



LOPPURAPORTTI

Työtoiminnasta työelämään -hanke

Helsingin kaupunki 30.9.2024



FORUM
VIRIUM
HELSINKI



Euroopan unionin
osarahoittama

Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ	1
SUMMARY	2
1 HANKKEEN TAUSTA	3
2 HANKKEEN TOTEUTUS	5
Työhönvalmennuksen tuominen osaksi kuntouttavaa työtoimintaa	6
Digitaalisten ratkaisujen kehitys tukemaan uutta palvelukokonaisuutta.....	9
Tulosten levittäminen ja viestintä	14
3 HANKKEEN TULOKSET JA JATKOTOIMENPITEET	15
Työhönvalmennuksesta yhteisiin valmennuksiin	16
Työtoiminnan palveluopas	25
4 YLEISIÄ JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA OPPEJA	28
5 SEURANTA JA ARVIOINTI	30
6 HORIZONTAALISET PERIAATTEET	33
7 HAKIJAN OSAAMINEN, HANKKEEN RISKIARVIOINTI JA OHJAUSRYHMÄ	35
8 AINEISTON SÄILYTYS	37
LIITTEET	38
Liite 1. Linkejä viestintämateriaaleihin	38
Liite 2. Työhönvalmennuksen alkukartoitus-lomake	38

Tiivistelmä

Työtoiminnasta työelämään -hankkeessa kehitettiin työhönvalmennusta ja digitaalisia ratkaisuja tukemaan pitkäaikaistyöttömien siirtymistä Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön kuntouttavasta työtoiminnasta eteenpäin. Hankkeessa pilotoitiin työtoimintaan uutta työhönvalmennusmallia, joka tarjosi asiakkaille yksilöllistä tukea työnhakuun ja työllistymiseen. Lisäksi hankkeen tuella kehitettiin asiakkaan osaamista vahvistavia digitaalisia ratkaisuja ja työtoiminnan palveluita selventävä Työtoiminnan palveluopas.

Työhönvalmennuksen pilotissa havaittiin, ettei yksilökohtainen työhönvalmennus ole toimivin työtapana nykyisessä työtoiminnassa. Pilotin kokemusten perusteella kehitettiin työtoiminnan yhteisten valmennusten malli, jossa korostuu ryhmämuotoinen tuki ja vertaistuki. Hankkeen aikana työtoimintaan hankittiin digitaalinen oppimisympäristö ja pilotoitiin digitaalisia ratkaisuja asiakkaiden taitojen kartoittamiseen sekä osaamisen tunnistamiseen.

Osana Työtoiminnasta työelämään -hanketta toteutettiin Työtoiminnan palveluopas. Opas kokoaa yhteen työtoiminnan tarjonnan ja tukee asiakkaan ohjausta. Oppaan avulla asiakkaalle soveltuvien palveluiden tarjoaminen ja niistä kertominen on helpompaa ja sujuvampaa.

Hankkeessa todettiin, että Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden tarpeet ovat moninaiset ja palveluiden tulee vastata näihin tarpeisiin. Uuden yhteisten valmennusten mallin, digitaalisten ratkaisujen sekä Työtoiminnan palveluoppaan avulla asiakkaat saavat yksilöllistä ja kokonaisvaltaista tukea työelämätaitojen kehittämiseen. Hankkeen kehittämä yhteisten valmennusten malli ja osaamista vahvistavat digitaaliset ratkaisut tuovat työtoimintaan joustavuutta mahdollistaen tasavertaisen, saavutettavan ja tavoitteen mukaisen työtoiminnan asiakkaille.

Summary

From Rehabilitative Work Activities to Employment project developed employment coaching and digital solutions to support long-term unemployed individuals in transitioning from the rehabilitative work activity program in adult social services in the City of Helsinki. The project piloted a new employment coaching model, offering clients personalized support in job searching and employment. Additionally, the project developed digital solutions to enhance clients' skills and introduced a Work Activity Services Guide to clarify the services offered in the work activity program.

The employment coaching pilot revealed that individualized employment coaching was not the most effective approach in the current work activity model. Based on the pilot's experiences, a new group coaching model was developed, emphasizing group-based support and peer interaction. During the project, a digital learning environment was introduced to the work activity program, and digital solutions for skill assessment and skill recognition were piloted.

As part of the project, the Work Activity Services Guide was created. The guide compiles the services offered in the work activity program, aiding in client guidance. It simplifies the process of providing appropriate services to clients and communicating about them effectively.

The project concluded that the clients of the rehabilitative work activity program in Helsinki's adult social services have diverse needs, and services must address these needs. Through the new group coaching model, digital solutions, and the Work Activity Services Guide, clients receive individualized and comprehensive support in developing their work-related skills. The group coaching model and skill-enhancing digital solutions developed in the project bring flexibility to the work activity program, enabling equitable, accessible, and goal-oriented support for clients.

1 Hankkeen tausta

Uudellamaalla pitkäaikaistyöttömien määrä kasvoi 5,2 % ja työttömien kokonaismäärä 11,9 % verrattuna edellisvuoteen. Lisäksi Uudenmaan ELY-keskuksen alueella avoimien työpaikkojen määrä väheni 54,5 % heinäkuussa 2024 edellisvuoteen verrattuna (Työllisyyskatsaus, heinäkuu 2024, Työ- ja elinkeinoministeriö).

Työtoiminnasta työelämään -hankkeen taustalla oli tarve parantaa pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuksia siirtyä Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön kuntouttavasta työtoiminnasta työelämään. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkailla ei ole läheskään aina riittäviä valmiuksia työllistyä tai siirtyä opintoihin työtoiminnan päättyessä, sillä nykyinen kuntouttava työtoiminta ei ole tarjonnut riittäviä työkaluja tai toimintamalleja, jotka tukisivat asiakkaita riittävän monipuolisesti siirtymävaiheessa.

Hankkeen pääkohderyhmänä olivat heikossa työmarkkina-asemassa olevat helsinkiläiset pitkäaikaistyöttömät. He ovat usein kuntouttavaan työtoimintaan tullessaan samalla Helsingin kaupungin sosiaalityön tai sosiaalisen kuntoutuksen asiakkaita. Hankkeen valmistelussa hyödynnettiin aiempien hankkeiden, kuten Työkykyisemmän Stadin sekä DOT - Digiosaamisen kehittäminen työtoiminnassa tuloksia. Työkykyisempi Stadi -hanke oli vuosina 2020–2022 toteutettu hallituksen Työkykyohjelman hanke, jonka aikana pilotoitiin ja kehitettiin tiettyä työllistymisen menetelmiä Helsingissä. DOT oli Euroopan sosiaalirahaston osarahoittama hanke, joka keskittyi digiosaamisen kehittämiseen työtoiminnassa vuosina 2022–2023.

Työtoiminnasta työelämään -hankkeen tavoitteena oli

1. kehittää uusi työhönvalmennuksen toimintamalli, joka integroidaan osaksi kuntouttavaa työtoimintaa,
2. kehittää digitaalisia ratkaisuja, joilla voidaan helpottaa siirtymistä työelämään ja
3. viestiä näistä sekä tuottaa kuvaus asiakkaan työllistymistä edistävästä palvelupolusta.

