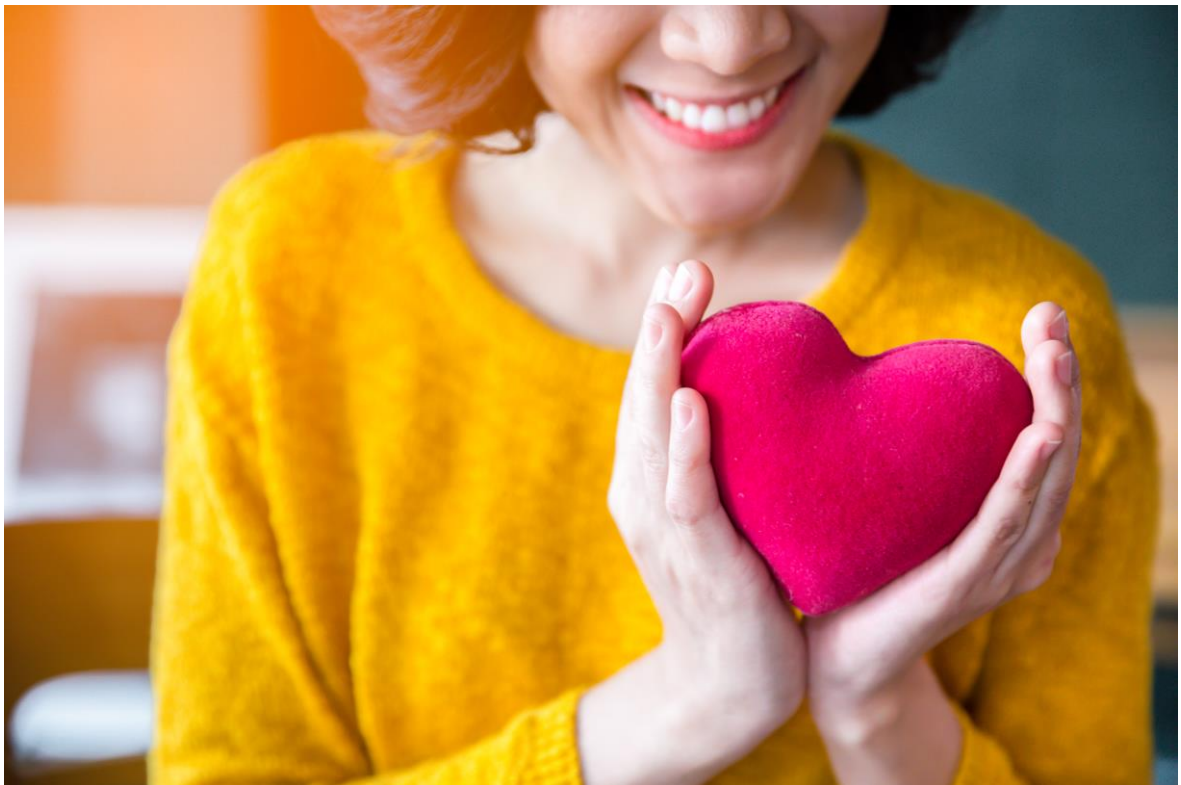


TYÖKYKYÄ TUKEMASSA, KYMENLAAKSO -HANKE

2021-2022

LAATUKRITEEREIHIN PERUSTUVA
TYÖHÖNVALMENNUSMALLI

Pilotointi ja johtopäätökset



Eveliina Tirri

Kehittäjä, työhönvalmentaja

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	3
2	ASIAKASSEGMENTOINTI	4
2.1	Asiakastarpeen kartoittaminen ja ohjautuminen palveluun	5
2.2	Työhönvalmennuksesta hyötyvät asiakkaat	5
3	TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIT	6
4	TYÖHÖNVALMENNUKSEN PALVELUMALLI	8
4.1	Säädösperusta ja tavoitteet	8
4.2	Palvelun tarkoitus ja tavoitellut vaikutukset.....	9
4.3	Menetelmät.....	9
4.4	Arviointi ja seuranta	13
4.5	Osaaminen	15
5	YRITYSYHTEISTYÖ JA OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTYMISSAHDOLLISUUKSIEN LISÄÄMINEN	15
5.1	Elinkeinoelämän tunteminen ja yritysysteistyön vahvistaminen.....	15
5.2	Työnantaja-asiakkaiden tuen tarve on selvillä	16
6	POP-UP TYÖHÖNVALMENNUSKLINIKKA	17
7	TULOKSET.....	18
8	EHDOTUKSET JATKOTOIMEPITEIKSI.....	23
8.1	Tärkeimmät opit.....	23
8.2	Mitä seuraavaksi.....	24
8.3	Riskien toteutuminen	24
8.4	Mistä materiaali löytyy?	25
9	LOPPUSANAT.....	25
10	LÄHTEET.....	26

1 JOHDANTO

Asiakastyön tuntemus on kaiken ydin. Hankkeen asiakastarpeen tunnistamisen tavoitteeseen lähdettiin vastaamaan suoraan asiakastyön kautta. Työhönvalmennuksen toimintamallin pilotoinnin asiakastyö alkoi ensimmäisenä toimenpiteenä. Pilotoinnin avulla haluttiin omaksua työhönvalmennuksen ydin ja saavuttaa työhönvalmennuksen parhaimmat toimintamallit.

Työhönvalmennuksen nykytila-analyysin ja työkyvyn tuen koulutuksen avulla saatiin selville, että jo olemassa olevien toimintamallien käyttäminen ei vastaa suoraan asiakkaidemme tuen tarpeeseen. On perusteltua kokeilullisen kehittämisen avulla rakentaa joustava, matalalla kynnyksellä ja ketterästi sekä oikea aikaisesti toimiva työhönvalmennuksen toimintamalli, joka toimii lähellä asiakkaan omaa ympäristöä.

Työhönvalmennusta mallinnetaan tässä yhteydessä työttömille täsmätyökykyisille (osatyökykyinen). Työhönvalmennukseen ohjautuvat henkilöt ovat tässä yhteydessä Monialaisen työelämäpalvelun asiakkaita. Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennusmalli on menetelmä, joka edistää tasa-arvoisia mahdollisuuksia työelämään ja osallisuuteen. Malli vahvistaa YK:n ihmisoikeusjulistusta, jossa jokaisella on oikeus työhön, luo uutta ajattelutapaa ja vastaa hallituksen toimenpiteisiin työttömyyden vähentämiseksi.

Työhönvalmennusmallia on pilotoitu asiakastyöstä, asiakasraadin avulla sekä yhteiskehittämisen keinoin. Yhteiskehittämisessä on käytetty keskusteluja asiakkaiden tapauksista (case) moniammatillisen tiimin kanssa. Moniammatilliseen tiimiin on kuulunut useimmiten TE-asiantuntija, sosiaaliohjaaja tai yksilövalmentaja ja yrityskoordinaattori. Asiakasraadissa on otettu huomioon asiakkaiden näkökulmia tuen tarpeesta ja palveluiden saatavuudesta sekä järjestämisestä. Mukana kehittämässä on ollut myös kolmannen sektorin toimijoita, joiden kautta asiakkaiden tarvetta työhönvalmennukselle on määritelty.

Hankesuunnitelman mukaan on luotu asiakaslähtöinen työhönvalmennuksen palvelumalli. Hankkeen avulla on myös kartoitettu asiakastarvetta ja lisätty työhönvalmentajan osaamista osallistumalla valtakunnallisiin aiheita käsitteleviin työpajoihin.

2 ASIAKASSEGMENTOINTI

Asiakastyö ja asiakasosallisuus määrittivät palvelun tarvetta ja vastasivat hankkeen tavoitteeseen asiakaslähtöisyydestä. Tavoite asiakastyössä oli myös rakentaa hyviä käytäntöjä moniammatilliseen yhteistyöhön ja todentaa mallin tarpeellisuutta osatyökykyisten työttömien työnhakijoiden kohdalla.

Hankesuunnitelmassa oli ajatus työhönvalmennuksen integroimisesta yksilövalmentajan ja yrityskoordinaattorin työkuvaan. Yhteiskehittämisen tuloksena todettiin, että kaikkien palvelukuvausta täytyy kirkastaa ja, että toiminnot eroavat tavoitteiltaan. Asiakkaita kyllä riittää.

