

Seppä

työhönvalmennus

Seppä-työhönvalmennushanke

1.1.2021-31.1.2023

Elävä säätiön julkaisu 1/2023.
Koonti: Marika Huttunen



Sisällys

1 Tiivistelmä hankkeen toiminnasta ja tuloksista	3
2 Hankkeen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutuminen	4
2.1 Työhönvalmennus	4
2.2 Yksilö- ja ryhmävalmennus.....	5
2.3 Maahanmuuttajien työhönvalmennus	5
2.4 Kantasuomalaisen työhönvalmennus	7
3. Toimintatapojen ja palveluiden kehittäminen.....	10
3.1 Palvelumuotoilu	11
3.2 Laatuksiteerit ja laatuksikirja.....	12
4 Tavoitteiden saavuttaminen	12
4.1 Ikäjakama hankkeen osallistujien osalta (henkilöä)	12
4.2 Työllisyystilanne aloitusilmoituksessa (henkilöä)	13
4.3 Koulutusaste (henkilöä).....	14
4.4 Muita taustatekijöitä (henkilöä).....	15
4.5 Jatkopolut valmennuksesta lopetusilmoituksen mukaan (henkilöä)	15
4.6 Alat ja koulutukset, joihin valmentautujat ovat ohjautuneet hankkeesta	16
4.7 Hankkeeseen ohjautuvuus (henkilöä).....	17
5 Valmentautujien elämäntilanne valmennuksen alkuvaiheessa.....	18
5.1 Millainen elämäntilanne on ollut valmentautujilla, kun he ovat tulleet hankkeeseen?.....	18
5.2 Millaisia haasteita valmentautujilla on ollut?	19
6 Hankkeen arviointi ja vaikuttavuus	19
6.1 Hankkeen markkinointi ja viestintä	19
6.2 Hanke järjestämässä tai mukana seuraavissa tapahtumissa	21
7 Palvelumallin toimintatavat ja tavoitteet.....	21
7.1 Toimintatavat.....	21
7.2 Tuettu koulutuksen tai työn etsintä.....	22
7.3 Käytetyt työvälineet, kehitetyt valmennuksen työkalut, toiminnan arvioinnin työkalut	22
7.4 Sillatut ja mallinnettavat työtehtävät.....	23
7.5 Työprojektit	24
7.6 Erilliset projektit.....	24

8 Yritysyhteistyö ja työhönvalmennus yrityksissä	25
8.1. Yhteistyö yritysten kanssa	25
8.2 Mietintää ja pohdintaa yritysyhteistyöhön liittyen	26
8.3 Yhteistyöyritysten palaute	27
9 Byrokratian haasteet, palvelujärjestelmä ja työkokeilusiirto	27
10 Ohjausryhmä	29
11 Palautteet	29
11.1 Valmentautujien ja verkoston kokemukset hankkeesta.....	29
11.2 Miten hanke on vaikuttanut työllistymiseen.....	30
11.3 Mitä vaikutuksia/muutoksia valmennukseen osallistuminen on tuonut.....	30
11.4 Miksi toiminnallinen työhönvalmennus on ollut hyvää?	30
12 Esitteet	33
12.1 Valmentautujille suunnattu esite.....	33
12.2 Yrityksille suunnattu esite	34
12.3 Yhteistyökumppaneille suunnattu asiakasohjauksen esite	35
12.4 Seppä-työnhakutaitoja edistävä toiminta-alusta.....	36
12.5 Videokooste hankeajalta.....	37
13 Hanke-aineiston säilytys	37

Raportti Seppätyöhönvalmennushankkeen toteutuksesta (2021-2023)

1 Tiivistelmä hankkeen toiminnasta ja tuloksista

Seppä-hanke toimi Varkauden alueella 1.1.2021-31.01.2023 Sitä toteutti Elävä säätiö sr ja rahoittivat Euroopan sosiaalirahasto, Etelä-Savon ELY-keskus sekä Varkauden kaupunki.

Kohderyhmänä olivat varkautilaiset työttömät aikuiset ja 17-29 vuotiaat nuoret aikuiset sekä maahanmuuttajat. Hankkeen kohderyhmien henkilöt olivat heikossa työmarkkina-asemassa, mutta jo aikaisemmissa palveluissa saaneet valmiuksia siirtyä riittävälle tasolle siirtyäkseen tuettuina suoraan työelämään tai koulutukseen. Varkauden kaupungin työllisyyspalvelut ja sosiaalityö sekä Te-hallinto ohjasivat osallistujia hankkeeseen. Osa asiakkaista ohjautui itse palveluun.

Hankkeessa tarjottiin valmentautujille sekä yksilö-, että ryhmävalmennusta. Etävalmennukseen oli myös tarvittaessa mahdollisuus. Valmennukseen osallistui 67 valmentautujaa (tavoitteena oli 105 henkilöä). Työhön tai koulutukseen hankkeen jälkeen ohjautui peräti 70% osallistujista. Heistä avoimille työmarkkinoille eteni (51%) ja koulutukseen (19%).Kaikkiaan haastateltiin palvelunpiiriin noin sataa työtöntä työnhakijaa.

Hankkeen aikana kehitettiin tuotteena kartoittava ja toiminnallinen työhönvalmennusmalli sekä muodostettiin yhteistyötahojen verkosto Varkauden alueelle.

Hankkeen toimesta Varkauden alueelle luotiin uudenlainen välityömarkkinapalvelu, jossa pystyttiin tarjoamaan niin valmentautujille kuin työnantajillekin laaja-alaista osaamista ja ymmärrystä kohtaanto-ongelmiin ja työllistymisen/työllistämisen haasteisiin. Hankehenkilöstön monipuolisen työhistorian ja koulutustaustan sekä mittavien paikallisten toimijaverkostojen avulla jo hyvin lyhyessä ajassa (1.toimintavuoden aikana) luotiin alueelle innovatiivinen, toimiva, laadukas ja ennen kaikkea vaikuttava työhönvalmennusmalli, jolla saatiin merkittäviä tuloksia aikaan. Koko hankkeen toiminnan ajan mallia kehitettiin valmentautujilta ja yhteistyökumppaneilta saadun palautteen avulla ja palvelumuotoilun keinoin.

Kykyviisari-dataa kerättiin koko hankkeen ajan. Valmentautujan itsearviointiin pohjautuvien tuloksien avulla voidaan tarkastella esim. palveluiden piirissä olevien valmentautujien asiakasprofiilia sekä työ- ja toimintakyvyn muutoksia valmennuksen ajalta.

Hankkeen tavoitteet oli jaettu kolmeen päätavoitteeseen:

1. Hankkeessa kartoitetaan ja rakennetaan palvelukonsepti yritysten ja työnhakijoiden välille yritysten tuottavuuden lisäämiseksi ja kohtaanto-ongelman vähentämiseksi.
2. Hankkeen tavoitteena on löytää pysyviä ratkaisuja Varkauden seudun työttömille asiakkaille tähtäimenä joko työllistyminen yhteistyöyrityksiin tai koulutus, joka tukee työllistymistä.
3. Hankkeessa laadittu palvelukonsepti tuotteistetaan hankkeen päätyttyä ja se rakentaa Varkauden alueelle uudenlaisen työelämälähtöisen valmennuksen toimintamallin sekä juurtuu palvelujärjestelmään.

Hankehenkilöstö

Hankkeen henkilöstöresurssit:

1.1.2021-31.12.2022 kaksi henkilöä (projektipäällikkö ja työhönvalmentaja)

1.1.2023-31.1.2023 yksi henkilö (projektipäällikkö)

Projektipäällikkö-työhönvalmentajana toimi Marika Huttunen 1.1.2021-31.1.2023

Työhönvalmentajana toimi 1.1.2021- 14.08.2022 Katja Troyano

Työhönvalmentajana toimi 15.08.2022-31.12.2022 Sari Juutilainen

2 Hankkeen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutuminen

2.1 Työhönvalmennus

Seppä-työhönvalmennukseen osallistui 67 valmentautujaa, joista 70% työllistyi avoimille työmarkkinoille tai aloitti tutkintoon johtavan koulutuksen. Työhönvalmennusta toteutettiin tuetun/rinnalla ohjaavan työllistymisen työhönvalmennuksena ja lähestymistapana oli osaamisen vahvistaminen ja kartoittaminen työkokeilussa. Osaamista vahvistettiin erilaisissa monipuolisissa työtehtävissä. Työkokeilujakson jälkeen valmentautajat siirtyivät käyttäjäyrityksiin tai opiskelemaan ammattiin johtavaan koulutukseen.

Maahanmuuttajataustaisista valmentautujista (hankkeessa 28%), ohjautui osa ohjautui hankkeen jälkeen opiskelemaan lisää suomen kieltä ja muutama suoratyöllistyi valmennuksen kautta. Työhönvalmennukseen osallistuneilla maahanmuuttajilla ei ollut

koulutusta työhönvalmennukseen tullessaan ja työttömyys oli usealla henkilöllä kestänyt jo yli 2 vuotta.

2.2 Yksilö- ja ryhmävalmennus

Covid-19 pandemian huomioon ottaen asiakkaita ohjautui alkuhaastatteluun lähettävien tahojen kautta yli 100 henkilöä ja palvelun piiriin tavoitettiin 67 työtöntä työnhakijaa. Asiakasohjautuvuudessa oli huomattavissa kausivaihteluita.

Valmennus perustui vapaaehtoisuuteen sekä lähettävän tahon arvioon sen hetkisestä tilanteesta. Asiakkaiden työkyky, terveydelliset syyt, motivaation puute tai omanelämänhallinta vaikuttivat sillä asteella, ettei suora työllistyminen ollut mahdollista kaikkien osallistujien osalta valmennuksen ensimmäisen jakson jälkeen.

Työhönvalmennukseen osallistuneiden asiakkaiden työ- ja toimintakykyä sekä työllistettävyyttä edistettiin valmennuksen aikana ja heidän henkilökohtaisia tavoitteita selkeytettiin. Tavoitteiden saavuttamiseksi jokainen valmentautuja sai henkilökohtaista ja yksilöllistä työhönvalmennusta. Valmennukseen kuului asiakkaan tarpeen mukaan yksilövalmennusta sekä ryhmävalmennusta erilaisien työllistymistä edistävien aihepiirien mukaan. Ryhmävalmennuksella huomattiin olevan erittäin positiivisia vaikutuksia mm. työyhteisöön integroitumisen osalta. Usean asiakkaan osalta työhönvalmennus katkaisi passivoitumisen jakson ja positiiviset vaikutukset olivat huomattavissa jo kolmen kuukauden työkokeilujakson ajalla.

Tavoitteita asetettiin ensimmäisen valmennusjakson ajalle ja niiden saavuttamiseen tarvittavat palvelut hankittiin asiakkaille reaaliaikaisesti ja tarpeiden mukaan. Työhönvalmennuksella saavutettiin vaikuttavimmat tulokset ratkaisukeskeisellä ja määrätietoisella työotteella.

Asiakasprosessit/valmennusjaksot hankkeessa olivat kestoltaan keskimäärin 6kk-9kk. Valmennusjakson oli tarkoitus kiinnittää valmentautuja työelämään tai kouluttautumaan ammattiin. Valmennuksen ensimmäisen jakson aikana (3kk) selvisikin usein asiakkaan sen hetkinen tilanne työkyvyn, koulutuksen tai muun tuen/lisäpalveluiden osalta.

