

Työkykyä Satakuntaan – Satakunnan työkyvyn kehittämishanke

Työkykyohjelman (STM) projekti 2, Tuetun työllistymisen menetelmät

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen
toimintamalli v. 1.0

17.12.2021

10.1.2022 Ohjausryhmän kommentointi

Sisällys

THL:N TOIMEKSIANTO	2
LAATUKRITEEREIHIN PERUSTUVA TUETUN TYÖLLISTYMISEN TYÖHÖNVALMENNUKSEN TOIMINTAMALLI V. 1.0 / SATAKUNTA	2
Kuvatun toimintamallin tavoite sekä kohderyhmä	2
Toimintamallin alue, Satakunnan hyvinvointialue	2
Työhönvalmentajien tiimin mallinnus	3
Arvio työhönvalmentajien ja työhönvalmennuksessa olevien asiakkaiden määristä	4
Työhönvalmentajien tiimin kytkeytyminen muihin tiimeihin	5
Ohjausryhmässä 10.1.2022 annettu palaute / Johdon tuki toimintamallille	5
KOHTI LAATUKRITEEREIHIN PERUSTUVAA TUETUN TYÖLLISTYMISEN TYÖHÖNVALMENNUSTA SATAKUNNASSA	6
Hankesuunnitelmaan kirjattuna tavoite ottaa Satakunnassa käyttöön laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus.	6
Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkosto	6
Työhönvalmennukseen liittyvät maakunnalliset tilaisuudet	7
LAATUKRITEEREIHIN PERUSTUVA TUETUN TYÖLLISTYMISEN TYÖHÖNVALMENNUS	10
Laatukriteerit (25), palvelun viisi vaihetta ja kahdeksan periaatetta	10
Lomakkeita työhönvalmentajan avuksi käytännön työhön ja arviointiin	13

THL:n toimeksianto

Tehkää toimintamallikuvaus ja varmistakaa, että kuvaus sisältää vastaukset seuraaviin kysymyksiin/tietotarpeisiin. Miettikää tulevaisuutta (uudet hyvinvointialueet):

- Mikä on maantieteellinen alue, josta kyse
- Mallintakaa työhönvalmentajien tiimi (mitkä kunnat tekevät tässä yhteistyötä, onko esim kuntayhtymä vai hyvinvointialue, miten yhteistyö käytännössä toimii)
- Kuinka monta työhönvalmentajaa ko. palvelua antaa alueella
- Kuinka monta asiakasta työhönvalmennuksessa on esimerkiksi vuodessa (karkea arvio riittää)
- Mallintakaa tiimi, johon työhönvalmentajien tiimi kytkeytyy (aikuissosiaalityö, vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevat palvelut ja miepä-palveluiden tiimi, Työkyvyn tuen tiimi)

Lisäksi on erityisen tärkeää esitellä mallinnukset hankkeen ohjausryhmässä, jatkojalostuttaa toimintamallia, tai vähintään kirjata annettu palaute (johton tuki).

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen toimintamalli v. 1.0 / Satakunta

Kuvatus toimintamallin tavoite sekä kohderyhmä

Laatukriteereihin perustuvalla tuetun työllistymisen työhönvalmennuksella on tavoitteena edistää asiakkaiden jatkopolkuja työmarkkinoille sosiaalihuollon työllistymistä tukevista palveluista (kuntouttava työtoiminta, sosiaalihuoltolain mukainen työllistä tukeva toiminta ja työtoiminta, kehitysvammalain mukainen työtoiminta ja työhönvalmennus sekä sosiaalihuollon mielenterveys- ja päihdetyö).

Toimintamallin alue, Satakunnan hyvinvointialue

Tuleva hyvinvointialue palvelee koko Satakunnan aluetta, noin 218 500 asukasta. Tällä hetkellä alueella on seitsemän sote-palveluiden järjestäjää, 16 kuntaa.



Kuva 1. Satakunnan maakunnan, tulevan hyvinvointialueen kartta.

Työhönvalmentajien tiimin mallinnus

Koordinaatiovastuullisella toimijalla ei välttämättä työnjohdollista vastuuta. Tärkeää kuitenkin:

- Koulutukselliset osiot tiimeille sekä laajemminkin työvalmennukseen liittyen
- Tilannekatsaukset ja yhteiset tapahtumat (Työhönvalmennuspäivät)
- Tiedotusvastuu – uuden tiedon jakaminen hyvinvointialueella
- Työnantajien suuntaan tiedotusta ja markkinointia täsmätyökykyisten palkkaukseen liittyen
- Edistää osatyökykyisten palkkaamisen arvostusta, tuoda esiin yrityksissä tehtävää työtä palkkauksen edistämiseksi

Koordinointivastuu; yhtenä vaihtoehtona nykyiset Satasairaalan sosiaalipalvelut, jossa työhönvalmentajia ja osaamista jo tällä hetkellä.

