



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

 **Työkykyohjelma**

 **Satasairaala**



RAPORTTI

Työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminta 2021

Joulukuu 2021
Mari Lönnberg
projektisuunnittelija
Työkykyä Satakuntaan-
hanke

Sisällysluettelo

1. Työhönvalmennuskoulutusverkoston tausta ja toiminnan aloitus.....	3
SATADUUNIA-hanke 1.8.2019-31.7.2022	3
Työkykyä Satakuntaan-hanke 1.12.2020-31.12.2022.....	3
2. Verkoston taustatiedot	4
3. Verkoston tapaamiset.....	6
3.1 Ensimmäinen tapaaminen 24.3.2021	6
3.2 Toinen tapaaminen 21.4.2021	6
3.3 Kolmas tapaaminen 19.5.2021	7
3.4 Neljäs tapaaminen 16.6.2021	8
3.5 Viides tapaaminen 25.8.2021	9
3.6 Kuudes tapaaminen 22.9.2021	10
3.7 Seitsemäs tapaaminen 20.10.2021	11
3.8 Kahdeksas tapaaminen 24.11.2021	12
4. Verkoston toiminnan arviointia	13
4.1. Hanketyöntekijöiden tekemää arviointia	13
4.2 Verkoston toiminnan arviointia loppukyselyn vastausten perusteella.....	15
5. Verkoston toiminnan jatkosuositukset ja -suunnitelmat.....	16
LÄHTEET	17
LIITE 1. Työhönvalmennuskoulutusverkoston esite.....	18
LIITE 2. Kartoituslomake työllistymisen tukemiseksi.....	19
LIITE 3. Työhönvalmennuskoulutusverkostolle suunnattu loppukysely marras-joulukuussa 2021	21

SATADUUNIA-Työikäisten monialaisen palvelun ja työhönvalmennuksen kehittäminen Satakunnassa sekä Työkykyohjelman Työkykyä Satakuntaan-hankkeiden työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminta ajalla 24.3.-24.11.2021

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 työllisyshankkeita 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 työllisyshankkeiden Uutiskirjeessä, sosiaalisessa mediassa sekä kaikissa mahdollisissa tilaisuuksissa, joissa hankkeet olivat mukana. Esitettä lähetettiin myös suoraan yhteistyökumppaneille. Osallistujat ilmoittautuivat projektisuunnittelijalle ja saivat ilmoittautumisen yhteydessä tehtävikseen vastata työhönvalmennukseen liittyvään ennakkokyselyyn sekä tehdä itsestään esittely-dian Teams-kanavan yhteystietoihin. Ennakkokyselyssä saaduista vastauksista on tehty erillinen raportti ([Raportti; Työhönvalmennuksen tilanne ja osaaminen työhönvalmennuskoulutusverkoston kuvaamana Satakunnassa keväällä 2021 \(satasairaala.fi\)](#)).

Verkosto toimii Teams-alustalla, jota hallinnoi Porin perusturva. Verkostoa perustettaessa Sata-sairaallalle ei ollut Teamsia käytössä, joten päädyttiin käyttämään yhteistyökumppanin alustaa. Tämä on järkevää myös mahdollisen jatkon kannalta, mikäli verkosto jää elämään myös hankkeiden päättymisen jälkeen.

Tapaamiset järjestettiin kerran kuukaudessa keskiviikkoiltapäivisin kello 13.00-15.00, syyskuusta alkaen tapaamiset kestivät klo 15.30 saakka. Maalis-marraskuun aikana tapaamisia oli 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 (n=23). Verkoston jäsenet 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 3.sektorin toimijoita (yhdistys, säätio, 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.

Vahvimiksi 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 kehittämisestä, 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 verkostoon ilmoittautuneiden lukumäärä on ollut noin 30 koko toiminnan ajan. Tilaisuuksiin on osallistunut vähimmillään 14 ja enimmillään 26 ilmoittautunutta keskiarvon ollessa 18 verkoston jäsentä per tilaisuus. Teams-alustalla on luotu myös esimiehille oma foorumi, mutta se ei ole ollut aktiivikäytössä. Tarkoituksena oli, 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. Verkoston kolmannen tapaamisen 19.5.2021 osallistujia. Kuva julkaistu kuntoutus- ja työllisyys-hankkeiden 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 esittelyä itsestään Teams-kanavan yhteystietoihin. Tapaamisessa kaikki osallistujat 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 tutuiksi!
- 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 osallistujat eivät olleet aktiivisesti läsnä koko kahta tuntia.

Tilaisuuden palaute oli kaksijakoinen, toiset osallistujat pitivät siitä, että verkoston jäsenet esittäytyivät kamerat päällä ja kertoivat itsestään sekä näyttivät esittelyä ja toiset pitivät tätä esittelyä liian pitkänä ja turhana. Mentimeterin fiiliskyselyssä esiin nousi kuitenkin hyvä ja innostunut tunnelma osallistujien kesken. Hyvä ilmapiiri nousi esiin myös palautteessa. Jatkossa toivottiin lisää keskustelua ja kehittämisasioiden jatkojalostusta yhdessä. Aikataulusta 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. 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 3,8.

3.2 Toinen tapaaminen 21.4.2021

Toisella tapaamiskerralla käsiteltiin työhönvalmennuksen menetelmiä: tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen prosessin vaiheet, työhönvalmennuksen periaatteet sekä laatuksiteerit ja niiden perusteella tehtävä työhönvalmennuksen arviointi. Lisäksi pienryhmissä työstettiin osaamisen kartoituslomaketta työllistymisen tueksi. Lomakkeen pohjana käytettiin EUSE Tuetun työllistymisen työkalupakki, Osaamisen kartoituksen mallilomaketta (EUSE Toolkit Tuetun työllistymisen työkalupakki). Yhdessä työstetty 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 hankeväen 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, ennakkoodotuksiin vastaamista, tilaisuuden annin hyödyntämistä omassa työssä, ammatillista kehittymistä, tilaisuuden suosittelua, sekä aikataulun ja ajankohdan sopivuutta. Keskiarvo palautteesta oli 3,9.

3.3 Kolmas tapaaminen 19.5.2021

Kolmannella kerralla tapaamisessa oli mukana Porin psykososiaalisten avopalveluiden esimies Mari Sanila kertomassa esimiehen näkökulmasta työhönvalmennukseen liittyen sekä Kaarisilan yhtenäiskoulun rehtori Johanna Siitari työnantajanäkökulmasta. Lisäksi työkykykoordinaattori Heli Itähalme kertoi TE-palveluiden hankkimasta työhönvalmennuksesta sekä TE-toimiston työllistymistä 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 hankkiman 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 yritysysteistyössä 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 yritysysteistyö, puheenvuorot sekä keskustelua: Mari Sanila, Heli Itähalme ja Johanna Siitari
- Päivän fiilikset sekä palautekysely
- Kiitokset kaikille

Paikalla oli hankeväen 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. Asteikkokysymyksissä pyydettiin arvioimaan tilaisuuden onnistumista, uuden tiedon saamista, käytännön työhön liittyvän asian riittävyttä, ennako-odotuksiin vastaamista, tilaisuuden antien hyödyntämistä omassa työssä, ammatillista kehittymistä, tilaisuuden suosittelua, sekä aikataulun ja ajankohdan sopivuutta. Keskiarvo palautteesta oli 4,1.

