



## VÄLIRAPORTTI

### Työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminta keväällä 2021

### SATADUUNIA- ja Työkykyä Satakuntaan-hankkeet

Mari Lönnberg, projektisuunnittelija

Kesäkuu 2021



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



# Sisällysluettelo

<b>SATADUUNIA-Työikäisten monialaisen palvelun ja työhönvalmennuksen kehittäminen Satakunnassa sekä Työkykyohjelman Työkykyä Satakuntaan-hankkeiden työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminta ajalla 24.3.-16.6.2021</b> .....	3
<b>1. Työhönvalmennuskoulutusverkoston tausta ja toiminnan aloitus</b> .....	3
<b>SATADUUNIA-hanke 1.8.2019-31.7.2022</b> 3	
<b>Työkykyä Satakuntaan-hanke 1.12.2020-31.12.2022</b> .....	3
<b>2. Verkoston taustatiedot</b> .....	4
<b>3. Verkoston tapaamiset</b> .....	5
3.1 Ensimmäinen tapaaminen 24.3.2021 .....	5
3.2 Toinen tapaaminen 21.4.2021 .....	7
3.3 Kolmas tapaaminen 19.5.2021 .....	8
3.4 Neljäs tapaaminen 16.6.2021 .....	10
<b>4. Verkoston toiminnan väliarviointia</b> .....	11
<b>5. Verkoston toiminnan jatko syksyllä 2021</b> .....	12
<b>LÄHTEET</b> .....	12
<b>LIITE 1. Työhönvalmennuskoulutusverkoston esite</b> .....	13
<b>LIITE 2. Kartoituslomake työllistymisen tueksi</b> .....	14

# **SATADUUNIA-Työikäisten monialaisen palvelun ja työhönvalmennuksen kehittäminen Satakunnassa sekä Työkykyohjelman Työkykyä Satakuntaan-hankkeiden työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminta ajalla 24.3.-16.6.2021**

## **1. Työhönvalmennuskoulutusverkoston tausta ja toiminnan aloitus**

### **SATADUUNIA-hanke 1.8.2019-31.7.2022**

Hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Satasairaalan rahoittama ja sen päätavoitteina ovat työikäisten monialaisen palvelun ja työhönvalmennuksen kehittäminen Satakunnassa. Tavoitteena on parantaa asiakkaiden osallisuutta, elämänlaatua ja -hallintaa, parantaa palveluiden oikea-aikaisuutta ja tarvelähtöisyyttä, lisätä ammattilaisten osaamista sekä edistää digitaalisten palvelujen käyttöä palvelujen saatavuuden parantamiseksi.

### **Työkykyä Satakuntaan-hanke 1.12.2020-31.12.2022**

Hanke on sosiaali- ja terveysministeriön (STM) ja Satasairaalan rahoittama ja sen päätavoitteina ovat työkyvyn tuen ja tuetun työllistymisen menetelmien valmistelu ja käyttöönoton suunnittelu sosiaali- ja terveydenhuollossa. Työkykyohjelmassa painopiste on olemassa olevan työ- ja toimintakyvyn vahvistamisessa ja työllistymisen edistämisessä.

Molempia kuntoutus- ja työllisyys Hankkeita hallinnoi Satasairaala ja toiminta-alueena on koko Satakunta. Hankkeiden kohderyhmänä ovat mm. työelämän ulkopuolella olevat, heikossa työmarkkina-asemassa olevat työikäiset satakuntalaiset: 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.

Hankkeiden kesken suunniteltiin verkoston toimintaa ja laadittiin alustava toimintasuunnitelma ja teemarunko. Pohjana olivat SATADUUNIA-hankkeen tekemät työhönvalmennuksen nykytilan kartoitukset (Raportti: Työhönvalmennus 2020) sekä Työkykyohjelman sisältämät tavoitteet lisätä tuetun työllistymisen menetelmien käyttöä kaikkein vaikeimmin työllistyvien apuna. Markkinointia varten laadittiin esite (liite 1). Verkostoa markkinoitiin kuntoutus- ja työllisyys Hankkeiden Uutiskirjeessä, sosiaalisessa mediassa sekä kaikissa mahdollisissa tilaisuuksissa, joissa hankkeet olivat mukana. Esitettä lähetettiin myös suoraan yhteistyökumppaneille. Osallistujat ilmoittautuivat projektisuunnittelijalle ja saivat ilmoittautumisen yhteydessä tehtäväkseen vastata työhönvalmennukseen liittyvään ennakkokyselyyn sekä tehdä itsestään esittelydian Teams-kanavan yhteystietoihin. Ennakkokyselyssä saaduista vastauksista on tehty erillinen raportti.

Verkosto toimii Teams-alustalla, jota hallinnoi Porin perusturva. Verkostoa perustettaessa Satasairaallalle ei ollut Teamsia käytössä, joten päädyttiin yhteistyökumppanin alustaan. Tämä on järkevä myös mahdollisen jatkon kannalta, mikäli verkosto jää elämään myös hankkeiden päättämisen jälkeen.

Tapaamiset järjestetään kerran kuukaudessa keskiviikkoiltapäivisin kello 13.00-15.00. Maalis-marraskuun aikana tapaamisia on yhteensä kahdeksan kertaa.