Toiminta-alue:

Tuleva hyvinvointialue palvelee koko Satakunnan aluetta, noin 218 500 asukasta.
Nyt alueella 7 sote-palveluiden järjestäjää, 16 kuntaa

Koordinaatiovastuu
Koulutukselliset osiot tiimeille sekä työvalmennukseen liittyen
Tilannekatsaus
Tiedotusvastuu – uuden tiedon jakaminen
Yhteiset tapahtumat (Työhönvalmennuspäivät?)
Työnantajien suuntaan tiedotus
Ja markkinointi (mitä porkkanoita)

Arvostus osatyökykyisten palkkaamiseen, räätälöinti, - tätä enemmän esille



Työhönvalmentajien tiimi / tiimit:

- Tiimin toiminnan vastuu
- Alueellinen kokoonpano, ei liian iso tiimi
- Avoimuus tärkeää

Tiimien mallinnus, versio 1.0.

- Seuraava dia
- Tärkeää:
- Työhönvalmentajat ja tiimit – lähellä käytännön työtä ja asiakkaita

Työkykyä Satakuntaan – Satakunnan työkyvyn kehittämishanke 17.12.2021 / 10.1.2022

Kuva 2. Satakunnan työhönvalmennuksen toiminta-alue ja koordinaatiovastuullisen tehtävät.

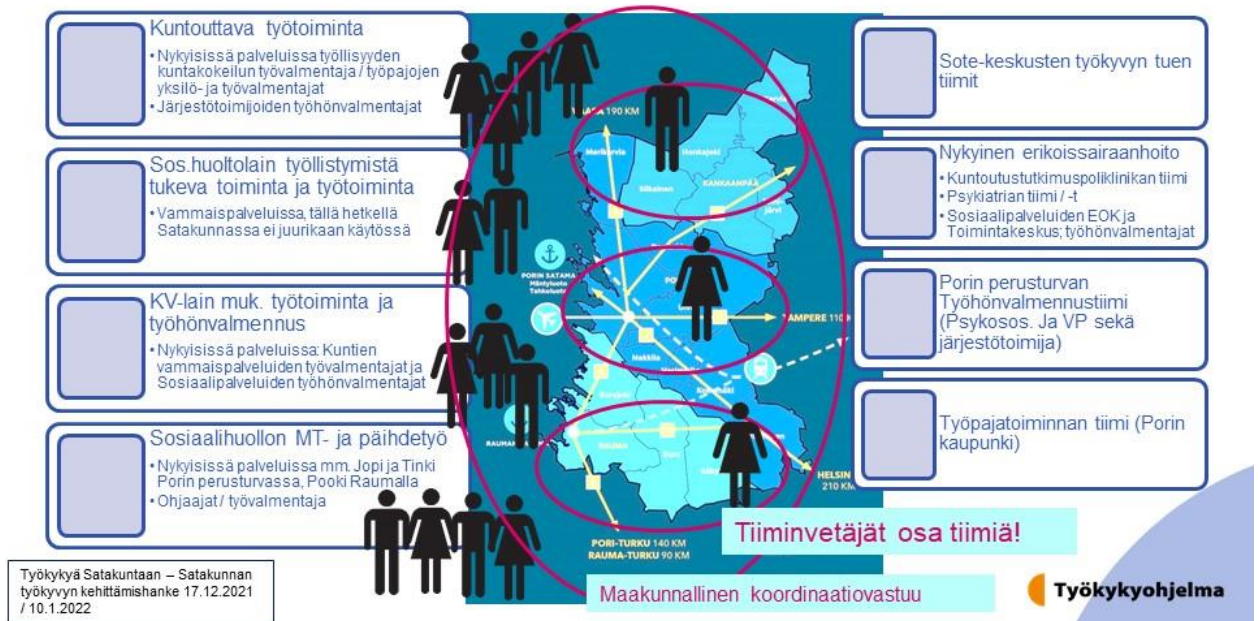
Työhönvalmentajien tiimi koostuisi koko hyvinvointialueen nykyisistä perus- ja erikoistason sote- ja kuntasektorin toimijoista, myös työllisyyden kuntakokeilussa toimivista työvalmentajista. Tiimissä olisi mukana myös järjestötoimijoita (kumppanuussopimuksella).

Työhönvalmentajien tiimit ja tiimien vetäjät:

- Työhönvalmentajien työskentely koetaan tärkeänä kytkeä esimerkiksi asiakkaiden työtoimintakeskusten/ työpajojen yhteyteen, fyysisen läsnäolon nähdään mahdollistavan yhteistyötä, työ- ja toimintakyvyn arviointeja sekä asiakkaiden siirtymä työllistymispolulla eteenpäin. Ja joskus takaisinpäin toimintakeskuksiin.
- Tiimin toiminnan koordinaatiovastuu lähellä asiakastyötä, tiimien vetäjät osa tiimiä.

Alueellinen kokoonpano nähdään tärkeänä, jotta avoimuus tiimin kesken toteutuu. Satakunnan ammattilaisten sijoittumisen kokonaisuus tulee vaikuttamaan siihen, montako tiimiä Satakunnassa tarvitaan ja miten laaja toiminta-alue tiimillä on.