Kehittämistyö jakautui tavoitteiden mukaisesti kolmeen työpakettiin, jotka olivat 1. Työhönvalmennuksen tuominen osaksi työtoimintaa, 2. Digitaalisten ratkaisujen kehitys tukemaan

uutta palvelukokonaisuutta ja 3. Tulosten levittäminen. Tässä raportissa kehittämistyötä kuvataan työpaketeittain. Kuva 1 tiivistää hankkeen tavoitteet ja tulokset.



1 Hankkeen tavoitteet ja tulokset tiivistettynä

Työhönvalmennuksen tavoitteena oli kokonaisvaltaisesti tukea kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita heidän siirtymässään työelämään, parantaa heidän työllistymisvalmiuksiaan ja varmistaa, että he saivat tarvitsemansa tuen koko prosessin ajan. 30 asiakkaalle tarjottiin yksilöllistä tukea heidän henkilökohtaisten tarpeidensa ja tavoitteidensa mukaisesti. Tavoitteena oli, että 50 % työhönvalmennuksen asiakkaista työllistyy tai siirtyy oman suunnitelmansa mukaisesti jatkopolkuihin. Työhönvalmentajina toimivat sosiaalialan alemman

korkeakoulututkinnon suorittaneet verkosto-osaamisen ja palveluohjauksen ammattilaiset, joilla oli työhönvalmennuksesta ja sen kehittämistyöstä aiempaa kokemusta.

Digitaalisten ratkaisujen tavoitteena oli tehostaa työelämään siirtymistä kehitettävien ratkaisujen avulla. Hankkeessa kehitettiin työtoiminnan asiakkaille uusia tapoja suorittaa digitaalisesti tutkintojen osia ja kursseja työtoiminnan aikana. Tavoitteena oli, että asiakkaan omaan etenemiseen, kuten opintosuorituksiin liittyvä data tallentuu yhteen paikkaan ja, että 100 työtoiminnan asiakasta hyödyntää digitaalista alustaa työelämätaitojen opiskeluun.

Tulosten levittämisen tavoitteena oli varmistaa, että hankkeen aikana kehitetyt toimintamallit ja opit jaetaan laajasti eri sidosryhmille. Tulosten levittämisellä haluttiin varmistaa, että hankkeen aikana kehitetyt käytännöt ja innovaatiot voidaan ottaa käyttöön muissa samankaltaisissa hankkeissa ja organisaatioissa. Keskeisiä tavoitteita olivat laaja tulosten jakaminen, verkostojen luominen sekä tehokas viestintä ja tiedottaminen. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa kuvaus asiakkaan työllistymistä edistävästä palvelupolusta.

2 Hankkeen toteutus

Hankkeen ydintavoitteena oli vahvistaa pitkäaikaistyöttömien, erityisesti kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden, siirtymistä työelämään Helsingin kaupungin kuntouttavassa työtoiminnasta. Työtoiminnassa oli hankkeen kehittämistyön aikaan käynnissä organisaatiouudistus kohti yhtenäistä työtoimintaa. Hankkeen tavoitteita tarkennettiin ja muokattiin tukemaan uudistusta sekä tulevaisuuden työtoimintaa.

Kaikessa hankkeen kehittämistyössä huomioitiin kolme lähtökohtaa, jotka ohjasivat toimenpiteitä ja varmistivat tavoitteiden toteutumista. 1. Asiakasryhmien tarpeet, jotta toiminnot ovat tasa-arvoisia, yhdenmukaisia ja saavutettavia, 2. sekä asiakkaiden että henkilöstön osaamisen vahvistaminen työelämä- ja digitaidoissa, ja 3. skaalautuvien ja tehokkaiden mallien luominen, joissa tiedolla johtaminen tehosti resurssien käyttöä ja mahdollisti palvelun laajentamisen ilman lisäresursseja.

Hankkeen kehittämistyö perustui laajasti kerättyyn tietoon, jota hankehenkilöstö keräsi aktiivisesti eri lähteistä. Tiedonhankinnan keskeisiä menetelmiä olivat suora vuorovaikutus

asiakkaiden ja henkilöstön kanssa, ryhmätoiminnot, yhteistyö sidosryhmien kanssa sekä kyselyt, tutkimukset ja muu taustatyö. Kehittämistyössä hyödynnettiin suoria kohtaamisia, kuten asiakastapaamisia sekä jalkautumista työtoiminnan ryhmiin.

Ohjausryhmän lisäksi hankkeen tueksi kasattiin projektiryhmä, joka auttoi kehittämään käytännön tarpeisiin vastaavia ratkaisuja. Työtoiminnan sisäiset kehittäjäryhmät ja säännölliset johtotason tapaamiset ohjasivat kehittämistyötä. Kyselyt ja tutkimukset antoivat ymmärrystä henkilöstön ja asiakkaiden näkemyksistä sekä taustoittivat toimintaa luoden vankan pohjan kehittämiselle. Tämä laaja-alainen tiedonhankinta varmisti, että kehittämistyö vastasi työtoiminnan käytännön haasteisiin ja auttoi kehittämään palveluita tukemaan entistä paremmin asiakkaiden polkua työelämään.

Työhönvalmennuksen tuominen osaksi kuntouttavaa työtoimintaa

Työhönvalmennuksen suunnittelu ja pilotointi

Työhönvalmennuksen suunnittelu ja toteutus perustuivat Työkykyisempi Stadi -hankkeen kokemuksiin, jossa pilotoitiin laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennusta kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Työhönvalmennusta kehitettiin hyödyntämällä tietoa asiakkaiden jatkokojujen katkeamisen syistä, kuten terveysongelmien tunnistamisen puutteesta, oikea-aikaisen tuen puutteesta, monialaisen yhteistyön haasteista ja epäselvistä tavoitteista. Työhönvalmennuksen kehittämisessä korostettiin selkeää tavoitteenasettelua, monialaista yhteistyötä sekä riittävää tukea asiakkaalle jatkokoluille etenemiseen.

Pilotin asiakasohjaus suunniteltiin ja toteutettiin tiiviissä yhteistyössä työtoiminnan henkilöstön ja asiakkaita työtoimintaan ohjaavien tahojen kanssa. Työhönvalmennuksen kestoksi suunniteltiin 6 kuukautta työtoiminnan päättymisestä. Optimaalista kestoja ei laajamittaisesti voitu pilotoida, sillä suuri osa valmennuksista alkoi liian myöhään.

Loppukeväällä 2023, pian hankkeen alettua, työhönvalmennuksen pilotissa aloitti neljä testiasiakasta, joiden kanssa käynnistettiin pilotointi. Valmennusta markkinoitiin aktiivisesti syksyllä 2023, ja asiakasmäärä kasvoi asteittain. Asiakashankinnan aikana korostui markkinoinnin tärkeys, ja viestintää työhönvalmennuksesta tehostettiin erilaisten tilaisuuksien ja

ryhmävierailujen kautta. Viimeiset asiakkaat aloittivat maaliskuussa 2024, joten heidän valmennusaikansa jäi lyhyeksi hankkeen asiakastyön päätyttyä toukokuussa 2024.

Työhönvalmennuksen toimitilat

Ensimmäisten asiakkaiden kanssa havaittiin nopeasti tarve erilliselle työhönvalmennuksen toimistolle, jossa valmennustapaamiset voidaan järjestää rauhassa. Työtoiminnassa on tiedostettuja tilahaasteita ja sopivan tilan löytyminen vei aikaa vaikuttaen asiakstapaamisten järjestymiseen. Lopulta työhönvalmennukselle järjestyi sopiva toimisto Uusix Kyläsaaresta. Samalla todettiin, että asiakkaan itsenäinen liikkuminen työhönvalmennuksen toimistolle tuki hänen itsenäisyyttään ja toimijuuttaan sekä ajattelua "eteenpäin menemisestä".