Palvelun kohderyhmät	<p>Yksilövalmennus on tarkoitettu Monialaisen työelämäpalvelun asiakkuudessa oleville työttömille työnhakijoille, jotka tarvitsevat vahvaa, yksilöllistä tukea</p> <ul style="list-style-type: none"> - asiakkaan tavoitteisiin sopivan kuntouttavan työtoimintapaikan löytämiseksi - kuntouttavaan työtoimintaan kiinnittymiseksi - asiakkaan kuty1-palvelulle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.
Palvelun perustehtävä ja tavoitellut vaikutukset	<p>Yksilövalmennuksen perustehtävänä on tukea asiakasta vahvistamaan työllistymisvalmiuksia kuntouttavassa työtoiminnassa siten, että eteneminen kohti julkisia TE-palveluja, työtä tai koulutusta mahdollistuu asiakkaan kanssa yhdessä laaditun suunnitelman mukaisesti.</p>

Työhönvalmennuksen kohderyhmään kuuluvat ne asiakkaat, jotka tarvitsevat henkilökohtaista tukea avoimille työmarkkinoille työllistymiseen ja työssä pysymiseen. Työhönvalmennuksen asiakkaita ovat myös osatyökykyisiä työllistävät työnantajat. Yksilöllisen tuen tarve työllistymisen edistämiseksi on tullut ilmi monialaisessa työllistymissuunnitelmassa tai muussa työllistymissuunnitelmassa.

Hankkeen pilotissa tuli ilmi, että osatyökykyisyyden määritelmä ei ole selkeä. Työhönvalmennuksen asiakkaiksi valikoituivat osaksi ne, keille työhönvalmennusta oli osattu markkinoida. Vääriä ohjauksia ei minusta tässä ole, sillä sitoutuminen ja motivaatio merkitsevät eniten. Palveluohjaus ja tiimityö mahdollistavat saattaen vaihdot. Hankkeen asiakkaita yhdisti muuttunut elämäntilanne tai pitkäaikaistyöttömyys. Usein myös henkilöt olivat olleet jo useissa eri palveluissa, mikä on hyvä asia, sillä kuntoutuminen ei ole oikeassa elämässä lineaarista. Jokainen saa työhönvalmennuksesta jotakin, vaikka sen tiedon, että palvelu ei ole ajankohtainen ja johonkin muuhun asiaan tulee kiinnittää huomiota ennen työllistymistä.

2.1 Asiakastarpeen kartoittaminen ja ohjautuminen palveluun

Moi,

Mitä kuuluu?

Otin heti kiinni siitä, että jollakin oli näkemys hankkeeseen liittyvästä asiakasohjautumisesta.

Olit havainnut jo tarpeen.

Tällä hetkellä ollaan mallintamassa työhönvalmennusta ja työhönvalmentajan työnkuvaa (hankkeen aikana).

Sopisiko sulle tapaaminen, niin käydään keskustelu asiasta?

Asiakasohjaus tapahtuu yhteisen keskustelun kautta, jossa apuna voidaan käyttää läheteitä tai konsultointia. Parhaiten tässä yhteydessä toimi yhteinen keskustelu, jota suosittelen jatkossa. Myös moniammatillinen tiimi työllistymissuunnitelman laatimisessa antaa kaikille toimijoille kokonaisvaltaisen näkemyksen tilanteesta ja tuen tarpeista. Tässä kohtaa ammattilaisten roolinjako selkenee ja arvioinneista ja suunnitelmista pyritään ratkaisuihin sekä tekoihin. Yhteinen tavoite ja ymmärrys selkeyttävät jokaisen toimintaa ja työhönvalmennusta voi toteuttaa omanaan tietäen, että esimerkiksi kuntoutus tai työnhaku toimivat taustalla.

Monialaisen työelämäpalvelun asiakkaat ovat jo lähtökohtaisesti kokonaisuudessaan potentiaalinen työhönvalmennuksen asiakasryhmä. Työhönvalmennuksen asiakkuudesta sovitaan moniammatillisesti ja se voidaan kirjata työllistymissuunnitelmaan. Työhönvalmennukseen ohjautumisen peruste on työnhakijan oma tahto avoimille työmarkkinoille.

2.2 Työhönvalmennuksesta hyötyvät asiakkaat

Pilotoinnin aikana on todettu, että eniten työhönvalmennuksen palvelusta hyötyvät ne asiakkaat, joilla valmius palata avoimille työmarkkinoille on todettu. Eli ikään kuin kuntoutumisen tai osa kuntoutumisen toimenpiteistä kartoitettu tai aloitettu. Vastaavasti mikäli työkyvyn tuen tarve on pysyvä, voidaan todeta, että kaikki tarvittava on tehty ja näillä mennään kohti avoimia työmarkkinoita.

Työnhakijan oma tahtotila ja toimijuus ovat ratkaisevia tekijöitä työhönvalmennuksen onnistumiseksi.

Toisaalta voidaan todeta, että työhönvalmennus sopii kaikille, sillä valmentavan työtteen avulla työnhakija saa valmiuksia työnhakuun, omaan osaamisen todentamiseen ja mahdollisuuksia työllistyä ja pysyä työssä. Valmennuksen tavoite on lisätä itseohjautumista työnhaussa ja luoda uskoa omiin kykyihin. Lisäksi valmennuksen avulla ylläpidetään ja seurataan henkilön tilannetta ja palvelupolkua työnhakijana. Työhönvalmentajan tulee pystyä perustelemaan valmennettavan osaaminen haettavassa työssä työnantajalle.

Lähekkäiset tahot hyötyvät myös työhönvalmennuksen palvelusta, sillä työhönvalmennuksen avulla saadaan havaintojen mukaan konkreettista tietoa työkyvystä ja työkyvyn tuen tarpeista sekä osaamisesta mahdollisuuksista. Työhönvalmennus tehostaa työllistymissuunnitelmaa.

Asiakkaan tavoitteet kirkastuvat ja oikea palveluohjaus mahdollistuu. Työllistymisen tapahduttua henkilön tilanne muuttuu parhaimmillaan siten, että muita palveluitakaan ei loppupeleissä tarvita. Lisähuomiona myös, että muiden palvelujen käyttö työllistymisen kanssa samaan aikaan ei poissulje toisiaan. Esimerkiksi mielenterveys- ja päihdepalveluja sekä fyysisen kunnon ylläpitäviä palveluja voidaan hyödyntää samaan aikaan.

Työllistymisellä katsotaan olevan kuntoutumiseen liittyviä elementtejä, kuten pystyvyyden tunteen, sosiaalisen pääoman ja perustarpeiden lisääntyminen (fysiologiset tarpeet, turvallisuustarpeet, sosiaaliset tarpeet, arvostuksen tarpeet, itsensä toteuttamisen tarpeet).

Työttömyys heikentää, etenkin pitkittyessään, koettua terveyttä ja yhdistyy erilaisiin hyvinvointivajeisiin, kuten masennukseen, yksinäisyyteen ja toimeentulon vaikeuksiin. Pitkälle ajateltuja työhönvalmennuksen palvelusta hyötyy koko yhteiskunta ja erityisesti hyvinvointialueet.

3 TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIT

Laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen keskeiset periaatteet on kirjattu laatukriteereihin. Käytännössä työhönvalmennus

pisteytetään palvelun henkilöstöön, järjestämiseen ja sisältöön liittyvien kriteerien mukaan. Loppupistemäärä kertoo, onko työhönvalmennus laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta.

Alkuperäisen laatukriteeristön on tuottanut yhdysvaltalainen IPS Employment Center. Laatukriteerit on suomennettu ja ruotsinnettu IPS-kehittämishankkeessa, minkä jälkeen ne on vielä muotoiltu sopimaan Työkykyohjelman kohderyhmille. (THL)



Työkykyä tukemassa Kymenlaakso - hankkeessa laatukriteerit ohjasivat toimintamallin ydintä ja arvoja. Laatukriteerit on todettu toimiviksi toteuttamalla niistä monia kuten, asiakasmäärä enintään 20 asiakasta kerralla, fokus työhönvalmennuksessa, kokonaisvaltainen palvelu, työhönvalmennuksen yhteensovittaminen muuhun työllistymistä tukevaan toimintaan, yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa, palvelun avoimuus, työkyvyn rajoitteista kertominen työpaikalla, henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku, suhteen luominen työnantajiin, yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki, avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ, työnantajien monimuotiosuus (yksilöllisyys ja osaamista vastaava työnhaku), kestoltaan rajaamaton palvelu, lähiyhteisössä tapahtuva palvelu, asiakkaan sitouttaminen toimintaan.

Laatukriteereiden toteuttamisessa tarvitaan sosiaalialan osaamista tai arvojen omaksumista työotteeseen. Eniten onnistumisia on havaintojeni mukaan heillä, keitä kohdeltiin palvelussa ainutlaatuisena yksilönä, jolla on omat kiinnostuksen kohteensa, mieltymyksensä sekä henkilökohtainen elämäntilanteensa ja elämäntarinansa.