## 2. Verkoston taustatiedot

Verkostoon ilmoittautuneille lähetettiin ennen ensimmäistä tapaamista ennakkokysely, jonka avulla pyrittiin saamaan tietoa osallistujien osaamisesta ja toiveista sekä työhönvalmennuksen nykytilasta Satakunnassa. Ennakkokyselyyn vastasi 79 prosenttia osallistujista. Verkoston jäsenet työskentelevät Eurassa, Harjavallassa, Kankaanpäässä, Kokemäellä, Porissa, Raumalla, Säkylässä ja Ulvilassa. He edustavat kunnan työllisyyspalveluja, työllisyyden kuntakokeilua, monialaista yhteispalvelua (TYP), nuorten työpajaa, kunnan perusturvapalveluja (psykososiaaliset palvelut), vammaispalvelujen työtoimintaa, sairaanhoitopiirin sosiaalipalveluja sekä 3.sektorin toimijoita (yhdistys, säätiö, hanke). Heidän ammattinimikkeitään ovat yksilövalmentaja, työvalmentaja, työhönvalmentaja, sosiaaliohjaaja, ohjaaja, vastaava ohjaaja, työllisyyskoordinaattori, työllisyysasiantuntija, aluekoordinaattori, hankepääällikkö ja lehtori.

Verkoston jäsenten peruskoulutukset olivat sosionomi, lähihoitaja, sairaanhoitaja, kuntoutuksen ohjaaja, tradenomi, ammatillinen tutkinto (kuntoutus, tuki- ja ohjaustyö, erityisohjaaja, nuoriso- 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.

Verkoston jäsenet 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.

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

Ennakkokyselystä selvisi myös, että selkeä työhönvalmennuksen toimintamalli oli tehty 57 % organisaatioissa. Kirjallinen työhönvalmennuksen prosessikuvaus oli tehty vain 35 % organisaatioissa. Asiakkaiden tullessa työhönvalmennukseen heidän työhistoriastaan saatiin riittävästi tietoa 52 % ja toiminta- ja työkyvystä 45 % vastaajien mukaan. Kirjallinen suunnitelma työhönvalmennuksen toteuttamiseksi tehtiin vain 43 % vastaajan mukaan.

Ennakkokyselyn mukaan odotukset koulutusverkostolle olivat osaamisen vahvistamista työ- ja toimintakyvyn arvioimisessa, työnantajayhteistyön kehittamisestä, työhönvalmennusmenetelmistä, digitaalisista sovelluksista valmennuksen apuvälineinä, työ-valmennusprosessin 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 sekä lisätietoa ja uusia ajatuksia. Myös konkreettiset työkalut olivat toivelistalla.

Verkoston osallistujien määrä on hieman muuttunut toiminnan aikana. Ensimmäiseen tilaisuuteen ilmoittautui 26 ammattilaista. Eri syiden vuoksi verkoston kokoonpano on hieman elänyt, mutta kokonaismäärä on nyt vakiintunut 28 osallistujaan. Teams-alustalla on luotu myös esimiehille oma foorumi, mutta se ei ole toistaiseksi ollut aktiivikäytössä. Tarkoituksena on ollut, että esimiehet pääsevät halutessaan tarkastelemaan tapaamisten sisältöjä tallennettujen materiaalien kautta sekä pääsevät seuraamaan käytyjä keskusteluja. Verkoston toiminnan tausta-ajatuksena on hankkeiden tavoitteiden mukaisesti luoda työhönvalmennusmalli ja pilotoida laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennusta Satakunnassa.



Kuva 1.

Kuvassa 19.5.2021 koolla olleen verkoston kolmannen tapaamisen osallistujia. Kuva julkaistu kuntoutus- ja työllisyshankkeiden toukokuun Uutiskirjeessä.

