, kunta voisi oman tarpeensa mukaan tilata/käyttää heidän resurssiaan. Sosiaalista ohjausta ja yksilövalmennusta osataan tehdä kunnissa, mutta varsinainen työhönvalmennus ei toteudu. Työpajojen kesken yhteisten käytäntöjen kirjaaminen ja toteuttamismallit sekä yhteinen kieli ja ymmärrys eri toimijoiden kesken.
- Yrityksille kunnan tuki osatyökykyisten työllistämiseksi. Palkkatuen määrän ja keston nosto voisi tuoda konkreettista apua nuorten työllistymiseen. Myös palkkatuen kohdentaminen mikroyrityksille suurempien yritysten sijaan voisi auttaa, sillä työllistämisen kynnyks on usein korkea mikroyrityksissä, mutta siellä on taas enemmän työntekijätarvetta. Matalan kynnyksen työpaikkoja pitäisi saada enemmän, erityisesti tuotannon työpaikkoja, joista voisi edetä vastuullisempiin töihin avoimille työmarkkinoille.
- Osa-aikatyön tekemisen tulisi olla taloudellisesti kannattavaa. Tämä olisi nuorille erittäin tärkeää. Myös työn ja palvelujen yhteensovittaminen esim. nuori voisi olla työpajalla sekä osa-aikatyössä.
- Tarvittaisiin rahoitusta, jotta valmentautujat voivat opetella tekemään työtä rauhallisessa ja ymmärtäväisessä oppimista tukevassa ympäristössä. Tätä kautta voi edetä integroitumaan tavalliseen työelämään. Myös koko kunnan tulisi olla vahvemmin mukana työllistämässä ja työntekijät voisivat ottaa valmentautujia mukaan omiin, oikeisiin töihinsä, rutiininomaisia tehtäviä voi delegoida. Työllisyydenhoidon tulisi olla kunnille velvoittavaa toimintaa. Työpajalla tehtävä työ

on kuitenkin osittain vain puuhastelua, ellei sitten ole riittävän iso yksikkö, jossa todella voi olla riittävästi resursseja tehdä eri osaamisalojen työtehtäviä.

Kaiken kaikkiaan esimiesten näkemykset kuntouttavassa työtoiminnassa olevasta työhönvalmennuksesta oli varsin yhdenmukainen ja sen tarve tunnistettiin käytännössä hyvin. Kyselyyn vastaajat antoivat luvan käyttää vastauksiaan hanketyössä. (Yhteenveto Satakunnan työpajojen esimiesverkoston näkemyksistä työhönvalmennuksen nykytilanteesta, helmikuu 2021)

3. Työhönvalmennuskoulutusverkoston ennakkokyselyn tulokset

Työhönvalmennuskoulutusverkostoon ilmoittautuneille lähetettiin ennen ensimmäistä tapaamista ennakkokysely, jonka avulla pyrittiin saamaan tietoa osallistujien osaamisesta ja toiveista sekä työhönvalmennuksen nykytilasta Satakunnassa ammattilaisten kuvaamana. Ennakkokyselyyn vastasi 79 prosenttia osallistujista.

Kysely sisälsi 17 kysymystä, joista kuusi ensimmäistä oli taustoittavia kysymyksiä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan viisiportaisella asteikolla (täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä) työhönvalmennusprosessiin, moniammatilliseen ja monialaiseen yhteistyöhön sekä sähköisiin menetelmiin liittyvillä kysymyksillä. Omaa osaamista pyydettiin arvioimaan viisiportaisella asteikolla (osaan erittäin hyvin – en koe osaavani lainkaan) työhönvalmennukseen liittyvillä osa-alueilla. Vastaajia pyydettiin nimeämään ne osa-alueet, joihin he halusivat lisävahvistusta tai lisäkoulutusta. Tässä kysymyksessä oli tarjolla valmiita vaihtoehtoja sekä avoin kysymys ja vastaajilla oli mahdollisuus valita monta kohtaa.