3.4 Neljäs tapaaminen 16.6.2021

Neljännessä tapaamisessa jatkettiin työnantaja- ja yritysysteistyöteemalla, 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, kohtaamiongelmaa: 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 hankeväen ja alustajan lisäksi 14 osallistujaa 28 ilmoittautuneesta eli 50%. Palaute 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, luennoista 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, ennako-odotuksiin vastaamista, tilaisuuden annin hyödyntämistä omassa työssä, ammatillista kehittymistä, tilaisuuden suositelua, sekä aikataulun ja ajankohdan sopivuutta. Keskiarvo palautteesta oli 4,1.

3.5 Viides tapaaminen 25.8.2021

Viidennessä tapaamisessa Kelan työkykyohjelman projektityöntekijä Mia Stengård kertoi Kelan etuuksista ja palveluista sekä Kelan ajankohtaisista asioista. Kela vastaa lukuisista etuuksista, joten tapaamisessa keskityttiin verkoston kannalta niistä oleellisimpiin. Kelan kuntoutusta ja kuntoutukseen ohjaamista käsiteltiin ammatillisen, vaativan lääkinällisen ja harkinnanvaraisen kuntoutuksen sekä kuntoutuspsykoterapian kautta. Kuntoutuksen järjestämisestä vastaa joidenkin asiakkaiden kohdalla myös työeläkelaitokset. TE-palveluiden ja Kelan ammatillisen kuntoutuksen eroavaisuuksia nostettiin esiin, samoin kuntoutuksen kustannuksia ja toimeentuloon liittyviä asioita. Sairauspäiväraha ja työkyvyttömyyseläke käytiin työkyvyn edistämisen näkökulmasta. Stengård korosti kuntoutuksen ensisijaisuutta työkyvyttömyysasioissa. Työkyvyttömyyttä määritellään eri etuuksissa hieman eri tavalla. Muista etuuksista käytiin lyhyesti läpi vammaisetuudet, työttömyysturva, toimeentulotuki ja vammaisten tulkkaukspalvelu. Lisäksi Stengård kertoi Kelan palvelusta enemmän tukea tarvitseville asiakkaille ns. erityispalvelusta, mm. palveluun ohjautumisesta ja palvelun sisällöstä sekä Kelan palvelu- ja viestintäkanavista.

Alustuksen lisäksi tapaamisessa käytiin läpi lievästi kehitysvammaisen "Tepon" tapaus, jossa asiakas oli ensin 11-vuotias, sitten 18-vuotias ja 29-vuotias. Tepon tilannetta pohdittiin ryhmissä, mm. millaisin keinoin häntä voisi tukea työllistymisen polulla sekä mitä Kelan kuntoutuksia ja etuuksia hänen kanssaan voisi hakea. Neuropsykiatrisista haasteista kärsivän "Timon" tilannetta käytiin läpi 16-vuotiaana ja 20-vuotiaana. Masentuneen 23-vuotiaan "Emman" tilannetta pohdittiin Stengårdin esittämän kuntoutumisen polun esimerkin mukaan.

Tilaisuuden runko:

- Tervetuloa
- Osallistujien nimet chattiin
- Palaute edellisestä tilaisuudesta 16.6.
- Syksyn ohjelmatarjonnasta ja palautteessa esitetyistä toiveista. (mm. tapaamisen pidentäminen klo 13-15.30)
- Kelan etuudet ja palvelut: Kelan Työkykyohjelman projektityöntekijä Mia Stengård
- Päivän fiilikset sekä palautekysely

Paikalla oli hankeväen ja alustajan lisäksi 19 osallistujaa 31 ilmoittautuneesta eli 61 %. Palautetta antoi 68 % osallistujista (n=13). Huomioitavaa on, että koska tapaaminen järjestettiin Teams-alustalla, niin kaikki osallistujat eivät olleet aktiivisesti läsnä koko kahta tuntia.

Tilaisuuden palaute oli hyvä, vastaajat kokivat saaneensa uutta tietoa Kelan eduista ja palveluista. Asiakasesimerkit ja niiden kautta käydyt keskustelut koettiin hyväksi ja jatkoideana olikin pohtia jatkossa omia asiakasesimerkkejä verkoston kanssa yhdessä. Kelan osuutta toivottiin uudelleen verkoston tapaamisiin. Palautteessa kehitettäviksi asioiksi nousi jälleen kerran tapaamisen keston pidentäminen ja keskustelulle lisäajan varaaminen. Mentimeterin fiiliskyselyyn vastasi 13 osallistujaa ja esiin nousi hyvä fiilis sekä uusi, antoisa ja tärkeä tieto.

Tilaisuutta arvioitiin myös asteikolla 1-5. Asteikkokysymyksissä pyydettiin arvioimaan tilaisuuden onnistumista, uuden tiedon saamista, käytännön työhön liittyvän asian riittävyttä, ennakkoodotuksiin vastaamista, tilaisuuden annin hyödyntämistä omassa työssä, ammatillista kehittymistä, tilaisuuden suosittelua, sekä aikataulun ja ajankohdan sopivuutta. Keskiarvo palautteesta oli 4,1.

3.6 Kuudes tapaaminen 22.9.2021

Kuudennessa tapaamisessa ratkaisukeskeinen terapeutti Suvi Rantakömi-Stansfield kertoi ratkaisukeskeisestä työotteesta, jota voi hyödyntää työhönvalmennuksessa. Koulutus sisälsi luento-osuuksia ja pariharjoituksia. Kouluttaja haastoi aluksi osallistujia pohtimaan, mikä heillä olisi riittävän hyvä lopputulos koulutuksesta. Kahdeksan osallistujaa vastasi ja yleisesti tavoitteena oli saada ymmärrystä ratkaisukeskeisestä työotteesta, vahvistusta omaan tekemiseen sekä käytännön työkaluja asiakastyöhön. Ratkaisukeskeisyys on työ- ja ajattelutapa, mutta se on myös käytännön strategia, jonka avulla ammattilainen voi saada välineitä ongelmatilanteissa ja kehittämistyössä toimimiseen.

Tilaisuus kesti 2,5 tuntia. Aikaisemmista tilaisuuksista saadun palautteen perusteella tilaisuuden kesto pidennettiin 30 minuutilla.

Tilaisuuden runko:

- Tervetuloa
- Palaute edellisestä verkoston tilaisuudesta 25.8.
- Ratkaisukeskeinen työote työhönvalmennuksessa, Suvi Rantakömi-Stansfield, Satasairaala, Ratkaisukeskeinen terapeutti
- Päivän fiilikset sekä palautekysely
- Koulutusvinkkejä

Paikalla oli hankeväen ja alustajan sekä opiskelijan lisäksi 16 osallistujaa 31 ilmoittautuneesta eli 52%. Palautetta antoi vain 25 % osallistujista (n=4). Huomioitavaa on, että koska tapaami-

nen järjestettiin Teams-alustalla, niin kaikki osallistujat eivät olleet aktiivisesti läsnä koko tilaisuutta. Lisäksi tilaisuuden pidennyksen johdosta osa verkoston jäsenistä joutui poistumaan hieman aikaisemmin ja lopussa paikalla oli vain yhdeksän osallistujaa hankeväen ja alustajan lisäksi.

Tilaisuuden annista käytiin sanallista keskustelua. Tilaisuuden loppuun asti jääneet osallistujat olivat todella tyytyväisiä saamiinsa käytännönläheisiin vinkkeihin muuttaakseen ajattelu- ja toimintatapaa työhönvalmennuksessa ja osa olikin kiinnostunut perehtymään asiaan vielä syvemmin. Hankkeiden toimesta järjestetään pidempikestoista ratkaisukeskeistä koulutusta syksyn 2021 aikana, joten tietoisuutta tästä koulutusmahdollisuudesta annettiin myös verkoston jäsenille uudestaan (koulutusesitteitä on jaettu jo aikaisemmin).