### 3. Verkoston tapaamiset

#### 3.1 Ensimmäinen tapaaminen 24.3.2021

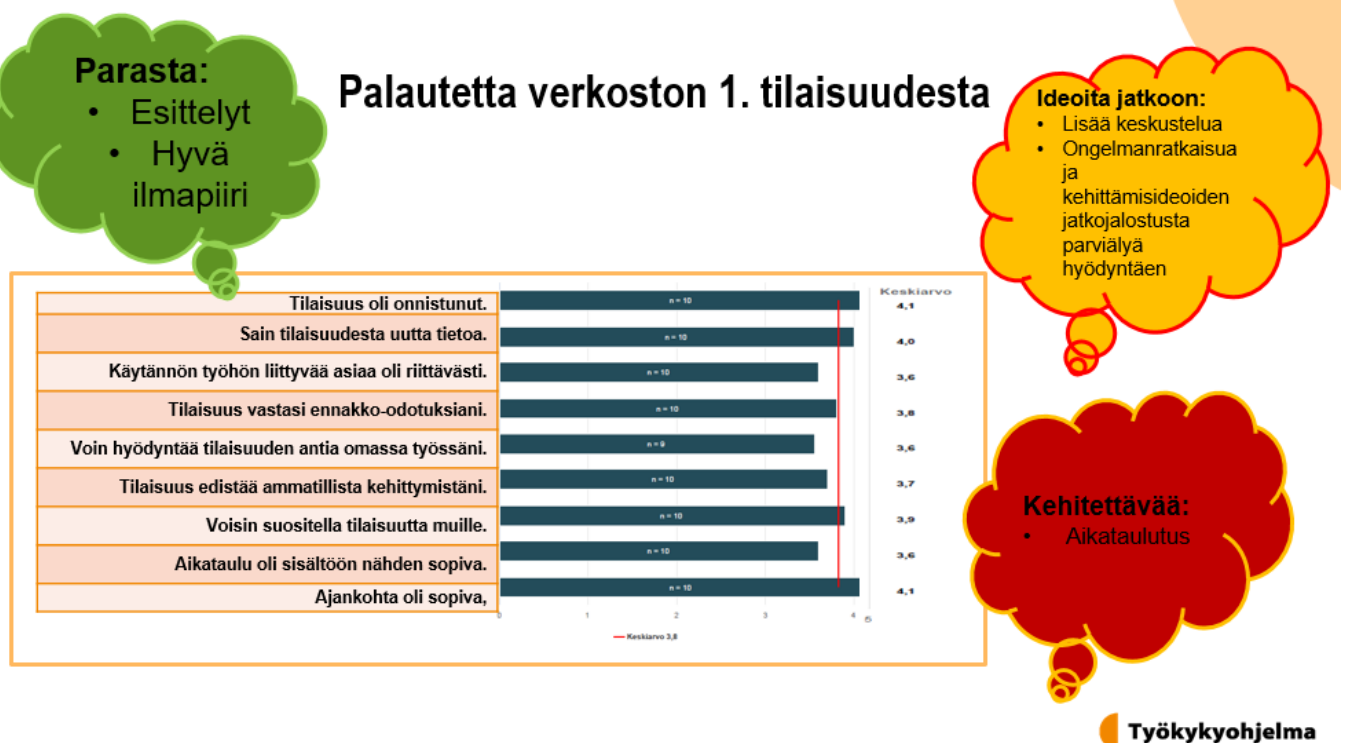
Ensimmäisessä tapaamisessa verkoston toiminta käynnistettiin tutustumalla verkoston jäseniin. Ilmoittautuneille tehtiin ennen ensimmäistä tapaamista ennakkokysely työhönvalmennukseen liittyen. Lisäksi heitä pyydettiin tekemään esittelydiä itsestään Teams-kanavan yhteystietoihin. Tapaamisessa kaikki osallistajat esittelivät itsensä, kytköksensä työhönvalmennukseen sekä toiveensa verkoston toiminnalle. Ensimmäisellä kerralla päästiin tutustumaan varsinaiseen työhönvalmennuksen teemaan vain pintaraapaisuna. Käytiin läpi hyvin lyhyesti työhönvalmennuksen monimuotoisuutta lainsäädännön, monitoimijaisuuden ja tuloksellisuuden avulla. Puhuttiin myös sen taustalla vaikuttavasta toipumisorientaatiosta sekä ratkaisukeskeisestä toimintatavasta.

Tilaisuuden runko:

- Tervetuloa- Tullaan tutuksi!
- Työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminnan tavoitteet
- Tilaisuuden pelisäännöt, Teams
  
- Kouluttajien ja osallistujien esittäytyminen
- Odotukset koulutukselle – kyselyn tulokset
- Orientaatiota työhönvalmennukseen
- Tulevien tapaamisten aikataulu
- Fiilikset ja jatkotyöskentely

Paikalla oli hankeväen lisäksi 20 osallistujaa 26 ilmoittautuneesta eli 77%. Palautetta antoi 50% osallistujista (n=10). Huomioitavaa on, että koska tapaaminen järjestettiin Teams-alustalla, niin kaikki osallistajat eivät olleet aktiivisesti läsnä koko kahta tuntia.

Tilaisuuden palaute oli kaksijakoinen, toiset osallistajat pitivät siitä, että verkoston jäsenet esittäytyivät kamerat päällä ja kertoivat itsestään sekä näyttivät esittelydian ja toiset pitivät tätä esittelyä liian pitkänä ja turhana. Mentimeterin fiilikyselyssä esiin nousi kuitenkin hyvä ja innostunut tunnelma osallistujien kesken. Hyvä ilmapiiri nousi esiin myös palautteessa. Jatkossa toivottiin lisää keskustelua ja kehittämisideoiden jatkojalostusta yhdessä. Aikataulutusta pitää vielä kehittää, varsinaiseen työhönvalmennusasiaan paneuduttiin liian kiireellä. Tilaisuutta arvioitiin myös asteikolla 1-5 siten, että vaihtoehto 1 oli erittäin huonosti ja vaihtoehto 5 oli erittäin hyvin, vaihtoehto 3 oli ei hyvin eikä huonosti. Asteikkokysymyksissä pyydettiin arvioimaan tilaisuuden onnistumista, uuden tiedon saamista, käytännön työhön liittyvän asian riittävyttä, ennako-odotuksiin vastaamista, tilaisuuden annin hyödyntämistä omassa työssä, ammatillista kehittymistä, tilaisuuden suosittelua, sekä aikataulun ja ajankohdan sopivuutta. Keskiarvo palautteesta oli 3,8.