Vastaajilta kysyttiin avokysymyksinä viimeiset viisi kysymystä ja niihin vastauksia tuli noin puolelta kyselyyn vastanneista. Poikkeuksena oli viimeinen kysymys, joka koski koulutusverkoston toimintaan liittyviä odotuksia, siihen vastasi 74 prosenttia kyselyyn vastanneista. Muut avokysymykset koskivat työhönvalmennusasiakkaiden ohjausmenetelmiä, työssä käytettyjä hyviä käytäntöjä, työhönvalmennusprosessin kehittämiskohtia ja työhönvalmennukseen liittyviä muita ajatuksia.

3.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajat työskentelevät Eurassa, Harjavallassa, Kankaanpäässä, Kokemäellä, Porissa, Raumalla, Säskylässä ja Ulvilassa. He edustavat kunnan työllisyyspalveluja, työllisyyden kuntakokeilua, monialaista yhteispalvelua (TYP), nuorten työpajaa, kunnan perusturvapalveluja (psykososiaaliset palvelut), vammaispalvelujen työtoimintaa, sairaanhoitopiirin sosiaalipalveluja sekä kolmannen sektorin toimijoita (yhdistys, säätiö, hanke). Heidän ammattinimikkeitään ovat yksilövalmentaja, työvalmentaja, työhönvalmentaja, sosiaaliohjaaja, ohjaaja, vastaava ohjaaja, työllisyyskoordinaattori, työllisyysasiantuntija, aluekoordinaattori, hankepäällikkö ja lehtori.

Verkoston jäsenten peruskoulutukset ovat sosionomi, lähihoitaja, sairaanhoitaja, kuntoutuksen ohjaaja, tradenomi, ammatillinen tutkinto (kuntoutus, tuki- ja ohjaustyö, erityisohjaaja, nuo-riso- ja vapaa-ajanohjaaja, artenomi, lastenhoitaja, sihteeri, teollisuusala) sekä YAMK- ja maisteritasoinen tutkinto. Heidän suorittamia lisäkoulutuksia olivat työvalmentajan erikoisammattitutkinto, nepsy-valmentajakoulutus, mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkinto, lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinto, pedagogiset opinnot, työterveyshuollon erikoistumisopinnot sekä täydennyskoulutuksia palveluohjauksen, työ- ja toimintakyvyn tuen sekä ammatillisen kuntoutuksen saralta.

Vastaajat ovat työskennelleet pääsääntöisesti kuntouttavan työtoiminnan, nuorten työpajan, mielenterveys- ja päihdehuollon sekä kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa. Lisäksi osalla vastaajista on kokemusta työskentelystä vammaisten, työttömien ja osatyökykyisten, työkokeilijoiden, erityisen tuen piirissä olevien työssäoppijoiden, palkkatuella olevien, vankien, työterveyshuollon asiakkaiden, ammatillisen kuntoutuksen sekä lasten, nuorten ja vanhusten kanssa työskentelystä.

3.2 Työhönvalmennusprosessi ja –menetelmät sekä moniammatillinen ja monialainen yhteistyö

Vastaajien yksiköissä selkeä työhönvalmennuksen toimintamalli oli tehty 57 prosentissa organisaatioista. Kirjallinen työhönvalmennuksen prosessikuvaus oli tehty vain 35 prosentissa organisaatioista.

Asiakkaiden tullessa työhönvalmennukseen 52 prosenttia vastaajista koki saavansa riittävästi tietoa heidän työhistoriastaan. Toiminta- ja työkyvystä 45 prosenttia koki saaneensa riittävästi tietoa. Asiakkaat asettivat itse omat tavoitteensa

työhönvalmennukselle 71 prosenttia vastaajien mukaan, mutta kirjallinen suunnitelma työhönvalmennuksen toteuttamiseksi tehtiin vain 43 prosentin mukaan. Vastaajista 57 prosenttia hyödynsi digitaalisia palveluja ja sovelluksia työhönvalmennuksessa (esim. asiakkaan osaamisen kartoittamisessa tai työkyvyn arvioinnissa).