2.3 Maahanmuuttajien työhönvalmennus

Työ- ja toimintakyvyn sekä lähtötilanteen selvityksessä käytettiin arabiankielistä tai englanninkielistä Kykyviisari (työ- ja toimintakyvyn itsearviointi) -lomaketta. Koska suurin osa (kiintiöpakolaistaustaisista) valmentautujista oli lukutaidottomia, hyödynnettiin hankkeessa luku- ja käännösapua pääsääntöisesti erään toisen arabiankielisen valmentautujan toteuttamana. Tuloksista kuvautuu ryhmäkohtainen

lähtötilanne, jossa työ- ja toimintakyvyn haasteet painottuvat (kantasuomalaisten tuloksista poiketen) arjen- ja työ-ym. taitojen puutteellisuuteen tai vajavaisuuteen. Osallisuuden tai mielialan suhteen ei koettu haasteita heidän osaltaan.

Maahanmuuttajien osalta lähtötilanne:

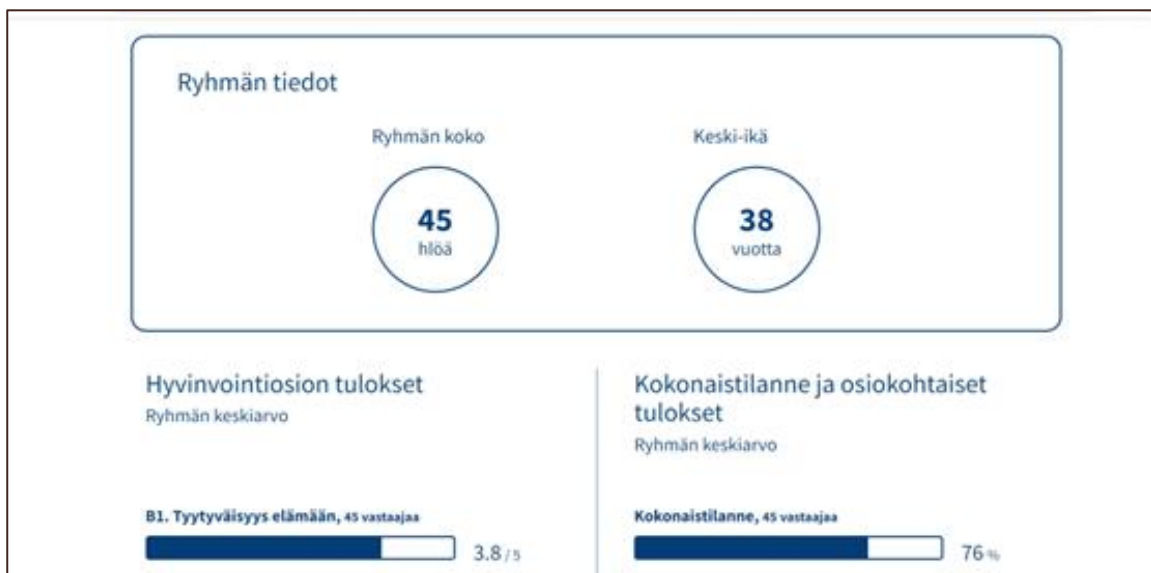


Maahanmuuttajaryhmä Seppä-työhönvalmennuksessa.

2.4 Kantasuomalaisen työhönvalmennus

Työ- ja toimintakyvyn sekä lähtötilanteen selvityksessä käytettiin Kykyviisari (työ- ja toimintakyvyn itsearviointi) -lomaketta. Työhönvalmennuksen aloittava valmentautuja pyrki täyttämään itsearviointilomakkeen paperisena versiona ensimmäisenä työhönvalmennuspäivänään. Vastausten pohjalta (kyselylomaketta keskustelurunkona käyttäen) käytiin n. tunnin mittainen Kykyviisarikeskustelu 1-2 vkoa valmennuksen aloittamisesta. Ensimmäiset muutokset olivat havaittavissa valmentautujissa hankkeessa kerätyn tiedon mukaan jo tuolloin. Keskustelun ajoittamisen ajankohdalla on tärkeä merkitys minä-kuvan -muutosprosessin käynnistämisessä valmentautujan jo itsensä huomattavissa mahdollisissa muutoksissa omassa ajattelussaan Kykyviisari-keskustelun aikana. Valmentautujan kanssa keskityttiin keskustelemaan ja työstämään juurikin niitä kohtia, mitä Kykyviisarikyselylomakkeen myötä valmentautuja itse koki haastavimmiksi esteiksi työllistymisen ja arjen hallinnan saralla.

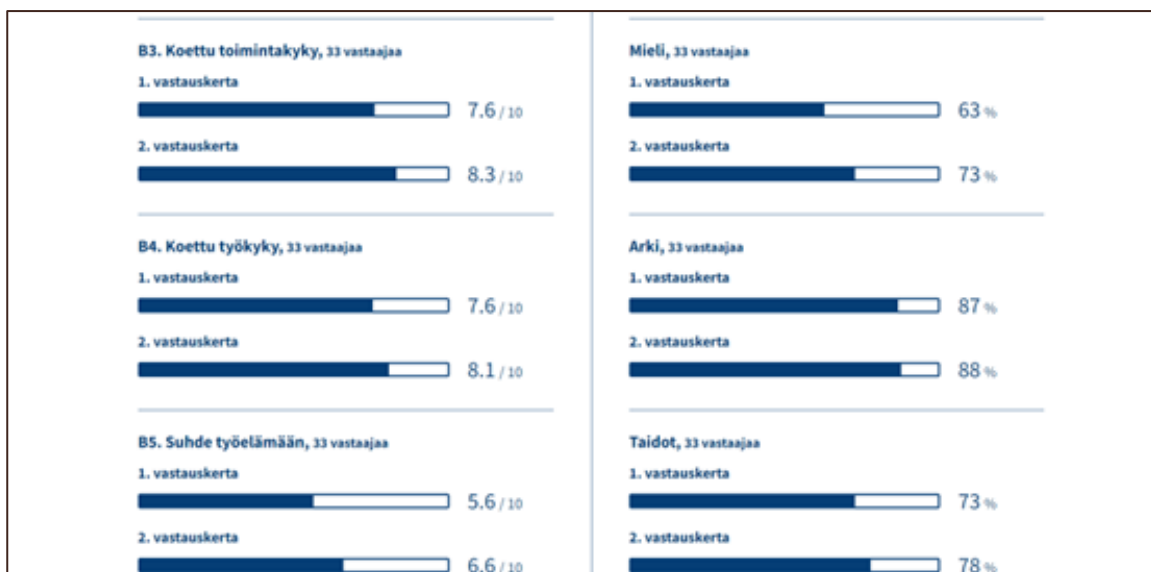
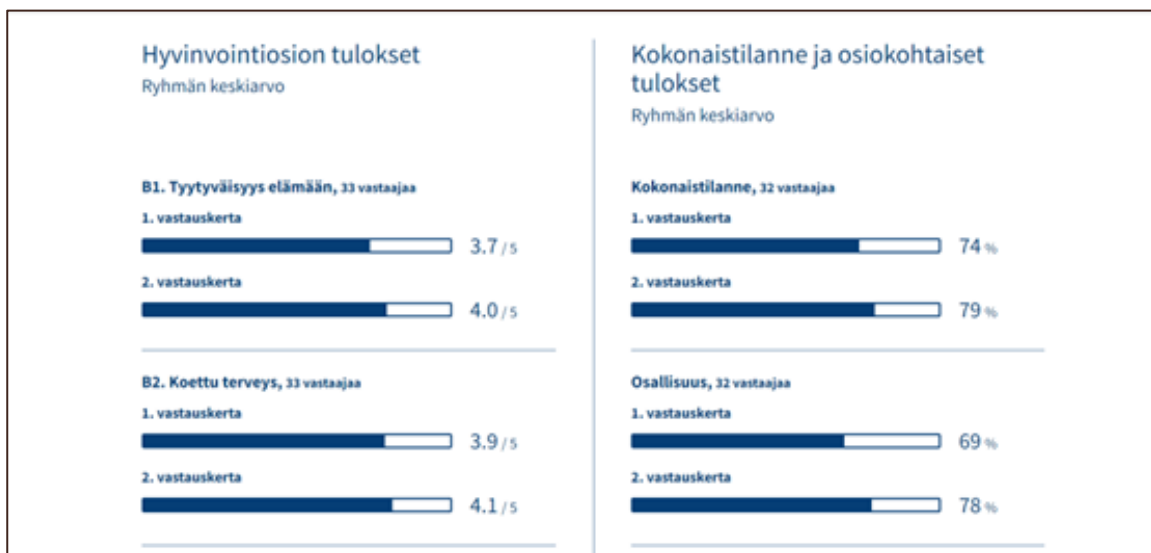
Kantasuomalaisen lähtötilanne:





Valmennusryhmä yritysvierailulla.

Muutosraportti kaikista valmentautujista:



Kantasuomalaisien kohdalla ryhmätasolla, suurimmiksi haasteiksi itsearvion mukaan nousivat mieliala (66%) ja osallisuus (71%). On huomionarvoista, että maahanmuuttajien kohdalla mielialan ja osallisuuden kohdalla ei ilmennyt haasteita samalla tavoin kuin kantasuomalaisilla.

Useimmilla hankkeeseen ohjautuneilla kantasuomalaisilla pitkäaikaistyöttömillä oli mielenterveystaustaa, joista osalla oli vielä kuntoutuminen kesken hankkeen toimien aikana. 70%-80% kantasuomalaisilla valmentautujilla oli myös viitteitä diagnosoidusta/diagnosoimattomasta ADD/ADHD:sta. Monella heistä oli myös historiaa esimerkiksi koulun ja koulutusten/opintojen useista keskeyttämisistä, huonosta itsetunnosta, keskittymisen ongelmista, lomakkeiden ymmärtämisen ja täyttämisen pulmia. Mielenterveyttä selkeästi tukevia toimia hankkeessa olivat valmentautujilla toteutunut psykologisesti turvallinen työympäristö ja jo hankkeeseen tullessa olevien taitojen ja vahvuuksien esiin nostaminen, tasa-arvoinen kohtelu työyhteisössä (myös valmentajiin nähden) sekä yhteisen hyvän eteen tehtävän työn korostaminen ja siinä kannustaminen. Hankkeessa toteutettiin myös ns. intensiivistä työhönvalmennusmallia, jossa kaikkiin työhönvalmentautujien ongelmiin eri elämän osa-alueilla (rahaongelmat, läheisen kuolema, terveysasiat jne.) pyrittiin puuttumaan (valmentautujan niin halutessa) reaaliaikaisesti. Näin välttyttiin ongelmien kasaantumiselta ja eskaloitumiselta ja työhönvalmennuksessa pystyttiin säilyttämään alkuperäinen, valmentautujalle asetettu tavoite; työllistyminen tai koulutukseen hakeutuminen. Näillä toimilla tuettiin paitsi valmentautujan motivaation ylläpitämistä, mutta myös ”minäpystyvyyden” vahvistumista. Useimmat valmentautujista olivat kokeneet koko elämänsä ajan kamppailevansa ongelmiansa kanssa yksin. Hankkeen tarjoama yksilövalmennus mahdollisti aidon kohtaamisen ja ongelmien yhteisen ratkomisen yhdessä juuri siinä hetkessä.