Webropolin kautta kerättyä palautetta antoi vain neljä osallistujaa. Palaute oli hyvää, kouluttaja oli selkeä ja koulutus oli käytännönläheinen ja informatiivinen. Jatkossa toivottiin lisää haavoittavampia menetelmiä, esimerkiksi videoita. Tekniset haasteet olivat myös harmillisia. Ryhmäjaot eivät ihan onnistuneet, koska osallistujia tuli kesken tilaisuuden sekä poistui tilaisuudesta, jolloin huonejaot eivät Teamsissa onnistuneet niin hyvin kuin mahdollista. Mentimeterin fiiliskyselyssä vastaajat olivat hyvällä mielellä, paljon uutta ja mielenkiintoista asiaa, joista joidakin ideoita pystyi viemään heti arkeen. Tilaisuutta arvioitiin myös asteikolla 1-5. Asteikkokyselyksissä 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 4,2.

3.7 Seitsemäs tapaaminen 20.10.2021

Seitsemännen tapaamisen teemana oli asiakasosallisuus. Teemaan orientoituttiin aluksi vastaamalla mentimeter-kysymyksiin "mitä on asiakasosallisuus" ja "mistä se koostuu". Lyhyen johdattelun jälkeen Satakunnan yhteisökeskuksen yhteisökoordinaattori Jaana Tuomela johdatteli asiakasosallisuuden kokemustoiminnan näkökulmasta. Hän kertoi kokemustoiminnan nykytilasta ja kehittämisestä Satakunnassa sekä kävi läpi kokemusosaamisen käsitteet ja hyödyntämisen palveluiden kehittämisessä. Lisäksi hän antoi vinkkejä, miten koulutettuja kokemustoimijoita voidaan hyödyntää myös työhönvalmennuksen kehittämisessä.

Tuomelan alustuksen jälkeen jakaannuttiin neljän hengen ryhmiin keskustelemaan aiheista "mitä asiakasosallisuus on tällä hetkellä omassa työssä" ja "mitä se voisi parhaimmillaan olla". Ryhmäkeskustelujen perusteella asiakasosallisuus Satakunnassa eri organisaatioissa on tällä hetkellä mm. asiakkaiden vaikuttamista toiminnan sisältöön, keskustelua ja kuuntelua, palautteen keräämistä ja asiakassuunnitelmien tekoa, joissa asiakas asettaa itse tavoitteensa. Parhaimmillaan se voisi olla mm. sellaista, jossa asiakkaille olisi mahdollista räätälöidä hyvin yksilölliset työtehtävät ja hän saisi riittävän tuen, asiakkaiden toiveita kartoitettaisiin enemmän sekä asiakkaat pääsisivät oikeaan työelämään ja työelämässä olisi vielä sellaisia työtehtäviä, joissa vähän heikommillakin työtaidoilla voisi pärjätä.

Tilaisuuden toinen alustaja oli kokemusasiantuntija Susanna Valtanen, joka kertoi oman henkilökohtaisen tarinansa avoimesti. Hän nosti vielä yksilövalmentaja Päivi Suomisen alustuksen jälkeen käydyssä haastattelussa esiin ne kohdat, joissa hän tarvitsi ja sai työhönvalmennusta sekä mitä edellytyksiä itsellä piti olla, jotta pääsi työllisyyden polulle eteenpäin. Susannan tarina oli loistava esimerkki siitä, että lähtökohdat voivat olla hyvät, jokin asia vain menee pieleen, josta alkaa ikävien tapahtumien ketju, mutta josta omalla motivaatiolla ja sopivalla tuella ja palveluilla voidaan palata työelämään. Ja Susannan tapauksessa myös antamaan omaa kokemusasiantuntijuutta muille, niin organisaatioille, työntekijöille kuin myös muille,

jotka ovat elämässään risteyskohdassa. Susannan tarinaa ja haastattelua kommentoi Kokeuksella Duuniin!-hankekoordinaattori ja itsekin yksilövalmennusta tekevä Marko Juutilainen. Hän nosti mm. esiin, miten tärkeää kokemusasiantuntijuuden hyödyntäminen on ja missä kaikessa kokemusasiantuntijuutta voidaan hyödyntää työhönvalmennuksen käytännössä.

Tilaisuuden runko:

- Tervetuloa
- Palaute edellisestä tilaisuudesta 22.9.
- Päivän teemana asiakasosallisuus
 - Orientaatio aiheeseen
 - Jaana Tuomela, Satakunnan yhteisökeskus; Satakunnan kokemustoiminnan ohjausryhmä: Kokemustoiminta osana asiakasosallisuutta. Satakunnan kokemustoiminnan nykytila ja katsaus tulevaan, kokemustoiminnan merkitys
 - Ryhmäkeskustelu
 - Susannan tarina: esimerkki asiakasosallisuudesta, kokemustoimijuudesta sekä työhönvalmennuksesta, Päivi Suominen ja Marko Juutilainen kommentoivat
- Päivän fiilikset sekä palautekysely

Paikalla oli hankeväen ja alustajien lisäksi 19 osallistujaa 31 ilmoittautuneesta eli 55%. Lisäksi paikalla oli kaksi opiskelijaa ja esimiesverkoston edustaja. Palautetta antoi 58% osallistujista (n=11). Huomioitavaa on, että koska tapaaminen järjestettiin Teams-alustalla, niin kaikki osallistujat eivät olleet aktiivisesti läsnä koko tilaisuutta.

Tilaisuuden palaute oli hyvin kannustava, ohjelma oli monipuolinen ja varsinkin Susannan tarina sai kiitosta. Jatkossa toivottiin verkoston lähitapaamista, sillä se edistää verkostoitumista parhaiten. Mentimeterin fiiliskyselyssä vastaajat olivat sangen tyytyväisiä tilaisuuden monipuolisuuteen ja aihealueeseen. 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.

3.8 Kahdeksas tapaaminen 24.11.2021

Kahdeksannessa ja samalla viimeisessä tapaamisessa kerrattiin lyhyesti vuoden aikana käydyt teemat läpi siten, että kustakin teemasta nostettiin merkityksellinen asia esiin. Osallistujilta myös kysyttiin, mikä heille on jäänyt parhaiten mieleen verkoston teemoista. Kokemusasiantuntijan puheenvuoro oli jäänyt parhaiten mieliin vaikuttavana esityksenä. Pienryhmäkeskusteluissa pohdittiin yhteisiä toiveita verkoston toiminnan jatkamiseksi. Työvalmentajan omaa työhyvinvointia testattiin hyödyntäen Työterveyslaitoksen Työn imu-testiä ja Miten voit? –työhyvinvointitestiä. Lisäksi yksilötehtävinä mietittiin työhyvinvointia lisääviä asioita ja niiden saamista arkeen. Tilaisuuden lopussa annettiin verkoston toimintaa koskeva loppukyselyn linkki ja pyydettiin vastaamaan siihen saman tien. Kokemus on osoittanut, että erilaisiin kyselyihin saadaan parhaiten vastauksia, kun niille varataan myös oma aika tilaisuudessa. Loppukyselyyn vastasi tilaisuudessa viisi eli yksi kolmasosa tilaisuuteen osallistuneista. Tämä selittynee sillä, että osa siirtyi jo aikaisemmin muihin tehtäviin eikä pystynyt olemaan paikalla klo 15 jälkeen. Tilaisuudessa keskusteltiin verkoston toiminnasta ja sen jatkosta. Keskustelusta nousi selkeästi esiin halu jatkaa jollain tavalla verkoston toimintaa. Säännöllistä ja intensiivistä toimintaa ei katsottu enää tarpeen jatkaa, mutta työvalmentajapäiviä ja lähitapaamisia toivottiin vuo-

delle 2022. Tiedottaminen ja edunvalvonta katsottiin myös tärkeiksi. Oma verkosto parhaimmillaan pitää osallistujat ajan tasalla valtakunnallisista muutoksista sekä auttaa muokkaamaan käytännön työtä enemmän satakuntalaiseen malliin eli hyödyntämään yhtenäisiä käytäntöjä.