”Sulle pysty sille soittaa ja purkaa.”

”Vuorovaikutusta ja tukea omaan elämäntilanteeseen.”

”Itsensä hyväksymisen tukea.”

Tämän hankkeen asiakastyön onnistumisten myötä voidaan todeta, että laatukriteerit toimivat. Työllistymisen tuessa laatuperusteinen tuettu työhönvalmennus on todettu vaikuttavaksi toimintamalliksi. (Harkko ym. 2018.)

4 TYÖHÖNVALMENNUKSEN PALVELUMALLI

4.1 Säädösperusta ja tavoitteet

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta

30.12.2014/1369, Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/130, Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812 ohjaavat toimintaa.

Työhönvalmennuksen ydintehtävä on henkilön työllistyminen ja työssä pysyminen. Hankeen aikana havaittiin työhönvalmennuksen osatavoitteiden olevan myös hyödyllisiä työllistymisen polulla. Osatavoitteiksi nousivat työnhakuvalmiuksien lisääminen, osaamisen todentaminen, vahvuuksien määrittely, urasuunnitelma, sekä työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen ja tiedonvaihto asiakasprosessista vastaaville tahoille.

Työhönvalmentaja tuo moniammatilliseen työskentelyyn työnhakijan osaamisiansa, vahvuuksia ja jäljellä olevan tai mahdollisen uuden työkyvyn hyödyntämisen näkökulman. Tärkeäksi muodostui myös erilaisten mahdollisuuksien esille tuominen, johon liittyy alueen elinkeinoelämän tunteminen.

”Konkreettista tietoa mahdollisuuksista.”

”Uusia ideoita.”

4.2 Palvelun tarkoitus ja tavoitellut vaikutukset

Työhönvalmennuksen tavoitteena on löytää työnhakijalle pysyvä, osaamista ja työkykyä vastaava osa-aika- tai kokoaikatyö. Valmennuksen avulla työnhakija-asiakas saa riittävät valmiudet työnhakuun, työssä pysymiseen sekä työkyvyn ylläpitoon ja elämänhallintaan.

Palvelun tarkoituksena on tunnistaa työnhakijan vahvuudet ja voimavarat, tavoitteet, kiinnostuksen kohteet sekä resurssit. Etsiä työpaikkoja, joissa työnhakijoiden vahvuudet ja työnantajien työvoiman tarve vastaavat toisiaan.

Työhönvalmennuksen ydin on myös lisätä työllistymismahdollisuuksia tekemällä yhteistyötä yrityskoordinaattorin ja työnantajien kanssa. Työhönvalmennusmallin avulla on tarkoitus myös tukea työnantajia osatyökykyisten työllistämässä.

Jos puhutaan vaikutuksista, niin huomaisin, että onnistunut rekrytointi lisää työnantajien halukkuutta joustaa työtehtävien räätälöinnissä. Onnistumisia tulisi nostaa esille ja tehdä läpinäkyväksi.

Työhönvalmennuksen vaikuttamistyö on edistää vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien asiakkaiden työllistymistä. Yhtenä tavoitteena on myös työllistymissuunnitelman toteutumisen edistäminen yhdessä TE-palvelujen kanssa.

Palvelun tarkoituksiksi voidaan lopulta myös määritellä työsuhteen tukeminen eli työsuhteen ylläpitämisen tuki. Havaintojen perusteella jo saatua työpaikkaa ja työtehtävää tulee seurata ja arvioida sopivaksi valmennettavalle. Työhönvalmennus on työympäristön muokkaamista työnteon onnistumiselle. Tarkoituksena on löytää yhdessä keinot ja ratkaisut työssä pysymiseen ja työssä jaksamiseen.

Työhönvalmentaja tukee työnhakijan lisäksi myös tarvittaessa työyhteisöä. Työyhteisöllä ja työnantajalla on iso rooli työnhakijan työssä pysymisessä ja omien resurssien hyödyntämisessä.

4.3 Menetelmät

Laatukriteeristöä käytetään ohjaamaan toimintaa ja työtettä, ydin on osaamisen kartoittaminen ja ammatillinen profilointi. Työhönvalmennuksen toimin-

nan viitekehukseen muodostui pysyväksi elementiksi olemassa olevan työkyvyn vahvistaminen sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen ja tuen tarpeen tunnistaminen.

Recovery ajattelu eli **toipumisorientaatio** on valmentajan näkökulmasta sitä, että keskitytään sairauden tai toimijuutta estävien tekijöiden sijaan kaikkeen siihen mitä voi tehdä tai tapahtua ja on mahdollista. Toipumisorientaatio on ”sitä, että voisi nähdä oman elämäntarinansa kärsimyksineen kehityskulkuna ja kasvualustana, joka voi johtaa hyviin asioihin tulevaisuudessa. Tulevaisuus näyttäytyy mielekkäänä, kun siihen voidaan nähdä liittyvän osallisuus, eli mahdollisuus olla mukana vaikuttamassa itselle tärkeisiin asioihin. Kokemukset onnistumisista ja unelmien ylläpito ovat pohja, jolle hyvä elämä voi rakentua siitä huolimatta, että sairaus seuraisi taustalla.” (Toipumisorientaatio.)

Valmentava työote tukee ihmisen omaa toimijuutta ja lisää motivaatiota. Valmennuksen avulla henkilö saa riittävät valmiudet työnhakuun, työssä pysymiseen sekä työkyvyn ylläpitoon ja elämänhallintaan. Valmentavan työotteen avulla pyritään tasavertaiseen vuorovaikutukseen, mikä oli työhönvalmennuksen keskeisin menetelmä ja vaikutti suoraan avoimuuteen, sekä sitä kautta potentiaalisten työtehtävien määrittelyyn ja työnhakuvaihtoehtojen löytymiseen.

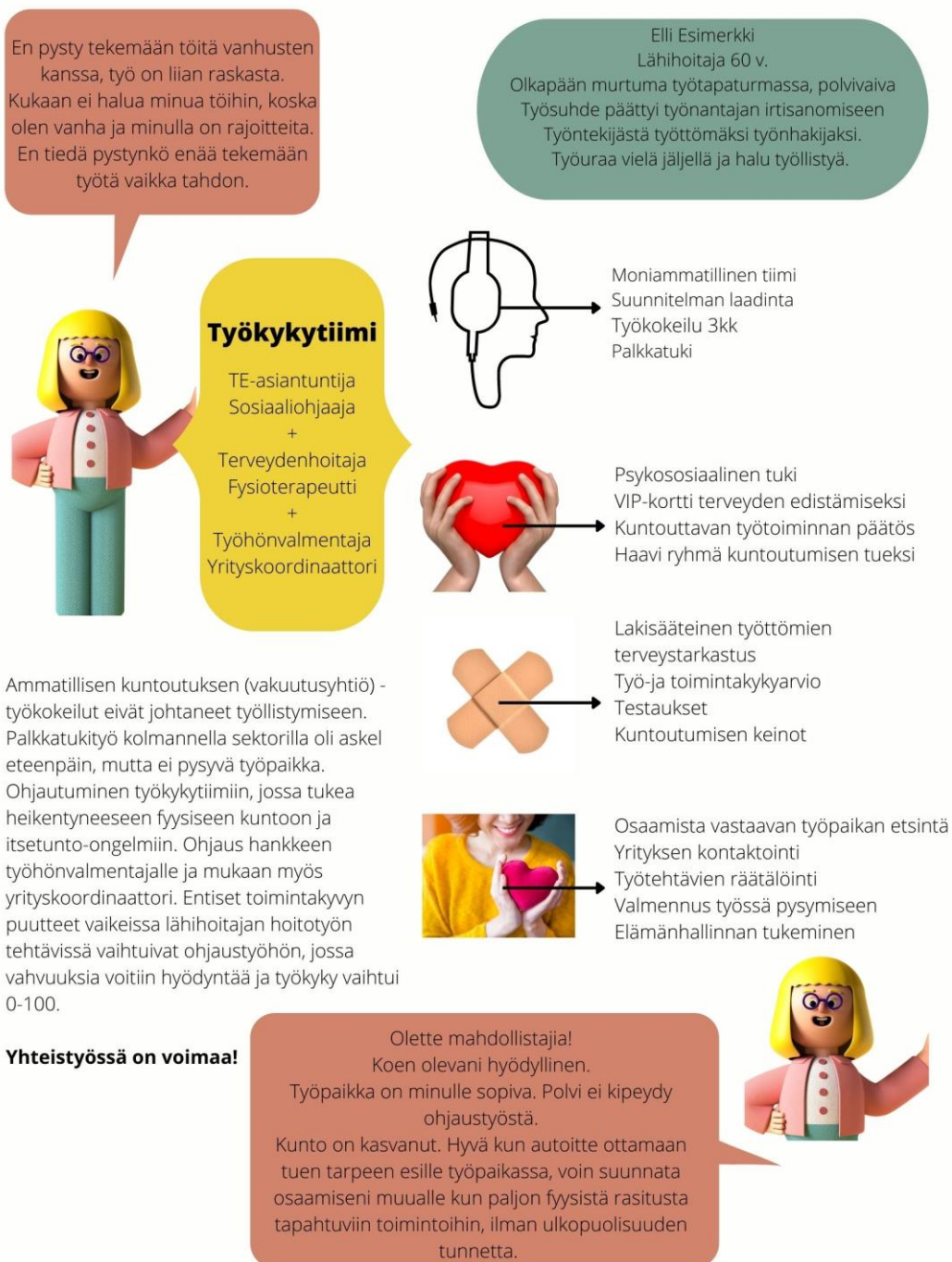
Palveluohjaus ja moniammatillinen tiimityö mahdollistavat edellä mainittujen toimintojen käytön hankkeessa. Ne henkilöt, joilla havaittiin työkyvyn tuen suurempi tarve ja eivät sillä hetkellä hyötyneet työhönvalmennuksen palvelusta, voitiin ohjata muihin palveluihin tai konsultoida ratkaisuja tilanteeseen. Tässä kuitenkin ei välttämättä aina jatkossa tarvittaisi työhönvalmennuksen palvelun päättämistä vaan yhdessä tekemistä ja palvelun ”lepäämään” asettamista.