Kuva 2. Palautteen kooste, 1. tilaisuus.

### 3.2 Toinen tapaaminen 21.4.2021

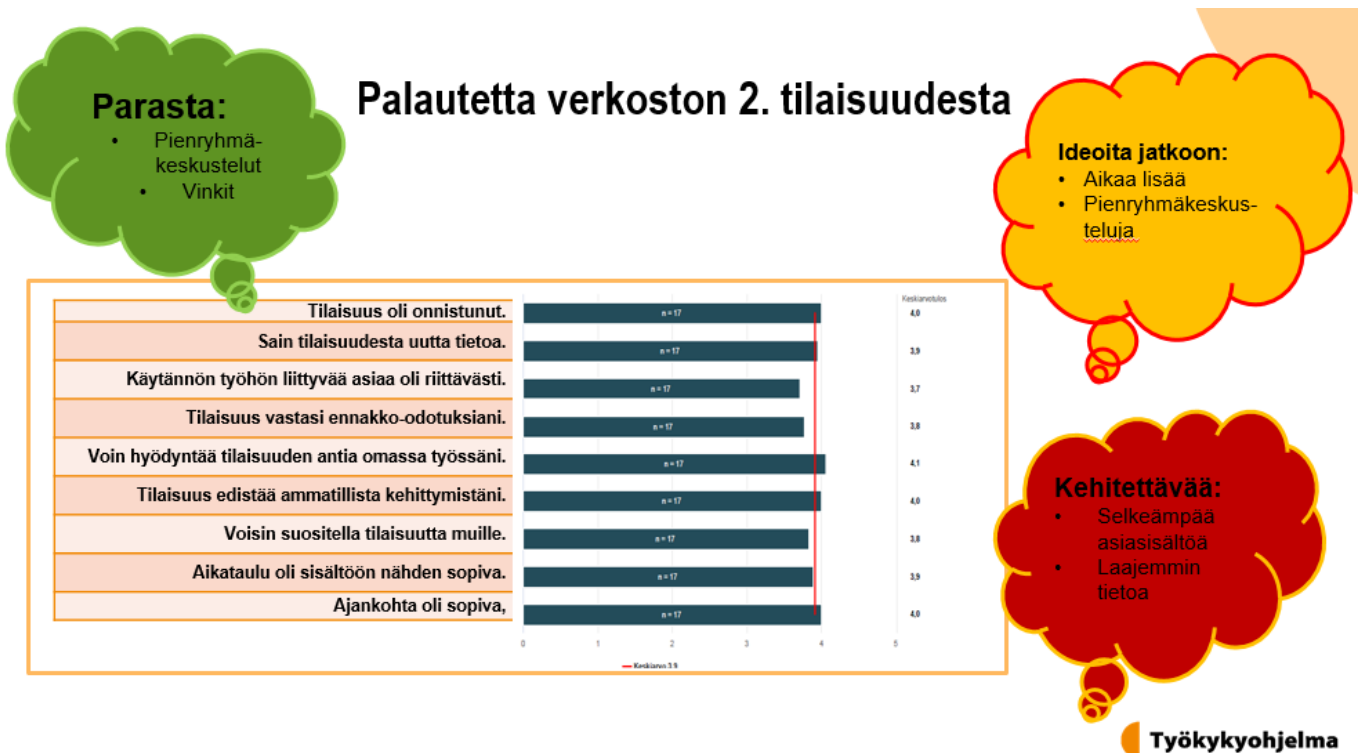
Toisella tapaamiskerralla käsiteltiin työhönvalmennuksen menetelmiä: tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen prosessin vaiheet, työhönvalmennuksen periaatteet sekä laatukriteerit ja niiden perusteella tehtävä työhönvalmennuksen arviointi. Lisäksi pienryhmissä työstiin osaamisen kartoituslomaketta työllistymisen tueksi. Lomakkeen pohjana käytettiin EUSE Tuetun työllistymisen työkalupakki, Osaamisen kartoituksen mallilomaketta (EUSE Toolkit Tuetun työllistymisen työkalupakki). Yhdessä työsti lomake osaamisen kartoitukseen Satakunnassa on tallennettu verkoston Teams-kanavalle, kuten muukin materiaali ja on sieltä otettavissa käyttöön helposti.

Tilaisuuden runko:

- Tervetuloa! Muutama sana aikataulutuksesta
- Perehtyminen sähköiseen alustaan, Teams –tiimiin Työhönvalmennuskoulutusverkosto / Satakunta
- Palautetta edellisestä tilaisuudesta ja odotukset koulutukselle; ennakkokyselyn tuloksia
- Työhönvalmennus / työhönvalmennuksellinen toiminta
- Tulevien tapaamisten tarkennusta
- Päivän fiiliskysely ja kiitokset kaikille!

Paikalla oli hankevään lisäksi 26 osallistujaa 28 ilmoittautuneesta eli 93%. Palautetta antoi 65% osallistujista (n=17). Huomioitavaa on, että koska tapaaminen järjestettiin Teams-alustalla, niin kaikki osallistujat eivät olleet aktiivisesti läsnä koko kahta tuntia.