Tilaisuuden runko:

- Tervetuloa! Osallistujien nimet chattiin
- Palaute edellisestä tilaisuudesta 20.9.
- Päivän teemoina:
- Verkostossa vuoden aikana käytyjen teemojen koonti
- Verkoston toiminnan jatko, ryhmäkeskustelua
- Työvalmentajan oma hyvinvointi
- Päivän fiilikset sekä palautekysely sekä koko verkoston toimintaa koskeva kysely

Paikalla oli hankeväen lisäksi 15 osallistujaa 31 ilmoittautuneesta eli 48%. Palautetta antoi 73% osallistujista (n=11). Huomioitavaa on, että koska tapaaminen järjestettiin Teams-alustalla, niin kaikki osallistujat eivät olleet aktiivisesti läsnä koko tilaisuutta.

Tilaisuuden palautteessa korostui mukava ryhmähenki ja oman työhyvinvoinnin pohtiminen. Edelleen toivottiin enemmän ryhmätyöskentelyä. Aikataulua pohdittiin ja kuukausittain tapahtuvat kokoontumiset koettiin ainakin jatkossa liian intensiivisiksi, koska perustyötä on niin paljon. Aikataulu voisi olla myös tiiviimpi eli 30 minuutin lisäys syyskuusta alkaen ei ollut toimiva ratkaisu, vaikka siihen asti palautteissa oli maininta liian kireästä aikataulusta. Mentimeterin fiiliskyselyssä vastaajat antoivat hyvää palautetta, tilaisuus oli rento ja mukava lopetus verkoston toiminnalle tällä erää. 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 3,8.

4. Verkoston toiminnan arviointia

4.1. Hanketyöntekijöiden tekemää arviointia

Työhönvalmennuskoulutusverkosto perustettiin sekä lisäämään työhönvalmennukseen liittyvää osaamista, että helpottamaan verkostoitumista ja yhteistä kehittämistyötä työhönvalmennuksen osalta Satakunnassa. Verkostoa markkinoitiin varsin laajasti, koska tavoitteena oli saada työhönvalmennus tunnetuksi ja käyttöön laajemmin Satakunnassa. Verkostoon ilmoittautuneiden määrä hieman eli toiminnan aikana, mutta vakiintui noin 30:een verkoston jäseniin. Osallistujien tavoittaminen verkoston tapaamisiin vaihteli ollen huonoimmillaan 14 ja parhaimmillaan 26 osallistujaa. Keskimäärin tilaisuuksissa oli 18 osallistujaa. Toiveena oli saada sitoutunutta väkeä verkostoon laajalti Satakunnasta niin maantieteellisesti kuin toiminnallisestikin. Ihan kaikkia paikkakuntia ja organisaatioita ei tavoiteltu, esimerkiksi TE-palveluista ei ollut osallistujia. Verkoston kokoonpano oli kuitenkin hyvin monimuotoinen ja osallistujien erilaiset tehtävät, toimenkuvat, organisaatiot ja työkokemus haastoivatkin tilaisuuksien sisältöjen suunnittelua.

Verkoston toiminta suunniteltiin toteutettavaksi kokonaan etänä sähköistä alustaa hyödyntäen. Pohdintojen jälkeen sopivaksi kanavaksi valikoitui Porin perusturvan Teams-kanava, koska verkoston toiminnan edellytykset haluttiin taata jatkossa hankkeiden päättyä. Tapaamisten materiaalit sekä muut työhönvalmennukseen liittyvät materiaalit haluttiin myös saada talteen sellaiseen paikkaan, josta niitä voidaan myöhemmin hyödyntää. Teams-kanavan haasteina kuitenkin käytännössä oli, että kaikki eivät päässeet alustalle, joten kanava on ollut lähinnä materiaalien tallennuspaikka, aineisto piti silti lähettää osallistujille myös sähköpostitse. Kanava ei toiminut myöskään niin kuin alustavasti suunniteltiin teknisten haasteiden vuoksi. Esimiehille luotu oma kanava ei ole ollut aktiivikäytössä, vaikka alun perin suunniteltiin heille oma foorumi ja vierailumahdollisuus verkoston materiaaleihin ja keskusteluihin.

Verkoston tapaamisten sisältö muokkaantui saadun palautteen perusteella. Lyhyt palautekysely kuului jokaisen tilaisuuden loppuun. Lisäksi osallistujien tunnelmia kysyttiin tapaamisen lopussa Mentimeterin fiiliskysymyksellä. Tilaisuudessa saadun palautteen kooste käytiin läpi, aina seuraavan tapaamisen alussa ja Mentimeterin fiiliskysymyksen tulos tallennettiin Teams-kanavalle. Palautekyselyyn vastasi keskimäärin 60% tilaisuuteen osallistuneista.

Verkoston tapaamisissa käydyt asiasisällöt ja niiden alustajat listattuna:

- 24.3.2021 **Verkoston käynnistys, tutustuminen ja orientaatio työhönvalmennukseen**, hanketyöntekijät Minna Viinamäki, Sanna Nurmi ja Mari Lönnberg
- 21.4.2021 **Työhönvalmennus ja työhönvalmennuksellinen toiminta sekä osaamisen kartoittaminen**, hanketyöntekijät Minna Viinamäki, Sanna Nurmi ja Mari Lönnberg
- 19.5.2021 **Työnantaja-yhteistyö, työpaikkojen etsintä, markkinointi, työn muokkaus ja suhteen luominen työnantajaan**, psykososiaalisten avopalvelujen esimies Mari Sanila, työkykykoordinaattori, TE-palvelut Heli Itähalme ja rehtori Johanna Siitari
- 16.6.2021 **Työnantaja-yhteistyö, työpaikkojen etsintä ja yritysten kontaktointi**, palvelutuotantojohtaja Marko Kerola
- 25.8.2021 **Kelan etuudet ja palvelut**, Kelan Työkyky-ohjelman projektityöntekijä Mia Stengård
- 22.9.2021 **Ratkaisukeskeinen työote**, ratkaisukeskeinen terapeutti Suvi Rantakömi-Stansfield
- 20.10.2021 **Asiakasosallisuus sekä kokemusasiantuntija ja työhönvalmentaja**, yhteiskoordinaattori Jaana Tuomela, kokemusasiantuntija Susanna Valtanen ja yksilövalmentaja Päivi Suominen
- 24.11.2021 **Tapaamisten asiasisältöjen koonti ja jatkosuunnitelmat sekä työvalmentajan oma työhyvinvointi**, hanketyöntekijät Sanna Nurmi ja Mari Lönnberg

Verkoston tapaamiset Teams-kanavalla sekä helpottavat että vaikeuttivat osallistumista. Toisaalta verkoston toimintaan oli helppo osallistua työpisteen ääreltä, mutta kameran ollessa kiinni työpisteellä voi olla myös samanaikaisesti muuta tekemistä tai yllättäviä tilanteita. Osallistujilla olisi parempi mahdollisuus keskittyä verkostoitumiseen ja kouluttautumiseen, mikäli tapaamiset tapahtuisivat paikan päällä, joko yhdessä kiinteässä paikassa tai vuorotellen verkoston osallistujien toimipaikoissa. Etänä tapahtuva osallistuminen vaikutti varmasti työskenteilyn intensiivisyyteen, mm. ryhmäkeskusteluissa ja -harjoituksissa oli ikäviä tilanteita, kun osallistujat eivät olleetkaan ns. linjoilla niiden aikana.