Osaamisen ja vahvuuksien esille tuomisen sekä asiakaslähtöisen työotteen omaksumisen taito. Pilotoinnin aikana opittiin, että työhönvalmennuksessa tulee kiinnittää erityistä huomiota jäljellä olevaan työkykyyn ja mahdollisiin uusiin taitoihin. Valmennettavaan tulee tutustua ja määritellä uudelleen työkyvyn tuen tarve suhteessa haettavaan työpaikkaan.

Asiakaslähtöisyys on tässä yhteydessä erityispiirteissään mahdollisuuksien esille tuomista. (Työkykyä tukemassa asiakasraati 2021).

Asiakaslähtöisyys toteutuu ammattilaisen mahdollistamien vaihtoehtojen ja työllistyvän henkilön osaamisesta, tavoitteista tai mielenkiinnon kohteista.

Esimerkki palveluohjauksesta ja moniammatillisesta tiimityöstä.



Työparityö yrityskoordinaattorin kanssa on yksi hankkeen onnistumisen kivi-
jalka. Elinkeinoelämän tuntemus ja yritys yhteistyö toteutuivat alueellamme jo
ennen hanketta. Työparityöskentely oli sujuvaa, sillä molempia yhdistää sama

tavoite, synnyttää uusia työpaikkoja työnhakijoille. Hankkeessa pilotoitiin pari-työn menetelmää ja rakennettiin malli.

Keskeisintä työparityössä on etsiä tai synnyttää uusi työpaikka, jossa työnhakijan vahvuudet ja työnantajan työvoiman tarve vastaavat toisiaan. Yrityskoordinaattorin työpanos painottuu nopeaan työn etsintään sekä työskentelyyn ja tuesta sopimiseen työnantajan kanssa. Työhönvalmentaja tukee työnhakijaa työhön kiinnittymisessä, työhön orientoitumisessa, työn oppimisessa, työkuultuuriin tutustumisessa sekä tilanteen vakauttamisessa ja seurannassa.

Työparityössä nähtiin olevan myös potentiaalia siinä, että toinen pystyy foku-soitumaan työnhakijoiden tuntemiseen ja vahvuuksiin ja toinen työpaikkojen etsintään.

Hankkeen aikana on myös alettu uudistaa yrityskoordinaattorin tehtävänkuvaava, joka saatiin päätökseen. Yrityskoordinaattori edistää osatyökykyisten työllistymistä.

Työparityönä pystyy myös reagoimaan työllisyyttä koskeviin ilmiöihin ja kehittää alueen työnantajien kanssa parhaita käytäntöjä osatyökykyisten työllistämiseksi. Tässä hankkeessa yrityskoordinaattorin osaaminen painottui myös paikkakuntakohtaiseen elinkeinoelämän tuntemiseen.

Työtehtävien räätälöintiä voi tehdä työpajatyönä hyödyntäen esimerkiksi ratko mallia tai työnhakijoiden vahvuuksia.

Työn tuunaaminen voi tapahtua rakenteellisten voimavarojen, vuorovaikutusosaamisen lisäämisen, sosiaalisia voimavarojen, haitallisten esteiden tunnistamisen ja vähentämisen avulla. Työn tuunaukseen liittyy työn voimavarat, työn vaatimukset ja osaaminen yhdistettynä työn imuun sekä työstä saatuihin positiivisiin seurauksiin työntekijälle ja organisaatioille. (A. Mäkikangas ym.2017.)

Työparityö vahvistaa myös omaan osaamisen lisäämistä sekä parantaa merkittävästi työhyvinvointia ja innostumista.

Kiitos Eeva.



Tässä mallissa korostuu yhteisesti todettuna se, että asiakas tulee tuntea, kun hänen vahvuuksiaan aiotaan hyödyntää työnantajayhteistyössä uusien työtehtävien räätälöinnissä ja työnantaja-asiakassuhteiden ylläpidossa. Osaaminen ja tarve tulee kohdata. Työhönvalmentajan tulee pystyä ”seisoa valmennettavan takana”. Parhaiten tuloksia saatiin, kun työhönvalmentaja oli yhdessä valmennettavan kanssa, miettineet minkälaisissa tehtävissä osaamista voitaisiin hyödyntää, jonka jälkeen yrityskoordinaattori kontakti jo olemassa olevilta tai luo uusia yrityskumppaneita osaamisprofiiliin perusteella tarjoten työvoimaa. Työnantaja-asiakkaille voitaisiin tarjota osaamista ja työtehtäviä ydintyön helpottamiseksi.

4.4 Arviointi ja seuranta

Pilotoinnissa arviointi- ja seuranta tapahtui osallistujarekisterin muodossa sekä Työkykyohjelman arviointi- ja seurantatutkimuksessa (THL & TTL). Hankkeen aikana muodostui kuitenkin hyviä käytäntöjä työhönvalmennuksen arvioinnista ja seurannasta.

Työhönvalmennuksen vaikuttavuutta arvioitiin asiakkaiden tekemillä itsearviomenetelmillä.

Kaikki hankkeen asiakkaat merkattiin salassa pidettävään Excel-seurantatauluktoon. Taulukosta pystyi kontrolloimaan aktiivisuustilannetta merkkamalla henkilöt tilanteen mukaan väreillä. Vaaleanvihreä on aktiivinen, mutta toimenpiteessä. Vihreä on valmis ja onnistunut. Keltainen viittaa terveydentilan selvittelyyn ja vaaleanpunainen siihen, että ensin on mentävä kuntouttavaan työtoimintaan. Punainen on siirto takaisin lähettävälle taholle tai muuhun toimenpiteeseen.

Hankkeessa pilotoitiin työhönvalmennuksen loppuraporttia. Ainakin he, keiden asiakkaista tällainen tehtiin ovat olleet malliin tyytyväisiä. Loppuraportti on hyvin yksilöllinen ja sisältää keskeisimmät tehdyt toimenpiteet ja osaamisen sekä vahvuudet. Jotta loppuraportti täyttää laatuksiteereiden ehdon, on se tehtävä yhdessä valmennettavan kanssa tai ainakin niin, että henkilö on saanut kommentoida raporttia. Loppuraportti lähetettiin tässä yhteydessä lähettävälle taholle ja annettiin valmennettavalle itselleen. Loppuraportti saa syvemmän merkityksen siinä kohtaa, kun tarkastellaan koko työllistymisen polkua.

Jatkuva oman työn sekä asiakastilanteen arviointi on kehittämistyön osalta merkittävää. Suosittelen asiakastyön avulla päivittämään suunnitelmia ja toteutusta tarpeen mukaiseksi usein. Yhteydenpito valmennettaviin on tärkeää.

”Moi, mitä kuuluu? En ole vielä saanut varmistettua työhaastattelupäivää, mikä sinulla on tilanne?”

-No itseasiassa polvi vihloo edelleen rappuja kävellessä.

Jatketaanko työkokeilua ja muokataan sulle seuraavalle kuukaudelle välipäiviä?”

Joo, sopii.