3. Toimintatapojen ja palveluiden kehittäminen

Seppä-työhönvalmennushankkeessa kehitettiin aktiivisesti työhönvalmennuksen sisältöjä. Tulokselliseksi työmenetelmäksi havaittiin tuettu yksilöllinen työhönvalmennus, jossa käytetään ratkaisukeskeistä työtettä. Tähän yksilölliseen asiakkaiden tarpeet ottavaan valmennukseen otettiin käyttöön kykyviisari, jonka muutostuloksia käytiin läpi ensimmäisen valmennusjakson päätyttyä. Valmentautujalle asetettiin tavoiteportaita ja hän kirjasi työpäiväkirjaan oppimansa asiat päivittäin. Loppupalaverissa käytiin läpi työkokeilussa oppimia asioita ja annettiin palautetta Te-toimiston työnantajan työkokeilu-palautelomakeen avulla sekä itsearviointiin perustuvaa työkokeilijan palautetta. Näin pystyttiin tunnustamaan valmennuksen aikana karttunut ammattiosaaminen ja tämä vahvisti myös valmentautujien ammatillista identiteettiä.



Kartoittavaa ja toiminnallista, tuetun työllistymisen työhönvalmennusta, voidaankin toteuttaa kaikissa yksiköissä, jotka järjestävät työvalmennusta. Toimintamallin käyttöönottoaminen vaatii työhönvalmentajien ja työvalmentajien osaamisen kehittämistä sekä vahvaa sitoutumista yhteistyöhön ja periaatteisiin sekä uskoa asiakkaiden mahdollisuuksiin työllistyä. Myös organisaation johdolla on merkittävä rooli pystyä uudistamaan toimintatapoja työelämälähtöisemmäksi.

3.1 Palvelumuotoilu

Palvelun tuotteistamista toteutettiin palvelumuotoilupäivien keinoin 13.1.2021 ja 4.4.2022

Yhteenvedona palvelumuotoiluprosessista voidaan todeta, että hankkeen alkuvaiheessa, jolloin työhönvalmentautajat olivat olleet Seppä-työhönvalmennuksessa 1-2,5 kk, oli yksilöllisissä kokemuksissa havaittavissa joitakin eroavaisuuksia esim. yksilöllisten ja mallinnettavien työtehtävien riittävydessä/laajuudessa. Toisaalta keskustelujen kautta nousi esille myös itseohjautuvuus ja sen merkitys paitsi valmennusprosessissa myös työelämäsuuntautumisessa.

Itse työhönvalmennuksen tarkoitus palveluna oli myös joiltakin osin jäänyt valmentautujille epäselväksi ja määrittelemättömäksi. Jatkossa valmennusprosessin selkeyttämiseksi tulee työhönvalmentautujien (ja lähettävien tahojen) osalta asiaan kiinnittää erityistä huomiota. Taustalla varmasti osaltaan vaikuttavat pitkäaikaiset kokemukset esim. kuntouttavasta työtoiminnasta tai pajatyoiskentelystä nuorten/kuntien työpajoilla.

Palvelumuotoilun tuloksena saatiin myös viitteitä asioista, joita hankkeen tiimoilta on tehty oikein: ”Hyväksi koettu ilmapiiri ja psykologisesti turvallinen, yhteisöllinen työympäristö tukevat työhönvalmennusprosessia ja työhyvinvointia. Oikeanlaisen ryhmädynamiikan saavuttamiseksi on tehty paljon tietoista työtä. Jokaisen työhönvalmentautujan yksilöllisyydelle on annettu tilaa ja jokaisen hankkeeseen mukanaan tuomia erityistaitoja on pyritty hyödyntämään parhaan mukaan”.

Yhteenvedona kahden toteutetun palvelumuotoiluprosessin tuloksista voidaan todeta seuraavaa: ”Jo 1. vuoden aikana on Seppä- työhönvalmennuksen kehitystyössä saavutettu sellaisia tuloksia, jotka kielivät paitsi onnistuneesta visioinnista, myös menestyksellisestä toteutuksesta. Valmentautujien miitteet ja kokemukset Seppä työhönvalmennuksesta osoittavat tyytyväisyyttä työhönvalmennusmalliin ja sen sisältöön.” Yhdessä tekemistä ja läsnäoloa arvostettiin havainnoissa. Myös selkeät säännöt sekä työn vaihtelevaisuus nähtiin osallistujien työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Parannusehdotuksina tuotiin esimerkiksi tiedon kulun haasteet yksikön sisällä ja tähän tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota. Töiden päivittäinen jakaminen (varsin pienillä resursseilla) työhönvalmentautujien ja muun henkilöstön kesken tulisi toteuttaa selkeästi ja myös yhteisiä talon ulkopuolisia projekteja toivottiin toiminnalta lisää.

Seppä- työhönvalmennusta on rakennettu jatkuvasti vahvassa yhteistyössä paitsi valmentautujien, myös yhteistyökumppaneiden kanssa. Yhteistyön ”hedelmät” ovat todennettavissa paitsi ylistävinä asiakaskokemuksina myös mitattavina, positiivisina muutoksina esim. työ- ja toimintakyvyn suhteen (Kykyviisari). Hyvänä huomiona todettiin palvelumuotoilussa myös se että, on erittäin tärkeää kehittää yhdessä palveluita vastaamaan asiakkaiden tarpeita aikaisempaa tehokkaammin.

3.2 Laatuksiteerit ja laatuksikirja

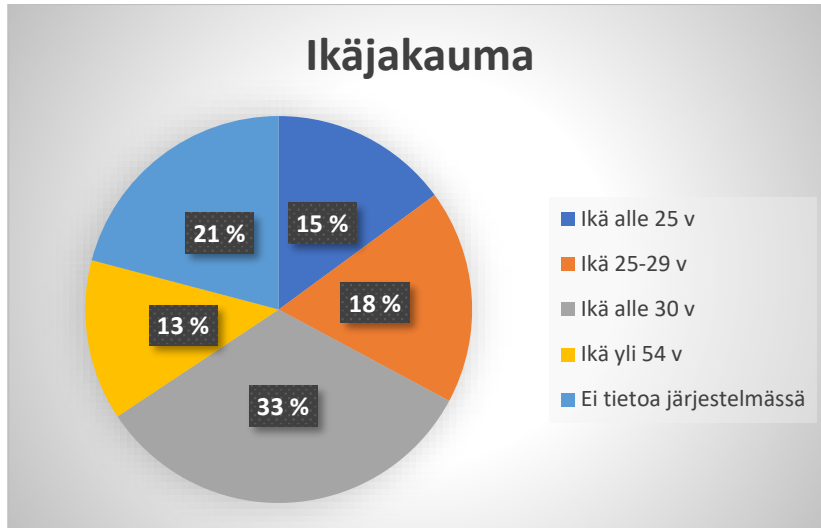
Seppä -työhönvalmennukselle luotiin hankkeen aikana omat laatuksiteerit, joiden avulla palvelumalli on siirrettävissä alueellisesti/kansallisesti, asiantuntijoittain sekä organisaatioittain. Laadun hallintaa ja valvontaa palvelulle pystytään toteuttamaan, kun määritetään tarkasti kohderyhmä ja sen asiakasohjaus, sisältö, menettelytavat, materiaalit sekä tavoitteet valmennukselle. Laatuksiteereiden laatimisen taustalla oli pyrkiä kehittämään palvelu, joka on laadullisesti hyvää sekä tukee laatuksjärjestelmän laatimista ja tuotteistamisessa myöhemmässä vaiheessa hankkeen päätyttyä. Laatuksiteerit Seppä-työhönvalmennukselle on luotu ”IPS- sijoita ja valmenna” -koulutuksen pohjalta.

4 Tavoitteiden saavuttaminen

Hankkeen aikana kerättiin asiakastietoa mm. kykyviisarin avulla sekä hankkeen aikana kehitetyillä vaikutusten arvioinnin työkaluilla. Seuraavassa osiossa on indikoitu hankkeen tuloksia.

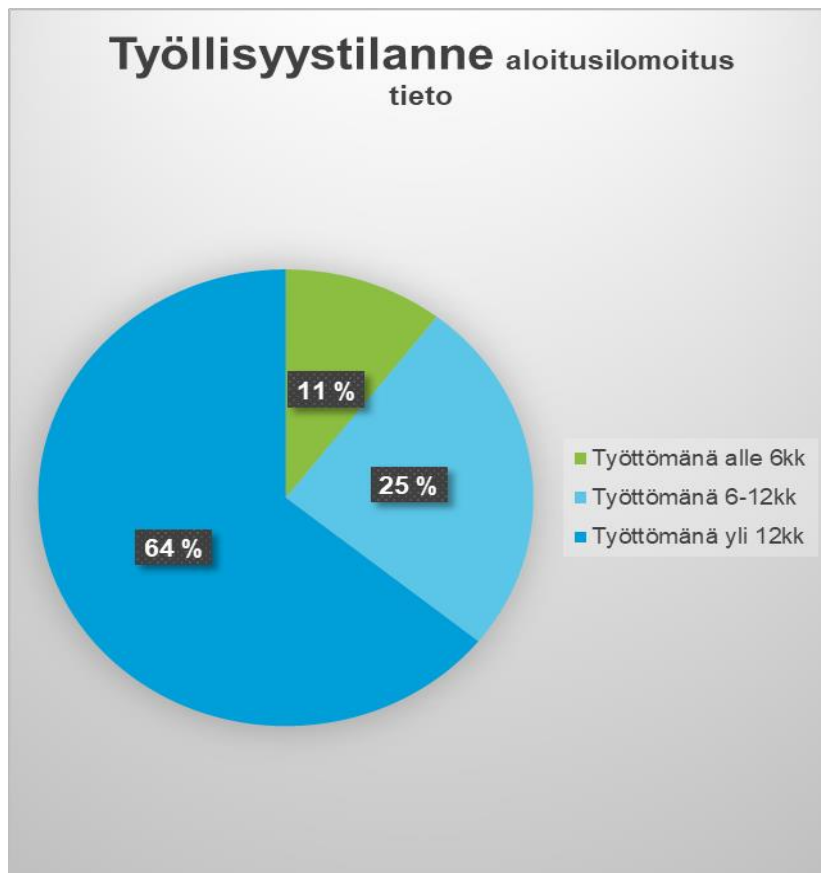
4.1 Ikäjakauksa hankkeen osallistujien osalta (henkilöä)

Ikä alle 25 v	10
Ikä 25-29 v	12
Ikä alle 30 v	22
Ikä yli 54 v	9
Ei tietoa järjestelmässä	14