Tilaisuuden palautteessa korostui pienryhmätyöskentely, jota pidettiin onnistuneena työskentelymuotona. Pienryhmissä oli mahdollisuus jakaa myös samalla omia hyviä käytäntöjä ja oppia muilta ammattilaisilta uutta. Aikaa toivottiin enemmän sekä selkeämpää ja laajempaa asiasisältöä. Mentimeterin fiiliskyselyn perusteella osallistujat olivat tyytyväisiä ja hyvällä fiiliksellä. Tilaisuutta arvioitiin asteikolla 1-5. Asteikkokysymyksissä pyydettiin arvioimaan tilaisuuden onnistumista, uuden tiedon saamista, käytännön työhön liittyvän asian riittävyttä, ennako-odotuksiin vastaamista, tilaisuuden annin hyödyntämistä omassa työssä, ammatillista kehittymistä, tilaisuuden suosittelua, sekä aikataulun ja ajankohdan sopivuutta. Keskiarvo palautteesta oli 3,9.



Kuva 3. Palautteen kooste, 2. tilaisuus.

### 3.3 Kolmas tapaaminen 19.5.2021

Kolmannella kerralla tapaamisessa oli mukana Porin psykososiaalisten avopalveluiden esimies Mari Sanila kertomassa esimiehen näkökulmasta työhönvalmennukseen liittyen sekä Kaarisillan yhtenäiskoulun rehtori Johanna Siitari työnantajanäkökulmasta. Lisäksi työkykykoordinaattori Heli Itähalme kertoi TE-palveluiden hankkimasta työhönvalmennuksesta sekä TE-toimiston työllistämistä edistävästä palveluista sekä erilaisista etuisuuksista.

Sanila korosti työhönvalmennuksen tärkeyttä kahdensuuntaisessa vaikuttavuudessa: asiakas saa tukea muutoksen tekemiseen työn tai koulutuspaikan saamisen myötä ja työnantaja löytää työntekijän. Työhönvalmentajan työnä on saattaa asiakas kohti työelämää. Työhönvalmennus on vaativaa työtä ja edellyttää tekijältään paljon. Siitari toi esille monimuotoisen kouluympäristön, joka hyväksyy erilaisuutta ja vahvistaa monipuolisuutta ottamalla ns. erityisjoukot mukaan toimintaan. Erityisjoukko-mallissa kehitysvammaisia ihmisiä otetaan mukaan tavallisiin töihin tavallisessa työympäristössä. Erityisjoukkojen toiminnassa tärkeää on työhönvalmentajan rooli ja työtehtävien miettiminen tarkasti etukäteen sekä jatkuva vuorovaikutus kaikkien osapuolten kesken. Tarkoituksena oli laajentaa toimintamallia Porin alueella enemmänkin ennen koronapandemiaa, mutta tautitilanteen vuoksi asia ei ole edennyt. Itähalme kertoi TE-toimiston hankkimien työhönvalmennuksen periaatteista ja käytännöistä. Työhönvalmennuspalvelu ei ole niin laajasti hyödynnetty palvelu, kuin se voisi olla. Siksi on tärkeää, että asiasta tiedotetaan myös työhönvalmennuskoulutusverkostossa. TE-toimistolla on myös monia työllistämistä edistäviä palveluita, jotka tunnetaan yritysmaailmassa vielä huonosti. Tällaisia palveluja ja etuja ovat mm. työkokeilu, valmennuspalvelut, työvoimakoulutus, palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki.

Työhönvalmennuksen merkitys osatyökykyisten työllistymisen tukemisessa, mm. työn muokkauksen, työtehtävien löytämisen sekä työyhteisön tukemisen kautta, on erittäin merkityksellisiä käytännössä. Myös TE-toimiston palveluiden hyödyntäminen entistä enemmän asiakastyössä sekä