Kaiken kaikkiaan järjestelyt toimivat kuitenkin hyvin, aikataulu- ja teknisiä haasteita oli, mutta toimintaa kehitettiin saatujen palautteiden perusteella koko verkoston toiminnan ajan. Sisältöjä on tarkennettu ja väljennetty sekä aikataulua pidennetty, mutta kaikille sopivaksi tilaisuuksia ei silti ole saatu järjestettyä. Palautteissa on ollut välillä hyvinkin ristiriitaisia näkemyksiä, toki vain pienessä mittakaavassa.

Verkoston toiminnan sisältö vastasi asetettuihin tavoitteisiin ja tavoiteltuja osallistujia tuli kunta- ja kolmannelta sektorilta sekä oppilaitoksilta. TE-palveluista ei ole ollut osallistujia. Asiakasryhmistä kaikki ovat olleet edustettuina (osallistujien asiakkaat). Verkoston toiminta on osoittanut tarpeellisuutensa jo senkin vuoksi, että vastaavaa toimintaa ei Satakunnassa muutoin ole.

4.2 Verkoston toiminnan arviointia loppukyselyn vastausten perusteella

Verkoston toiminnan selvittämiseksi ja osaamisen lisääntymisen kartoittamiseksi toteutettiin loppukysely, jonka kysymykset pohjautuivat aloituskyselyyn. Kyselyn avulla pyrittiin selvittämään myös verkoston jäsenten käsityksiä työhönvalmennuksen tulevaisuudesta hyvinvointialueella sekä odotuksia verkoston jatkotoimintaan liittyen.

Kysely avattiin verkoston viimeisessä tapaamisessa 24.11.2021, jonka yhteydessä saatiin viisi vastausta. Tapaamisen aineiston lähettämisen yhteydessä lähetettiin kyselylinkki kaikille verkoston jäsenille ja pyydettiin vastauksia. Maakunnallisen työhönvalmennustilaisuuden (9.12.2021) tiedottamisen yhteydessä verkostoa pyydettiin myös vastaamaan kyselyyn sekä vielä hyvän joulun toivotuksen yhteydessä 17.12.2021. Vastauksia tuli silti vain kymmenen, kun kyselylinkki suljettiin 22.12.2021. Vastausprosentti oli 32 eli vain kolmasosa verkoston jäsenistä vastasi kyselyyn. Tämä oli pettymys, sillä kyselyjen ja palautteiden merkitystä korostettiin koko verkoston toiminnan ajan.

Kyselyn vastausten perusteella on haastava tehdä arviointia siitä, miten työhönvalmennukseen liittyvä osaaminen on lisääntynyt Satakunnassa verkoston toiminnan myötä. Vain kolmannes verkoston jäsenistä vastasi kyselyyn, kun ennakkokyselyyn vastasi 23. Lisäksi verkoston jäsenistössä on tapahtunut hieman muutoksia, jotkut jääneet pois ja jotkut tulleet myöhemmin mukaan. Kysely oli rakennettu täysin anonyymiksi, joten ei ollut edes mahdollista selvittää yksittäisten vastaajien vastauksia ja tehdä vertailua ennako- ja loppukyselyn vastauksista. Verkostoitumista koskevaan tavoitteeseen päästiin, sillä verkostoitumista tapahtui vaikkakin tilaisuudet järjestettiin Teams-tapahtumina.

Verkostoon osallistuneet ovat koulutusmyönteisiä ja haluavat kehittää omaa osaamistaan. Työvalmentajan erikoisammattitutkintoja on suoritettu ja suoritetaan lisää myös jatkossa. Työkykykoordinaattorin koulutus herättää kiinnostusta.

Satakuntalaisen työhönvalmennusmallin aikaansaaminen ei ole ollut verkoston tehtävä, koska sillä eikä sen jäsenistöllä ole päätösvaltaa, mutta yhteisen ymmärryksen kasvamista monimuotoisesta ja laatukriteereihin perustuvasta työhönvalmennuksesta on varmasti tapahtunut.

Verkoston loppukyselyn vastausten yhteenveto on raportin liitteenä (liite 3).

5. Verkoston toiminnan jatkosuositukset ja -suunnitelmat

Verkosto ei enää jatka toimintaansa kuukausittain järjestettävänä tilaisuuksina, mutta sekä verkoston toimintaan osallistuneiden ammattilaisten, että hankeväen toiveena on, että verkosto jatkaisi toimintaansa jollain tavalla vielä sovittujen tapaamisten jälkeenkin. Verkoston toimintaa esiteltiin 9.12.2021 maakunnallisessa työhönvalmennustilaisuudessa, jossa keskusteltiin myös verkoston jatkosta. Tilaisuudessa oli mukana 11 verkoston jäsentä. Tilaisuudessa pidetyissä puheenvuoroissa pidettiin hyvänä asiana, että verkosto on olemassa ja jatkaa toimintaansa vielä jossain muodossa.

Verkoston viimeisessä tilaisuudessa 24.11.2021 keskusteltiin jatkotoiveista. Ehdotuksena tuli ns. Työvalmentajapäivien järjestäminen hieman vastaavalla tavalla kuin aikaisemmin on järjestetty Helsingissä kaksipäiväisiä koulutustapahtumia. Satakuntalaisessa versiossa tilaisuus olisi päivän mittainen lähikoulutustilaisuus ja se sisältäisi tietoa ajankohtaisista asioista, myös valtakunnan tasolla. Keskusteluissa nousi esiin huoli ja epätietoisuus tulevasta, miten työhönvalmennus sijoittuu maakunnallistuvien sote-palvelujen kentälle. Verkoston loppukyselyssä kysyttiin myös jatkotoimintaan liittyviä odotuksia ja tähän kysymykseen vastasi viisi (50% kaikkiaan kyselyyn vastanneista), jotka kaikki toivoivat toimintaan jotakin jatkoa. Verkostoituminen nähtiin tärkeänä ja "Työvalmentajapäivistä" tuli kaksi toivomusta. Työvalmentajapäiviin voitaisiin kutsua päättäviä tahoja. Verkoston toiminnassa tärkeällä sijalla nähtiin myös tulevien asioiden nostaminen tietoisuuteen ja yhteiseen vaikuttamiseen uusia toimintatapoja. Vastaajia pyydettiin myös jakamaan ajatuksia työhönvalmennuksen tulevaisuudesta hyvinvointialueella. Kuusi vastasi tähän kysymykseen, joista kolme vastasi, että tulevaisuus on hakusessa tai suuri arvoitus. Kahdessa vastauksessa nähtiin uhkina resurssien riittämättömyys, työhönvalmennusta tekevän henkilöstön työtaitojen puute sekä liian laaja työskentelyalue. Kahdessa vastauksessa nähtiin positiivisena se, että työhönvalmennukseen saataisiin yhtenäisiä käytäntöjä ja palvelun markkinointi työnantajille näin ollen helpottuisi sekä työn keskittäminen siten, että työpiste tulisi työkeskukseen.