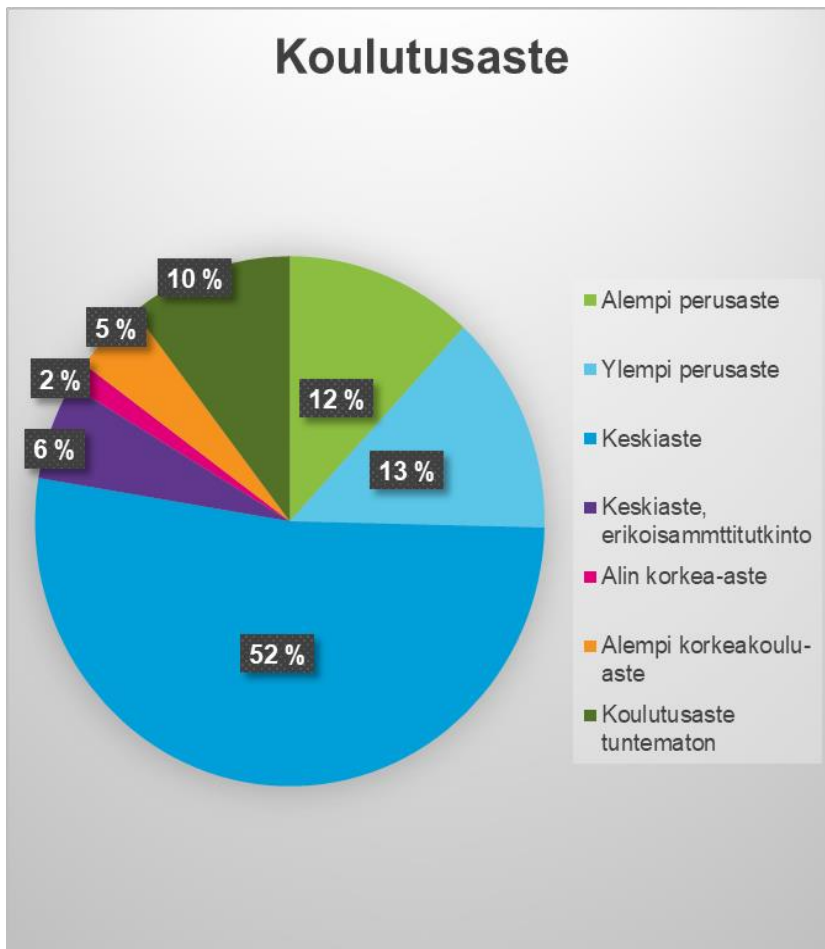
4.2 Työllisyystilanne aloitusilmoituksessa (henkilöä)

Työttömänä alle 6kk	7
Työttömänä 6-12kk	17
Työttömänä yli 12kk	43



4.3 Koulutusaste (henkilöä)

Alempi perusaste	8
Ylempi perusaste	9
Keskiaste	35
Keskiaste, erikoisammattitutkinto	4
Alin korkea-aste	1
Alempi korkeakoulu-aste	3
Koulutusaste tuntematon	7



4.4 Muita taustatekijöitä (henkilöä)

Muut taustatekijät

	Kyllä		Ei		En halua vastata	
	Yht	Naisia	Yht	Naisia	Yht	Naisia
Olen ulkomaalaistaustainen tai kuulun johonkin vähemmistöön	14	10	52	21	1	0
Minulla on vammaisuuteen oikeuttava tai muu vamma	2	0	64	31	1	0
Olen jostain muusta syystä heikossa asemassa työmarkkinoilla	34	22	31	9	2	0
Olen asunnoton tai asunnottomuusuhan alainen	0	0	67	31	0	0



4.5 Jatkopolut valmennuksesta lopetusilmoituksen mukaan (henkilöä)

Työttömänä	7
Ryhtynyt työnhakuun valmennuksen jälkeen	4
Opiskelemissa/koulutuksessa	13
Työelämän ulkopuolella	8
Työssä (ml. Oppisopimuskoulutuksessa)	34
Yrittäjänä	1



Hankeen tavoitteita verrattaessa tulosten vaikuttavuustietoihin, asetetut tavoitteet ovat täyttyneet jatkopolku-ohjauksellisuuden osalta. Vaikuttavuustietoja vertaamalla tavoitteisiin, voidaan todeta, että Seppä-työhönvalmennuksen tulokset ovat varsin hyvät.

4.6 Alat ja koulutukset, joihin valmentautujat ovat ohjautuneet hankkeesta

51% Työllistynyt, jatkopolut valmennuksesta:

- Graafisen suunnittelijan työhön
- Useita palveluvastaavan, siivousalan työhön
- Useita asiakaspalvelu/myyntityöhön mm. kaupan alalle, isot kauppaketjut mm.
- Vastaanottovirkailijan työhön
- Tulkki
- Rakennusvalvonnan dokumentoinnin työhön
- Pyörähuolto -ja korjaus työhön
- Sihteerin työhön
- Kuljetus/logistiikka-alan työhön
- Kevytyrittäjäksi
- Kiinteistöjen ja pihanhuollon työhön
- Rakennusalan työhön
- Työvalmentajaksi

- Vartijan työhön
- Kokoonpanotyöntekijä
- Ravintola ja catering
- Hoiva-avustajan työhön
- Kierrätystyöntekijä
- ICT-alan työhön, IT-tuki tms

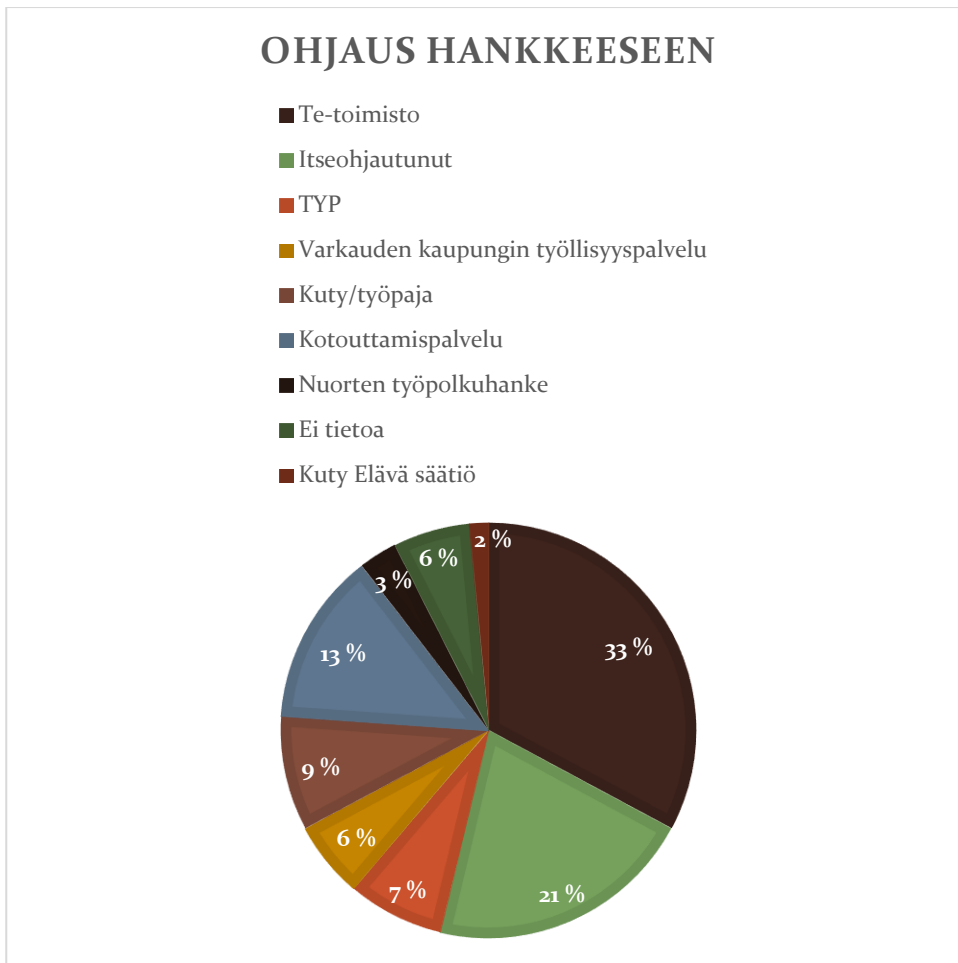
19% Opiskelemaan. Koulutukset/ammattitutkinnot joihin osallistujat ovat siirtyneet

- Sakky, kone- ja tekniikan alan opintoihin
- Sakky, tieto- ja viestintätekniikan opintoihin
- Sakky, kone- ja tuotantotekniikan jatko/täydennyskoulutus
- Sakky, kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto
- Savonia muotoilija -opinnot
- Tiedolla johtaminen- työvoimakoulutukseen
- Sakky, rakennusalan perustutkinto
- Sakky, merkonomi- liiketoiminnan perustutkinto
- Sakky, rakentaja sisustajan perustutkinto
- Sakky, oppisopimuskoulutus ravintola ja catering
- Sakky, media-alan kuvallisen ilmaisun perustutkinto

Kaikki valmentautujat ovat saaneet valmennuksen aikana tarvittavan yksilöllisen tuen ja valmiudet oman osaamisen/vahvuuksien tunnistamiseen sekä ammatillisen osaamisen vahvistamiseen. Työ- ja työhönvalmennus ja yksikössämme mallinnettavat työtehtävät ovat tukeneet opiskeluihin hakeutumista. Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen on merkittävin osa valmennusta. Tutkinnon suorittaminen koetaan erittäin tärkeänä ja vahvistaa työidentiteettiä, jos koulutusala on omien mielenkiinnonkohteiden sekä vahvuuksia tukevaa koulutusta. Soveltuvuutta on saanut testata eri aloilta valmennuksen aikana.

4.7 Hankkeeseen ohjautuvuus (henkilöä)

Te-toimisto	22
Itseohjautunut	14
TYP	5
Varkauden kaupungin työllisyyspalvelu	4
Kuty/työpaja	6
Kotouttamispalvelu	9
Nuorten työpolkuhanke	2
Ei tietoa	4
Kuty Elävä säätio	1



5 Valmentautujien elämäntilanne valmennuksen alkuvaiheessa

5.1 Millainen elämäntilanne on ollut valmentautujilla, kun he ovat tulleet hankkeeseen?

Hankkeeseen osallistuvilla valmentautujilla oli hyvin erilaiset lähtökohdat, mutta heille kaikille oli yhteistä *pitkittynyt työttömyys* (43 hlöä), joilla työttömyys oli kestänyt yli 12kk. On yleisestikin todettu, että työttömyyden pitkittyessä työttömyys aiheuttaa muun muassa taloudellisia paineita, sosiaalista erakoitumista sekä psyykkisiä ja fyysisiä oireita. Näitä asioita oli myös havaittavissa hankkeeseen ohjautuneilla ihmisillä. Ammatillinen identiteetti ja motivaatio oli myös laskenut työttömyyden pitkittymisen vuoksi. Heidän omat pyrkimyksensä hakeutua työmarkkinoille eivät olleet saaneet ”vastakaikua” tai mahdollisissa työhaastatteluisissa oli tullut kaltoin kohdelluksi, jolloin omanarvon tuntu oli laskenut entisestään. Aikaisemmat osallistumiset työllistämistä edistäviin palveluihin, työnhakukursseille ja työkokeiluihin eivät olleet tuottaneet tulosta, mikä myös näkyi usean henkilön osalta hankkeen alkuvaiheessa varautuneisuutena.

Suurin osa Seppä-työhönvalmennukseen ohjautuneista valmentautujista ohjautui TE-toimiston kautta tai hakeutuivat itsenäisesti palveluun.

5.2 Millaisia haasteita valmentautujilla on ollut?

Valmentautujien haasteet ovat olleet taloudellisia, psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia. Muutamien hankkeeseen ohjautuneiden valmentautujien kohdalla prosessi jouduttiin keskeyttämään jo ensimmäisessä vaiheessa. Syynä keskeytyksiin olivat vääräaikainen ohjautuminen palveluun esimerkiksi sairauksien huonon hoitotasapainon vuoksi tai oma toimintakyky konkretisoitui ensimmäisen jakson aikana, jossa joutui sitoutumaan säännölliseen viitenä päivänä viikossa ja viisi tuntia päivässä olevaan työrytmiin. Voimavaroja tähän ei ollut ja kiinnittymistä valmennukseen ei näin ollen ehtinyt tapahtua. Motivaatio valmennukseen ja työelämää kohden nähtiin näillä henkilöillä haasteellisena.