Tässä tapauksessa pidennetty työkokeilu ennen työsuhteen alkamista mahdollisti sen, että kunto kasvoi ja polven kipu ei enää ollut niin paha. Työsopimus tehtiin vähän myöhemmin onnistuneesti 5 päivää viikossa.

4.5 Osaaminen

Hankkeeseen haettiin rohkeaa ja aikaansaavaa kehittäjä työhönvalmentajaa kehittämään uusia uramahdollisuuksia osatyökykyisille. Tekijällä tulisi olla osaamista sosiaali- ja terveystalvelujen kehittämistä ja kokemusta osatyökykyisten työhönvalmennuksesta. Tämä voidaan todeta todeksi. Osatyökykyisten kohdalla korostuu sosiaalityön elementit, kuten osallisuuden vahvistaminen ja sosiaalisen pääoman kasvattaminen sekä palveluohjaus.

Työhönvalmentaja tarvitsee osaamista sosiaali- ja terveystalveluista sekä kuntoutusprosesseista, kuntoutumisen käsitteestä, etuuksista, sekä elinkeinoelämän tuntemisesta.

Nostaisin esille myös valmiuden toimia yhteistyön keinoin sekä hyviä vuorovaikutustaitoja, jotka korostuivat moniammatillisen työn tekemisen onnistumisessa. Yksilöllinen työhönvalmennus vaatii havaintojen mukaan osaamista monipuolisten sosiaalityön menetelmien käytöstä.

Tässä hankkeessa asiakastyö opetti tekijäänsä. Tiimi- ja verkostotyö piti yllä osaamista ja toi siihen uusia elementtejä sekä vahvisti tai karsi toimintoja.

5 YRITYSYHTEISTYÖ JA OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTYMISMAHDOLLISUUKSIEN LISÄÄMINEN

5.1 Elinkeinoelämän tunteminen ja yritysytteistyön vahvistaminen

Työhönvalmentajan tulee tuntea elinkeinoelämää ja ennakoida sen käännteitä. Osaamista tulee erityisesti olla yritysytteistyössä ja etuuksien yhteensovittamisessa. Työhönvalmennuksessa tulee osata koordinaida henkilöiden palvelupolkuja ja palveluita sekä tuntea palveluohjauksen toimintamallit. Työhönvalmentajan tulee lisätä osaamista eri palveluiden sisällön tunnistamisessa.

Tämä on erityisen tärkeää henkilöiden oikein sijoittamisessa, osaamisen ja tarpeen yhdistämisessä. Työhönvalmentajan tulee tietää, ovatko työpaikat tai tuettu työ muokattavissa ympäristöineen. Työn vaativuus, vaihtelevuus ja valmennettava taidot mukautua näihin tulee pystyä ennakoimaan.

Työhönvalmennuksen erityispiirre on myös suhteen luominen työnantajiin, joten erilaisten työympäristöjen ja alojen tuntemus korostuu. On ainakin otettava selvää mitkä alat työllistävät ja miltä työskentely työpaikoilla näyttää.

Muutama osatyökykyinen uupui tai lopetti jo alkumetreillä vanhustenhoidossa avustavissa tehtävissä, sillä toimintaympäristöissä oli muita kuormittavia teki-
jöitä, kuten resurssipula ja yhtäkkinen työtehtävän muutos.

Jälkiviisaana ajattelisin, että yhteiskunnalla on tässä myös oma osuutensa. Työnantajia pitää tukea laajemmin osatyökykyisten työllistämiseen.

5.2 Työnantaja-asiakkaiden tuen tarve on selvillä

Hankkeessa tuli ottaa selvää työnantajien tuen tarpeesta osatyökykyisten palkkaamiseksi. Tätä asiaa on selvitetty opinnäytetyön avulla ja jatkokehitetty työpajoissa yrityskoordinaattorin kanssa. Tutkimuksessa selvitettiin Kymenlaakson alueen työnantajilta millaista tietoa ja osaamista työnantajat tarvitsevat, missä tilanteessa tukea tarvitaan sekä miten esille tullessiin tuen tarpeisiin voidaan vastata. Yritysyhteistyöhön kuuluu asenneilmapiiriin vaikuttamista ja tiedon lisäämistä osatyökykyisten työllistämisestä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että infotilaisuuksia tulee järjestää yrittäjille tuetun työllistämisen hyödyistä ja keinoista. Hankkeen aikana työnantajille tarjottiin mahdollisuutta osallistua työpajaan; rakenna monimuotinen työyhteisö. Riskinä tässä toiminnassa todettiin se, että työnantajia on vaikea tavoittaa tai saattaa yhteisen keskustelun äärelle. TE-yrityspalvelujen kanssa tehtävää yhteistyötä tulee jatkaa, sillä sinne rekisteröityvät kaikki alueen alkavat yritykset. Myös Cursor ja Kinno olisivat potentiaalisia yhteistyökumppaneita. Tässä kohtaa varoisin kuitenkin kohtaanto-ongelman synnyttämistä.

Ote infotilaisuuden diasta:

- Selvitä työntekijän soveltuvuus ja räätälöi tehtävät turvallisesti **työkokeilun** avulla
- Hyödynnä työntekijän palkkatukioikeutta, sillä hän tuo osan palkkarahoista mukanaan
- Kirjautu omaAsiointiin
 - Ilmoita avoimesta työkokeilupaikasta / palkkatukityöpaikasta**
 - Hae palkkatukea**
- Onko tarve hankkia jokin työväline/kaluste vai viekö työntekijän ohjaus aikaa toiselta työntekijältä?
 - Hae Työolosuhteiden järjestelytukea** (myös palkkakulut)

Työnantajat tarvitsevat tukea. Eniten tietoa haluttiin työhönvalmentajan palveluista. Puolet vastaajista toivoi tietoa sekä työkokeilusta että palkkatuesta. Palkkatukea pidettiin merkittävänä keinona lisätä osatyökykyisen työllistymismahdollisuuksia ja kompensoimaan osatyökykyisyydestä syntyviä riskitekijöitä. Työhönvalmentajan apua tarvittaisiin erityisesti työkokeilun tai työsuhteen sopimisessa, työn alkaessa, työtehtävien räätälöinnissä ja muokkauksessa, työsuhteen aikaisessa tuessa, apuna byrokratiassa. Työnantajat toivovat yhteydenottoa sähköpostitse. (A. Ristola.)

6 POP-UP TYÖHÖNVALMENNUSKLINIKKA

Työkykyä tukemassa hankkeessa osiossa kaksi kehitettiin nimenomaan työllistymisen menetelmiä ja työhönvalmennusta. Osiossa tuli pilotoida ryhmäpalveluja, joissa tavoitteena herättää asiakkaan motivaatiota ja toiveikkuutta työllistymisestä. Kehittämistyön alussa työhönvalmentaja kiersi jo olemassa olevissa ryhmissä kertomassa palvelumallista ja havainnoimassa tarvetta ja sopivia toimintatapoja ryhmän perustamiseen.

Yhteiskehittämisen tuloksena ja työllistymistä tukevien palvelujen oikea-aikaisen tarpeeseen vastattiin työhönvalmennuksen pika-apuna. Työhönvalmennusta voitiin tarjota työnhakijalle tiettyyn tarpeeseen, kuten esimerkiksi työhaastatteluun valmistautumiseen tai omien vahvuuksien esille tuomiseen. Lisäksi työhönvalmentaja oli mukana fysioterapeutin ryhmätoiminnoissa kertomassa ja keskustelemassa työn muokkauksesta osatyökykyisten mahdollisuuksia työllistyä. Tästä saatiin yksi työllistettyä. Kun Työhönvalmentajan tunsin henkilön ja tiesi osaamisen sekä tilanteen vapaamuotisten keskustelun kautta, työpaikan avattua tiesin ketä siihen suositella. Kas näin!