Työhönvalmennukseen liittyvät keskeiset säädökset, määräykset ja ohjeistukset tunnettiin 65 prosenttia organisaatioissa. Vastaajien käyttämät menetelmät työhönvalmennuksen asiakastyössä olivat ratkaisukeskeinen työote, laaja-alainen yhteistyö eri toimijoiden kesken, yksilökeskustelut, asiakkaan ja hänen lähiverkostonsa haastattelu, asiakkaan omatoimijuuden tukeminen, digitaalisten menetelmien hyödyntäminen, itsenäisesti toteutettavat tehtävät sekä kirjalliset ja kuvalliset ohjeet asiakasohjauksessa ja muun valmiin materiaalin hyödyntäminen esim. Kehitysvammaliiton nettisivuilta.

Vastaajien jakamia hyviä käytäntöjä työhönvalmennukseen:

- Asiakas tutuksi työhönvalmentajalle
- Asiakkaalle kannustavaa palautetta sekä aitoa kuuntelua ja läsnäoloa
- Asiakasta kunnioitetaan ja hänestä ollaan aidosti kiinnostuneita
- Asiakasta tuetaan monipuolisesti ja pitkäaikaisesti
- Harjoitellaan asiakkaan omien voimavarojen, vahvuuksien ja osaamisen tunnistamista sekä itsensä markkinointia
- Ohjataan asiakasta itsenäiseen työnhakuun ja itsenäiseen työhön
- Kykyviisarin hyödyntäminen työhönvalmennuksessa
- Työnhakua tehdään useampaan paikkaan samanaikaisesti
- Yhteistyön tekeminen lähiverkoston kanssa, mm. arjen sujumisesta enemmän näin tietoa saatavilla
- Yrityksiin rohkeasti yhteyttä, selvitettävä etukäteen tietoja yrityksestä
- Yrityksillä ei ole aikaa selvittää asioita, osattava kertoa kattavasti osatyökykyisen palkkaamisesta
- Kaikkien osapuolien tasavertainen kohtelu, kukaan ei ole toisen yläpuolella
- Rentous voittaa jäykkyyden!

Moniammatilliseen yhteistyöhön koettiin olevan osaamista 86 prosenttia ja aikaa 77 prosenttia vastaajien mielestä. Palvelujärjestelmän ja työhönvalmennukseen ja työllistymiseen liittyvän verkoston eri toimijoiden tunteminen oli riittävällä tasolla 74 prosenttia vastaajista.

3.3 Arviointi ja mittarit

Organisaatioissa tehdään moniammatillisesti asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arviointia 91 prosenttia vastaajien mukaan (täysin/jokseenkin samaa mieltä, ei yhtään eri mielistä vastausta). Asiakkaista vastaajan tekemä arviointi oli 71 prosenttia vastauksissa osa laajempaa arviointia. Itsearviointi liittyi 67 prosenttia vastaajien mukaan työ- ja toimintakyvyn arviointiin ja 65 prosenttia vastaajista myös tuki asiakasta arvioimaan itse omien tavoitteidensa toteutumista säännöllisesti. Asiakkaiden työhönvalmennuksen toteutumista arvioitiin systemaattisesti 60 prosenttia vastaajien mukaan. Vastaajista 96 prosenttia koki, että asiakasta kuullaan aina yhteistyötä tehdessä.

Organisaatioissa oli käytössä työ- ja toimintakyvyn arviointia varten määritellyt lomakkeet ja/tai menetelmät sekä soveltuvat mittarit 57 prosenttia vastaajien mukaan. Sähköisten menetelmien käyttö oli hallussa 91 prosenttia vastaajista osana verkostotyötä ja 86 prosenttia osana asiakastyötä.