Useilta henkilöiltä puuttui myös työnhakuun liittyviä valmiuksia, kuten työnhakuasiakirjojen (cv ja työhakemus) luominen. Tämä oli seurausta heikoista tekstinkäsittely- ja IT-taidoista. Myös tarvittavien digivälineiden puuttuminen oli yksi syy. Joidenkin maahanmuuttajataustaisten osallistujien kohdalla suomen kielen taito oli vielä vajavaista ja kotouttamisprosessit olivat vielä alussa, joten heidän kohdallaan ohjautuminen hankkeeseen oli selkeästi liian aikainen.

6 Hankkeen arviointi ja vaikuttavuus

Hanke käynnistyi tarpeesta kehittää työllistämistä edistäviä palveluja alueelle. Tarve perustui paikkakunnan korkeaan rakenteelliseen työttömyyteen, jonka selättämiseen ei nykyiset toimenpiteet ja palvelut ole riittäneet. Alueelta puuttui palvelu, jossa työttömiä nuoria ja pitkään työttöminä olleita henkilöitä valmennetaan ja ohjataan avoimille työmarkkinoille, jossa toimitaan samalla tiiviissä yhteistyössä paikallisten yritysten kanssa. Tarve alueella oli suuri juurikin uudennaiselle välityömarkkinatoiminnalle.

6.1 Hankkeen markkinointi ja viestintä

Hankkeelle laadittiin heti alussa omat Facebook-sivut sekä Instagram-tili. Hankkeen markkinointia toteutettiin tehokkaasti alusta asti sosiaalisessa mediassa. Tarkoituksena oli tuottaa sisältöä työhönvalmennuksesta, valmentautujista sekä yhteistyökumppaneista koko hankkeen ajan. Näin toimien hanke pystyi antamaan positiivista kuvaa työhönvalmennuksesta, toimintaympäristöstä ja käsitteistä sekä toimintamallin rakentumisesta paikkakunnalle. Hankkeen tavoitteena oli myös selkeyttää välityömarkkina -ja työhönvalmennuskäsitettä Varkauden seudulla.

Hankkeen vaikutuksia ja positiivisia jatkopolkuja pyrittiin jakamaan ”tarinoiden muodossa” aktiivisesti sosiaalisessa mediassa. Kohdennetuilla ilmoituksilla oli positiivisia vaikutuksia myös osallistujien itseohjautuvuuden aktivoimiseen. Lehtimainontaa ja

useita lehtihaastatteluja toteutettiin koko hankekauden ajan. Tienvarsimainokset olivat tunnettavuuden lisäämiseksi hyödyllinen investointi hankeen aikana.

Hankkeesta tiedotettiin myös esitteiden (liitteenä) välityksellä, joita laadittiin hankkeen toiminnasta ja erilaisista tapahtumista sekä työprojekteista. Esitteitä jaettiin yhteistyökumppaneille, asiakkaille ja potentiaalisille asiakkaille. Lisäksi hankehenkilöstö piti tiedotustilaisuuksia hankkeen toiminnasta sidosryhmille; esimerkiksi TE-toimistojen aamutunneilla, paikallisille yrityksille, Savon ammattiopistolle (Sakky), Varkauden työllisyyspalveluille ja Varkauden kaupunginhallitukselle. Navitas Oy:n kanssa tehtiin yhteistyötä yrityksiä kontaktoiden suhteen. Varkauden alueen yrittäjien kanssa pidettiin virtuaalinen tapaaminen, hankkeen esittelyn muodossa. TE-palveluiden yhteistyöhenkilön kanssa pidettiin joka kuukausi palaveri. Näillä toimenpiteillä takasimme sen, että lähettävät tahot osasivat ohjata hankkeeseen sopivia valmentautujia. Hanke on saanut myös valtakunnallista huomiota ja hankkeessa laadittu työelämälähtöinen yritys yhteistyömalli on kiinnostanut niin ministeriötä, kansanedustajia ja toimijoita eri puolilta Suomea.



Ministeri Tuula Haatainen vieraili säätiössä syksyllä 2022.

6.2 Hanke järjestämässä tai mukana seuraavissa tapahtumissa

- Hurraa Ura, virtuaalitapahtuma 2021
- Wirta-palvelukeskuksen avajaiset, mukana palvelussa (keskiviikkoisin puhelinpäivystys) 2022
- Työministeri Tuula Haataisen ja eduskuntaryhmän tutustuminen Elävä säätiöön, hankkeen aikana kehitetyn työhönvalmennusmallin sekä tulosten esittelyä.
- Suomen kierrätyskeskus yhdistysten 2022 seminaaripäivään osallistuminen, Work-shop osallistujille
- Onnistuneita rekryjä maailmalta, tilaisuus yrittäjille ja työnantajille
- Hurraa Ura! 2023

7 Palvelumallin toimintatavat ja tavoitteet

Hankkeen aikana kehitettiin sekä toteutettiin erilaisia toimintatapoja asiakkaiden työllistymisen tukemiseksi. Hankkeen mukaisia tavoitteita oli kehittää työhönvalmennusmallia palvelemaan valmentautujia sekä yhteistyöyhteyksiä.

Valmennuksen tavoitteet kartoitettiin yksilöllisesti heti alussa. Työhönvalmennukseen osallistuneiden asiakkaiden työ- ja toimintakykyä sekä työllistettävyyttä edistettiin valmennuksen aikana. Henkilökohtaisia tavoitteita selkeytettiin. Tavoitteiden saavuttamiseksi jokainen valmentautuja sai henkilökohtaista yksilöllistä työhönvalmennusta. Valmennukseen kuului asiakkaan tarpeen mukaan yksilövalmennusta sekä ryhmävalmennusta erilaisien työllistymistä edistävien aihepiirien mukaan. Tavoitteita asetettiin ensimmäisen valmennusjakson ajalle ja niiden saavuttamiseen tarvittava tuki ja palvelut hankittiin asiakkaille reaaliaikaisesti ja tarpeiden mukaan.

7.1 Toimintatavat

Työhönvalmennuksen lähtökohtana on saada palvelun piiriin työttömiä työnhakijoita. Työttömyyttä kohderyhmällä oli jatkunut puolesta vuodesta jopa seitsemään vuoteen. Työhönvalmennus perustui kartoittavaan sekä toiminnalliseen työhönvalmennukseen:

- Hankkeen osallistujien työelämäosaaminen tunnistettiin ja validoitiin. Valmentautujan alkuhaastattelussa tehtiin kartoitus. Tämä on ns. toiminnallista työhönvalmennusta.
- Työ ja toimintakyky kartoitetaan. Erityisesti fyysinen toimintakyky, psyykinen toimintakyky/kognitiivinen toimintakyky, sosiaalinen toimintakyky.

- Eriyisen tuen tarpeet tunnustetaan, työelämävalmiudet, työelämäosallisuus sekä ammatillisen osaamisen vahvistamiseen annetaan yksilöllistä tukea valmennuksessa.

7.2 Tuettu koulutuksen tai työn etsintä

Tuetulle koulutuksen tai työetsinnälle, jossa asiakkaan omatoimisuudelle ja työllistettävyydelle ei aseteta ennalta vaatimuksia, on suuri tarve. Tuettua työetsintää toteutettiin osana työhönvalmennusta ja se todettiin vaikuttavaksi. Palvelun asiakkaat tarvitsivat konkreettista tukea esimerkiksi työnhakuasiakirjojen tekemisessä, työnantajien kontaktoinnissa, työhaastattelujen harjoittelemisessa, työn aloittamisessa ja IT-taidoissa.

7.3 Käytetyt työvälineet, kehitetyt valmennuksen työkalut, toiminnan arvioinnin työkalut

Kykyviisaria käytettiin Seppä- työhönvalmennushankkeessa seuraavasti:

- Alku/lopputilannekartoituksen tekemiseen
- Muutostyön tavoitteiden asettamiseen
- Ohjaustyökaluna
- Asiakkaan työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneen muutoksen seuraamiseen
- Työn vaikutusten seuraamiseen yksilötasolla ja ryhmätasolla
- Palveluiden kehittämiseen asiakkaiden tarpeita vastaaviksi

Kykyviisarin 1. versio tehtiin paperisena ja toinen sähköisesti. Tällöin saatiin keskusteluvälineeksi helpommin soveltuva paperiversio rungoksi ohjauskeskusteluihin.

Seppä-hankkeen toiminnan arvioinnin pohjana on käytetty Innokylän arviointimittaria, joka on kehittämistoiminnan ja vertaisarviointiin käytettävä työkalu. Tämän avulla olemme arvioineet kehittämisprosessia tavoitteiden saavuttamiseksi.

Arvioinnin/keskustelun tuloksien perusteella olemme pystyneet ratkaisemaan ongelmia sekä pystyneet toteuttamaan nopeastikin uuden toimintatavan tai työhönvalmennusmallin.

Hankkeessa kehitettiin ja tuotettiin erillinen työnhaun oppimisympäristö (liitteenä). Oppimisympäristö auttaa valmentautujaa helpottamaan mm. työnhakuasiakirjojen laatimista, työhaastatteluun valmistautumista sekä oman osaamisen/vahvuuksien tunnistamista. Oppimisympäristöön sisällytettiin yhteistyöyritysten esittelyvideoita, jotka antaisivat valmentautujille positiivista mielikuvaa eri alojen työstä, työympäristöstä ja työyhteisöistä. Alustan digitaalista mallia jatkokehitetään Elävä säätiön toimesta hankkeen päätyttyä.

7.4 Sillatut ja mallinnettavat työtehtävät

Seppä-työhönvalmennus tiloissa toteutettiin hankehenkilöstön ja osallistujien avulla "sillattuja" mallinnettuja työtehtäviä, jotka jäljittelivät mahdollisimman aitoja työelämätilanteita. Nämä työtehtävät suoritettiin Seppä-työhönvalmennushankkeen ja Elävä säätiön työyksikössä. Mallinnettavia työtehtäviä pyrittiin toteuttamaan myös asiakkaiden osaamisen sekä mielenkiinnon mukaan, mutta rajatusti. Näitä olivat muun muassa myyjän, siistijän, kiinteistöhuollon, rakennusalan, pienimuotoisesti media-alan sekä kuljetusala- ja logistiikka-alan työtehtävät.

Työtehtävät vastasivat siis sisällöltään samoja elementtejä kuin yrityksessäänkin. Työtehtävissä valmentautujat tarvitsivat varsinkin alussa paljon ohjausta, sisäistääkseen esim. tuotannon osa-alueet, työtehtävät, materiaalit, työvälineet ja koneet. Työvalmentajan rinnalla ohjauksella pystyttiin alusta asti takamaan, että valmentautujat sisäistävät työtehtävät ja noudattavat samaa työsuunnitelmaa kuin yritys. Siirryttäessä palkkatuetuun työhönperehdytys on valmennuksen aikana tehty. Yritykset arvostivat työhönvalmennuksen toiminnallista valmennusotetta hyvin paljon. Myös todellinen perehdytys helpottui ja integroituminen työhön, työtehtäviin sekä työyhteisöön tapahtui nopeammin.