Työhönvalmennuksen painopisteet

Työhönvalmennuksessa panostettiin henkilökohtaiseen ohjaukseen ja tukeen. Valmennuksen alussa asiakkaan kanssa tehtiin alkukartoitus, jossa selvitettiin heidän tarpeensa ja tavoitteensa. Kartoituksen pohjalta asiakasta tuettiin työnhaussa, ansioluettelon ja työhakemusten laatimisessa, työhaastatteluihin valmistautumisessa, työpaikkojen löytämisessä sekä tarvittaessa työn aloittamisessa. Tarkoituksena oli parantaa valmennuksen avulla asiakkaiden työllistymisvalmiuksia ja varmistaa, että he saavat tarvitsemaansa tukea koko prosessin ajan. Tämä saavutettiin tarjoamalla yksilöllistä tukea ja hyödyntämällä moniammatillista yhteistyötä työtoiminnan sisällä ja palveluun ohjaavien tahojen, kuten Työllisyyspalvelun, kanssa.

Moniammatillinen yhteistyö ja yhteistyö työnantajien kanssa

Hankkeen työhönvalmennuksessa hyödynnettiin työtoiminnan eri ammattilaisten osaamista ja yhteistyötä eri toimijoiden välillä, jotta asiakasta voitiin tukea paremmin työllistymisessä ja kuntoutumisessa. Tämä toteutui erityisesti työhönvalmennuksen aloittamisessa, jossa työvalmentaja ja asiakkaan ohjaaja työtoimintaryhmästä yhdessä selvittivät asiakkaan tilanteen ja tekivät yhteistyötä palveluun ohjaavan tahon kanssa ennen työhönvalmennuksen alkamista. Työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden kanssa tehtiin yhteistyötä myös jatkossa

asiakkaan tarpeen ja toiveiden mukaan esimerkiksi suunnitelmien päivittämisen yhteydessä.

Hankkeen aikana tehtiin jonkin verran yhteistyötä työnantajien kanssa. Hankkeen yhteistyökumppaneina ja ohjausryhmässä oli edustajat Lassila & Tikanojalta ja Ravintotalo Oy:ltä eli Factory-lounasravintoloilta. Hanke tuki L & T:aa kehittämään työnhakukanavaa osatyökykyisille työnhakijoille. Yhteistyökumppanit toivat tärkeää työnantajanäkökulmaa kehittämistyöhön ja yhteistyön kautta selkeytyi työtoiminnan työnantajayhteistyön sisältö. Asiakkaiden kanssa tehtiin kohdennettua työnetsintää ja kontaktoitiin suoraan työnantajia. Kaikki asiakkaat eivät olleet halukkaita työnantajakontaktointiin, mikä liittyi heidän toiveeseensa säilyttää työllistymisprosessi mahdollisimman "normaalina".

Hankkeessa tehtiin tiivistä ja aktiivista yhteistyötä työtoiminnan työvalmentajien kanssa työhönvalmennuksen tarpeiden ja sisältöjen määrittämiseksi. Yhteistyön aikana kartoitettiin myös työvalmentajien ja työhönvalmentajien työnkuvien erot, jotta voitiin tunnistaa kehittämiskohteet ja roolien väliset mahdolliset päällekkäisyydet tai erot. Hanke osallistui aktiivisesti työtoiminnan työvalmentajien kehittämiss ryhmän toimintaan ja myöhemmin myös työvalmentajien tiimityöskentelyyn. Uusiin prosesseihin liittyvää suunnittelua tehtiin tiiviissä yhteistyössä projektiryhmän, Työllisyyspalveluiden, työtoiminnan johtajien sekä muiden sidosryhmien kanssa. Tulevaisuuden toimintamalleja koskevat suunnitelmat käsiteltiin ja hyväksyttiin ohjausryhmässä sekä työtoiminnan johdon ja esihenkilöiden toimesta.

Henkilökunnan osaamisen kehittäminen

Henkilökunnan osaamista lisättiin yhteiskehittämistilaisuuksissa, joihin osallistui esimerkiksi projektiryhmä sekä työtoiminnan eri kehittämiss ryhmiä. Hanke toteutti henkilöstölle kaksi henkilöstökoulutusta, joista toinen käsitteli velka- ja talousasioita ja toinen palveluopasta. Keväällä 2024 yhteistyössä Takuusäätiön kanssa suunniteltiin ja järjestettiin Rahahuolet puheeksi -koulutus, jossa käsiteltiin velka- ja talousasioiden puheeksi ottoa. Syksyllä 2024 järjestettiin Työtoiminnan palveluopas-koulutukset työtoiminnan henkilöstölle sekä palveluun ohjaavalle taholle. Lisäksi työtoiminnan henkilökunnalle teetettiin koulutustarpeista kysely, jonka tulokset annettiin johtajille hyödynnettäväksi.

Hanke lisäsi työtoiminnan ulkopuolisen henkilöstön osaamista mentoroiden eri tahoja opinnollistamisesta. Hankehenkilöstö mentoroi aiheesta muun muassa Metropolian ja Savonian Ammattikorkeakoulujen opiskelijoita sekä Helsingin kaupungin vammaispalveluiden työtoiminnan henkilöstöä.

Digitaalisten ratkaisujen kehitys tukemaan uutta palvelukokonaisuutta

Yhteiskehittäminen

Syksyn 2023 ja kevään 2024 aikana hanke järjesti viisi yhteiskehittämistyöpajaa kuntouttavan työtoiminnan digikehittäjäryhmälle sekä opinnollistamisen kehittämisryhmälle. Molemmissa ryhmissä oli mukana työtoiminnasta sekä henkilöstöä että asiakkaita, jotka osallistui-
vat aktiivisesti hankkeen kehittämisiongelmiin ja -tarpeiden määrittelyyn. Digikehittäjäryh-
män työpajat sisälsivät muun muassa eri järjestelmien kokeilua ja palautteenantoa. Opin-
nollistamisen kehittämisryhmä osallistui osaamisen tunnistamisen ratkaisujen kokeiluihin ja
opinnollistamisen nykytilan kartoittamiseen.

Syksyllä 2023 uudelleen käynnistettiin opinnollistamisen verkosto, johon kutsuttiin kuntout-
tavan työtoiminnan työtoimintaryhmien ohjaajia sekä ryhmien sisältöjen kannalta relevant-
tien aineiden opettajia Stadin ammattiopistosta ja Ammattiopisto Livestä. Opinnollistamisen
verkostolle järjestettiin kolme työpajaa. Kuntouttavan työtoiminnan henkilöstö ja opettajat
tekivät yhdessä oppimisympäristön tunnistamista ja työpajatoiminnan suunnittelua niin, että
työtehtävät vastaavat jatkossa entistä paremmin ammatillisten tutkintojen vaatimuksiin.
Tämä laajentaa mahdollisuutta suorittaa tutkintojen osia jo työtoiminta-aikana.