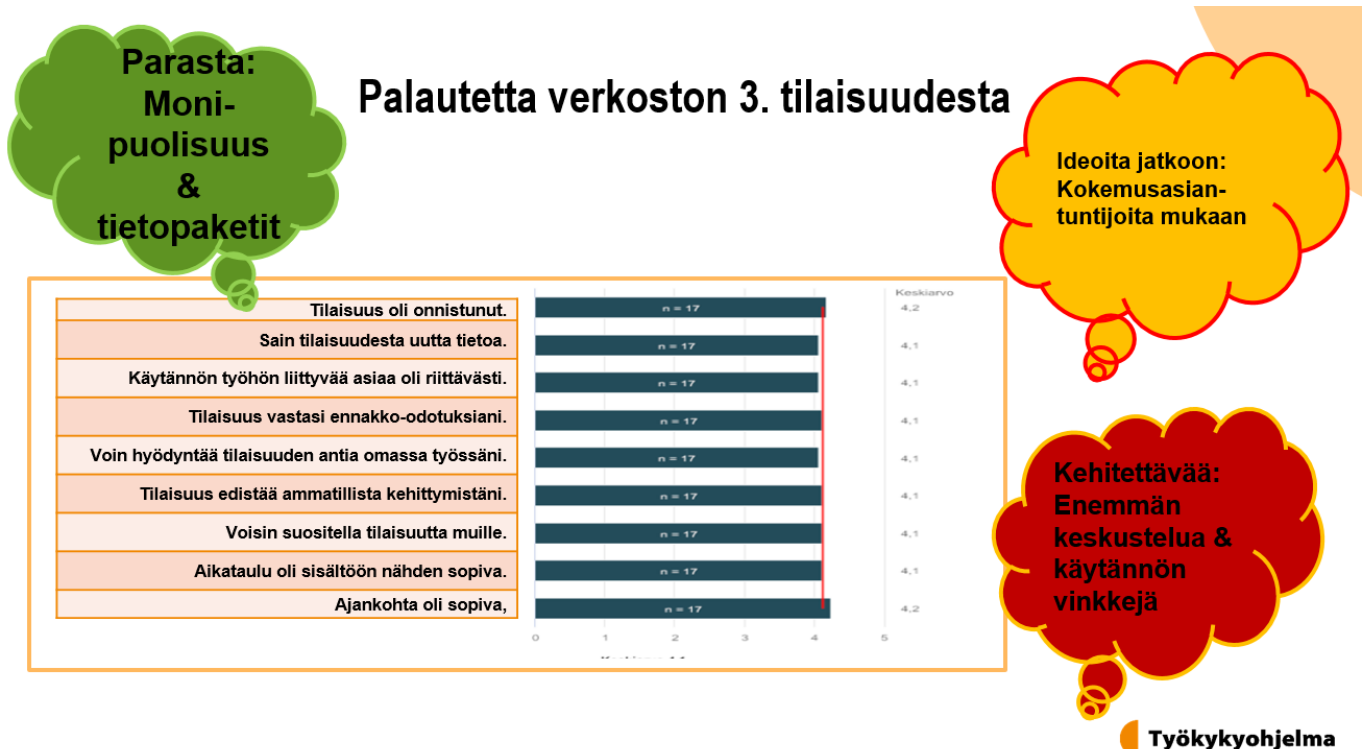
yrittäjäyhteistyössä on hyvä nostaa esille. Osallistujilta kysyttiin mielipidettä siitä, mikä on suurin haaste työhönvalmennuksen toteuttamiselle omassa työssä. Eniten haastetta toi suuret asiakasmäärät, asiakkaiden motivointi sekä työnantajien asenne ja tiedon puute osatyökykyisten palkkaamisessa.

Tilaisuuden runko:

- Tervetuloa
- Aikataulu
- Palaute edellisestä tilaisuudesta
- Työhönvalmennus ja työnantaja- ja yrittäjäyhteistyö, puheenvuorot sekä keskustelua: Mari Sanila, Heli Itähalme ja Johanna Siitari
- Päivän fiilikset sekä palautekysely
- Kiitokset kaikille

Paikalla oli hankevään ja kolmen alustajan lisäksi 18 osallistujaa 28 ilmoittautuneesta eli 61%. Palautetta antoi 94% osallistujista (n=17). Huomioitavaa on, että koska tapaaminen järjestettiin Teams-alustalla, niin kaikki osallistujat eivät olleet aktiivisesti läsnä koko kahta tuntia.

Tilaisuuden palaute oli hyvä, osallistujat olivat tyytyväisiä monipuolisiin puheenvuoroihin ja tietopaketteihin. Aikaa keskustelulle toivottiin enemmän sekä jatkossa kokemusasiantuntijoiden näkökulman esiin tuomista. Mentimeterin fiiliskyselyssä nousi esille innostunut ilmapiiri. Asiantuntijat saivat kiitosta ja uutta asiaa nousi esiin paljon. Tilaisuutta arvioitiin myös asteikolla 1-5. Asteikkokyselyssä pyydettiin arvioimaan tilaisuuden onnistumista, uuden tiedon saamista, käytännön työhön liittyvän asian riittävyttä, ennako-odotuksiin vastaamista, tilaisuuden annin hyödyntämistä omassa työssä, ammatillista kehittymistä, tilaisuuden suosittelua, sekä aikataulun ja ajankohdan sopivuutta. Keskiarvo palautteesta oli 4,1.



Kuva 4. Palautteen kooste, 3. tilaisuus.

### 3.4 Neljäs tapaaminen 16.6.2021

Neljännessä tapaamisessa jatkettiin työnantaja- ja yritys yhteistyöteemalla, kun palvelutuotantojohtaja Marko Kerola Rauman Seudun Katulähetys ry:stä sekä Valo-Valmennusyhdistyksestä oli puhumassa työhönvalmennuksen asiaa hyvin käytännönläheisesti ja innostavasti. Alustuksen lisäksi tapaamisessa tehtiin pienryhmäharjoituksia sekä yksilöpohdintoja.