Yhteistyötä pyrittiin edistämään yhteistyöyritysten kanssa toimivaksi, niin että työllistymisiä tukevat palvelut vastaavat yritysten tarpeita. Yrityksien työtehtäviä pyrittiin mallintamaan lahjoituksena tai lainaksi saaduilla työvälineillä. Lisäksi yritys toi tiedoksi erillisiä työohjeita työtehtävien toteuttamiseksi. Yrityksen edustaja nimesi yhteistyöyrityksestä tuutorin, joka vastasi perehdytyksestä esim. siistijän työhön. Näin siistijän työstä kiinnostuneille saatiin positiivista mielikuvaa muodostettua toimialasta. Perehdytys tapahtuu jo valmennuksen aikana ja yritys sai valmiiksi perehdytetyn työntekijän suoraan työhön. Tutustumiskäynnit yrityksiin järjestettiin valmentautujan toiveiden mukaan. Samalla usein kirjoitettiin työkokeilusopimukset ja sovittiin jatkosta esimerkiksi palkkatuetussa työssä. Valmentaja auttoi yrityksen edustajaa kaikkien asiakirjojen kanssa.



7.5 Työprojektit

Hoiva- ja kotiapuprojektit toteutuivat hankkeen tavoitteiden mukaisesti. Varkauden ev.lut seurakunnan diakoniatyön kanssa toteutettiin ikäihmisten palvelupäiviä. Valmentautajat olivat aktiivisesti mukana suunnittelemassa sekä toteuttamassa projektia. Valmentautujien palautteen perusteella tämä oli erittäin onnistunut kokonaisuus, antaen positiivista kuvaa hoiva-alan työstä ja työtehtävistä. Kotiapuprojekteja toteutettiin myös, joiden tarkoituksena oli auttaa vanhuksia esimerkiksi kodin pienissä, siivouksessa, kierrätyksessä ja tavaroiden uudelleen järjestelyssä.

Hankkeen aikana toteutettiin alueella erilaisia projektiluontoisia työtehtävämallinnoksia eri aloilta. Valmentautajat suunnittelivat sekä osallistuvat erittäin aktiivisesti projekteihin. Eri puolilla Varkauden aluetta suoritettiin mm. kiinteistöjen ja pihojen huoltoa, rakennus ja remontointia erilaisiin saneerattaviin kohteisiin. Laitossiivousta toteutettiin tehdasympäristöön, taloyhtiöiden porraskäytävien sekä saunaosastojen siistimistä, yksityiskotien siistimistä ja järjestelyä. Asuntojen sisustussuunnittelua, kalustusta sekä itse toteutus. Yhtenä mallinnettavana ja projektiluontoisena työnä oli valmentautuja vetoisesti media-pajalla toteutettu markkinointimateriaali hankkeelle (liitteet) Valmentautajat osallistuvat messu-osaston suunnitteluun, sekä toteutukseen ja olivat mukana osastolla hankkimassa työkokemusta asiakaspalvelusta sekä markkinoinnista.



7.6 Erilliset projektit

SOTE-projektit, maahanmuuttajien valmentava koulutus

Seppä-työhönvalmennuksen yhtenä osatavoitteena oli saada hoiva-alalle uusia työntekijöitä sekä luoda positiivista mielikuvaa alasta. SOTE-projektiin kontaktoitiin paikallisia hoiva-alan yksikönjohtajia, Säätiön edustajia, TE-toimi sekä keskeisenä

tekijänä Sakky ja AMOS-hanke. Työryhmä aloitti yhteistyön palvelutalo Louhirinteen sekä Sakky:n kanssa. Yhdistimme projektissa paikalliset toimijat, koulutuksen, mahdollisesti jatkopolon työkokeiluun ja palkkatuettuun työhön.

Varkauden alueen palveluyksiköt mm. Louhirinne, Sakky sekä Te-toimistojen yhteistyön tuloksena, Seppä-työhönvalmennuksen toimesta, käynnistimme maahanmuuttajille suunnatun koulutuksen Varkauden seudulle. Koulutus koostui suomen kielen opinnoista (ammattia tukevaa sanastoa), sekä sosiaali -ja terveysalaan valmistavista opinnoista (25 op.) Koulutus käynnistyi syksyllä 2022, ryhmäkoko 15-20 osallistujaa.

SOTE-projektit, hoiva -ja kotiapuprojektit

Hoiva -ja kotiapuprojektit toteutuivat hankkeen tavoitteiden mukaisesti. Varkauden ev.lut seurakunnan diakoniatyön kanssa toteutettu ikäihmisten palvelupäiviä. Valmentautajat olivat aktiivisesti mukana suunnittelemassa sekä toteuttamassa päivää. Valmentautajien palautteen perusteella tämä oli erittäin onnistunut kokonaisuus, antaen positiivista kuvaa hoiva-alan työstä ja työtehtävistä.

Kotiapuprojekteja toteutettiin aktiivisesti. Tarkoituksena oli auttaa vanhuksia kodin pientöissä, siivouksessa, kierrätyksessä ja tavaroiden uudelleen järjestelyssä.

8 Yritysyhteistyö ja työhönvalmennus yrityksissä

8.1. Yhteistyö yritysten kanssa

Yritysyhteistyötahojen kontaktointi aloitettiin heti hankkeen käynnistyessä. Kontaktoinnissa etuna oli hankehenkilöstön aikaisemmat yhteistyöverkostot ja paikkakuntatuntemus. Hankkeen esittelyjä toteutettiin aktiivisesti koronaepidemiasta huolimatta, (ottaen huomioon koronarajoitukset), muun muassa siten, että hanke-esittelyjä toteutettiin etäyhteydellä.

Yritysyhteistyön keskeisenä tavoitteena on ollut yritysten sitoutuminen valmennukseen ja hankkeeseen. Yrityksen puolelta nimettiin ohjaaja/tuutor, joka koulutti valmentautajat työtehtäviin tai esitteli toimintaa laajemmin heille. Saimme yhteistyössä suunniteltua työtehtävät ja kuukausikohtaisen työtehtäväsuunnitelman esimerkiksi siistijän työtehtävistä toimipisteeseen. Tämä oli ns. seuranta, joka oli laadun hallinnan ja seurannan kannalta erittäin tarpeellista. Näin toimien pystyimme seuraamaan, toteutuuko mallinnettavat työtehtävät odotetun mukaisesta vai tarvitseeko valmentautuja tai työnantaja lisää ohjausta tai tukea tavoitteisiin pääsemiseksi.

Hankkeessa havaittiin, että yritysten järjestämä perehdytys ja seuranta antaa valmentautujalle onnistumisen tunnetta sekä tuo ammatilliseen osaamiseen varmuutta. Tämä antaa hyvät lähtökohdat valmennuksen seuraavalle jaksolle yhteistyöyritykseen.

Yrityksien kontaktointi käynnistyi hankkeen alussa melko hyvin. Varsinaisia yritysvierailuja hanke-esittelyjen muodossa ei pystytty toteuttamaan tavoitteiden mukaisesti, koska Covid-19 tilanne vaikutti yhteistyön muodostumiseen. Haastavasta yhteiskunnallisesta tilanteesta huolimatta yhteistyösopimuksia solmittiin ja yhteistyötä päästiin aloittamaan.



Aina yhteistyö ei kuitenkaan välttämättä käynnistynyt halutulla tavalla. Yritysten kiire, vallitseva epävakaa tilanne ja resurssien vähyys vaikutti asiaan. Myös alueella vallitsevan ”pajatoiminnan” negatiivisen mielikuvan oletettiin vaikuttavan yhteistyön muodostumiseen. Yrityksen edustajien kommentteihin perustuvan yhteenvedon mukaan voidaan todeta, että työhönvalmennuksen valmentautujien työkykyä arvioitiin työnantajien suunnasta oletettua huonommaksi. Tähän ei myöskään aina auttanut hankehenkilöstön keräämä ns. hiljainen tieto valmentautujien motivaatiosta, osaamisesta ja työkyvystä.

Yrityksien kontaktointi myös vuoden 2022 aikana oli haastavaa. Yhteydenotoista huolimatta uusia yhteistyösopimuksia ei tavoitteiden mukaisesti syntynyt. Syynä luultavasti tähän oli toimijoiden ”hanke-ähky”, sillä alueella on paljon erilaisia hankkeita ja usein hankkeiden päätyttyä ei jää välttämättä mitään pysyvää ja yhteistyö päättyy. Kynnys hankkeiden kanssa tehtävään yhteistyöhön näyttäisi olevan yrityksillä hyvin korkea. Kuitenkin alkuun päästyä, yhteistyö useimmiten kantoi hedelmää, mutta vaati hankehenkilöstöltä paljon sopeutumiskykyä, sisäistämistä ja yrittäjien valmentamista kohtaamaan osatyökykyisten yksilölliset tarpeet.

8.2 Mietintää ja pohdintaa yritys yhteistyöhön liittyen

Yritykset kaipaavat tietoa siitä, millaista tukea he voivat saada työttömän työnhakijan tai erityistä tukea tarvitsevan työntekijän työllistämiseen. Yrityksille uuden työntekijän palkkaaminen on kallista ja siihen liittyy luonnollisesti isoja riskejä. Uuden työntekijän perehdyttäminen vie myös usein yrityksen avainhenkilöiden työaikaa organisaatiossa. Sitkeästi elää myös mielikuva tukien työläästä hakemisesta ja raskaasta *byrokratiasta*. Eräs yhteistyökumppanini (pienyrittäjä) kiteytti osuvasti monien työnantajien ajatukset: *”En ole varma, jaksanko ja ehdinkö lähteä sitä viidakkoa selvittämään.”*

Yrityksien sitoutuminen ja saatu rekrytointihyöty välityömarkkinapalveluilta, ymmärrys osatyökykyisyydestä ja työhönvalmennuksesta näyttäisi kaipaavan vielä paljon yhteistä ja aktiivista vuoropuhelua onnistuakseen optimaalisesti.

8.3 Yhteistyöyritysten palaute

”Yhteistyö on sujunut hyvin, muutama työntekijä on saatu Sepän kautta työllistettyä. On sovittu valmentajan kanssa käytännöistä sekä sovitettu myös työaikoja/työpäiviä. Apua on saanut tarvittaessa myös työkokeilu ja palkkatukiasioissa.”

”Siivouksen tarve on kasvanut merkittävästi ja tilojen puhtaus kiinnostaa myös yksittäisiä asiakkaita enemmän kuin ennen. Työvoimapula vaivaa alaa, leimaantuminen edelleen vallitsee alaa.”

”Mielestäni Elävä säätiö vaikuttaa oikein tarpeelliselta ja toimivalta taholta, vaikka vielä ei suuremmin yhteistyötä ole tehty, niin toivottavasti tulevaisuudessa on mahdollisuus ja tarve käyttää palveluitanne. Jos työntekijä heitetään suoraan yrityksen armoille, on kynnys paljon suurempi palveluiden käyttämiseen.”

”Tarvitsemme apua edelleenkin sopivien työntekijöiden löytymiseen.”

”Yhteistyö on ollut erittäin sujuvaa ja asioista on keskusteltu, kun niitä on noussut esille. Jos jotain parannettavaa, niin ehkä jonkinlainen uutiskirje tms. voisi olla hyvä, joka esim. kvartaaleittain kertoisi kuulumisia.”