Lisäksi hankkeen projektiryhmän tapaamisia käytettiin digiratkaisujen ja opinnollistamisen
kokonaisuuksien kehittämiseen. Näissä käsiteltiin erityisesti opinnollistamisen nykytilaa ja
digitaaliseen alustalle tarvittavia asiakkaiden kuntoutumista tukevia sisältöjä.

Asiakastarpeidenkartoittaminen

Hanke osallistui keväällä 2023 DOT – Digiosaamisen kehittäminen työtoiminnassa -hank-
keen digitaalisen oppimisympäristön alustan arviointiin ja jatkokehitystarpeiden

kartoittamiseen. Nämä jatkokehitystarpeet huomioitiin uuden digitaalisen oppimisympäristön hankinnassa muun muassa määrittämällä kilpailutuksen valintakriteerit vastaamaan paremmin pilotin aikana tunnistettuja käyttötarpeita.

Lisäksi asiakkaita ja henkilökuntaa osallistettiin arvioimaan kilpailutukseen osallistuneita oppimisympäristöjä ja pisteyttämään niitä käyttökokemusten perusteella. Näin varmistettiin, että Helsingin kaupungin pysyvä hankinta vastaa todellisia asiakastarpeita ja on käyttäjäystävällinen. Digitaalisen oppimisympäristön toimittajaksi valikoitui koekäyttöjen kautta Moodle-pohjainen ympäristö Mediamaisteri. Asiakastarpeita kartoitettiin myös hankkeen järjestämissä työpajoissa ja yhteiskehittämistilaisuuksissa, joihin osallistui sekä henkilöstöä että asiakkaita.

Digitaalisten ratkaisujen selvitystyö tiedonsiirron osalta

Hankkeen alussa tutkittiin laajasti erilaisia digitaalisten ratkaisujen vaihtoehtoja sekä toiminnan ohjaukseen että yksittäisiin tarpeisiin liittyen. Lisäksi hanke selvitti mahdollisuuksia tiedonsiirtoon liittyvien ratkaisujen käyttöönotossa. Selvitystyötä tehtiin kaupungin tietohallinnon asiantuntijoiden kanssa. Tiedonsiirron osalta oli tärkeää, että osaamistiedot tallentuvat sellaiseen paikkaan, josta ne ovat helposti asiakkaan saatavilla ja siirrettävissä esimerkiksi opintoihin tai työelämään siirtyessä.

Yhtenä tavoitteena oli läsnäolojen ja suoritusmerkintöjen siirron selvittäminen digioppimisympäristöstä Apottiin. Apotti-integraatiota valmisteltiin yhdessä Apotti-koordinaattorien kanssa ja ehdotus integraatiosta laitettiin kehitysjonoon. Apotti-asiakastietojärjestelmää kehitetään jatkuvasti sosiaali- ja terveystietopalveluiden tarpeiden mukaan.

Nopeat kokeilut

Hankkeen tavoitteena oli kehittää uusia digitaalisia ratkaisuja tukemaan työtoiminnan asiakkaiden tarpeita. Hankkeen aikana kokeiltiin useita digitaalisia ratkaisuja. Näistä erityisesti tekoälypohjainen kyselytyökalu Kwizie toimi sisällöntuotannon apuna tiivistäen monimutkaisia tekstipohjaisia materiaaleja lyhyiksi videoiksi sekä videoita kyseilyiksi. Osaamisen tunnistamiseen kokeiltiin eMath-sovellusta, jossa asiakkaat voivat suorittaa matematiikan kursseja ja lähettää niitä suoraan opettajalle arvioitavaksi. Stadin ammattiopiston ja Virittämön

yhteiskehittämä Saukko-sovellus tarjoaa yhteisen alustan osaamisen tunnistamiseen, seurantaan ja arviointiin asiakkaalle, ohjaajalle ja opettajalle. Hanke osallistui sovelluksen kehittämiseen.

Erillisten sovellusten lisäksi digitaaliseen oppimisympäristöön hankittiin oppimispäiväkirjalisäosa, jonka avulla asiakkaat voivat reflektoida omaa oppimistaan ja edistymistään. Ympäristöön hankittiin myös tarkistuslista (checklist-komponentti), johon asiakkaat voivat merkitä omaa osaamistaan tehtäväkohtaisesti ja hyväksyttää sen ohjaajalla. Osaamisen tunnistamisen tarkistuslistat tehtiin muutamista eri tutkintovaatimuksista. Tämä ratkaisu täydensi ja jäi pysyväksi osaksi Virtuaaliverstaan palvelutarjontaa. Virtuaaliverstas tuottaa työtoimintaan etäpalveluita digitaalisessa oppimisympäristössä.

Mediamaisteri osallistui etenkin osaamisen tunnistamisen kokonaisuuksien kehittämiseen digialustalle. Tämä mahdollisti nopeamman kurssin rakentamisen ja jäsentämisen oppimisympäristöön. Hankkeen aikana kaksi asiakkaista koostuvaa pilottiryhmää suoritti kurssikonaisuuden sekä osaamisen tunnistamisen työelämätaitojen osalta.

Digitaalinen oppimisympäristö työelämätaitojen digiosaamiskokonaisuutena

Työelämätaitojen digiosaamiskokonaisuuden kehittämisessä hyödynnettiin laajasti DOT-hankkeessa pilotoitua digitaalista alustaa ja sieltä saatua oppimisdataa. Työtoiminnasta työelämään -hanke osallistui aktiivisesti koko digitaalisen oppimisympäristön kehittämiseen hankinnasta ja käyttöönotosta alkaen. Hankinnan ja käyttöönoton sekä asiakkaiden ja henkilöstön perehdytysten avulla varmistettiin, että kehitettävä digiosaamiskokonaisuus täyttää sille asetetut vaatimukset ja tavoitteet.

Uusi pysyvä digitaalinen oppimisympäristö otettiin käyttöön tammikuussa 2024. Käyttöönottoprojekti aloitettiin joulukuussa 2023 ja jo alkuvaiheessa käyttöönoton suunnitteluun ja toteutukseen osallistui sekä Helsingin kaupungin tietohallinnon että kuntouttavan työtoiminnan henkilöstöä. Tällä varmistettiin, että vastuu ja osaaminen ylläpidosta ja kehittämisestä on Helsingin kaupungilla hankkeen jälkeen.

Kevään 2024 aikana kuntouttavan työtoiminnan ohjaavalle henkilöstölle järjestettiin yhteensä kuusi perehdytystilaisuutta. Pääkäyttäjien ja ylläpitäjien koulutukset järjestettiin etänä oppimisympäristössä toimimiseen ja ylläpitoon liittyen. Ohjaavan henkilöstön

koulutukset järjestettiin lähitilaisuuksina ja niissä keskityttiin oppimisympäristössä navigointiin, asiakkaiden ohjaamiseen sekä sisällöntuotantoon. Perehdytyksistä vastasi Mediamasteri. Hanke avusti suunnittelussa ja toteutuksissa muun muassa tarvittavien aihesisältöjen, tilojen ja tarjoilujen osalta.

Asiakasperehdytykset digialustalle hoidettiin ryhmäkohtaisesti lähitapaamisina Virtuaaliverstaan henkilöstön sekä työvalmentajien toimesta. Yhteensä yli 100 asiakasta perehtyi digialustan toimintaan ja osallistui joko ohjattuun tai itsenäiseen työskentelyyn alustalla. Hankkeen jälkeen toiminta tulee jatkumaan Virtuaaliverstaan henkilöstön ylläpitämänä ja koordinoimana.