Kerolan johdolla pohdittiin asiakkaiden ja valmennustahojen monimuotoisuutta, kohtaanto-ongelmaa: mistä työlle tekijä ja tekijälle työ sekä ongelman ratkaisuna työhönvalmentajan ja työnantajan yhteistyö kohti yhteistä tavoitetta eli työn ja tekijän kohtaaminen moninaisten työnantajien, työhönvalmentajien ja asiakkaiden kesken. Pienryhmissä harjoiteltiin hissipuheen tekemistä, jonka tavoitteena on saada asiakas töihin sekä pohdittiin myös asiakascaseja, joissa työ ei onnistunut ja näiden tapausten pohjalta tilanteiden läpikäyminen, jotta jatkossa vastaavia tilanteita ei pääsisi käymään. Yksilöpohdintana mietittiin, mitä ajatuksia alustus herätti sekä miten työvalmentaja pystyy vastaamaan vaativaan tehtävään ja täyttämään kaikkien tahojen toiveet. Osallistujat nostivat esiin kuuntelemisen taidon, sekä asiakkaiden että työnantajien suuntaan.

Tilaisuuden runko:

- Tervetuloa
- Osallistujien nimet chattiin
- Palaute edellisestä tilaisuudesta 19.5.
- Työnantaja- ja yritys yhteistyö: palvelutuotantojohtaja Marko Kerola Rauman Seudun Katulähetys ry, Valo-Valmennusyhdistys, alustus ja pienryhmätyöskentely
- Päivän fiilikset sekä palautekysely
- Kiitokset kaikille, hyvää kesää ja elokuussa tavataan

Paikalla oli hankevään ja alustajan lisäksi 14 osallistujaa 28 ilmoittautuneesta eli 50%. Palautetta antoi 43% osallistujista (n=6). Huomioitavaa on, että koska tapaaminen järjestettiin Teams-alustalla, niin kaikki osallistujat eivät olleet aktiivisesti läsnä koko kahta tuntia.

Tilaisuuden palaute oli hyvä, luennosta ja pienryhmätyöskentelystä pidettiin. Jatkossa toivottiin lisää aikaa keskustelulle sekä markkinointiosaamista verkostolle. Mentimeterin fiiliskyselyssä vastaajat kokivat olevansa tyytyväisiä ja armollisia itselleen. Tilaisuutta arvioitiin myös asteikolla 1-5. Asteikkokysymyksissä pyydettiin arvioimaan tilaisuuden onnistumista, uuden tiedon saamista, käytännön työhön liittyvän asian riittävyttä, ennakko-odotuksiin vastaamista, tilaisuuden annin hyödyntämistä omassa työssä, ammatillista kehittymistä, tilaisuuden suosittelua, sekä aikataulun ja ajankohdan sopivuutta. Keskiarvo palautteesta oli 4,1.

Parasta: Luento, pienryhmätyöskentely & käytännön esimerkit

## Palautetta verkoston 4. tilaisuudesta

Ideoita jatkokon: Markkinointiosaa mistä verkostolle



Kehitettävää: Lisää aikaa keskustelulle, tapaamisen keston pidentäminen

Työkykyohjelma

Kuva 5. Palautteen kooste, 4. tilaisuus.

## 4. Verkoston toiminnan väliarviointia

Verkosto perustettiin sekä lisäämään työhönvalmennukseen liittyvää osaamista, mutta myös helpottamaan verkostoitumista ja yhteistä kehittämistyötä työhönvalmennuksen osalta Satakunnassa. Verkoston toiminta on osoittanut tarpeellisuutensa, koska vastaavaa toimintaa ei Satakunnassa muutoin ole.

Verkoston tapaamisten sisältö on muokkautunut saadun palautteen perusteella. Lisäksi osallistujien tunnetta on kysytty koulutusosion jälkeen, tapaamisen lopussa, Mentimeterin fiiliskysymyksellä. Tilaisuudessa saadun palautteen kooste on käyty läpi, aina seuraavan tapaamisen alussa ja Mentimeterin fiiliskysymyksen tulos on tallennettu Teams-kanavalle.

Tapaamiset on suunniteltu ennakoon ja tilaisuuden rungosta on tehty Power Point-esitykset. Verkostoon on kutsuttu ulkopuolisia alustajia ja pyritty vastaamaan mahdollisimman paljon tulleeeseen palautteeseen. Tapaamisten runko ja käydyt esitykset ja muut materiaalit on tallennettu Teams-kanavalle, jotta ne ovat kaikkien käytössä, vaikka ei tapaamisiin pääsisi osallistumaan joka kerta. Lisäksi materiaalia on lähetetty sähköpostilla, sillä Teams-ympäristöön eivät kaikki osallistujat ole päässeet ongelmitta tapaamisaikojen ulkopuolella.

Verkoston tapaamiset Teams-kanavalla sekä helpottavat että vaikeuttavat osallistumista. Toisaalta verkoston toimintaan on helppo osallistua työpisteen ääreltä, mutta kameran ollessa kiinni työpisteellä voi olla myös samanaikaisesti muuta tekemistä tai yllättäviä tilanteita. Osallistu-

jilla olisi parempi mahdollisuus keskittyä verkostoitumiseen ja kouluttautumiseen, mikäli tapaamiset tapahtuisivat paikan päällä, joko yhdessä kiinteässä paikassa tai vuorotellen verkoston osallistujien toimipaikoissa.