Lisäksi mainittiin Kykyviisarin, Arton (arjen hallinnan arviointilomake) ja LivingSkills-motivointityökalun käyttäminen, ammatinvalintatesti, nepsy- ja psykiatrian valmennusmenetelmät, Työmarkkinatorin Ammattitieto-sivut sekä väliarviointi, jossa käydään läpi asiakkaan tilanne hänen omasta näkökulmastaan. Mittarien käyttö auttaa ns. puheeksiottotilanteissa, jotka helpottavat avointa keskustelua niin työn tekemisestä kuin asiakkaan tilanteestakin.

3.4 Osaaminen ja työhönvalmennuksen kehittäminen

Vahvimmiksi osaamisalueikseen vastaajat kokivat asiakkaiden arjen ja elämänhallinnan tukemisen sekä moniammatillisen työskentelyn (90%). Haasteellisinta puolestaan olivat työn etsiminen asiakkaille, työtehtävien räätälöinti ja ohjaus (76%) sekä työnantajien kanssa tehtävä yhteistyö (81%). Hyvällä tasolla koettiin olevan asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arviointi sekä erilaisten tukien selvittelytyö (86%).

Työhönvalmennusprosessin tärkeiksi kehittämiskohdiksi mainittiin niin työntekijän itsensä kehittäminen, kuin asiakkaaseen ja työhönvalmennusprosessin liittyvä kehittämistyö aina digitaalisiin alustoihin saakka. Vastaajien kehittämiskohteet listattuna:

- Työnantajayhteistyö ja yhteistyökumppaneiden saaminen
- Moniammatillinen ja -alainen yhteistyö, viranomaisyhteistyö, avoin yhteistyö asiakkaan hyväksi

- Työhönvalmennuksen työnkuvan selkeyttäminen yhteistyötahoille, itsensä ja ammattitaitonsa kehittäminen ja uusien tuulien vastaanottaminen työntekijänä
- Jatkoimenpiteiden parempi hahmottaminen eli tähdätään asiakkaan työllistymiseen
- Asiakasmäärien hallinta eli asiakkaiden määrä tulisi suhteuttaa tehtävän vaativuuden mukaan
- Asiakkaan kannustaminen ja motivointi sekä hänen toiveidensa, tavoitteidensa ja taitojensa kartoittaminen
- Koko työhönvalmennusprosessin läpikäynti ja kehittäminen
- Digitaalisten työalustojen rakentaminen.

Työhönvalmennukseen liittyen vastauksista nousi esille, että työhönvalmennuksessa toimivien yhteistyöverkosto on tarpeellinen, työhönvalmennus tulee lisääntymään ja sen tärkeys tullaan huomaamaan vuosien kuluttua. Työhönvalmennuksen rahoitus koettiin tärkeäksi. Yritysyhteistyön kehittäminen on paikallaan, jotta oikeaa tietoa osatyökykyisiin liittyen leviää mahdollisimman laajalle alueelle Satakunnassa; eri markkinaväyliä hyödyntäen. Työhönvalmennus vaatii pitkäjänteistä työtettä. Sen tulisi olla oikea-aikaista ja olla tarjolla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, myös ns. hoidollisissa polutuksissa. Prosessi on toisinaan hyvin pitkä, koska asiakkailla saattaa omanarvontunne olla hyvin matala, mikä puolestaan vaatii työhönvalmentajalta taitoa lukea yksilöä ja osata tehdä oikeita kysymyksiä ja tukea oikeissa ratkaisuisa. Kaikki tehtävä työ lähtee kuitenkin asiakkaasta itsestä ja työhönvalmentajan tehtävänä on tukea sekä etsiä vaihtoehtoja asiakkaan parhaaksi.

3.5 Lisäkoulutustarve

Vastaajat kokivat tarvitsevänsä osaamisen vahvistamista ja lisäkoulutusta.

Kysymyksenasettelu antoi mahdollisuuden valita valmiista vaihtoehtoista useamman lisäkoulutuskohteen sekä kirjoittaa myös valmiista listasta puuttuvia koulutustarpeita.