Räätälöidyt opintosisällöt

Työtoimintaan tarvittiin räätälöityjä sisältöjä sekä itseopiskeluun että ryhmämuotoiseen toimintaan. Hankkeen aikana kehitettiin erityisesti digitaitojen ja työelämätaitojen sisältöjä. Sisällöntuotannossa keskityttiin eri asiakkaille sopiviin opintosisältöihin ja mahdollisuuksiin tuoda oppilaitosten kursseja digitaaliselle oppimisalustalle.

Sisällöntuotantoon perehdyttiin pääkäyttäjiä sekä ohjaavaa henkilöstöä laajasti eri yksiköistä ja ryhmistä. Virtuaaliverstaan sekä Digipajan henkilöstö auttoi työtoiminnan työntekijöitä sisällöntuotannossa. Lisäksi sisällöntuotantoon ostettiin apua alustatoimittajalta Mediamasterilta. Yhteensä lähes 100 henkilöstön jäsentä perehtyi alustan toimintaan ja sisällöntuotantoon.

Hanke tuotti yhdessä Stereoscape-yrityksen ja CommuniCity-hankkeen kanssa yhteistyössä digiosaamisen kartoitustyökalun, jolla asiakkaat voivat arvioida omaa digiosaamistaan. CommuniCity on Euroopan Unionin rahoittama hanke, joka tukee teknologiakokeiluja Euroopan maissa. Kartoitustyökalu ehdottaa tuloksen perusteella mille työtoiminnan digi-kurssille asiakkaan kannattaa osallistua digialustalla. Henkilöstölle kartoitustyökalu tarjoaa laajasti tietoa asiakkaiden digiosaamisesta ja tasosta.

Opintosisältöjä räätälöitiin myös talous- ja velka-asioiden puitteissa Takuusäätiön ja Virtuaaliverstaan yhteistyönä. Hanke toi esiin tarpeen ja ehdotti yhteistyötä näiden toimijoiden välille. Tämän pohjalta Virtuaaliverstaan henkilöstö ja Takuusäätiö suunnittelivat Rahataituri-kurssin etätyötoimintana pilotoitavaksi. Sisällöt suunniteltiin siten, että kurssi voidaan

tulevaisuudessa viedä digitaaliseen oppimisympäristöön itseopiskeltavaksi. Rahataituri-kurssia pilotoitiin syksyllä 2024 Virtuaaliverstaan alustalla.

Digitaaliselle alustalle tuotiin kokeiluun myös oppilaitosten kursseja. Jyväskylän yliopiston avoimet Orientaatio jatkuvaan oppimiseen -kurssit tuotiin kokeiluun niille asiakkaille, joille yliopisto-opinnot voisivat olla ajankohtaisia. Kurseista saatiin hyödyllistä tietoa opiskelumahdollisuuksista, mutta niille ei nähty tarvetta tässä vaiheessa, sillä suurin osa asiakkaista suuntautuu kohti ammattiopintoja. Hankkeessa keskityttiin ammatillisten tutkintojen osien ja osien osien suorittamiseen osaamisen tunnistamisen kautta.

Oppimisen näkyväksi tuominen

Hankkeen tavoitteena oli etsiä, hyödyntää ja arvioida digitaalisia ratkaisuja, jotka tukisivat asiakkaiden osaamisen kehittymistä sekä tunnistamista. Työtoiminnassa osaamista tunnistettiin jo ennen hanketta useissa työtoimintaryhmissä. Näiden työtoimintaryhmien hyviä kokemuksia ja käytänteitä hyödynnettiin opinnollistamisen laajemmassa kehittämisessä. Hanke kartoitti ja tuotti selvityksen työtoiminnan opinnollistamisen nykytilasta, joka toi opinnollistamista näkyväksi ja mahdollisti laajemman käyttöönoton.

Opinnollistamisen kokonaisuuden kehittämistä edesauttoi opinnollistamisen verkoston sekä kehittäjäryhmän työpajat, joissa työpajaohjaaja ja alan opettaja tapasivat ja suunnittelivat yhdessä asiakkaille soveltuvan kokonaisuuden. Oppimisympäristön tunnistamista ja päivittämistä tehtiin logistiikan, pintakäsittelyn sekä ruoka- ja puhtauspalveluiden työtoimintaryhmien kanssa tiiviissä yhteistyössä opettajien kanssa.

Oman oppimisen edistäminen ja etenemisen seuranta

Digitaalisen alustan hankinnassa varmistettiin, että alusta täyttää kaikki työtoiminnan vaatimukset myös oppimisen edistämiseen ja etenemisen seurantaan, sillä oppimisympäristö mahdollistaa seurannan kaikille asiakkaille. Asiakkaille on järjestetty oman oppimisen edistämiseen ja etenemisen seurantaan perehdytyksiä sitä mukaa, kun he ovat osallistuneet ryhmämuotoiseen etätötoimintaan. Rekisteröityneet asiakkaat voivat itse tutustua Virtuaaliverstaan digioppimisympäristöön, selata kurssivalikoimaa sekä ilmoittautua avoimena oleville kursseille. Jokainen asiakas näkee oman edistymisensä kurssi- ja tehtäväkohtaisesti.

Digitaaliselle alustalle otettiin käyttöön oppimispäiväkirja ja portfolio, jonne tallentuu jokaisen asiakkaan suoritustiedot. Työvalmennuksen kursseille luotiin kurssitodistus pohja, jota voidaan hyödyntää myös muilla kursseilla. Kurssitodistus tallentuu jokaisen asiakkaan tietoihin ja on sieltä ladattavissa pdf-tiedostona ja tulostettavissa tarvittaessa.

Tulosten levittäminen ja viestintä

Tässä osiossa kuvataan yhdessä tulosten levittämisen toimenpiteet sekä hankkeen viestintä ja näkyvyys, sillä ne ovat läheisesti toisiinsa kytkeytyviä ja osittain päällekkäisiä toimenpiteitä. Tulosten levittämisessä tavoitteena oli varmistaa, että hankkeen aikana kehitetyt toimintamallit ja opit jaetaan laajasti eri sidosryhmille. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa kuvaus asiakkaan työllistymistä edistävästä palvelupolusta.

Viestintä ja hankkeen näkyvyys

Hankkeessa laadittiin viestintäsuunnitelma, jossa määritettiin viestinnän tavoitteet, kohderyhmät, viestinnällinen ilme, viestintäkanavat ja vastuut. Viestinnän ilmeen määrittämisessä nojaututtiin Helsingin kaupungin brändiin ja ESR-hankkeiden viestintäohjeisiin. Hankkeen alussa määritettiin yhteinen hissipuhe: ”Kehitämme Stadin soten työtoiminnan asiakkaille monipuolisempia palveluja, jotta ihmisten polku jatkuisi työmarkkinoille ja opintoihin.”