Myöhemmin yrityskoordinaattorin kanssa rakennettu työparityön pohjalta kehitettiin Pop-up toimintaa, jossa ydin on konkreettista ja matala-kynnys. Tarjosimme palveluja Helmi työvalmennuskeskuksissa kaikille heille, jotka jollakin tavalla halusivat ura ja jatkokouluihin selkeyttä. Työnhakijoita kohdattiin heidän ympäristössään ja tapahtuma suuntasi usein energiaa jatkokoulujen rakentamiseen. Pop-upeissa voidaan tuoda esille jo avoimia työpaikkoja kerto uusimmat elinkeinoelämän tarpeet sekä tulevat rekrytoinnin. Pop-upeissa tehtiin

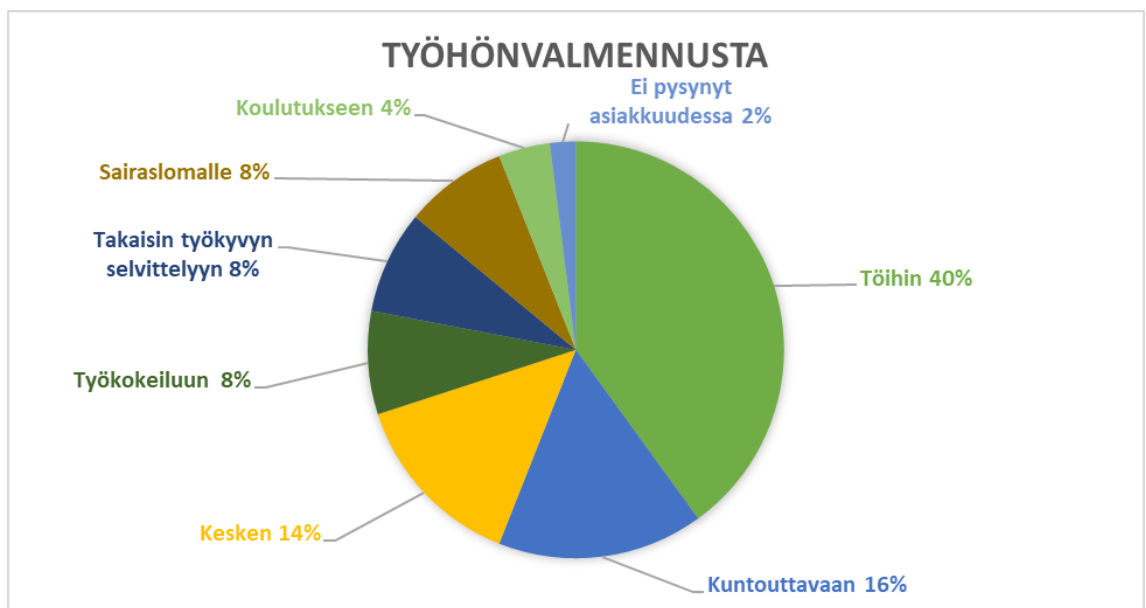
heti työnhakudokumentit ja kartoitettiin työpaityönä ne työpaikat tai koulutukset, joihin yksilön tilanne katsottiin sopivan. Urapolkujen tekemisessä tärkeää oli nimenomaan realistinen ja konkreettinen (ei ehkä enää suunnitelma), vaan toteutus.

7 TULOKSET

Asiakastyön onnistuminen on hyvä tulos. Asiakastyöstä tehtiin havaintoja parhaimpien keinojen saavuttamiseksi, muokattiin **työhönvalmentajan palvelukuvausta ja käytäntöjä**. Tuloksena syntyi **laatukriteereihin perustuva työhönvalmennuksen malli Kymenlaaksoon**. Palvelukuvaukseen muodostui menetelmiä ja asiakasymmärrystä, yhteistyön keinoja ja yhteistä näkemystä työhönvalmennuksen asiakastarpeesta ja ohjauksesta.

Tuloksina voidaan pitää myös laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen mallin levittämistä verkostoihin. Laatukriteereiden toimivuuden toteaminen on yksi tulos. Yritysyhteistyön lisääminen ja työparityö yrityskoordinaattorin kanssa ovat myös muodostuneet hankeen aikana. Asiakasosallisuus sekä asiakasraadin tulokset ovat keskeinen hankeen tuotos työhönvalmennuksen osalta.

Kuva 1. Työhönvalmennuksen asiakastyön tulokset.



Työhönvalmennuksen asiakkaita oli hankkeen pilotoinnissa mukana 50, joista 20 päätyi töihin, 4 työkokeiluun, 8 kuntouttavaan työtoimintaan, 4 takaisin työkyvyn selvittelyyn tai arviointiin, 2 koulutukseen, 7 jäi kesken, 1 ei pysynyt asiakkuudessa ja 4 ohjattiin sairauslomalle tai hakeutumaan sairauslomalle. Lisäksi Asiakasraadissa on kokemusasiantuntijan kanssa kohdattu ja haastateltu yhteensä 25 henkilöä. Pop-up työhönvalmennuslinikassa ja tai pika-apuna kohdattu 16 henkilöä. Asiakastapaamisia oli noin. 1-3 päivässä hankkeen alusta 2021 helmikuusta, lokakuuhun 2022 poissulkien koulutuspäivät tai muuta työtä kokopäivän sisältävät päivät.

Yritysyhteistyötä ja työparityötä sisältävät tapaamiset toteutuivat vähintään kerran viikossa, ja yrityskoordinaattorin työpanoksen siirto lisääntyi hankkeen aina 5%- 10%. Työpaikkakäyntejä työssä pysymisen tueksi kertyi viikoittain hankkeen puolesta välistä loppuun asti, asiakastarpeen mukaan. Yhteydenpito työnantaja- asiakkaisiin tapahtui usein myös puhelimitse tai sähköpostilla sekä valmennettavan välityksellä. Lisäksi yritysyhteistyötä ja sen ilmiöitä kehiteltiin työpajassa noin kerran kuukaudessa. Työpaja toteutettiin Teamssilla ja siihen osallistui enimmäkseen TE-asiantuntija, yrityskoordinaattori, projektipäällikkö, työhönvalmentaja ja satunnaisesti kuntouttavan työtoiminnan koordinaattori.

Hankkeen **työhönvalmennusmalli** kuvattiin Innokylään ja sitä on esitelty työhönvalmennusverkostoissa, ohjausryhmässä sekä loppuseminaarissa. Työhönvalmennusmallia on myös esitelty yhteistyöfoorumeissa, joissa kokonialaisen työelämäpalvelun toimintaa on esitelty vaikuttajille. Hankkeessa pilotoitu työhönvalmennusmalli sekä työpaityö on kirjattu Kuntaliiton ideapankkiin.

Hankkeessa on lisätty **yhteistyötä** Kymsoten ja TE-yrityspalveluiden kanssa osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi sekä **saatu selville työnantaja-asiakkaisen tuen tarve**. Tuen tarpeen tunnistamisen lisäksi on kehitelty työpajoja, joissa tarpeeseen voitaisiin vastata.

Hankkeessa on vastattu tarpeeseen kehittää työhönvalmennuksen viitekehyksen sisältäviä ryhmätoimintoja. Ryhmätoiminta ryhmäytymisen tarkoituksena muokattiin vastaamaan asiakastyön yksilöllisyyden tarvetta. Näin työparityön

avulla kehitettiin ja modernisoitiin **Pop-up työhönvalmennuskeskus**. Työhönvalmennuskeskuksessa pilotoitiin työhönvalmennuksen ja yrityskoordinaattorin tarjoamaa pika-apua työllistymisen eri vaiheisiin yksilöllisesti.

Ennen kaikkea koko hankkeen ajan on pidetty yllä puhetta osatyökykyisistä palvelujärjestelmässämme. On kasattu teorioita työhönvalmennusmallin toteutuksen tueksi sekä pilotoitu loppuraporttia sekä erilaisia mittareita. Hankkeen aikana on myös verkostoiduttu muiden hankkeen työhönvalmennusta kehittävien henkilöiden kanssa sekä oltu osana työhönvalmennusverkostoja sekä Kymsoten omissa, että alueellisissa.

Lisäksi tuloksena voidaan esittää **Työkykyohjelman arviointi- ja seuranta-tutkimus ja tai osia siitä.** Tutkimuksessa haastateltiin hankkeen asiakkaita. Ja tutkimus perustelee työhönvalmennusmallin toimivuutta.

”Alustavina tuloksina työhönvalmennuksen asiakkaiden haastattelujen pohjalta eri hankkeissa voi kuitenkin sanoa, että asiakkaiden näkökulmasta työhönvalmennuksen etu on sen pitkäkestoisuus ja henkilön elämäntilanteeseen perehtyminen, mikä edistää kullekin parhaan ratkaisun ja etenemispolun löytymistä. Eri alueilla tehtyjen haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että nykyisessä pitkäaikaistyöttömien/ heikossa työmarkkina-asetmassa olevien palvelujärjestelmässä on selkeä tarve työhönvalmentajalle, joka voi tehdä asiakkaan kanssa töitä pitkäjänteisesti ja kokonaisvaltaisesti vailla aikapainetta.

Tämä on tosiaan alustavaa tulkintaa tekemieni haastattelujen perusteella. Uskoisin kuitenkin, että vaikka analyysissä tähän tulee yksityiskohtaisuutta, nämä johtopäätökset eivät tule muuttumaan, koska olen itse tehnyt kaikki haastattelut ja minulla on siis hyvä kokonais käsitys eri hankkeiden tilanteesta.”