Työkykyä Satakuntaan-hanke vastaa satakuntalaisen työvalmentajapäivän suunnittelusta ja toteutuksesta ja tulee kutsumaan suunnittelutyöryhmän koolle alkuvuodesta 2022. Verkoston jäsenten toivotaan osallistuvan suunnitteluun sankoin joukoin. Päivän aiheina ovat työhönvalmennuksen keskeiset sisällöt sekä ajankohtaiset asiat. Valtakunnallinen osuus voi olla esim. striimattuna, mutta tilaisuus pyritään järjestämään mahdollisuuksien mukaan lähitapaamisena. Satakuntalainen työvalmentajapäivä olisi verkostoitumisen kannalta tärkeä järjestää, mutta myös yhteisen tiedottamisen ja vaikuttamisen näkökulmasta se olisi hyvä foorumi.

Verkostolla on oma foorumi Porin perusturvan Teams-kanavalla. Tätä voidaan edelleen hyödyntää mm. tiedottamisessa. Työvalmentajapäivän yhteydessä voidaan selvittää halukkuutta muihin yhteisiin lähitapaamisiin. Verkoston toiminnan tausta-ajatuksena oli alun perin myös saada laatukriteereihin perustuvaa tuettuun työllistymiseen liittyvää työhönvalmennusta tunnetuksi ja käyttöön Satakunnassa. Tätä työsarkaa on vielä!

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 \(satasairaala.fi\)](#)

Väliraportti: Työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminta keväällä 2021 [VÄLIRAPORTTI Työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminta keväällä 2021](#)

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, yritys yhteistyö, 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@satasa-raala.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 (päihteiden 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.

LIITE 3. Työhönvalmennuskoulutusverkostolle suunnattu loppukysely marras-joulukuussa 2021



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Työkykyohjelma



Satasairaala



Työhönvalmennuskoulutusverkostolle suunnattu loppukysely marras-joulu- kuussa 2021

Joulukuu 2021
Mari Lönnberg
Projektisuunnittelija
Työkykyä Satakuntaan-hanke

Sisällysluettelo

1 Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkosto	3
2 Työhönvalmennuskoulutusverkoston loppukyselyn tulokset.....	4
2.1 Vastaajien taustatiedot	4
2.2 Työhönvalmennusprosessi ja –menetelmät sekä moniammatillinen ja monialainen yhteistyö	5
2.3 Arviointi ja mittarit	6
2.4 Osaaminen ja työhönvalmennuksen kehittäminen.....	6
2.5 Lisäkoulutustarve	7
2.6 Työhönvalmennuksen ja verkoston toiminnan tulevaisuus	7
3 Lopuksi.....	8

1 Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkosto

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.

Työhönvalmennuskoulutusverkoston perustamisen ja sen toiminnan sisällön suunnittelun pohjana ovat olleet SATADUUNIA-hankkeen tekemät työhönvalmennuksen nykytilan korjaukset sekä Työkykyohjelman sisältämät tavoitteet lisätä tuetun työllistymisen menetelmien käyttöä kaikkein vaikeimmin työllistyvien apuna. Työkykyohjelmassa pyritään lisäämällä laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen käyttöönottoa ja osaamista.

Työhönvalmennuskoulutusverkostoon saatiin laaja kattaus satakuntalaisia toimijoita, vaikakakaan kaikki kunnat ja työhönvalmennuksen toimijat eivät ole edustettuina, esimerkiksi TE-palveluista ei ole edustajaa verkostossa. Ennakkokyselyssä selvitetty odotukset verkoston toiminnalle ja joka tilaisuuden päätteeksi pyydetyt palautteet on otettu huomioon verkoston toiminnan suunnittelussa ja toiminnassa.

Verkoston tilaisuudet järjestettiin Teams-alustalla maaliskuu-marraskuussa 2021 ja yhteensä tilaisuuksia oli kahdeksan, kestoiltaan 2-2,5 tuntia. Verkostoon ilmoittautuneiden ja osallistuneiden määrä hieman vaihteli eri syistä, esimerkiksi syksyllä aloitti neljä uutta ammattilaista. Verkostossa oli sen toiminnan ajan noin 30 jäsentä, mutta tilaisuuksiin osallistui vähimmillään 14 ja enimmillään 26 ilmoittautunutta keskiarvon ollessa 18 verkoston jäsentä tilaisuutta kohti.

Verkoston tapaamisissa käytyt asiasisällöt ja niiden alustajat listattuna:

- 24.3.2021 **Verkoston käynnistys, tutustuminen ja orientaatio työhönvalmennukseen**, hanketyöntekijät Minna Viinamäki, Sanna Nurmi ja Mari Lönnberg
- 21.4.2021 **Työhönvalmennus ja työhönvalmennuksellinen toiminta sekä osaamisen kartoittaminen**, hanketyöntekijät Minna Viinamäki, Sanna Nurmi ja Mari Lönnberg
- 19.5.2021 **Työnantaja-yhteistyö, työpaikkojen etsintä, markkinointi, työn muokkaus ja suhteen luominen työnantajaan**, psykososiaalisten avopalvelujen esimies Mari Sanila, työkykykoordinaattori, TE-palvelut Heli Itähalme ja rehtori Johanna Siitari
- 16.6.2021 **Työnantaja-yhteistyö, työpaikkojen etsintä ja yritysten kontaktointi**, palvelutuotantojohtaja Marko Kerola
- 25.8.2021 **Kelan etuudet ja palvelut**, Kelan Työkyky-ohjelman projektityöntekijä Mia Stengård
- 22.9.2021 **Ratkaisukeskeinen työote**, ratkaisukeskeinen terapeutti Suvi Rantakömi-Stansfield
- 20.10.2021 **Asiakasosallisuus sekä kokemusasiantuntija ja työhönvalmentaja**, yhteisökoordinaattori Jaana Tuomela, kokemusasiantuntija Susanna Valtanen ja yksilövalmentaja Päivi Suominen
- 24.11.2021 **Tapaamisten asiasisältöjen koonti ja jatkosuunnitelmat sekä työvalmentajan oma työhyvinvointi**, hanketyöntekijät Sanna Nurmi ja Mari Lönnberg

2 Työhönvalmennuskoulutusverkoston loppukyselyn tulokset

Työhönvalmennuskoulutusverkoston viimeisessä tapaamisessa 24.11.2021 osallistujia pyydettiin täyttämään loppukysely. Sen täytti viisi tilaisuuden aikana. Kaikille verkoston jäsenille lähetettiin viimeisen tapaamisen jälkeisenä päivänä tilaisuuden materiaalit ja pyyntö loppukyselyyn vastaamisesta. Pyyntö toistettiin eikä edelleenkään tullut lisää vastauksia. Sitten 17.12.2021 lähetettiin joulutervehdyksen yhteydessä vielä vetoamus loppukyselyyn vastaukseksi ja 21.12. mennessä saatiin viisi vastausta lisää eli vastausprosentti jäi 32 prosenttiin (viimeisen tilaisuuden yhteydessä verkoston jäsenten määrä oli 31).