9 Byrokratian haasteet, palvelujärjestelmä ja työkokeilusiirto

Suomen työllisyyden edistämisen työkalupakki on varsin kattava ja erilaisia toimijoita on kuntien ja valtion lisäksi myös kolmannella sektorilla. Työttömien tukemisesta on palvelujärjestelmän näkökulmasta jo vuosikymmenten kokemus ja voidaankin todeta, että tukipalveluiden saatavuus ja saavutettavuus on varsin hyvällä tasolla. Haasteena työllistämispalveluissa on edelleen se, että sitä toteutetaan irrallaan elinkeinoelämästä ja työnantajista. Työllisyyspalvelut ovat onnistuneet toiminnassaan, kun työtön henkilö siirtyy tukipalveluista työelämään, koulutukseen tai muussa työllisyyspoliittisessa toimenpiteessä eteenpäin. Kuitenkin pidempiaikaisen työllistymisen haasteena ovat työelämän suorituskeskeisyys, koulutusvaatimukset sekä kokonaisvaltainen joustamattomuus osatyökykyisyyden huomioimisessa. Vuosia työttömänä olleen henkilön on erittäin haasteellista työllistyä kokoaikatyöhön ilman vierellä kulkevaa tukea, myös työsopimuksen solmimisen jälkeen. Tästä syystä suoraa yhteistyötä työllistämistoiminnassa olisi kehitettävä ja ratkaistava suoraan yhdessä alueen yritysten kanssa. Julkisella rahoituksella tehtävän työn byrokraattisina haasteina ovat yritysten taloudellisten hyötyjen kriteerit eli vero/hankerahoin tehtävä tukityö ei saisi tuoda suoraa taloudellista hyötyä yrityksille. Lisäksi palkkatuen ja työkokeilun mahdollisuudet rajautuvat joko välityömarkkinatoimijaan tai suoraan yritykseen, mutta ei välimaastoon.

Haasteena tässä tulee toiminnan kokonaiskoordinaatio ja toimivan työhönvalmennuksen toteutus. Seppä-työhönvalmennushankkeessa havaittiin esimerkiksi se, että tarvittaisiin uusi instrumentti, ns. ”työkokeilusiirto”. Tämä palvelu mahdollistaisi työkokeilun välityömarkkinatoimijan hallinnoimana, ilman että yhteistyörytysen tarvitsisi vielä alkuvaiheessa tehdä varsinaisia sopimuksia valmennukseen liittyen. Työkokeilusiirto mahdollistaisi kokeilut joustavasti useammassa kuin yhdessä yrityksessä ja sitä kautta päästäisiin parempiin tuloksiin ilman sopimusviidakkoa. Myös palkkatuen siirto mallina vaatii kehittämistä, sillä usein valmentautujalle ei ole taloudellisesti järkevää olla välityömarkkinatoimijan palkkalistoilla.

Olellainen tieto hankkeen kautta oli se, että eri toimijoilla on vaihtelevat käsitykset osatyökykyisyydestä, työllistymisen haasteista saati sitten yrityksillä olevasta tiedosta, taidosta, asenteista ja resursseista kohdata osatyökykyisiä osana osaavan työvoiman saamisen haasteita. Tästä syystä yrityksiin jalkautuvalle työhönvalmennukselle on yhteiskunnassamme erittäin kova tarve ja tilaus.



10 Ohjausryhmä

Hankkeen ohjausryhmä oli ryhmä, jonka vastuulla oli projektin suunnan näyttäminen sekä hankehenkilöstön ohjaaminen kohti tavoitteiden toteutumista. Seppä-hankkeen ohjausryhmään kuului edustajat Varkauden kaupungilta, Te-palveluista, oppilaitoksesta, säätiöltä, Navitas Kehitykseltä sekä yrityksistä. Lisäksi rahoittajan edustaja osallistui kokouksiin. Ohjausryhmän jäsenet arvioivat hankkeen toimintaa Forms-kyselyyn vastaamalla:

1. Millainen oli yleinen kokemus hankkeesta?

-Vastausten perusteella kokemus hankkeesta on ollut erittäin hyvä ja hyvä.

2. Ohjausryhmän tehtävänä on seurata, että hanke etenee hankesuunnitelman mukaisesti. Miten mielestäsi hanke eteni peilaten hankesuunnitelmaan?

-Hanke on edennyt hyvin hankesuunnitelman mukaisesti.

3. Ohjausryhmän yhtenä tehtävänä on ohjata hanketta jäsentensä asiantuntemusta käyttäen. Miten sinun asiantuntemustasi on hyödynnetty hankkeen toiminnassa?

-Ohjausryhmän jäsenten asiantuntijuutta hanke on hyödyntänyt, palautteen perusteella, hyvin.

4. Ohjausryhmän tehtävänä on tukea hankkeen itsearviointi ja toiminnan analysointi. Miten olet omasta mielestäsi onnistunut tässä tehtävässä?

- hyvin ja kohtalaisesti

5. Ohjausryhmän tehtäviin kuuluu hankkeen toiminnan markkinointi, tulosten levittäminen ja juurruttaminen. Miten ohjausryhmän jäsenenä olet omasta mielestä pystynyt toteuttamaan tätä omassa organisaatiossasi?

-Markkinointi ja tulosten juurruttaminen on vastausten perusteella onnistunut jäseniltä kohtalaisesti tai jopa hyvin.

6. Vapaa sana! Anna palautetta hankkeelle

-”Valitettavasti minulle on sattunut usein päällekkäisyyksiä ja en ole pystynyt osallistumaan ohjausryhmän kokouksiin.”

”Erittäin hyvät tulokset ja juurrutukseen runsaasti käyttökelpoista materiaalia.”

11 Palautteet

11.1 Valmentautujien ja verkoston kokemukset hankkeesta

Valmennuksessa olevia henkilöitä pyydettiin aina valmennuksen loputtua vastaamaan hankkeen aikana kehitettyyn kyselylomakkeeseen. Valmentautujien palautteen perusteella voidaan todeta, että työhönvalmennuksella on ollut erittäin positiivisia vaikutuksia mm. uni- ja arkirytmien ylläpitämiseen, liikunnan ja terveellisen elämäntavan omaksumiseen, sosiaalisen kuntoutumisen tärkeys korostui myös kyselyssä. Erilaisten

vaihtoehtojen tarjoamista pidettiin myös tärkeänä sekä rinnalla ohjaamista. Vertaistuki samassa tilanteessa olevien valmentautujien kanssa lisäsi työyhteisöön kuuluvuuden tunnetta.

11.2 Miten hanke on vaikuttanut työllistymiseen

Hankkeen kautta lukujenkin valossa noin 70% on työllistynyt tai siirtynyt koulutukseen. Toiminnallinen työhönvalmennus on myös vaikuttanut työllistymisen tai kouluttautumisen lisäksi myös muilla elämän osa-alueilla. Osallistujapalautetta kerättiin uuden valmennuksen työkalun avulla.

11.3 Mitä vaikutuksia/muutoksia valmennukseen osallistuminen on tuonut

Valmentautajat kokivat

- 1) Ammattitaitonsa lisääntyneen
- 2) Elämäntilanteen parantuneen
- 3) Motivaation työllistymiseen/opiskeluun parantuneen
- 4) Osallistumisen Seppä- työhönvalmennukseen olleen helppoa ja luontevaa

Vastausten taustalla on itsetunnon kohentuminen vertaistuen myötä. Työskentely rinnakkain toisten samassa tilanteessa olevien työkavereiden kanssa toi perspektiiviä myös omaan elämään ja näin vahvisti omaa ammatillista identiteettiä. Valmennuksessa pystyttiin yksilöllisesti huomioimaan jokaisen valmentautujan yksilölliset tarpeet sekä harjoittelemaan säännöllisten toteutetuissa ryhmävalmennuspäivissä sosiaalista kanssakäymistä ja yhdessä tekemistä mitä tarvitaan myös useimmissa työpaikoissa.

11.4 Miksi toiminnallinen työhönvalmennus on ollut hyvää?

- Toiminnallisen työhönvalmennuksen pohjana toimi perusteellinen valmentautujan haastattelu (alkukartoitus).
- Työ ja toimintakyky kartoitetaan. Erityisesti fyysinen toimintakyky, psyykkinen toimintakyky/kognitiivinen toimintakyky, sosiaalinen toimintakyky.
- Erityisen tuen tarpeet tunnistetaan, työelämävalmiudet, työelämäosallisuus sekä ammatillisen osaamisen vahvistamiseen tarvittava yksilöllinen tuki tunnistetaan.

Toiminnallinen työhönvalmennus sisältää konkreettista työskentelyä aidoissa työtehtävissä paja-ympäristössä, jossa on saatavilla ohjaajien tuki. Työvalmentaja vastaa valmentautujan perehdyttämisestä sekä seuraa valmentautujan työkykyä, työvalmiutta ja pyrkii motivoimaan kokonaisvaltaisesti prosessin aikana. Valmentaja kirjaa työmaapäiväkirjaan päiväkohtaisesti ohjeistetut ja suoritettavat työt sekä muut huomioon otavat asiat. Myös valmentautuja itse on voinut havainnoida/arvioida omaa työskentelyään ja saada ajantasaista tietoa omista taitoistaan, vahvuuksistaan ja kehittämistä kaipaavista puolista. Tässä on ollut apuna oppimispäiväkirjat, joita valmentautajat saivat käyttää apunaan halutessaan arvioidessaan omaa työskentelyään.

Mallinnettavissa työtehtävissä valmentautujat tarvitsivat varsinkin alussa paljon ohjausta, sisäistääkseen esim. tuotannon osa-alueet, työtehtävät, materiaalit, työvälineet ja koneet. Mutta näin pystyttiin alusta asti takamaan, että valmentautuja noudattaa täysin samaa työsuunnitelmaa kuin yritys. Siirryttäessä työhön, perehdytys on valmennuksen aikana tehty. Yritykset arvostivat tätä hyvin paljon. Myös lopullinen perehdytys nopeutui yrityksessä ja integroituminen työhön, työtehtäviin sekä työyhteisöön tapahtui luontevasti. Valmennuksen aikana korostui valmentautujien sosiaalisten taitojen kehittäminen, johon esimerkiksi asiakaspalvelutyöstä saatiin hyvää pohjaa. Tämän vuoksi suurin osa mallinnettavista työtehtävistä perustui myynti- ja asiakaspalvelutyöhön, varsinkin valmennuksen alkuvaiheessa.

Työvalmennuksen lisäksi koko työpäivän ajan oli mahdollisuus saada yksilöllistä apua ja tukea mieltä askarruttaviin seikkoihin ja saada apu asioiden hoitamiseen nopeallakin aikataululla. Tämä taas edesauttoi sitä, ettei asiat kuormittaneet valmentautujaa pitempiaikaisesti eikä aiheuttanut esim. hankaluuksia taloudellisesti. Valmentajan tuki koettiin hyväksi työhaastattelutilanteissa. Muutoinkin valmentajan tuki ja rinnalla kulkeminen työllistymistä kohden koettiin hyvän.

Valmentautujien palautteita:

”Seppä-hanke ei olekaan pelkkä ”hikipaja” se on ihan muuta. Aineosina ovat ulkoinen välittäminen ja sisäinen itsetuntemus, jotka yhdistyvät valmennukseen. Minun tapauksessani se tarkoitti sitä, että monipuolisten työtehtävien lomassa, hankkeessa ja sen työyhteisössä tapahtuva sosiaalinen kuntoutus tepsii. Juuri se vapautti mielen seuraavan elämän vaiheen haasteisiin. Pitämällä mieli avoimena luottamuksellisissa sosiaalisissa tilanteissa poistaa ajan myötä sinne kertyneet harhat ja vääristymät, jotka olivat vain vähän aikaa sitten kovin merkityksellisiä ja henkilöjä luonnehtivaa.”

