

Työterveyslaitos

Väliraportti hakevan toiminnan pilotin kokemuksista

Palveluntuottajien, työntekijöiden ja työnantajien
haastattelut

Mirkka Vuorento, Pinja Ryky, Anu Järvensivu

YHTEISTYÖSSÄ



Jatkuvan oppimisen ja
työllisyyden palvelukeskus

Väliraportin tutkimustavoite ja tutkimuskysymykset

Tavoitteena on alustavasti kuvata 1) pilotissa hakevan toiminnan palvelua tuottaneiden organisaatioiden käytäntöjä ja kokemuksia sekä 2) työntekijöiden ja työnantajien kokemuksia pilotista.

1. Miten ja millaisin keinoin palvelua tuottaneet organisaatiot toteuttivat hakevan toiminnan palvelua ja millaisia koulutuksesta kertovia infotilaisuuksia ja ohjauksia järjestettiin?
2. Miten työntekijät, työnantajat ja palveluntuottajat kokivat hakevan toiminnan palvelun sekä sen sisällön ja toimivuuden?
3. Millaiset asiat edistivät palveluun osallistumista ja mitkä estivät sitä?
4. Millaisia hyötyjä ja haasteita palveluun liittyi?

Haastattelujen toteutus

- Teemahaastattelut
 - Toteutus syyskuu 2023 – kesäkuu 2024
 - Toteutettiin puhelimitse tai verkkovälitteisesti (MS Teams)
- Haastateltavat
 - Hakevaa toimintaa ja infotilaisuuksia ja ohjauksia toteuttaneet palveluntuottajat (10 haastattelua, 13 haastateltavaa)
 - Infoihin osallistuneet työntekijät (9 haastateltavaa)
 - Työnantajat, jotka antaneet luvan infotilaisuuden tai ohjauksen järjestämiseen (8 haastateltavaa)
 - Työnantajat, jotka kieltäytyivät palvelusta (3 haastateltavaa)
- Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanatarkasti alan yrityksessä.
- Aineiston analyysissä noudatettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Infotilaisuuksien ja ohjausten toteutustavat vaihtelivat

- **Kasvokkain - etänä:** Palveluntuottajien mukaan palvelua toteutettiin pääsääntöisesti kasvokkain. Etätoteutus oli tärkeä vaihtoehto, joka mahdollisti joustavuutta ja helpotti osallistumista.
- **Ryhmänä - henkilökohtaisesti:** Toteutettiin sekä ryhmätilaisuuksina työpaikoilla että yksilötapaamisina eri ympäristöissä.
- **Koulutustietoiskuina - räätälöityinä ohjauksina:** Osa tilaisuuksista toteutettiin kompakteina koulutustietoiskuina, osa varsin ohjauksellisina, etenkin yksilöohjaukset. Osa räätälöi palvelua toimialan ja työnantajalta saadun tiedon pohjalta henkilöstön ja työnantajan tarpeisiin sopeuttaen. (Tämä edisti työnantajien sitoutumista.)

Yhteenveto palveluntuottajien haastatteluista

- Hakevan toiminnan pilotin tavoitteita pidettiin erittäin tärkeinä ja merkityksellisinä.
 - Sekä työntekijöille että työnantajille oli tarpeen kertoa koulutuksen merkityksestä ja tarjolla olevista mahdollisuuksista.
- Kun tavoittamisen käytännöt ja infotilaisuuksien ja ohjausten toteutusten käytännöt kehkeytyivät hankkeen aikana varsin moninaisiksi, voidaanko puhua yhtenäisestä pilotista?
 - Työnantajien ja työntekijöiden erilaiset tarpeet pakottivat palveluntuottajat luovuuteen.
- **Pilotista muotoutui kuitenkin onnistunut yhteinen kehittämisprosessi, joka paljasti kehittämistarpeet ja jossa jalostui useita soveltamiskelpoisia malleja jatkoa ajatellen: pilotti palveli tarkoitustaan.**

Työntekijöiden näkemykset palvelun hyvistä puolista

- Työntekijät kokivat ryhmätilaisuudet pääosin positiivisina ja hyödyllisinä.
 - Tilaisuudet herättelivät opiskeluun liittyviä ajatuksia.
- Työntekijät kokivat yksilöohjaukset erityisen hyödyllisiksi.
 - Ohjaus auttoi tulevaisuuden suunnittelussa ja selkeytti jatko-opintovaihtoehtoja.
 - Henkilökohtainen kohtaaminen mahdollisti tärkeiden kysymysten käsittelyn.
 - Osallistujat tunsivat tulleensa kuulluiksi.
 - Ohjaus tarjosi arvokasta ja osuvaa lisätietoa koulutusmahdollisuuksista.
- Materiaalien ja linkkien lähettäminen jälkikäteen koettiin hyväksi käytännöksi.