Kysely sisälsi 19 kysymystä, joista seitsemän ensimmäistä oli taustoittavia kysymyksiä. Vastaajilta kysyttiin myös, mihin tilaisuuksiin he olivat osallistuneet ja olivatko he olleet aktiivisesti koko tilaisuuden ajan vai vain osan ajasta läsnä. 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. Avokysymykset koskivat työhönvalmennusasiakkaiden ohjausmenetelmiä, työssä käytettyjä hyviä käytäntöjä, työhönvalmennusprosessin kehittämiskohtia, työhönvalmennuksen tulevaisuutta hyvinvointialueella sekä odotuksia koulutusverkoston jatkotoimintaan liittyen.

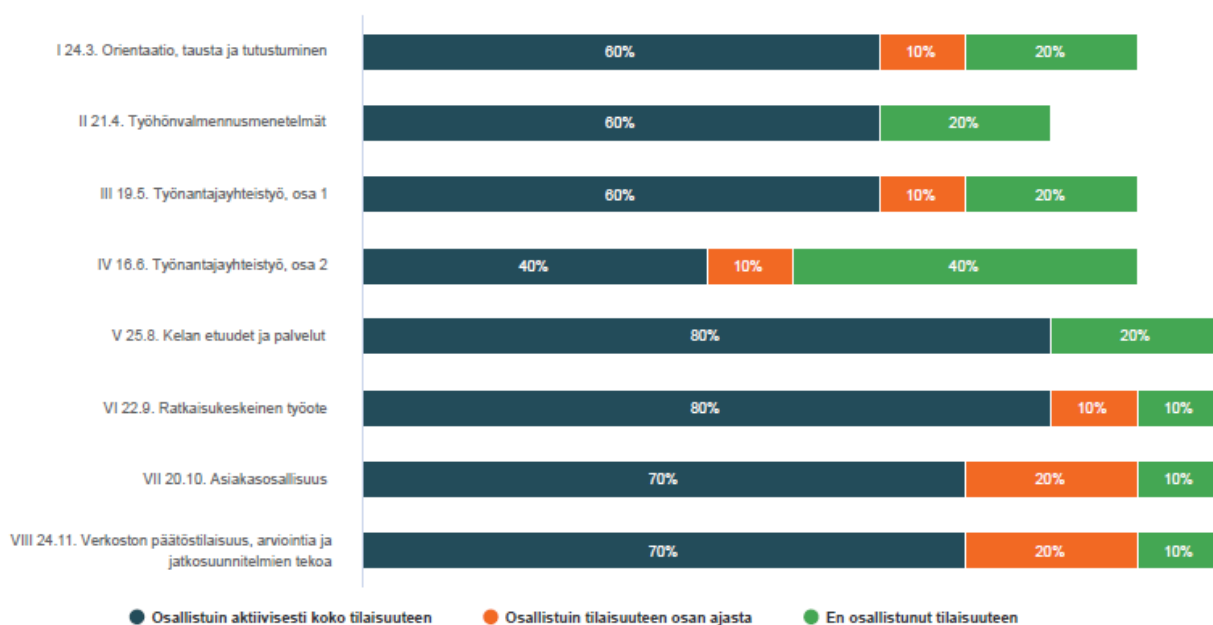
2.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajat työskentelevät Kokemäellä, Porissa, Raumalla ja Ulvilassa. He edustavat kunnan työllisyyspalveluja, työllisyyden kuntakokeilua, nuorten työpajaa, kunnan perusturvapalveluja (psykososiaaliset palvelut ja vammaispalvelut), oppilaitoksia ja kolmannen sektorin toimijoita (yhdistys, säätiö, hanke). Heidän ammattinimikkeitään ovat yksilövalmentaja, työvalmentaja, työhönvalmentaja, ohjaaja ja työllisyysasiantuntija.

Verkoston jäsenten peruskoulutukset ovat sosionomi, lähihoitaja, tradenomi sekä ammatillinen tutkinto (kuntoutus, tuki- ja ohjaustyö, erityisohjaaja, nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja, lastenhoitaja, teollisuusala). Työvalmentajan erikoisammattitutkinnon oli suorittanut kolme vastaajaa ja kolme oli aloittanut koulutuksen Sataedussa. Työkykykoordinaattorin koulutusta ei ollut kenelläkään vastaajista, mutta kaksi aloittaa opinnot alkuvuodesta 2022. Kaksi vastaajaa on suunnitellut aloittavansa työkykykoordinaattorikoulutuksen.

Vastaajat ovat työskennelleet pääsääntöisesti kuntouttavan työtoiminnan, nuorten työpajan, mielenterveys- ja päihdehuollon sekä vammaisten ja kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa. Lisäksi osalla vastaajista on kokemusta työskentelystä vammaisten, työttömien ja osatyökykyisten, työkokeilijoiden, vaativan erityisen tuen piirissä olevien opiskelijoiden ja ohjaamon asiakkaiden kanssa työskentelystä.

Vastaajat olivat osallistuneet tilaisuuksiin seuraavasti:



Taulukko 1. Osallistuminen verkoston tilaisuuksiin (n=10).

Vastaajat olivat osallistuneet parhaiten Kelan etuuksia ja palveluja sekä ratkaisukeskeistä työtettä käsitteleviin tilaisuuksiin (80%) ja vähiten työnantajayhteistyötä käsittelevään tilaisuuteen, jossa oli puhumassa Marko Kerola. Tilaisuuksiin osallistuttiin suhteellisen kattavasti, sillä vain kahdessa tilaisuudessa kaksi vastaajaa ilmoitti osallistuneensa vain osan aikaa ja neljässä tilaisuudessa yksi vastaaja.

2.2 Työhönvalmennusprosessi ja –menetelmät sekä moniammatillinen ja monialainen yhteistyö

Vastaajien yksiköissä selkeä työhönvalmennuksen toimintamalli sekä kirjallinen työhönvalmennuksen prosessikuvaus oli tehty 60 prosentissa organisaatioista. Työhönvalmennukseen liittyvät keskeiset säädökset, määräykset ja ohjeistukset tunnettiin 70 prosenttia organisaatioissa.

Asiakkaiden tullessa työhönvalmennukseen 60 prosenttia vastaajista koki saavansa riittävästi tietoa heidän työhistoriastaan. Toiminta- ja työkyvystä vain 30 prosenttia koki saaneensa riittävästi tietoa. Asiakkaat asettivat itse omat tavoitteensa työhönvalmennukselle 40 prosenttia vastaajien mukaan, mutta kirjallinen suunnitelma työhönvalmennuksen toteuttamiseksi tehtiin 70 prosentin mukaan. Vastaajista 80 prosenttia hyödynsi digitaalisia palveluja ja sovelluksia työhönvalmennuksessa (esim. asiakkaan osaamisen kartoittamisessa tai työkyvyn arvioinnissa).

Vastaajien käyttämät menetelmät työhönvalmennuksen asiakastyössä olivat motivointi ja kannustus, asiakkaan omatoimijuuden tukeminen, itsenäisesti toteutettavat tehtävät, laaja-alainen yhteistyö eri toimijoiden kesken, yksilökeskustelut, lähiohjaus ja läsnäolo työpaikalla sekä erilaiset tekniikat ja työmenetelmät (mm. ratkaisukeskeinen työote, motiivoiva haastattelu, seurauspedagogiikka).

Vastaajien jakamia hyviä käytäntöjä työhönvalmennukseen:

- Asiakkaan aito kuunteleminen.
- Asiakkaan osallistaminen omatoimisuuteen.
- Keskustelujen ja tapaamisten toteuttaminen toimiston ulkopuolella.
- Riittävä ajan varaaminen asiakkaalle.
- Asiakkaan yksilöllinen huomioiminen valmennusprosessin edetessä, jolloin oma työtapa mukautuu asiakkaan mukaan.