## 5. Verkoston toiminnan jatko syksyllä 2021

Verkosto kokoontuu syksyllä keskiviikkoisin 25.8., 22.9., 20.10. ja 24.11.2021. Tapaamiset jatkuvat Teams-kanavalla ja kestävät kaksi tuntia, ellei yhdessä sovita ajan pidentämisestä saatujen palautteiden perusteella. Tapaamisten teemoina ovat Kelan etuudet ja palvelut, ratkaisukeskeinen työote, asiakasosallisuus (kokemusasiantuntija ja työhönvalmentaja) sekä verkoston toiminnan koonti ja jatkosuunnitelmien tekeminen. Aiheet ovat jalostuneet verkostolta tulleen palautteen perusteella. Hankeväen toiveena on, että verkosto jatkaisi toimintaansa vielä sovittujen tapaamisten jälkeenkin.

## LÄHTEET

EUSE Toolkit Tuetun työllistymisen työkalupakki, [tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf \(vates.fi\)](#)

Raportti: Työhönvalmennuksen tilanne ja osaaminen työhönvalmennuskoulutusverkoston kuvaamana Satakunnassa keväällä 2021, [Raportti; Työhönvalmennuksen tilanne ja osaaminen työhönvalmennuskoulutusverkoston kuvaamana Satakunnassa keväällä 2021 \(satasairaala.fi\)](#)

Raportti: Työhönvalmennus 2020, [Raportti; Työhönvalmennus 2020 \(satasairaala.fi\)](#)

## LIITE 1. 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, yritysysteistyö, 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](mailto:mari.lonnberg@satasairaala.fi)**

## LIITE 2.

# Kartoituslomake työllistymisen tueksi

(Raportin liitteestä poistettu lomakkeen ruudukot, kirjattu kartoitettavat asiat).

### HENKILÖTIEDOT

Sukunimi ja etunimet:

Henkilötunnus:

Osoite:

Puh:

Sähköpostiosoite:

Ensisijainen yhteydenottotapa (toive): puhelinsoitto / whatsapp-viesti / tekstiviesti / sähköposti

Lähiomainen:

Lähiomaisen puh:

Sosiaali-/muu työntekijä (jos käytettävissä):

Puhelinnumero:

### TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVAN VERKOSTON JÄSENET

Nimi	Suhde asiakkaaseen	Organisaatio (mikäli käytettävissä)	Puhelinnumero
------	--------------------	-------------------------------------	---------------

### TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVAT ASIAT

Kuvaile lyhyesti työllistymiseen vaikuttavat sairaudet tai vammat (fyysiset ja psyykkiset) ja miten vaikuttavat (esimerkiksi kommunikointituki, apuvälineet, tapaamiset, lääkitys jne.)

Kuvaile lyhyesti työllistymiseen vaikuttavat sosiaaliset taidot, arjen- ja elämänhallinta ja miten vaikuttavat

Kuvaile lyhyesti muita työllistymiseen vaikuttavia asioita ja miten vaikuttavat (päähteiden käyttö ml. tupakointi, riippuvuudet, esim. puhelin, pelaaminen ja henkilökohtainen hygienia)

Lisätietoja (perheenjäseniltä tai muilta ammattihenkilöiltä saatava tuki yhteystietoineen, esimerkiksi tukihenkilö, avustaja)

### SOSIAALIETUUDET

Etuus/eläke	Summa	Maksukausi (viikko/kuukausi)
-------------	-------	------------------------------

### AMMATILLINEN KOULUTUS

Päiväys	Oppilaitos	Tutkinto
---------	------------	----------

### MUU KOULUTUS

Päiväys	Koulutuksen tuottaja	Kurssin nimi	Pätevyys/ Todistus
---------	----------------------	--------------	--------------------

Muu keskeinen pätevyys tai koulutus (ajokortti, trukkikortti jne.)

### TYÖKOKEMUS (myös työkokeilut)

Päiväys (mistä/mihin), Työnantajan nimi ja yhteystiedot, Työnimeke, Työtehtävät ja Työsuhteen päättymisen syy

Muita työllistymiseen vaikuttavia taustatietoja

### KIINNOSTUKSEN KOHTEET & HARRASTUKSET

Listaa harrastukset ja muut kiinnostuksen kohteet

## TOIVEET TYÖLLISTYMISEEN LIITTYEN

Työn tekemiseen liittyvät odotukset

Uratoiveet

Työtehtäviin liittyvät toiveet

(toimistotyö, myyntityö, ravintolapalvelut, IT-ala, finanssiala, teollisuus, hoitotyö jne.)

Työolosuhteisiin liittyvät toiveet

(kokoaikainen/osa-aikainen, päivätyö vai iltatyö, viikolla vai viikonloppuisin, vuorotyö jne.)

Työympäristöön liittyvät toiveet

(ulko-/sisätyö, vilkas/rauhallinen työympäristö, pieni/suuri työyhteisö jne.)

Muuta (esim. työpaikan etäisyys kodista, toivotut kulkuyhteydet työpaikalle, uskonto/kulttuuri)

---

Lomakkeen pohjana EUSE Tuetun työllistymisen työkalupakki, Osaamisen kartoituksen mallilomake. [Vaates.fi-nettisivut](https://vaates.fi-nettisivut). Muokattu 21.4.2021 Työhönvalmennuskoulutusverkoston pienryhmätyöskentelyn perusteella.