Hankkeessa viestittiin valituilla kanavilla eri kohderyhmien tavoittamiseksi, joita olivat Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön työtoiminnan asiakkaat ja henkilöstö sekä eri sidosryhmät. Pääviestintäkanavina käytettiin uutiskirjettä ja sähköpostia. Kutsuja tapahtumiin, koulutuksiin ja infoihin välitettiin kaupungin jakelulistojen kautta sähköpostitse. Hankkeen kohderyhmä huomioiden lisäksi suora kasvokkain tapahtuva viestintä sekä markkinointi työtoimintayksiköiden henkilökunnalle ja asiakkaille oli tärkeää. Hankkeessa tuotettiin sekä paperisia että sähköisesti jaettavia esitteitä ja julisteita. Hankkeella oli nettisivut Helsingin kaupungin sekä Forum Viriumin sivuilla, joilla oli hankkeen yleisesittely ja yhteystiedot. Hankkeen loppuraportti sekä kehittämistyön kiteyttävät diasarjat vietiin Innokylään. Innokylä on kaikille avoin yhteisen kehittämisen ja tiedon jakamisympäristö, jota ylläpitää Terveiden ja hyvinvoinnin laitos sekä SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.

Hanketta esiteltiin useissa kokouksissa ja tilaisuuksissa ja sen toiminnasta viestittiin niin tapahtumissa kuin eri mediakanavissa. Kehittämisestä viestittiin esimerkiksi hankkeen aloitus- ja päätöstilaisuudessa Helsingin kaupungintalon Tapahtumatorilla, työtoiminnan asiakkaille suunnatussa Skribo-lehdessä, Stadin soten kuntouttavan työtoiminnan Instagramissa, Uudenmaan työllisyystoimijoiden verkostossa, Uudenmaan opinnollistamisen yhteiskehittäjäryhmässä, Helsingin kaupungin Eurocities Employment working group -työryhmässä, Perhe- ja sosiaalipalveluiden kehittämisfoorumissa sekä CommuniCity-hankkeen tapahtumassa.

Hankkeessa tuotettiin blogikirjoitus otsikolla “Olisiko aika lopettaa laiskoista työttömistä puhuminen?”. Kirjoitus julkaistiin Sosiaalisia ilmiöitä -blogissa, johon Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan ammattilaiset tuottavat sisältöä. Lisäksi hankkeen kehittämisestä julkaistiin uutisia ja julkaisuja. Forum Virium Helsinki julkaisi omilla nettisivuillaan neljä uutista, joita jaettiin myös uutiskirjeissä sekä mediatiedotteina. Uutiset käsittelivät digiratkaisuja: käyttöönottoa, yhteiskehittämistä ja etätyövalmennuksia sekä näistä saatuja oppeja.

Hankkeen sähköistä uutiskirjettä julkaistiin noin kahden kuukauden välein, yhteensä 8 kertaa hankkeen aikana. Uutiskirjeellä tavoitettiin keskeisimmät esihenkilöt, yhteistyökumppanit ja kaupungin Nuorten palveluiden ja aikuissosiaalityön henkilöstö. Uutiskirjettä jaettiin sähköpostitse tilaajille sekä kaupungin jakelulistan kautta. Kirjeessä kerrottiin hankkeen etenemisestä sekä ajankohtaisista asioista ja tapahtumista. Liitetiedostossa 1 on linkkejä viestintämateriaaleihin.

3 Hankkeen tulokset ja jatkotoimenpiteet

Hankkeen tuloksena syntyi nykytilanteeseen paremmin vastaavia ratkaisuja, jotka tukevat asiakkaan siirtymistä työtoiminnasta työelämään Helsingin kaupungin kuntouttavassa työtoiminnassa.

Työhönvalmennuksesta yhteisiin valmennuksiin

Pilotoinnin tulokset ja asiakastilanteen analyysi

Hankkeen alussa analysoitiin tarkkaan tuetun työllistymisen laatuperustaisen työhönvalmennuksen soveltuvuus kuntouttavaan työtoimintaan. Sen pohjalta otettiin käyttöön ammatillinen profilointi ja tarjottiin kokonaisvaltaista tukea asiakkaan työllistymiseen. Työkykysempi Stadi -hankkeen kokemusten perusteella oli epäselvää, millaista tukea työpaikalle ja työnantajalle tulisi tarjota, sillä usein työtoiminnan asiakasryhmään kuuluvat työllistyvät eivät enää halua tukea työllistymisensä jälkeen. Tämä havainto tehtiin myös tässä hankkeessa. Tämän vuoksi todettiin, että tuetun työllistymisen laatuksiteereihin perustuva työhönvalmennus ei sovellu tälle asiakasryhmälle.

Työhönvalmennuksessa hyödynnettiin tuetun työllistymisen laatuperustaiseen työhönvalmennukseen kuuluvaa ammatillisen profiloinnin lomaketta ja kehitettiin alkukartoituskysely. Kyselyssä kaikilta asiakkailta kysyttiin omaa arviota työkyvystään kysymyksellä: "Millainen työkykyysi on tällä hetkellä asteikolla 1–10?" Useat asiakkaat kertoivat pohtivansa työkykyään suhteessa kuntouttavan työtoiminnan vaatimuksiin tai vähensivät pisteitä esimerkiksi terveyden ja hyvinvointinsa perusteella. Työhönvalmennuksen alkaessa kysymykseen vastanneiden asiakkaiden työkykypisteiden keskiarvo oli 7. Hankkeen lopussa työkykypisteet kysyttiin asiakkailta uudelleen ja keskiarvo oli 7,7. Asiakkaat kokivat työkykynsä kohentuneen jonkin verran valmennuksen aikana.

Hankkeessa toteutettiin kaksi kyselyä työhönvalmennuksen asiakkaille, joista ensimmäinen lokakuussa 2023 ja toinen kesäkuussa 2024. Lokakuun kyselyä käytettiin työhönvalmennukseen hakeutumisen kehittämiseen, ja kesäkuun kyselyssä arvioitiin työhönvalmennuksen vaikuttavuutta. Lokakuun kyselyyn vastasi 10 asiakasta ja kesäkuun kyselyyn 11 asiakasta. Kesäkuun kyselyssä kysyttiin työnhakuvalmiuksien paranemisesta Likertin asteikolla. Tulosten perusteella työhönvalmennus on pääosin parantanut asiakkaiden työnhakutaitoja. Vastausten keskiarvo oli 4,73, mikä osoittaa, että useimmat vastaajat kokivat valmennuksen hyödylliseksi. Yli puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä (5) valmennuksen vaikutuksista.

Kyselyyn vastasi kuitenkin vain noin kolmasosa asiakkaista. Vastaajista 6 oli edennyt jatko-
poluille työhönvalmennuksen tuella.

Asiakkaiden eteneminen ja valmennusprosessin haasteet

Työhönvalmennuksen pilottiin osallistui tavoitteiden mukaisesti 30 työtoiminnan asiakasta. Asiakkaiden ohjautuminen oli kuitenkin hidasta, ja työtoiminnan henkilöstö kertoi haasteista löytää kuntoutujia, joille työnhaku olisi ollut ajankohtaista. Lisäksi hankkeen aikana tapahtuneet sosiaaliturvan heikennykset vaikuttivat asiakkaiden työllistymiseen sekä suoraan että epäsuorasti – ne vähensivät osa-aikatyön kannattavuutta ja heikensivät yleistä työllistymisen ilmapiiriä.

Asiakkaiden ohjautuminen valmennukseen tapahtui asteittain. Vuonna 2023 asiakkaita oli syyskuussa 9, lokakuussa 17, marraskuussa 20 ja joulukuussa 23. Viimeiset asiakkaat aloittivat hankkeessa maaliskuussa 2024 ja hankkeen asiakastyö päätettiin toukokuun 2024 lopussa.