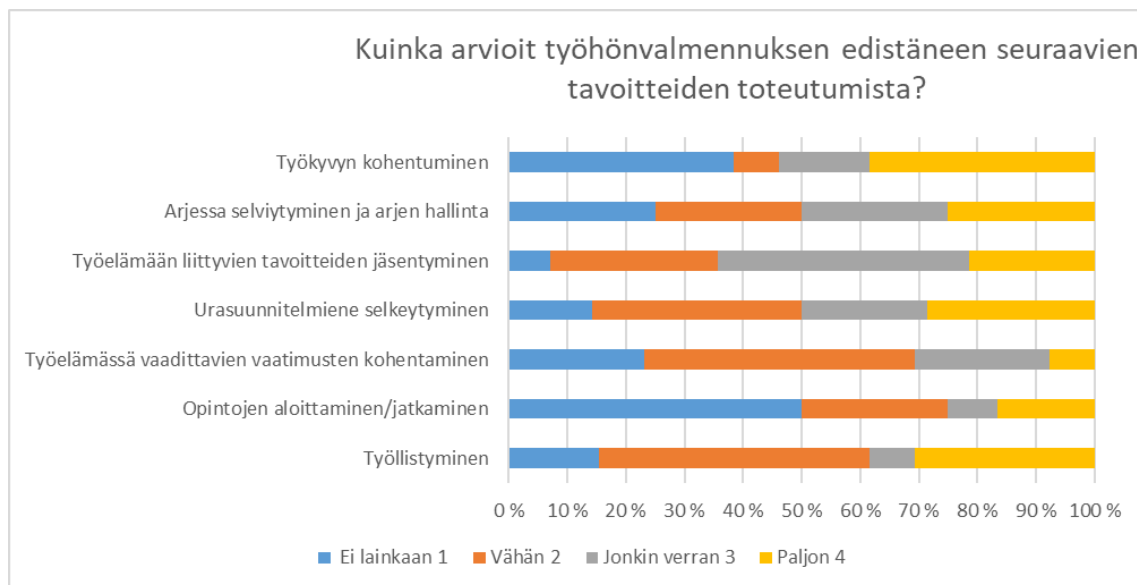
”Asiakkaat kokivat, että työsi ja työotteesi oli todella auttanut heitä.”

*Sanna Blomgren
Tutkija THL.*

Työkykyohjelman arviointi- ja seuranta-tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa sosiaali- ja terveysministeriön valtionavustushankkeiden toimeenpanosta, tuloksista, vaikutuksista ja vaikuttavuudesta sekä kohderyhmän palvelujen ja etuuksien yhteensovittamisesta. Tutkimustieto tukee myös sosiaaliturvauudistuksen tietopohjaa ja toteutusta. Tutkimuksen rahoittaa sosiaali- ja terveysmi-

nisteriö ja sen toteuttavat Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) ja Työterveyslaitos (TTL) 1.11.2020–31.3.2023. Tutkimus tehdään tiiviissä yhteistyössä Työkykyohjelman valtionavustushankkeiden kanssa.

Kuva 2. Kuinka arvioit työhönvalmennuksen edistäneen seuraavien tavoitteiden toteutumista?



Työhönvalmennuksen pilotoinnissa mukana olleille asiakkaille tehtiin asiakaspalautekysely. (Kuva 2.)

Asiakaspalaute oli tärkeä tulos. Tuloksena saatiin johtopäätöksiä siitä, että asiakaslähtöisyyttä ja palvelun tarvetta tulee arvioida koko prosessin ajan. Mallin tulee olla ketterä ja sen tehtävänä on reagoida muuttuviin tilanteisiin, jotka nousevat esille asiakaspalautteista. Asiakastyön vaikuttavuudessa käytettiin myös pystyvyyden tunteen mittaamista sekä työkykyarviota. Mittareita tulisi jatkossa käyttää palvelun alussa ja lopussa. Asiakaspalaute sekä asiakkaan itsearviointi ohjasivat toimintaa koko hankkeen ajan. Loppukyselyiden vastaukset vahvistavat mallin toimivuutta ja antavat hyviä havaintoja henkilöille itselleen työkyvyn tuen tarpeista ja onnistumisista. Hankkeen aikana tuotettiin ja kehitettiin asiakasraatitoiminta yhdessä kokemusasiantuntijan kanssa.

Valmennettavien kommentteja:

"Ennen ei ollut suunnitelmaa ja nyt on."

"Henkilökohtainen tuki asiointiin."

"Sinnikkyuden lisääminen."

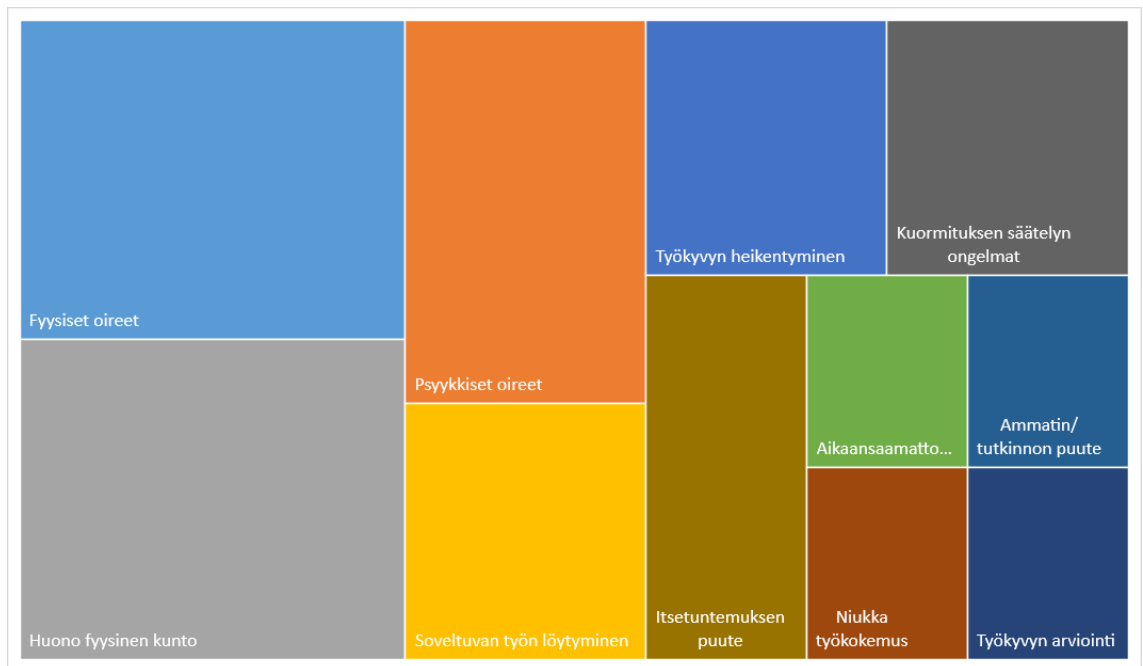
"Selkiyttänyt mahdollisuuksia."

" Voi soittaa."

"Selkeä urasuunnitelma."

" Työnantajalle tuli ymmärrys sairauden
asettamiin ehtoihin."

Kuva 3. Mitkä estävät tai haittaavat nyt eniten työhön paluuta tai työssä pysymistä?



Mikä auttaisi työhön paluussa tai työssä pysymisessä?

Tukien ja tulojen yhteensovittaminen

Intensiivinen kuntoutus

jos pystyisi säätämään työn määrän ja laadun

jos fyysiset oireet poistuisivat

Räätälöity työpaikka ja tehtävät

Vahvuuteni otettaisiin huomioon

jos olisin sosiaalisempi

Työhönvalmentajan motiivointi	Toimiva lääkitys
Osaamista vastaava työ	Eläke
Pysyvämpi työpaikka ja tulo	Koulutus
Lisäresurssi työpaikalla	Kuntoutus
Työnantajan tuki	Lepo
Työyhteisön tuki	Terapian jatkuminen
Sijainti lähellä	Valmennuksen jatkuminen
Intensiivinen kuntoutus	Tieto, mistä tukea saa
	Fyysisen kunnan kohotus

8 EHDOTUKSET JATKOTOIMEPITEIKSI

8.1 Tärkeimmät opit

Fokus työhönvalmennuksessa ja mahdollisuuksien esille tuominen sekä jäljellä olevan työkyvyn ja osaamisen hyödyntäminen.