Mallinnus Satakunnan Työhönvalmentajien tiimeistä sekä niiden kytkeytyminen muihin, tähänhetkisiin tiimeihin



Kuva 3. Mallinnus Satakunnan Työhönvalmentajien tiimeistä sekä niiden kytkeytyminen muihin, tähänhetkisiin tiimeihin.

Toimintamallin jatkokehittäminen;

- Työhönvalmentajien tiimin toimintaa tavoitteena kokeilla ja mallintaa edelleen vuoden 2022 kuluessa yhteistyössä alueen toimijoiden kanssa.
- Yhteistyö rakentuu käytännössä, tavoitteena, että tiimi muodostaa verkoston, joka toimii koko hyvinvointialueella tarjoten työhönvalmennus palvelua sekä tukien toisiaan työssä – yritysyrityksessä tavoitteena yhteinen hyvä asiakkaiden työllistymiseksi sekä yritysten työntekijävajeen täyttämiseksi.
- (Tietosuoja-asioiden mahdollistaessa) Tiimeillä tulisi olla yhteinen tieto yritysten tarvitsemasta sekä työnhakijoiden olemassa olevasta osaamisesta

Arvio työhönvalmentajien ja työhönvalmennuksessa olevien asiakkaiden määristä

- Todetaan, että tässä vaiheessa on erittäin vaikeaa arvioida, kuinka monta työhönvalmentajaa tarvittaisiin alueella. Samoin kuin sitä, kuinka monta asiakasta työhönvalmennuksessa olisi esimerkiksi vuodessa. Keskustelussa tuli esiin, että laatuksien mukaista toimintaa järjestettäessä, voitaisiin olettaa, että vuodessa asiakkaita olisi karkean arvion mukaan 25-75 vuodessa per työntekijä. Tästä tullaan saamaan vuoden 2022 aikana tuntumaa, kun päästään kokeilemaan laatuksien mukaisen työhönvalmennuksen palvelua osana hankkeen toimintaa sekä yhteistyössä Porin psykososiaalisten palveluiden toimintaa.
- Asiakkaiden tilanteet vaikuttavat suuresti määriin. Arvioidaan, että tiettyjä asiakasryhmiä, esim. nepsy-oireisia asiakkaita voi ohjautua palveluun tulevaisuudessa enemmän.

Työhönvalmentajien tiimin kytkeytyminen muihin tiimeihin

Mallintakaa tiimi, johon työhönvalmentajien tiimi kytkeytyy (aikuissosiaalityö, vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevat palvelut ja miepä-palveluiden tiimi)?

Alla esimerkkejä tiimeistä Satakunnassa, joihin voidaan kytkeytyä (kts kuva 3.). Tiimit, joihin työhönvalmennus kytkeytyy tulevat selkeytymään, kun henkilöstön sijoittuminen hyvinvointialueella tarkentuu.

- Työkyvyn tuen tiimit - Sote-keskusten työkyvyn tuen tiimit – vahva kytkös aikuissosiaalityöhön. Hoito- ja kuntoutussuunnitelmien tiiviimpi yhdistäminen työllistymissuunnitelmiin voisi helpottaa myös palkkatukiasiassa, vaatii yhteistä keskustelua ja ymmärrystä yli organisaatorajojen.
- Nykyinen (Porin petu) psykososiaalisten, vammaispalveluiden ja kolmannen sektorin yhteinen työhönvalmennustiimi – kytkös jatkossa vahvemmin myös sote-keskusten työkyvyn tuen tiimeihin
- ESH:ssa Kuntoutustutkimuspoliklinikan tiimi, Psykiatrian tiimi / -t, Sosiaalipalveluiden EOK ja Toimintakeskus; työhönvalmentajat.
- Työpajatoiminnassa on olemassa oleva tiimi jossa yksilövalmennus, työvalmennus ja työhönvalmennus yhteisesti vie asiakkaan työllistymistä eteenpäin.

Huomioitavaa on, että

- Asiakkaiden tuen tarve on lähtökohta sille, mitä palvelua ja kuinka paljon tarvitaan, tarkoituksenmukaista on hyödyntää alueella käytettävissä oleva osaaminen sen mukaan, mikä on asiakkaan tarve. Varmistettava vastuullinen ohjaus palvelusta toiseen.
- Asiakkaan palvelun tarve sekä palveluntarjoamisen oikea-aikaisuus on huomioitava, samoin sosiaalipalvelujen yhteistyö tarvittaessa
- TE- keskuksen ja Kelan yhteistyö tarpeen, jotta puhutaan jatkossa samaa kieltä ja tunnetaan eri osapuolten prosessit – palveluiden yhteensovittaminen.

Ohjausryhmässä 10.1.2022 annettu palaute / Johdon tuki toimintamallille

Tärkeää määritellä koordinaativastuullinen taho. Satasairaalan Sosiaalipalveluilla on jo vuosien kokemus työhönvalmennuksesta, vaikka kohderyhmä onkin ollut rajattu pääasiassa kehitysvammaisiin. Muiden asiakasryhmien nähdään myös hyötyvän vastaavasta palvelusta.