Työkykyisempi Stadi -hankkeesta saatujen tulosten ja ensimmäisten asiakkaiden kokemusten perusteella todettiin, että työhönvalmennuksen tarve työtoiminnassa painottui hakeutumisvaiheeseen, alkukartoitukseen ja työnetsintään. Työhönvalmennuksen päätyttyä toukokuun lopussa alkukartoituksessa oli edelleen 7 asiakasta, jotka eivät olleet eri syistä edenneet valmennuksessa. Työnhakuvaiheessa oli 12 asiakasta.

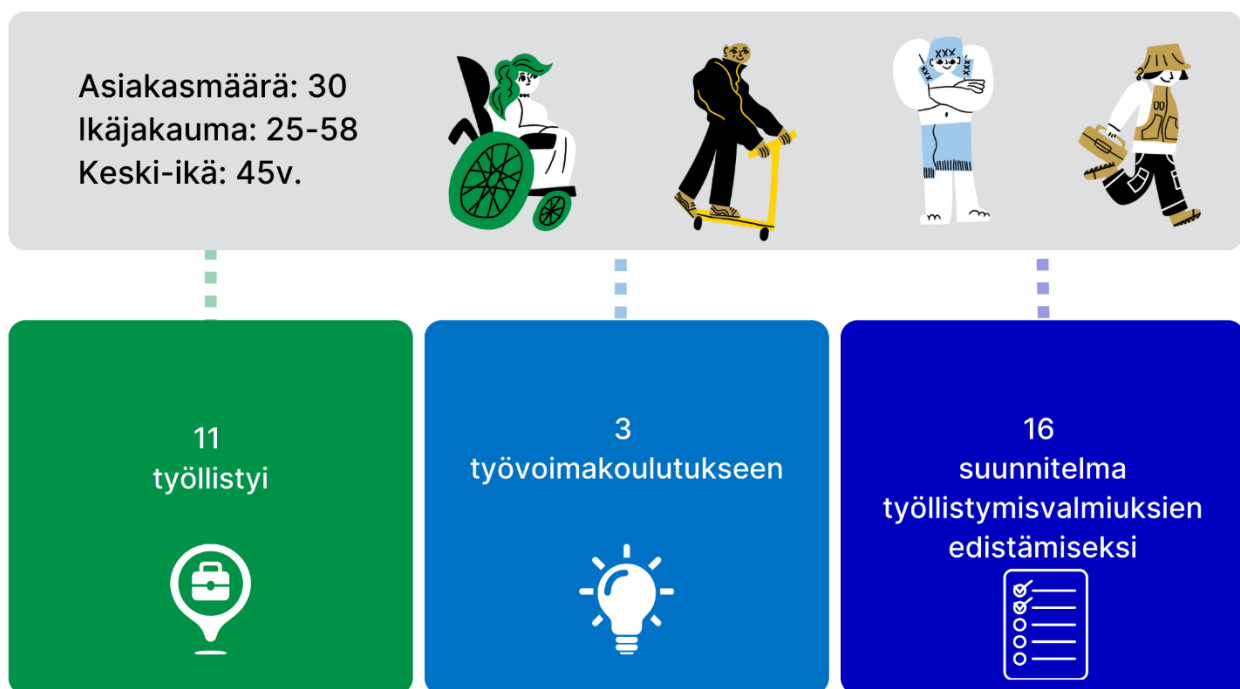
Haastava työmarkkinatilanne hidasti asiakkaiden työllistymistä, mutta yleensä työllistymistä hidastavia tekijöitä oli useampia. Useat työhönvalmennuksen asiakkaat toivoivat hidasta etenemistä tai jättivät valmennuksen tauolle. Syynä tähän oli esimerkiksi asiakkaan äkillisesti muuttunut elämän tilanne.

Löysimme useita syitä hitaaseen etenemiseen:

- fyysisen terveyden haasteet,
- mielenterveyden ja jaksamisen haasteet,
- osa-aikatyön ja sosiaaliturvan yhdistämiseen liittyvät kannustinloukut,
- akuutti päihteidenkäyttö,

- perhetilanne,
- velkojen aiheuttamat kannustinloukut ja
- valmennuksen liian lyhyt kesto.

Tavoite 15 asiakkaan etenemisestä ei täyttynyt, sillä 11 asiakasta eteni työhön tai koulutukseen. Heistä 6 työllistyi avoimille työmarkkinoille ja 2 työtoimintaan. Työvoimakoulutukseen eteni hankkeen aikana 3 henkilöä. Osa asiakkaista piti yhteyttä hankkeen jälkeen, ja siksi tiedämme ainakin yhden henkilön työllistyneen työvoimakoulutuksen jälkeen ja ainakin kahden hankkeen aikana solmitun työsuhteen päätyneen koeaikapurkuun asiakkaan omasta tahdosta.



2 Työhönvalmennuksen tuloksia

Työhönvalmennuksen asiakkaiden iät vaihtelivat 25 vuodesta 58 vuoteen. Asiakkaiden keski-ikä oli 45 vuotta ja mediaani-ikä 42 vuotta. Asiakkaista 17 oli miesoletettuja ja 13

naisoletettuja, ja äidinkielenään suomea heistä puhui 26. Kolme henkilöä oli äidinkieleltään ruotsinkielisiä ja yhdellä henkilöllä oli äidinkielenään muu kuin kotimainen kieli.

Työtoiminnan uusi valmennusmalli

Koska yksilökohtainen työhönvalmennus ei palvele Helsingin kaupungin kuntouttavaa työtoimintaa, päädyttiin hankkeessa kehittämään olemassa olevaa työvalmennusta yhdessä muiden asiakkaiden työ- ja toimintakykyä edistävien valmennusten kanssa. Hankkeessa kehitettiin työtoiminnan uusi valmennusmalli, joka yhdistelee olemassa olevia hyväksi havaittuja valmennussisältöjä, yhdistäen muun muassa työ- ja osallisuusvalmennuksen.