”Ongelmien ratkomiseen tarvitaan puhumista ja ettei tarvitse jäädä yksin niiden kanssa. Valmentautuja kokee, että on saanut tarvittavaa ohjausta ja selvittelyä asioiden osalta. Kuuntelija on ollut aina saatavilla ja kokee sen erittäin tärkeänä.”

”Kannustettu, tuntee itsensä tärkeäksi ja asiat on selvitetty heti. Koulutusvaihtoehtoja on annettu, sekä vastuutettu sopivasti, työtehtävien osalta. Sopivasti tutustumiskäyntejä esim. kouluissa ja muissa työ -ja koulutusvaihtoehtojen löytymisen osalta. Kaikki odotukset ovat täyttyneet ja itse asiassa paremmin kuin olisi odotettu. Kokee olevansa tärkeä osa työyhteisöä.”

"Oma rauha"

"Eri yritysten esittelyt"

"Eri taitojen kannustaminen ja luova toteutus"

"Valmennettavana en jää tyhjän päälle"

"Ystävällisyys"

"Kannustava porukka ja ohjaajat Sepässä"

"Yhdessä tekeminen"

"Läsnäolo"

"Hyvä ohjeistus tarvittaessa"

"Kokemusten ja taitojen jakaminen"

"Annetaan omille ajatuksille aikaa muhia"

"Positiivinen ilmapiiri"

"Tuki"

"Mahtava työilmapiiri"

"Yhteisöllinen"

"Unelmista totta"

"Tuki ja turva"

"Seppä-hanke on kehittävää toimintaa"

"Seppä-hanke saa minut tuntemaan tärkeäksi"

"Seppä-hanke tavoittaa varkauteleisiä valmentautujiksi"

"Voi olla oma itsensä, hyvä ilmapiiri"

"Asioita selvitetään, asioista infotaan"

"Hommia löytyy"

"Kaikki on hyvää"

"Koulu, duuni etc. onnistuu"

Kestävä kasvua ja työllisyys -ohjelma

**Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020**


Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

29 Marika Huttunen 29.1.2023

Palautelomake, toteutettiin myös Forms-kyselynä

<https://forms.gle/sDpAtNzZZLcoijsK6>

Toteamus					
	Ei ollenkaan	Heikosti	Hyvin	Erittäin hyvin	En osaa sanoa
Mahdollisuuteni työllistyä ovat nyt paremmat	1	2	3	4	5
Ammattitaitoni on lisääntynyt	1	2	3	4	5
Osaan hakea opiskelu- tai työpaikkoja paremmin	1	2	3	4	5
Tietoni opiskelu-/työmahdollisuuksista on kasvanut	1	2	3	4	5
Elämäntilanteeni on parantunut	1	2	3	4	5
Motivaationi työllistymiseen tai opiskeluun on kasvanut	1	2	3	4	5
Minua on ohjattu hyvin eteenpäin	1	2	3	4	5
Minua on kannustettu ja tuettu oppimaan	1	2	3	4	5
Minulle on kerrottu tarkasti, mihin Seppä-työhönvalmennus tähtää	1	2	3	4	5
Minulle on kerrottu mitä saan, kun osallistun Seppä-työhönvalmennukseen	1	2	3	4	5
Tehdyt asiat ovat vastanneet minulle luvattuja asioita	1	2	3	4	5
Osallistuminen työhönvalmennukseen on ollut helppoa	1	2	3	4	5

12 Esitteet

12.1 Valmentautujille suunnattu esite

hei juurikin SINÄ!
varkautelainen työtön työnhakija, yli 17-vuotias tai maahanmuuttaja.

Haluatko päivittää ja/tai lisätä ammatillista osaamistasi sekä työnhakuvalmiuksiasi?
Tarvitsetko tukea työ- tai koulutustaipaikan löytämiseen?

jos vastasit kyllä
Seppä-työhönvalmennus voisi olla oikea askel sinulle kohti työllistymistä ja avoimia työmarkkinoita!

työhönvalmentaja
Katja Troyano
044 022 5815
katja.troyano@tukevasaatio.fi

projektipäällikkö/työhönvalmentaja
Marika Huttunen
044 022 5813
marika.huttunen@tukevasaatio.fi

TUKEVA säätiö

WARKAUS Varkauden kaupunki

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

European unioni Euroopan sosiaalirahasto

Seppä-työhönvalmennus

tarjoaa mahdollisuutta yksilölliseen ja suunnitelmalliseen valmennukseen tähtäimenään työllistyminen tai työllistymistä tukeva koulutus.

Toiminnallisessa valmennuksessa mallinamme yksikköömme erilaisia oikeita työtehtäviä, joiden kautta kartutat täsmäosaamista yrityksessä suoritettavista työtehtävistä.

Valmennuksen aikana opit tunnistamaan ja hyödyntämään omia vahvuksiasi myös työnhakuasiakirjojen teon ja työhaastattelutilanteiden harjoittelun yhteydessä.

Valmennuksen aikana tutustut ja perehdyt erilaisten yritysten ympäristöihin, käytäntöihin ja myös työyhteisöihin.

Seppä-työhönvalmennushanke tarjoaa sinulle uudenlaisia, suorien työllistymisten mahdollisuuksia paikallisiin yrityksiin!

@seppätyöhönvalmennushanke

QR code

12.2 Yrityksille suunnattu esite

Seppä-työhönvalmennus on yrityslähtöistä työhönvalmennusta yrityksille!

Työhönvalmennus on valmennuspalvelu, jossa valmentaja tukee asiakasta eli yritystä sopivan työntekijän etsimisessä sekä työskentelyn vakiinnuttamiseen liittyvissä asioissa. **Työhönvalmentaja** on valmennuksen ja ohjauksen ammattilainen

ja auttaa työkokeilusopimusten sekä palkkatukiasioiden kanssa, sekä tarjoaa tietoa työntekijän osaamisesta. Työhönvalmentaja voi myös tukea työyhteisöä uuden henkilön vastaanottamisessa ja perehdyttämisessä.

Hyödynnä työhönvalmennusta!

- ▶ Uuden henkilön rekrytointiin.
- ▶ Perehdyttämiseen.
- ▶ Uusien työtehtävien löytymiseen ja muokkaamiseen.

Palvelukonseptiin tarvittava yhteistyö-yritysverkosto syntyy ja vakiintuu hankkeen aikana.

työhönvalmentaja
Katja Troyano
044 022 5815
katja.troyano@tukevasaatio.fi

projektipäällikkö/työhönvalmentaja
Marika Huttunen
044 022 5813
marika.huttunen@tukevasaatio.fi

Seppä-työhönvalmennuksessa kartoitetaan:

- ▶ Yrityksen resurssitarpeet.
- ▶ Koulutustarpeet.
- ▶ Tarkastellaan ja etsitään sellaisia tuotannon ja prosessien työtehtävien osa-alueita, joita hankkeessa voitaisiin mallintaa omissa toiminnoissa. Tämä tehostaa yrityksen rekrytointia, sekä helpottaa työntekijän siirtymistä työhön.
- ▶ Portaittainen osaamisen kartuttaminen (tavoitteena vastata tarvittaviin osaamisalueisiin valmennuksen päätyttyä).

Yritys sitoutuu:

- ▶ Valmennukseen ja kartoittaa tarvittavat resurssit mitä valmennusprosessin onnistumiseen ja ylläpitämiseen tarvitsee.
- ▶ Määrää valmentautujalle työpaikkaohjaajan joka vastaa työkokeilun seurannan raportoinnista valmentajille ja hakee palkkatukea ajoissa (2 vko käsittelyaika).
- ▶ Yritys kommunikoi aktiivisesti valmentajien kanssa valmentautujan edistymisestä ja jatkosuunnitelmista työllistymisen osalta yhteistyöyritykseen.

Seppä-työhönvalmennuksen tavoitteet:

- ▶ Edistää yrityksen resurssien täyttämistä ja tukea työllistämisprosessissa sekä helpottaa perehdyttämistä uusiin työtehtäviin.
- ▶ Kiinnittää osallistujat yritysten tuotantoprosesseihin ja lisätä työelämäosaamista yhteistyöyritysten tarpeisiin.
- ▶ Antaa positiivista kuvaa yrityssektorin kohderyhmien aloilta tutustumiskäynnit yhteistyöyrityksiin.

Seppä
työhönvalmennus

12.3 Yhteistyökumppaneille suunnattu asiakasohjauksen esite


 Käpykankaantie 2 78850 Varkaus

**Hei,
Sinä yhteistyökumppani
ja lähettävä taho!**
 Missä tilanteissa ohjata asiakas Seppään?

Asiakkaan tulee olla:

- Varkautelainen, työtön työnhakija
- 17-vuotias, tai vanhempi aina eläkeikään saakka

Asiakas voi olla:

- Heikossa työmarkkina-asemassa oleva hlö (esim. pitkäaikaistyötön, osatyökykyinen, maahanmuuttaja jne.)

Mitä muuta tulee huomioida/arvioida:

- Arjen hallinta pääosin kunnossa (esim. alkoholin/päihteiden käytössä ei ongelmaa, terveysasiat siltä osin kunnossa, että voimavarat riittävät työskentelyyn jne.)
- Sepän asiakkuudessa työskennellään Tukeva säätiö sr Varkaudessa työkokeilusopimuksella aina 25–30h/vko eli 5–6h/pv x 5pv
- Maahanmuuttajilla (kuten muillakin kohderyhmillä) oltava riittävät kielelliset ja terveydelliset valmiudet siirtyäkseen koulutukseen tai työelämään
- Aloitus-/lopetus -palaveri yhteisesti mahdollisuuksien mukaan lähettävän tahon, asiakkaan ja Sepän välillä

Sepästä ponnistetaan lähtökohtaisesti aina työelämään! Seppä- työhönvalmennuksen rinnalla toteutuva työkokeilu ei ole puuhastelua, vaan töitä tehdään työelämän pelisääntöjä ja vaatimuksia mahdollisimman realistisesti mallintaen.

Marika Huttunen
 projektipäällikkö, työhönvalmentaja
 044 022 5613

Katja Troyano
 työhönvalmentaja
 044 022 5815









12.4 Seppä-työnhakutaitoja edistävä toiminta-alusta


Sisällys




1. Työnhaukasiakirjat




2. Vahvuudet




3. Työnhaku ja työhaastattelu




4. Muuta





Yhteistyöyritykset



Esittelyvideot



Seppä
työhönvalmennus

 [tukevasaatlo.fi/seppa-hanke/](https://www.facebook.com/tukevasaatlo.fi/seppa-hanke/)


Yhteistyöyritykset

Seppä-työhönvalmennus



























12.5 Videokooste hankeajalta

Koostanut valmentautuja Kiia Valaniemi

<https://youtu.be/rc9hLAZ-WB4>

13 Hanke-aineiston säilytys

Hankkeen aineisto säilytetään Elävä säätiö sr Kuopio Teollisuuskatu 1, 70620 Kuopio

Sähköinen loppuraportti on jaettuna Elävä säätiön nettisivuilla ainakin vuoden 2023 loppuun saakka.