Työhönvalmennusta todettiin järjestettävän monen eri tahon toimesta. Työhönvalmennuksen toimintamallia laatiessa huomioitava yhdyspinnat. Kohderyhmät, joille työhönvalmennusta järjestetään menevät limittäin. Yhteinen keskustelu toimijoiden kesken on tarpeen sekä yhteistyötä kehitettävä myös yritys yhteistyön tekemisessä.

Oikea-aikainen työhönvalmennus ja riittävä valmentajan tuki nähdään asiakkaiden työkykyisyyttä vahvistavana ja työllisyyttä edistävänä asiana. Työkyvyn arviointien yhteydessä asiakkaan työkykyisyyden kirjaaminen lausuntoihin merkityksellistä.

Kokemusasiantuntijoiden puheenvuoroissa korostettiin, että työhönvalmennuksen perustuminen laatukriteereihin on tärkeää. On varmistettava, että työhönvalmentajan tuki on lähellä, koska tarvitaan tukea ja keskustelua, ymmärrystä tavoitteista ja rajoitteista. Kriteeristön perusteella järjestäisi samantyylinen palvelu kaikille. Kokemukseen perustuen kerrottiin myös, että riittävä työn räätälöiminen ei välttämättä onnistu työpaikoilla osatyökykyisten kohdalla. Siihen voi vaikuttaa työpaikan asenneilmapiiri. Todettiin, että työpaikoilla tarvitaan edelleen kulttuurin muutosta.

Toimintamallin jatkokehittämisessä tehdään alueen toimijoiden kanssa yhteistyötä, Satasairaalan sosiaalipalveluiden, fysiatrian ja kuntoutuksen sekä psykiatrian sekä kuntatoimijoiden kanssa. Lisäresurssia työvalmennukseen on saatu mm. Porin perususturvan psykososiaalisissa palveluissa, jossa työvalmentajan on tarkoitus pilotoida IPS-mallin mukaista toimintaa sekä Huittisten kaupungissa. Kehittämistyössä ja mm. järjestettävissä maakunnallisissa työhönvalmentajapäivissä pidetään kokemusasiantuntijat mukana.

Kohti laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta Satakunnassa

Hankesuunnitelmaan kirjattuna tavoite ottaa Satakunnassa käyttöön laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus.

Ohessa aikajanelle kuvattuna hankkeen etenemistä vuoden 2021 aikana sekä tulevaa suunnitelmaa.

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen käyttöönotto:



Kuva 4. Aikajana hankkeen etenemisestä tavoitteen suuntaan.

Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkosto

SATADUUNIA ja Työkykyä Satakuntaan –hankkeiden yhdessä toiminta-ajalla 24.3.-24.11.2021 toteutettaman Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkoston tilaisuuksissa on pyritty lisäämään osallistujien osaamista laatukriteerien mukaisen tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen eri osioihin liittyen, mahdollistettu toimijoiden verkostoitumista sekä tuotu kokemustiedon hyödyntämisen ja asiakaskohderyhmän näkökulmaa mukaan keskusteluun. Seuraavassa listattuna verkoston tapaamisten asiasisällöt sekä tilaisuuksien alustajat.

- 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

Marraskuun 2021 uutiskirjeessä on tiedotettu Työhönvalmennuskoulutusverkostosta seuraavasti:

Työhönvalmennuskoulutusverkoston kahdeksas ja samalla viimeinen tapaaminen järjestettiin 24.11.2021 Teamsissa. Tapaamisessa kerrattiin vuoden aikana käydyt asiasisällöt lyhyesti, pysähdyttiin oman työhyvinvoinnin äärelle sekä suunniteltiin tulevaa toimintaa. Verkoston toimintaan on osallistunut työhönvalmennuksen ammattilaisia sekä asiasta kiinnostuneita kunta- ja kolmannelta sektorilta sekä oppilaitoksista. TE-palveluista ei ole ollut osallistujia. Tapaamisissa on ollut eri asiantuntijoiden alustuksia. Myös kokemusasiantuntija on ollut mukana yhdessä tapaamisessa ja hänen osuutensa saikin erityisen paljon kiitettävää palautetta. Verkoston toiminnan jatkoa toivottiin suullisessa palautteessa sekä verkostolle suunnatussa loppukyselyssä, johon tosin on tullut vasta vähän vastauksia, vastausaikaa on vielä jäljellä. Verkostosta nousi esiin huoli ja epätietoisuus tulevasta, miten työhönvalmennus sijoittuu maakunnallistuvien sote-palvelujen kentälle.

Verkoston on kerätty ahkerasti palautetta, niin ennakkokyselyn kuin jokaisen tapaamisenkin yhteydessä. Toimintaa on pyritty rakentamaan saatujen palautteiden perusteella ja palautekooste on esitetty jokaisella tapaamisella avoimuuden ja luottamuksen rakentamisen hengessä. Loppukyselyyn toivotaan saatavan vastauksia vielä runsaasti. Vastausten perusteella on mahdollista saada paremmin tietoa verkoston toimimisesta sekä työhönvalmennukseen liittyvän osaamisen ja tietoisuuden lisääntymisestä.