Työhönvalmentajan tulee rajata toimintaansa laatukriteereihin perustuen. Paljon palveluita tarvitsevien henkilöiden kohdalla tulee arvioida työhönvalmennuksen oikea-aikaisuus. Toisaalta joissakin tapauksissa lyhytkestoinen valmennuksen tarve ja siihen vastaaminen voivat edistää henkilöiden työllistymistä merkittävästi. Tämä tarkoittaa tässä yhteydessä esimerkiksi työhaastatteluun valmistautumista, osaamisen kartoittamista, työnhakua tai sparrausta työpaikkojen kontaktoimisessa.

Hanketyössä havaitsimme, että alussa henkilöiden kanssa toimiminen ohjautui sosiaaliohjauksen erityispiirteiden kaltaiseksi toiminnaksi. Tämä tapahtuu osittain siksi, että usein työttömyyden taustalla on jokin sosiaaliseen ympäristöön tai omaan toimijuuteen liittyvä murros. Tarkoittaa sitä, että jokin asia tulee ratkaista työllistymisen kanssa samanaikaisesti tai rinnakkain.

Työhönvalmennuksen pilotoinnissa eräs valmennettava oli elämänmuutoksen edessä miehen lähdettyä toiseen maahan. Huomasin olevani asunnonvälitystehtävissä. Se miten positiivisesti tuki tässä kohtaa vaikuttaa työllistymiseen,

on epäselvää. Toisaalta hyvinkin merkittävää. Kun tilanne oli saatu hallintaan, työhönvalmennus pystyi ottamaan omat erityispiirteensä käyttöön. Työllistyminen ei tässä kohtaa olisi onnistunut kriisin keskellä.

Valmennuksen toiminnan rajaaminen on ajoittain hankalaa. Tässä tulee kuitenkin muistaa, että kehittäjä työhönvalmentaja on koulutukseltaan sosionomi ja työskentelee kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Tosin yhteiskeshittämisen keskusteluissa tulee ilmi, että yksilövalmentajat toteavat työn rajaamisen olevan kehittämistä vaativa seikka. Osittain työtä on vaikea rajata asiakkaiden tuen tarpeen ollessa moninaisia. Yksilövalmentajat tekivät henkilöiden kanssa toimeentulohakemuksia, mikä on hyvä asia kokonaisvaltaisen tilanteen kannalta, mutta ei varsinaisesti ole yksilövalmentajan tehtävä. Toimintaa kehitettiin siten, että henkilön kanssa mennään aikuissosiaalityöhön toteamaan, että tämä henkilö tarvitsee tukea lomakkeiden täytössä, jotta oikea palvelutarve voidaan määritellä.

Tavoitteena on vähintään saada henkilölle valmiuksia työllistyä. Yksi erityispiirre on saavuttaa onnistunut kokemus työelämästä ja luoda uskoa omaan kykyihin sekä laajentaa näkemyskenttää työnhaussa ja omassa toiminnassa.

8.2 Mitä seuraavaksi

Kuten huomasitte, en nostanut esille erilaisia työkyvyn tuen tarpeita, sillä seuraavaksi yhteiskunnan tulee kiinnittää huomiota siihen, miten jokaisen töihin haluava sinne pääsee ja pysyy siellä.

Seuraavaksi toivotaan, että työllisyyden hoidossa otetaan entistä enemmän huomioon terveydenhoito osana palveluja ja lisätään sosiaaliohjauksen panosta. On aika siirtyä ennaltaehkäiseviin palveluihin, koska jotain pitää tehdä eri tavalla kustannusten vähentämiseksi

8.3 Riskien toteutuminen

Iso riski on se, että työhönvalmennusmallille ei hankkeen lopussakaan ole rahoittajaa eikä järjestävää organisaatiotahoa

8.4 Mistä materiaali löytyy?

[Laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen toimintamalli/Kymenlaakso | Innokylä \(innokyla.fi\)](#)

[Monialainen työelämäpalvelu Kymenlaaksossa | Kuntaliitto.fi](#)

[Kymsote_Työhönvalmennus_2022_A5_Esite_NETTI.pdf](#)

9 LOPPUSANAT

Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus ratkaisee monta yhteiskunnan sekä yksilön ongelmaa. Tarvitaan työnantajia, jotka ovat valmiita räätälöimään työtehtäviä. Tarvitaan esimerkkejä onnistuneista työsuhteista. Tarvitaan asennemuutosta työllisyyden hoidossa. Osatyökykyisyys voi koskettaa väliaikaisesti ketä tahansa. Rovaniemellä ollaan laskettu työhönvalmennuksen hyötyjä. Kovaa näyttöä! Panostus ennaltaehkäisevään ja matalan kynnyksen palveluihin vähentää suurista menoista isoja sosiaalisia ongelmia ratkaistaessa.

Esimerkki Rovaniemeltä, jossa hankeessa pilotoitu työhönvalmennusta tarkastelukaudella 30hlö työllistynyt.

”Kun tarkastellaan vain lisääntyneitä verotuloja ja etuuksien maksussa syntyneitä säästöjä, vaikutukset ovat 243 000 € (4000 € / osallistuja) ensimmäisen valmennusvuoden osalta. Hankkeen työhönvalmennuksen (TL2) kokonaiskustannukset vastaavalta ajalta olivat 94 000€. Yksinkertaisen vähennyslaskun seurauksena (säästöt- kustannukset) saadaan erotukseksi +149 000€. Kun tarkasteluun otetaan lisäksi edellä esitetyt työeläkemaksut, vaikutukset ovat 375 000 € (6 150 €/ osallistuja), jolloin saatu hyöty nousee jo 281 000€.

Arvioinnissa ei otettu huomioon työttömyyden (oletettua) vaikutusta sairaanhoidon kustannuksiin. THL:n tekemän rekisteritutkimuksen mukaan (Väisänen V & Sinervo L 2021) työttömät ovat keskimäärin sairaampia kuin työssäkäyvät ja käyttävät enemmän sosiaali- ja terveystalvituja, erityisesti mielenterveys- ja päihdepalveluita. Työttömyyden kesto vaikuttaa sote-palveluiden käyttöön. Työttömyyden pitkittyessä myös sote-palvelujen keskimääräinen käyttömäärä nousee. Tämän perusteella voidaan todeta, että valmennuksen tuloksena saadut kustannussäästöt ovat ilmoitettuja suurempia.”

"Sosiaalityö on professio ja tieteenala, jolla edistetään yhteiskunnallista muutosta ja kehitystä, sosiaalista yhteenkuuluvuutta sekä ihmisten ja yhteisöjen voimaantumista ja valtaistumista. Yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden, ihmisoikeuksien, kollektiivisen vastuun sekä moninaisuuden kunnioittamisen periaatteet ovat keskeisiä sosiaalityössä. Sosiaalityö kiinnittyy sosiaalityön, yhteiskuntatieteiden ja humanististen tieteiden teorioihin sekä alkuperäiskansojen ja paikallisyhteisöjen tietoon. Sosiaalityössä työskennellään ihmisten ja rakenteiden parissa elämän ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi." (sosnet)

Työhönvalmentajan on hyvä tuntea sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku ja työkyvyn tuen keinot. Erityisen paljon lopputulokseen vaikuttaa työhönvalmentajan asenne, rohkeus ja se, että syntyykö luottamussuhde. Palvelun tulee olla helposti lähestyttävää, toteutua henkilön lähiympäristössä, joustavaa, oikea-aikaista. Työhönvalmentajan tulee tiedostaa yhteistyön merkitys ja osata käyttää yhteistyön keinona. Työhönvalmentajan kalenterissa tulee olla tilaa reagoida yllättäviinkin pyyntöihin, työnantaja asiakastapaamiset pitäisi pyrkiä hoitamaan nopealla aikataululla. Aina kannattaa yrittää ja, mikäli työhönvalmentaja on aina sama henkilö, syntyy synergia etuja jo tutuista tilanteista.

10 LÄHTEET

[Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus - THL](#)

[IPS -Sijoita ja valmenna! -toimintamallin soveltamisen mahdollisuudet Suomessa \(julkari.fi\)](#)

[Laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen materiaalit - Työkykyohjelma - Oma työpöytä \(yhteistyotilat.fi\)](#)

[Mitä on toipumisorientaatio? - Toipumisorientaatio ry](#)

Monialainen työelämäpalvelu, Työkykytiimi, Asiakastyö, Liikkuva tiimi, Yrityskoorinaattori

[Ristola Anne.pdf \(theseus.fi\)](#) Tuki työnantajalle osatyökykyisten työllistämiseen

[Työkykyohjelma - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#)

[Kymsote Työhönvalmennus 2022 A5 Esite NETTI.pdf](#)

[Tykyvyn tuen keinot 4.pdf](#)

[Työllisyyspalvelujen vaikutuksia voidaan mitata | Kuntaliitto.fi](#)

[Sosiaalityön määritelmä - Sosnet](#)