Seuraavassa on listattu lisäkoulutusvaihtoehdot ja niiden jälkeen suluissa on lukumäärä, joka osoittaa montako vastaajaa kyseisen vaihtoehdon valitsi:

- Työ- ja toimintakyvyn arvioiminen (yhtenäiset käytännöt Satakuntaan) (n=17)
- Työnantajayhteistyön kehittäminen (n=16)
- Työhönvalmennusmenetelmät (n=15)
- Digitaaliset sovellukset valmennuksen apuvälineenä (n=15)
- Työvalmennusprosessin selkeyttäminen (n=14)

- Ratkaisukeskeiset menetelmät (n=13)
- Verkostoituminen (n=13).

Lisäkoulutuskysymyksen kahdessa avovastauksessa todettiin kaiken opin olevan hyödyksi.

3.6 Toiveet verkoston työskentelylle

Ennakkokyselyn mukaan odotukset koulutusverkoston toiminnalle olivat osaamisen vahvistamista työ- ja toimintakyvyn arvioimisessa, työnantajayhteistyön kehittämisestä, työhönvalmennusmenetelmistä, digitaalisista sovelluksista valmennuksen apuvälineinä, työhönvalmennusprosessin selkeyttämisestä, ratkaisukeskeisistä menetelmistä sekä verkostoitumisesta.

Työhönvalmennus on osalle verkoston jäsenille uusi asia, joten verkostolta odotetaan luonnollisesti kaikkea mahdollista tietoa aiheesta. Verkoston kokoaminen mahdollistaa ajatusten jakamisen ja sen toiminnalta odotetaan keskustelua, vinkkien, onnistumistarinoiden ja hyvien käytäntöjen jakamista, vertaistukea sekä lisätietoa ja uusia ajatuksia. Omalle kehittämistyölle toivottiin vahvistusta ja vahojen työtapojen tuuletusta sekä konkreettisia työkaluja. Erilaisten vaihtoehtojen ja tapojen miettiminen osatyökykyisten työllistämässä sekä prosessikuvausten läpikäynti yhdessä muiden ammattilaisten kanssa. Yhteistyön kehittämistä edelleen, vaikka se toimii esim. oppilaitosten kanssa jo hyvin. Yhteisen työhönvalmennuksen näkemyksen ja käytännössä toteutettavien toimintamallien mahdollistuminen Satakunnassa verkoston avulla.

Toiveita listattuna:

- Verkostoituminen
- Työmenetelmien oppiminen
- Yhtenäisten käytäntöjen omaksuminen
- Termien ja käsitteiden oppiminen
- Asiakkaiden sujuva ohjaus palveluissa ja eri organisaatioissa
- Työhönvalmennuskoulutusverkoston jälkeen olisi käytössä tieto-/työpaketti, jota voisi suoraan käyttää asiakastyössä.

4. Lopuksi

SATADUUNIA- ja Työkykyä Satakuntaan-hankkeet toimivat koko Satakunnan alueella ja kohderyhmänä ovat mm. työelämän ulkopuolella olevat, heikossa työmarkkina-asemassa olevat työkäiset: nuoret aikuiset, työttömät, vammaiset ja kehitysvammaiset sekä osatyökykyiset henkilöt. Hankkeiden tavoitteena on osaamisen lisääminen, verkostoituminen sekä yhteisen ymmärryksen luominen, jotta työhönvalmennus tulee tunnetuksi ja käyttöön Satakunnassa. Työhönvalmennuskoulutusverkostoon saatiin laaja kattaus satakuntalaisia toimijoita, vaikkakin kaikki kunnat ja työhönvalmennuksen toimijat eivät ole edustettuina. Aikaisemmissa ammattilais- ja asiakaskyselyissä tutkittiin työhönvalmennusta pilottiorganisaatioiden näkökulmasta. Työpajaverkoston esimieskyselyssä edustus oli maantieteellisesti laajempi, mutta toimijat edustivat lähinnä kuntouttavaa työtoimintaa. Koulutusverkoston ennakkokyselyllä saatiin monipuolisesti tietoa työhönvalmennuksen tilanteesta sekä siihen tarvittavasta osaamisesta ja lisäkoulutuksen tarpeesta. Odotukset verkoston toiminnalle on otettu huomioon verkoston toiminnan suunnittelussa ja toiminnassa. Kysely oli tarkoituksenmukainen, sen perusteella saatiin selville, mitä haluttiin selvittää. Valmiit vastausvaihtoehdot saattavat ohjata vastaajia hieman liikaa, mutta avoimien kysymysten kohdalla käy usein niin, että niihin ei saada ollenkaan vastauksia. Tässäkin kyselyssä avoimiin kysymyksiin vastattiin selvästi heikommin kuin valintakysymyksiin.