Kaikki vastaajat kokivat, että he osaavat tehdä moniammatillista yhteistyötä, mutta vain 60 prosenttia koki, että siihen on riittävästi aikaa. Palvelujärjestelmän ja työhönvalmennukseen ja työllistymiseen liittyvän verkoston eri toimijoiden tunteminen oli riittävällä tasolla 90 prosenttia vastaajien mielestä.

2.3 Arviointi ja mittarit

Organisaatioissa tehtiin asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arviointia moniammatillisesti 80 prosentissa vastauksista. Asiakkaista vastaajan tekemä arviointi oli 60 prosenttia vastauksissa osa laajempaa arviointia. Itsearviointi liittyi 60 prosenttia vastaajien mukaan työ- ja toimintakyvyn arviointiin ja 90 prosenttia vastaajista myös tuki asiakasta arvioimaan oman tavoitteidensa toteutumista säännöllisesti. Asiakkaiden työhönvalmennuksen toteutumista arvioitiin systemaattisesti 90 prosenttisesti vastaajien mukaan. Vastaajista 80 prosenttia koki, että asiakasta kuullaan aina yhteistyötä tehdessä.

Organisaatioissa oli käytössä työ- ja toimintakyvyn arviointia varten määritellyt lomakkeet ja/tai menetelmät 80 prosenttia vastaajien mukaan, mutta soveltuvat mittarit vain 40 prosenttia vastaajien mukaan. Sähköisten menetelmien käyttö oli hallussa 90 prosenttia vastaajista osana verkostotyötä ja 100 prosenttia osana asiakastyötä.

2.4 Osaaminen ja työhönvalmennuksen kehittäminen

Moniammatillinen työskentely ja asiakkaiden arjen ja elämänhallinnan tukeminen koettiin vahvimiksi osaamisalueiksi. Haasteellisinta puolestaan olivat työtehtävien räätälöinti ja ohjaus sekä erilaisten tukien selvittäminen. Hyvällä tasolla koettiin olevan työn etsiminen asiakkaalle, asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arviointi sekä työnantajien kanssa tehtävä yhteistyö.

	Osaan erittäin hyvin	Osaan hyvin	Osaan melko hyvin	Osaan heikosti	En koe osaavani ollenkaan
Asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arviointi	0,0%	70,0%	30,0%	0,0%	0,0%
Työn etsiminen asiakkaalle	10,0%	70,0%	20,0%	0,0%	0,0%
Työtehtävien räätälöinti ja ohjaus	20,0%	50,0%	20,0%	10,0%	0,0%
Arjen ja elämänhallinnan tuki	40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%
Työnantajien kanssa tehtävä yhteistyö	0,0%	77,8%	22,2%	0,0%	0,0%
Erialaisten tukien selvittäminen mm. palkkatuki	0,0%	80,0%	10,0%	10,0%	0,0%
Moniammatillinen työskentely	50,0%	40,0%	10,0%	0,0%	0,0%

Taulukko 2. Oman osaamisen arviointi.

Työhönvalmennusprosessin tärkeiksi kehittämiskohdiksi mainittiin asiakkaan huomioiminen ja läsnäolo, valmennustyön tavoitteellisuuden porrastaminen, työntekijäresurssi vastaamaan työvalmennuksen sisältöä ja asiakasmäärää sekä työhönvalmennuksen aseman selkeyttäminen. Työhönvalmennusta tehdään tällä hetkellä hyvin monitoimijaisesti ja eri lähtökohdista. Ammattiryhmän roolin vakauttaminen ja työnkuvan selkeyttäminen työllisyydenhoidon kokonaisuudessa nousi esille. Samoin kuin arvostuksen nostaminen suhteessa työn vaativuuteen. Laadukkaan työhönvalmennuksen takuuna voisi olla rekisteröity ammattikunta.

2.5 Lisäkoulutustarve

Vastaajat kokivat tarvitsevänsä osaamisen vahvistamista ja lisäkoulutusta, sillä kaikki vastasivat kysymykseen. Kysymyksenasettelu antoi mahdollisuuden valita valmiista vaihtoehdoista 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=4)
- Työnantajayhteistyön kehittäminen (n=4)
- Työhönvalmennusmenetelmät (n=4)
- Digitaaliset sovellukset valmennuksen apuvälineenä (n=4)
- Ratkaisukeskeiset menetelmät (n=2)
- Verkostoituminen (n=2)
- Työvalmennusprosessin selkeyttäminen (n=1).

Lisäkoulutuskysymykseen tuli kaksi vastausta, joissa toisessa kerrottiin, että oppimista tapahtuu koko ajan, työvalmentajakoulutus kesken ja toisessa toivottiin työkykykoordinaattorikoulutusta.

2.6 Työhönvalmennuksen ja verkoston toiminnan tulevaisuus

Vastaajia pyydettiin jakamaan ajatuksia työhönvalmennuksen tulevaisuudesta hyvinvointialueella. Kuusi vastasi tähän kysymykseen, joista kolme vastasi, että tulevaisuus on hakuksessa tai suuri arvoitus. Kahdessa vastauksessa nähtiin uhkina resurssien riittämättömyys, työhönvalmennusta tekevän henkilöstön työtaitojen puute sekä liian laaja työskentelyalue. Kahdessa vastauksessa nähtiin positiivisena se, että työhönvalmennukseen saataisiin yhtenäisiä käytäntöjä ja palvelun markkinointi työnantajille näin ollen helpottuisi sekä työn keskittäminen siten, että työpiste tulisi työkeskukseen.

Työhönvalmennuskoulutusverkoston jatkotoimintaan liittyviin odotuksiin vastasi viisi, jotka kaikki toivoivat toimintaan jotakin jatkoa. Verkostoituminen nähtiin tärkeänä ja "Työvalmentajapäivistä" tuli kaksi toivomusta. Työvalmentajapäiviin voitaisiin kutsua päättäviä tahoja. Verkoston toiminnassa tärkeällä sijalla nähtiin myös tulevien asioiden nostaminen tietoisuuteen ja yhteiseen vaikuttamiseen uusia toimintatapoja.

3 Lopuksi

Kyselyn vastausten perusteella on haastava tehdä arviointia siitä, miten työhönvalmennukseen liittyvä osaaminen on lisääntynyt Satakunnassa verkoston toiminnan myötä. Vain kolmannes verkoston jäsenistä vastasi kyselyyn. Lisäksi verkoston jäsenistössä on tapahtunut hieman muutoksia, jotkut jääneet pois ja jotkut tulleet myöhemmin mukaan. Verkostoitumista on tapahtunut vaikkakin tilaisuudet on järjestetty Teams-tapahtumina. Satakuntalaisen työhönvalmennusmallin aikaansaaminen ei ole ollut verkoston tehtävä, koska sillä eikä sen jäsenistöllä ole päätösvaltaa, mutta yhteisen ymmärryksen kasvamista monimuotoisesta ja laatukriteereihin perustuvasta työhönvalmennuksesta on varmasti tapahtunut. Verkostoon osallistuneet ovat koulutusmyönteisiä ja haluavat kehittää omaa osaamistaan. Työvalmentajan erikoisammattitutkintoja on suoritettu ja suoritetaan lisää myös jatkossa. Työkykykoordinaattorin koulutus herättää kiinnostusta. Satakunnassa on kaikki mahdollisuudet kehittää työhönvalmennusta, mikäli sen merkitys ymmärretään hyvinvointialueella laajasti, sitä halutaan tehdä laadukkaasti ja siihen osoitetaan tarvittavat resurssit.