Varsinaisesti verkosto ei enää jatka toimintaansa kuukausittain tapahtuvana, mutta vuodelle 2022 suunnitellaan Työvalmentajapäivien järjestämistä. Tätä toivottiin saadussa palautteessa. Satakuntalaiset Työvalmentajapäivät olisivat verkostoitumisen kannalta tärkeä järjestää, mutta myös yhteisen tiedottamisen ja vaikuttamisen näkökulmasta ne koettiin hyvänä foorumina. Myös muutoksista ja valtakunnallisista asioista haluttiin saada lisää tietoa, joten maakunnalliseen tilaisuuteen on mahdollisuus hankkia myös valtakunnallisia puheenvuoroja vaikkapa striimattuna. Teams-alustalla toimiva verkosto on toisaalta mahdollistanut monen osallistumisen, mutta se on myös hidastanut varsinaista verkostoitumista. Verkoston toiminnan tavoitteina on ollut verkostoitumisen lisäksi saada laatuksiteoreihin perustuvaa tuettuun työllistymiseen liittyvää työhönvalmennusta tunnetuksi ja käyttöön Satakunnassa. Tätä työskarkaa on vielä!

Työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminnasta julkaistavan raportin voi lukea hankkeen nettisivulta tammikuussa 2022 (<https://www.satasairaala.fi/tutkimus/kaynnissa-olevat-hankkeet/tyokyky-satakuntaan/kehittaminen>)

Työhönvalmennukseen liittyvät maakunnalliset tilaisuudet

Työhönvalmennukseen liittyviä tilaisuuksia on pidetty yhteistyössä SATADUUNIA –hankkeen kanssa vuoden 2021 aikana kolme, kaikki Teams-kokouksina. Ensimmäinen oli suunnattu pääasiassa Porin seudun väelle, elokuun ja joulukuun tilaisuudet maakunnallisesti. Ohjelmassa on ollut maakunnan työhönvalmennuksen tilannekatsaus sekä yhteistä keskustelua työhönvalmennuksesta. Tilaisuuksiin on kutsuttu työhönvalmennuksen parissa toimivia ammattilaisia sekä esimiehiä koko Satakunnasta. Kutsua on pyydetty edelleen välittämään omissa organisaatioissaan esimiehille ja työntekijöille

Tammikuussa, 20.1.2021 (klo 10-11.30) päästiin Työkykyohjelman myötä jatkamaan SATADUUNIA-hankkeen marraskuussa 2020 aloittamaa keskustelua alueen toimijoiden kanssa työhönvalmennuksen kehittämisestä. Ohjelmassa oli verkostoitumisen koordinoinnista sopimista ja yhteisestä alustasta keskustelua. Tiedottamista Työkykyohjelman tulossa olevista koulutuksista työhönvalmennukseen liittyen sekä sekä hankkeiden järjestämät koulutukset työhönvalmentajille, jossa tavoitteena lisätä yhteistä

ymmärrys työhönvalmennuksesta, osaamisen lisääminen sekä tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen käyttöönotto. Vahvistaa yhtenäisiä käytäntöjä ja metodeja alueella. Tavoitteena jatkossa myös palvelupolkujen ja palvelukartan kokoaminen, tieto alueen palveluista. Paikalla oli 12 kuntatoimijaa, kaksi järjestötoimijaa sekä neljä hanketyöntekijää.

Tiistaina 17.8.2021 klo 9-11 paikalla oli hankeväen ja TH L edustuksen lisäksi seitsemän järjestöpuolen toimijaa ja yhdeksän kuntasektorin toimijaa.

Tilaisuuden tarkoituksena oli lisätä tietoisuutta laatukriteereihin perustuvasta tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta sekä antaa satakuntalaisesta työhönvalmennuksesta ajankohtaista tietoa sekä lisätä yhteistyön tekemistä, löytää yhteisiä kehittämiskohtia ja etsiä niihin ratkaisuja.

Tilaisuuden ohjelmassa oli:

Tervetuloa! Työkykyä Satakuntaan ja SATADUUNIA -hankkeet lyhyesti – projektipäälliköt Minna Viinamäki ja Tiia Nieminen

Työkykyohjelman tavoitteet vahvistaa ja selkeyttää sosiaalihuollon työllistymistä tukevaa palvelupolkua – Projektipäällikkö, Työkykyohjelma, THL, Leena Normia-Ahlsten

Tilannekatsaus Satakunnan Työhönvalmennuksen tilanteesta – projektisuunnittelija Mari Lönnberg

Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkoston Teams-alusta, tavoitteet ja toiveet – Minna Viinamäki

Keskustelua, miten edetään Satakunnassa laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen suhteen seuraavissa palveluissa

Ryhmä 1: Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta, Kehitysvammaisten työtoiminta ja työhönvalmennus