Ennakkokyselyn ja aikaisemmin tehtyjen kyselyjen perusteella voidaan todeta, että tulokset ovat samansuuntaiset: onnistumiset ja haasteet ovat tiedossa ja ne on hyvin kartoitettu. Työhönvalmennus käsitteenä on haastava. Asiakaskysely nosti tämän hyvin esiin. Työhönvalmennus on moniulotteinen, se tarkoittaa eri palveluissa ja eri elämäntilanteessa oleville henkilöille eri asiaa. Tässä varmasti asiakaskokemus on se ratkaisevin tekijä, miten asiakas itse kokee työhönvalmennuksen. Myös ammattilaisille käsite saattaa olla haastava ja tuetun työhönvalmennuksen laatukriteerien mukainen palkkatyön ensisijaisuus verrattuna mm. työtoimintaan on muutoksen kourissa. Aikaisemmin on ollut hyväksyttävämpää, että asiakas on eläkeikään asti vaikkapa työtoimintakeskuksessa, mutta nykyään sitä ei pidetä enää ainoana eikä välttämättä edes parhaana ratkaisuna.

Työpajojen esimiehet toivat esille, että työhönvalmennus on työpajoilla riittämätöntä. Asiakkailta on monia vaikeuksia mm. päivärytmin hallinnassa. IPS-menetelmän mukaan kuitenkin nopea työn etsintä on ensisijaista ja malli on testattu mielenterveyskuntoutujilla,

joita käytännössä monet työpajankin asiakkaat saattavat olla. Eri kyselyjen perusteella Satakunnasta piirtyy kuva, jossa työhönvalmennusta on tarjolla, mutta varsin pirstaleisesti eli valmennuksen saaminen sekä sen laatu ja määrä riippuvat ainakin asuinpaikkakunnasta ja asiakkuudesta (mm. vammaispalvelut, psykososiaaliset palvelut, kuntouttava työtoiminta, TE-palvelut, Kela). Työhönvalmentajia on eri koulutustaustoilla ja nimikkeillä ja yhtenäiset käytännön toimintamallit puuttuvat. Työhönvalmennuksen resurssit ovat suhteessa tarpeeseen liian niukat. Tämä on tiedostettu jo hankkeiden hakemusvaiheissa ja tehdyssä kehittämistyössä tämä on todentunut.

Työhönvalmennusprosessista oli käytössä toimintamalli noin puolessa ennakkokyselyn vastauksissa, mutta työpajaverkoston esimiesten mukaan vain yhden vastaajan työyksikössä, kun taas pilottiorganisaatioiden ammattilaiset olivat sitä mieltä, että prosessia toteutettiin selkeän toimintamallin mukaan, mutta sitä ei välttämättä oltu kirjattu. Ristiriitaa selittänee se, että toiminta on erilaista kuntouttavassa työtoiminnassa ja vammaispalveluissa. Vammaispalveluiden työhönvalmennustoiminnalla on pidemmät perinteet, mutta toisaalta laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus ei ole hyvällä mallilla vielä missään yksikössä, kun mietitään palkkatyön ensisijaisuutta.