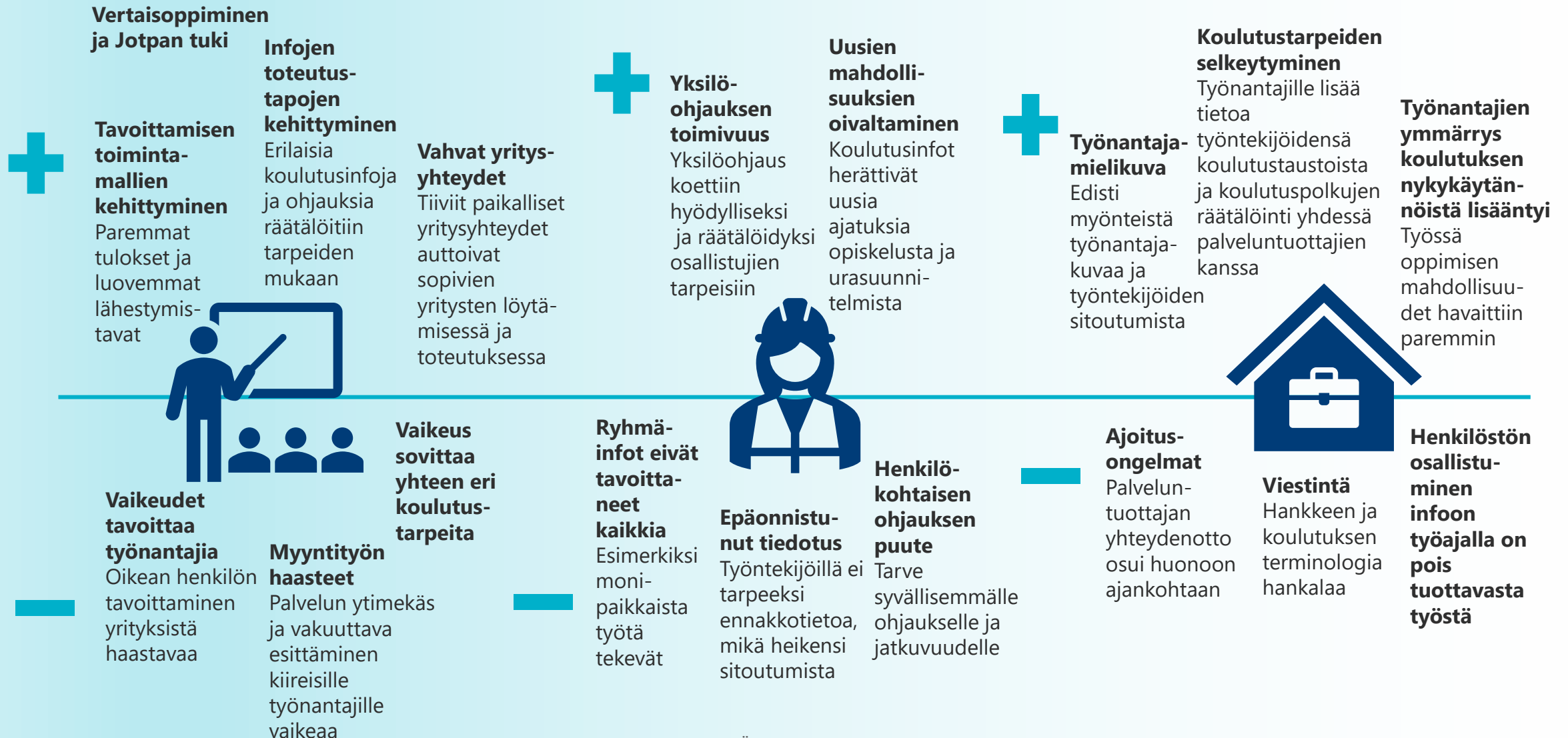
Työntekijöiden näkemykset kehittämistarpeista

- Kaikki eivät kokeneet ryhmätilaisuuksia omakohtaisesti hyödyllisiksi.
- Monipaikkaista työtä tekeviä ei tavoitettu kasvokkaisissa ryhmätilaisuuksissa.
- Tiivistelmiä toivottiin jaettavaksi ohjaustilanteista, jotta osallistujat voisivat palata käsiteltyihin asioihin myöhemmin.
- Työntekijät toivoivat syvällisempää ohjausta tai jatkuvuutta.
- Luottamusta ja osallistumishalukkuutta olisi lisännyt parempi tiedotus työpaikalla tai mediassa.

Yhteenvedoa työnantajien haastatteluista

- Työnantajien kiinnostusta palveluun edisti kohdennettu, hyvin valmisteltu ja oikea-aikainen yhteydenotto.
- Työnantajilla oli vahva intressi lähteä mukaan, kun koulutus hyödyttäisi työntekijän ohella myös työnantajaa. Työnantajia palveli parhaiten tieto, joka oli fokusoitu oman alan koulutukseen ja omalle alueelle. Lisäksi sisältö ja toteutus tuli räätälöidä myös työntekijöiden tarpeisiin.
- Työnantajat näkivät palvelulla ja sen tavoitteilla olevan monia hyötyjä työntekijöille, mutta myös laajemmin työnantajille ja yhteiskunnalle.
- Työnantajien odotukset eivät aina täyttyneet.
 - Työnantajan näkökulmasta koulutustietoa voisi kohdentaa vain niille, joilla on kiinnostusta osaamisen kehittämiseen.

Pilotin hyödyt ja haasteet



Työterveyslaitos

KIITOS!

Anu Järvensivu, anu.jarvensivu@ttl.fi, 030 474 8604

Mirkka Vuorento, mirkka.vuorento@ttl.fi, 030 474 3214

Pinja Ryky, pinja.ryky@ttl.fi, 030 474 3337

**LISÄÄ ASIAA TYÖELÄMÄSTÄ?
SEURAA TYÖTERVEYSLAITOSTA SOMESSA JA
VIERAILE VERKKOSIVUILLAMME TTL.FI**