Ryhmä 2: Kuntouttava työtoiminta

Yhteenvedo ja jatkosta sopiminen sekä tilaisuuden päätös

Tilaisuudessa keskusteltu:

Yleisessä keskustelussa nousi esiin: Leena Normia-Ahlsten kommentoi raportteihin perustuvasta nykytilakatsauksesta, että tulokset eivät yllättäneet ja työhönvalmennuskoulutusverkoston olemassaolo on iso askel kohti muutosta. Saila Hohtari kommentoi, että jatkossa tulisi nykyistä asiakaslähtöisemmin huomioida mitä asiakas tarvitsee ja että esimerkiksi ammatillista kuntoutusta ja siihen liittyvää osaamista tulisi olla enemmän, jotta ammatillisen kuntoutuksen keinot olisivat paremmin asiakkaiden saatavilla.

Keskustelut, miten edetään Satakunnassa laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen suhteen seuraavissa palveluissa:

Ryhmä 1 Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta, Kehitysvammaisten työtoiminta ja työhönvalmennus:

- Ryhmä nosti esiin tärkeimpinä pitämiään etenemisen esteitä sekä ehdotuksia mitä näille pitäisi tehdä sekä pohti myös mahdollisuuksia.
- Asenteet erityisryhmien työllistymistä kohtaan kaipaavat edelleen yhteiskunnassa ja organisaatioiden sisälläkin muutosta. Tätä muutosta saadaan aikaan, kun tietoisuutta työhönvalmennuksesta, sen sisällöstä, merkityksestä ja vaikutuksesta saadaan näkyviin. Työnantajien ja yrityssectän kanssa tehtävä yhteistyö ja onnistuneiden työllistymispolkujen näkyväksi tekeminen mahdollistavat muutosta.
- Työn pilkkominen, tehtävien löytäminen sekä palkkatyöllistämistietoisuuden lisääminen myös tärkeitä työhönvalmentajan tehtäviä, joihin tulisi olla aikaa.

- Resurssien käyttö, asiakasmäärät sekä yhteistyön tekeminen esimerkiksi TE ja TYP palveluiden kanssa enenevässä määrin (Esim. vammaispuolen työvalmentaja olisi mukana asiakkaan verkostoissa jo varhaisemmassa vaiheessa).

Ryhmä 2 Kuntouttava työtoiminta:

- TE-palveluiden mukaan saaminen entistä tehokkaammin yhteiseen tekemiseen, laatukriteereihin perustuva työote voi innostaa asiakkaita uudella tavalla mennä kohti työelämää, haasteena saada ammattilaiset koko porukkana/verkostona mukaan tekemään työtä uudella tavalla, yhteisen näkemyksen rakentaminen sekä osaamisen lisääminen, jotta oikeasti ollaan menossa samaan suuntaan/tavoitteeseen.
- Työnantajien mukaan saaminen myös tärkeää. Palkkatuki on hyvä etu, mutta ongelmia voi tulla, kun palkkatukijakso päättyy, samoin kaikilla asiakkailla ei ole palkkatukioikeutta. Lisäksi työnantajien keskuudessa saattaa olla odotusarvo, että palkkatuella palkattu henkilö pystyy silti antamaan 100 % työpanoksen.
- Työhönvalmentajan rooli on merkittävä, niin valmennettavalle itselleen kuin koko työyhteisöllekin. Valmentajan läsnäolo kertoo yhteisössä, että jollain työntekijällä on tuen tarvetta eikä hänen työpanoksensa voi olla sama kuin muiden. Työnantajille tulisi antaa tietoutta osa/täsmätyökykyisten palkkaamisesta ihan ruohonjuuritasolla. Paikkakunnalla voisi vaikka perustaa pienen pilottiryhmän, jossa työnantajille mietittäisiin houkuttimia (aineellisia/aineettomia), toimintaa arvioitaisiin ja siitä raportoitaisiin. On mahdollista, että joitakin työnantajia aidosti kiinnostaa olla mukana tasoittamassa täsmätyökykyisten työntekijöiden henkilöiden pääsyä työelämäpolulle.
- Lisäksi todettiin, että on ikävää, että erityisen tuen piirissä olevia opiskelijoita ei tällä hetkellä haluta työpaikoille työssäoppimisjaksoille, jolloin heidän opintonsa venyvät ja ensiaskelet työelämään viivästyvät.

Työhönvalmennuskoulutusverkosto / Satakunta tiimi Porin perusturvan Teams:ssa

- Tilaisuudessa esiteltiin tiimi ja siihen liittyvät kanavat sisältöineen. Tarkemmin esityksessä. Pyydettiin osallistujilta palautetta, onko päästy tiimin myötä alla oleviin tavoitteisiin sekä kehittämisehdotuksia ja odotuksia Teams- kanavan käytöstä.
 - Verkostoituminen Teamsin kautta, saada aikaan keskustelua.
 - Muodostaa yhteinen paikka, johon voi tallentaa pidettävien koulutusten materiaalit sekä muuta aiheeseen liittyvää materiaalia.
 - Verkoston hyödyntäminen konsultoinnissa.
 - Tiimi toimii myös yhteiskehittämisen alustana, tarkoitus kuvata satakuntalaisia palvelupolkuja.