Kirjallinen työhönvalmennuksen prosessikuvaus oli tehty vain kolmasosassa kyselyyn vastanneiden organisaatioissa. Pilottiorganisaatioissa tulos oli samansuuntainen ja työpajaverkoston esimiesten mukaan prosessikuvauksia ei juurikaan ole tehty. Työhönvalmennuksen prosessikuvauksen laatiminen saattaisi helpottaa toimintamallin hahmottamista, sen hyviä puolia, mutta myös kehittämisen paikkoja. Lean-ajattelun yhdistäminen prosessikuvauksiin, esimerkiksi arvovirtakuvauksina, voitaisiin saada todella käyttökelpoista tietoa kehittämistyöhön. Resurssia tuskin on tulevaisuudessakaan saatavilla kovinkaan paljon enempää, mutta nykyisen resurssin parempi kohdentaminen ja selkeät toimintamallit voisivat auttaa työhönvalmennuksen kohdentamisessa oikea-aikaisesti niille asiakkaille, joille se on kaikkein tarkoituksenmukaisinta. Kun asiakkaalla on monimuotoisia haasteita ja ensisijainen tarve saada apua arjenhallintaan, ei työhönvalmennus ole välttämättä se paras palvelu. Työhönvalmennuksen periaatteiden mukaan kaikki toiminta lähtee kuitenkin asiakkaan motivaatiosta ja halusta työllistyä oikeaan palkkatyöhön. Ennakkokyselyn vastaajista lähes kaikki kokivat, että asiakasta kuullaan aina yhteistyötä tehdessä. Tämä on hyvä lähtökohta, kun aletaan työskennellä laatukriteerien mukaisesti.

Kyselyjen mukaan Satakunnassa osataan tehdä moniammatillisesti asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arviointia. Siihen toivottiin kuitenkin lisää koulutusta siten, että Satakuntaan

saataisiin yhtenäiset arviointikäytännöt. Käytännöt ovat pirstaleisia ja kunnat ovat päättäneet palveluista ja resursseista itsenäisesti hyvinkin eri painotuksin.

Työhönvalmennuskoulutusverkoston perustamisen ja sen toiminnan sisällön suunnittelun pohjana ovat SATADUUNIA-hankkeen tekemät työhönvalmennuksen nykytilan kartoitukset sekä Työkykyohjelman sisältämät tavoitteet lisätä tuetun työllistymisen menetelmien käyttöä kaikkein vaikeimmin työllistyvien apuna. Työkykyohjelmassa pyritään lisäämällä laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen käyttöönottoa ja osaamista. Hankkeiden tavoitteiden saavuttamiseksi on tehtävä vielä paljon työtä, jotta laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus tulee käyttöön Satakuntaan ja siihen liittyvä osaaminen on riittävällä tasolla. Positiivista on myös paljon ja toimintaa on hyvä kehittää innostuneiden työhönvalmentajien kanssa, jotka osaavat tehdä yhteistyötä sekä tuntevat hyvin asiakkaansa ja osaavat ottaa heidän näkökulmansa huomioon.

Lähteet

Raportti: Työhönvalmennus 2020, [Raportti. Työhönvalmennus 2020 \(satasairaala.fi\)](https://www.satasairaala.fi/raportti-tyohonvalmennus-2020)

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (STM) Työkykyohjelma 2019-2023: Työkyvyn palvelut osaksi tulevaisuuden sote-keskusta, [Työkykyohjelma. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus \(stm.fi\)](https://www.stm.fi/tyokykyohjelma)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL): Tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennuksen laatukriteerit, thl.fi

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL): Tuetun työllistymisen menetelmät, [Tuetun työllistymisen menetelmät - THL](https://thl.fi/tyollistymisen-menetelmät)

Tie työelämään: Työhönvalmennus, [Työhönvalmennus - Tie työelämään \(tietyoelamaan.fi\)](https://www.tietyoelamaan.fi)