Jatkotoimina sovittiin, että pidetään seuraava työhönvalmennuksen yhteinen tilaisuus Satakunnassa vuoden 2021 lopulla. Tavoitellaan runsasta osallistujajoukkoa tilaisuuteen laajalla kutsulistalla ja hyvällä markkinoinnilla. Pyydetään myös Työkykyohjelmasta THL:n edustajaa mukaan tilaisuuteen.

Torstaina 9.12.2021 vuoden kolmannessa työhönvalmennuksen tilannekatsaus ja keskustelu - tilaisuudessa paikalla oli hankeväen ja TH L edustuksen lisäksi 24 kuntasektorin sekä järjestöpuolen ammattilaista.

Tilaisuuden ohjelmassa klo 13-15 välillä oli:

Tervetuloa ja johdatus päivän ohjelmaan Työkykyä Satakuntaan, projektipäällikkö Minna Viinamäki

THL terveiset – Projektipäällikkö, Työkykyohjelma, THL, Leena Normia-Ahlsten

Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminnan koontia vuodelta 2021 ja jatkoehdotukset – projektisuunnittelija Mari Lönnberg

Kuulumiset alueelta

- Työhönvalmennuksen kehittäminen Porin perusturvan psykososiaalisissa palveluissa sekä yhteistyö Työkykyä Satakuntaan hankkeen kanssa, haasteet hyvinvointialueen käynnistyessä – vastaava ohjaaja Jaana Salonoja
- Porin perusturvan vammaispalvelut, asiakkaan ja työntekijän näkökulma ryhmämuotoisen työtoiminnan käynnistämisestä Merikarvialla – Marko Fagerroos, lähihoitaja Mirka Myllykylä ja vastaava ohjaaja Mira Salonen
- Satasairaalan sosiaalipalvelut – Kokeilu; Työhönvalmennus osana erityisosaamiskeskusten työkyvyn arviointia – psykologi Johanna Käpynen

Laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennus Satakunnassa – toimintamallin esittely ja keskustelua – Minna ja Mari

Yhteenveto ja jatkosta sopiminen sekä tilaisuuden päätös

Tilaisuudessa kommentoitiin ehdotusta Laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennus Satakunnassa –toimintamalliksi ja sen pohjalta on tarkennettiin toimintamallin versiota 1.0.

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Laatukriteerit (25), palvelun viisi vaihetta ja kahdeksan periaatetta

Laatukriteereitä on 25, joista jokaista arvoidaan asteikon mukaisesti ja pisteet lasketaan yhteen. Laatukriteerit jakautuvat palvelun henkilöstöön, järjestämiseen ja sisältöön liittyen kolmeen osioon.

Laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen keskeiset periaatteet on kirjattu 25 laatukriteeriä sisältävään arviointilomakkeeseen.

Laatukriteeristö on tuottanut yhdysvaltalainen IPS Employment Center ja ne on suomennettu ja käännetty ruotsiksi IPS –kehittämishankkeessa. Laatukriteeristö on muokattu niistä edelleen käytettäväksi Työkykyohjelman kohderyhmillä. [Laatukriteerit Suomeksi](#)

Sekä laatukriteerit, että työn tueksi kehitetyt lomakkeet löytyvät [Työkykyohjelman yhteistyötilasta](#) ja ne on liitetty myös tähän toimintamalli –asiakirjaan, jotta hyödynnettävyys olisi hyvä myös perehtyessä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen.

TUETUN TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIN PISTEMÄÄRÄT

PALVELUN HENKILÖSTÖ		
1.	Asiakasmäärä	Pisteet:
2.	Fokus työhönvalmennuksessa	Pisteet:
3.	Kokonaisvaltainen palvelu	Pisteet:
PALVELUN JÄRJESTÄMINEN		
4.	Työhönvalmennuksen ja muun työllistymistä tukevan toiminnan yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta	Pisteet:
5.	Työhönvalmennuksen ja muun työllistymistä tukevan toiminnan yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta	Pisteet:
6.	Yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa	Pisteet:
7.	Työhönvalmennuksen tiimi	Pisteet:
8.	Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli	Pisteet:
9.	Palvelun avoimuus	Pisteet:
10.	Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille	Pisteet:
11.	Johdon tuki tuetun työllistymisen työhönvalmennukselle	Pisteet:
PALVELUN SISÄLTÖ		
12.	Taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta	Pisteet:
13.	Työkyvyn rajoitteista kertominen työpaikalla	Pisteet:
14.	Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi	Pisteet:
15.	Nopea työnhaku avoimilla työmarkkinoilla	Pisteet:
16.	Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku	Pisteet:
17.	Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – <u>Tiivis yhteys työnantajiin</u>	Pisteet:
18.	Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – <u>Työnantajayhteyksien laatu</u>	Pisteet:
19.	Töiden monimuotoisuus	Pisteet:
20.	Työnantajien monimuotoisuus	Pisteet:
21.	Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ	Pisteet:
22.	Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki	Pisteet:
23.	Kestoltaan rajaamaton palvelu	Pisteet:
24.	Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut	Pisteet:
25.	Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen toimintaan	Pisteet:
YHTEISPISTEMÄÄRÄ		