Yhteenveto Satakunnan työpajojen esimiesverkoston näkemyksistä työhönvalmennuksen nykytilanteesta, helmikuu 2021. Työkykyä Satakuntaan-hankkeen julkaisematon työpaperi

Liite: Työhönvalmennuskoulutusverkoston esite

SATADUUNIA- ja Työkykyä Satakuntaan-hankkeet järjestävät työhönvalmennuskoulutusta Satakunnassa

Koulutuksen tavoitteena on saada työhönvalmennus tunnetuksi ja käyttöön Satakunnassa. Tavoitteena on myös verkostoituminen, osaamisen lisääminen sekä yhteisen ymmärryksen luominen.

Tuettu työllistyminen tarkoittaa työnhakijan työllistymistä normaaliin palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille henkilökohtaisen tuen eli työhönvalmentajan avulla. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa lähtökohtana on työn nopea etsiminen avoimilta työmarkkinoilta. Toiminnalla ei tähdätä henkilön sijoittamiseen työharjoittelu-, työkokeilu- tai ns. suojatyöpaikkaan.

Lähde: THL: Työkykyohjelma

Koulutuksen toteutus:

- Kerran kuukaudessa keskiviikkoiltapäivisin klo 13.00-15.00 Teams-ympäristössä.
- Osallistujalla tärkeää olla käytettävissään tietokone, jossa mikrofoni ja kamera
- Tapaamiset intensiivisiä ja interaktiivisia, 8 tapaamista v. 2021, jokaisella kerralla eri teema.
- Ensimmäinen koulutuspäivä ke 24.3.2021 klo 13.00-15.00, jolloin Orientaatio työhönvalmennukseen, kouluttajien ja osallistujien esittäytyminen sekä odotukset koulutukselle, taustalla vaikuttavat lainsäädäntö ja ideologia (lyhyesti toipumisorientaatiosta ja ratkaisukeskeisyydestä).
- Koulutuspäivät keskiviikkoisin kello 13.00-15.00: 24.3., 21.4., 19.5., 16.6., 25.8., 22.9., 20.10. ja 24.11.2021.

Koulutuksen sisältö ja kouluttajat:

- Työhönvalmennukseen liittyvä lainsäädäntö, tavoitteet ja menetelmät, työ- ja toimintakyvyn arviointi, yritysyhteistyö, työhönvalmennuksen eri tasot ja asiakkuudet sekä hyvät käytännöt.
- Sisältöä tarkennetaan koulutuksen edetessä, esimiehiltä sekä koulutusverkostolta tulevan palautteen mukaan.
- Kouluttajina Minna Viinamäki (Työkykyä Satakuntaan), Sanna Nurmi (SATADUUNIA) ja Mari Lönnberg (SATADUUNIA ja Työkykyä Satakuntaan). Lisäksi muita asiantuntijoita / kouluttajia eri teemoista.

Kenelle koulutus on tarkoitettu:

- Satakunnan työhönvalmennuksen koulutusverkosto on tarkoitettu kunta- ja 3. sektorin toimijoille sekä oppilaitoksissa ja TE-palveluissa työskenteleville, jotka haluavat lisätä osaamistaan työhönvalmennuksen menetelmistä.
- Työhönvalmennuksen asiakasryhmää ovat:
 - kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat (ml. nuorten työpaja)
 - vammaiset asiakkaat: sosiaalihuoltolain työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan, kehitysvammalain mukaisen työtoiminnan ja työhönvalmennuksen asiakkaat sekä
 - sosiaalihuollon mielenterveys- ja päihdetyön asiakkaat.

Luodaan Satakuntaan lisää työhönvalmennuksen osaamista & saadaan osatyökykyisiä oikeisiin töihin! Tule mukaan, ilmoittauduthan Marille p. 050 4735 293 tai mari.lonnberg@satasairaala.fi