115 – 125	= Esimerkillinen taso
100 – 114	= Hyvä taso
74 – 99	= Kohtalainen taso
73 ja vähemmän	= Palvelu ei ole tuettua työllistymistä

Kuva 5. Laatuksiteerin mukaisen arvioinnin koontilomake, jonka yhteispistemäärän perusteella voidaan todeta, onko arvoitu palvelu tuettua työllistymistä ja jos on, niin millä tasolla se toteutuu arviointihetkellä.

Laatukriteerien mukaisessa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa edetään seuraavien vaiheiden mukaisesti:

- Palveluun hakeutuminen, sopiminen
- Osaamisen kartoittaminen ja ammatillinen profilointi
- Nopea työnetsintä avoimilta työmarkkinoilta
- Työnantajan tuki, sopiminen ja työskentely
- Työyhteisön tukeminen ja tuki työn ulkopuolella

Samoin seuraavat kahdeksan periaatetta tulee toteutua palvelussa:

1. Palvelu on avoin jokaiselle, joka haluaa osallistua työelämään
2. Tavoitteena työllistyminen avoimille työmarkkinoille
3. Nopea työnetsintä
4. Työhönvalmentajat luovat tiiviit yhteistyösuhteet työnantajiin
5. Työhaun lähtökohtana on asiakkaan omat mielenkiinnon kohteet
6. Henkilökohtainen jatkuva tuki
7. Työhönvalmennus on integroitu muuhun työllistymistä tukevaan toimintaan
8. Etuusneuvonta on osa työhönvalmennusta



Kuva 6. Tuetun työllistymisentyöhönvalmennusprosessi, THL Työkykyohjelma

Lomakkeita työhönvalmentajan avuksi käytännön työhön ja arviointiin

Suunnitelmallisen työn tueksi on liitteenä seuraavat esimerkkisuunnitelmat:

- [Työnhakusuunnitelma esimerkki.docx](#)
- [Työnhakusuunnitelma esimerkki tyhjä.docx](#)
- [Suunnitelma työsuhteen aikaisesta tuesta esimerkki.docx](#)
- [Suunnitelma työsuhteen aikaisesta tuesta esimerkki tyhjä.docx](#)
- [Opintoihin liittyvä suunnitelma esimerkki.docx](#), (voidaan käyttää sekä opintoihin hakeutuessa, että opintojen aikana)
- [Opintoihin liittyvä suunnitelma esimerkki tyhjä.docx](#)

Vastaavaa työtä on todennäköisesti tehty eri toimijoilla aikaisemminkin käyttämällä vapaamuotoisempia suunnitelmia. Työkykyohjelmassa suositellaan kuitenkin oheisten lomakkeiden käyttöä yhdenmukaisuuden vuoksi.

Laatukriteeriarvioinnin näkökulmasta kannattaa kuitenkin huomioida, että jotta voi saada täydet pisteet kriteereissä 16 (Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku) ja 22 (Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki), on työhönvalmentajan tehtävä asiakkaan kanssa kirjallinen suunnitelma sekä työnhausta että työsuhteen aikaisesta tuesta. Käyttämällä oheista suunnitelmapohjaa varmistaa samalla tarvittavan dokumentaation tältä osin.

Asiakastyötä tukemaan on käytettävissä seuraavat lomakkeet:

- Työhönvalmennukseen ohjautuminen: [Lähetä](#)
- Työhönvalmennuksen aloittaminen: [Yhteistyösopimus](#)
- Ammatillinen profilointi: [Lomake A. Ammatillinen profiili](#)
- Työhönvalmentajan työskentely työnantajien kanssa: [Lomake B. Työnantajatapaaminen](#)
- Kun asiakas solmii työsuhteen: [Lomake C. Työsuhteen aloittaminen](#)
- Mikäli työsuhde päättyy: [Lomake D. Työsuhteen päätyminen](#)
- Asiakas päättää tai keskeyttää työhönvalmennuksensa: [Lomake E. Työhönvalmennuksen jälkeen](#)
- Valmentaja pitää ajan tasalla koko valmennusprosessin ajan: [Työhönvalmentajan asiakaskohtainen kooste työsuhteista ja koulutukseen ohjautumisesta 1.11.2021.xlsx](#) ,
- **Huom:** esikatselutila ei lue taulukkoa oikein, joten taulukko kannattaa ladata omalle koneelle (Lataa-painike esikatseluruudun yläoikeassa kulmassa).
- Tiiminvetäjän seurantataulukko: [Tiiminvetäjän seurantataulukko 1.11.2021.xlsx](#)

Ohjeita tukemaan suhteen luomista työnantajiin työhönvalmennuksessa, ([ns. Kolme kuppia teetä -malli](#))