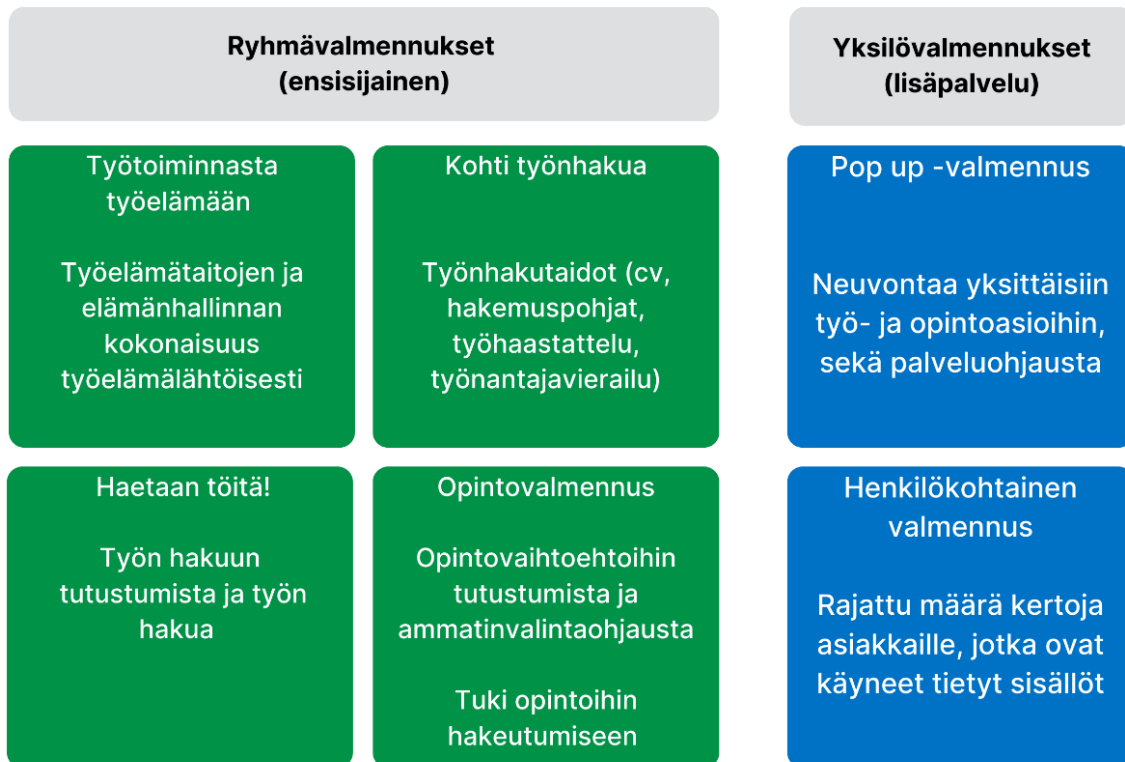


3 Yhteisten valmennusten malli

Mallissa painottuvat pienryhmät ja ryhmämuotoisen työskentelyn hyödyt kuten vertaistuki, resurssien järkevä käyttö sekä palveluiden tasainen jakautuminen. Valmennusmalli tukee asiakkaiden kuntoutumista vähentäen pirstaleisuutta ja mahdollistaen tasavertaista palveluiden saavutettavuutta sekä suunnitelmallisuutta. Valmennukset toteutetaan kvartaaleittain esimerkiksi kahdeksan viikon jaksoissa.

Uudessa mallissa yksilövalmennus on suureksi osaksi korvattu ryhmämuotoisella valmennuksella. Yksilövalmennus kohdistetaan jatkossa ryhmiin osallistujille. Yksilöohjausta työ- ja opiskeluasioissa voi saada myös kiertävältä työvalmentajalta tarpeen mukaan. Painopiste työvalmennuksessa tulee olemaan kuitenkin ryhmävalmennuksissa. Valmennukset koostuvat jo olemassa olevista työtoiminnan palveluista ja räätälöityistä työ- ja opintohakua

edistävästä kokonaisuuksista. Tulevaisuudessa valmennukset voisivat olla esimerkiksi seuraavanlaisia: Työtoiminnasta työelämään -valmennus, Kohti työtä -valmennus, Haetaan töitä -valmennus ja Opintovalmennus sekä erilaiset liikuntaa ja osallisuutta lisäävät valmennukset.



4 Työvalmennuksen sisältöjä

Työtoiminnan infot ja palaute valmennusmallista

Hankkeessa kehitettiin työtoiminnan aloitusinfojen rakennetta. Nykytilanteessa asiakas osallistuu aloitusinfoon, jossa käydään läpi työtoiminnan palvelut ja yksiköiden ohjeistukset. Tämä on koettu sekä järjestäjien että asiakkaiden taholta raskaaksi ja kuormittavaksi. Hankkeessa luotiin uusi inforakenne, jossa aloitusinfot jaetaan kahteen osaan. Asiakas osallistuu ensin aloitusinfoon, jossa hän tutustuu työtoimintayksikköön ja ryhmän toimintatapoihin. Kun asiakas on integroitunut ryhmätoimintaan, hän osallistuu työtoiminnan valmennusinfoon, jossa esitellään työtoiminnan tarjoamat palvelut, joista asiakas valitsee itselleen sopivimmat. Infot ovat osa työtoimintaan perehtymistä ja niihin osallistumisen olisi hyvä olla pakollista.

Inforakenne kokonaisuudessaan yhtenäistetään osana työtoiminnan organisaatiouudistusta.

Työtoiminnan henkilöstä kerättiin palautetta uudesta valmennusmallista. Palautteissa toistui yksilöllisten tarpeiden huomiointi valmennusryhmissä ja asiakkaiden motivointiin sekä erilaisiin digivalmiuksiin huomioon kiinnittämisen tärkeys. Ryhmien toteutusta sekä lähi- että etätoteutusta yhdistellen, ei kuitenkaan hybriditoteutuksena, pidettiin hyvänä toteutustapana. Mallin käyttöönottoon liittyvä viestintä, vastuuhenkilöiden määrittely ja riittävät resurssit tulee suunnitella huolella. Työtoiminnan valmennuksia toteuttavalla henkilöstöllä on oltava yksi yhteinen esihenkilö.

Jatkotoimenpiteet

Jatkotoimenpiteenä kehittämistyön pohjalta työtoiminnassa otetaan käyttöön uusi yhteisten valmennusten malli. Lisäksi voimavara- ja työvalmennustiimi yhdistyvät, ja siihen rekrytoidaan vastaava ohjaaja. Vastaavan ohjaajan toimenkuvaan kuuluu oman asiantuntija-alueen kehittäminen ja toiminnasta vastaaminen, tiimin esihenkilötehtävät delegointitasolla 6 sekä verkostoyhteistyö oman asiantuntijuusalueen puitteissa (esim. oppilaitos- ja työnantajayhteistyö).

Tietoturvaan liittyvät haasteet vaikeuttivat työhönvalmennuksen digitaalisten ratkaisujen kehittämistä, sillä ilmeni, että sosiaalihuollon asiakastietoja ei voida turvallisesti käsitellä millään muulla alustalla kuin Apotti-asiakastietojärjestelmässä. Asiaa selvitettiin kaupungin tietosuojalakimiehen kanssa. Lopputuloksena päädyttiin jättämään digitaalinen itsearviointi pois ja toteuttamaan se tulevaisuudessa jatkotoimenpiteenä Apotissa.

Osaamisen vahvistaminen digitaalisten ratkaisujen avulla

Digitaalinen oppimisalusta jatkuvana palveluna

Digitaalisen oppimisalustan kehittämisen myötä on mahdollistettu monipuolisempien sisältöjen tuominen osaksi etätyötoimintaa. Hankkeen tuloksena syntyi asiakastarpeisiin

vastaava digitaalinen oppimisympäristö, sen hallintamalli sekä asiakastarpeita tukevia sisältöjä. Hankkeen digitaalisten ratkaisujen kokeilujen tuloksena Virtuaaliverstaan alustalle jää pysyvästi käyttöön oppimispäiväkirja sekä tarkistuslista. Osaamistodistuksista tehtiin malliversiot, joita pystytään jatkossa hyödyntämään kaikilla kursseilla.

Ylläpitäjien ja ohjaajien perehdytysten myötä digitaalisella oppimisympäristöllä on kriittinen määrä osaavia käyttäjiä, joiden kautta sekä muu henkilöstö että asiakkaat saavat tietoa ja opastusta digitaalisen alustan käyttöön. Johtajien kanssa käydyn keskustelun myötä yhteinen tahtotila on saada alusta laajasti käyttöön tulevien vuosien aikana.

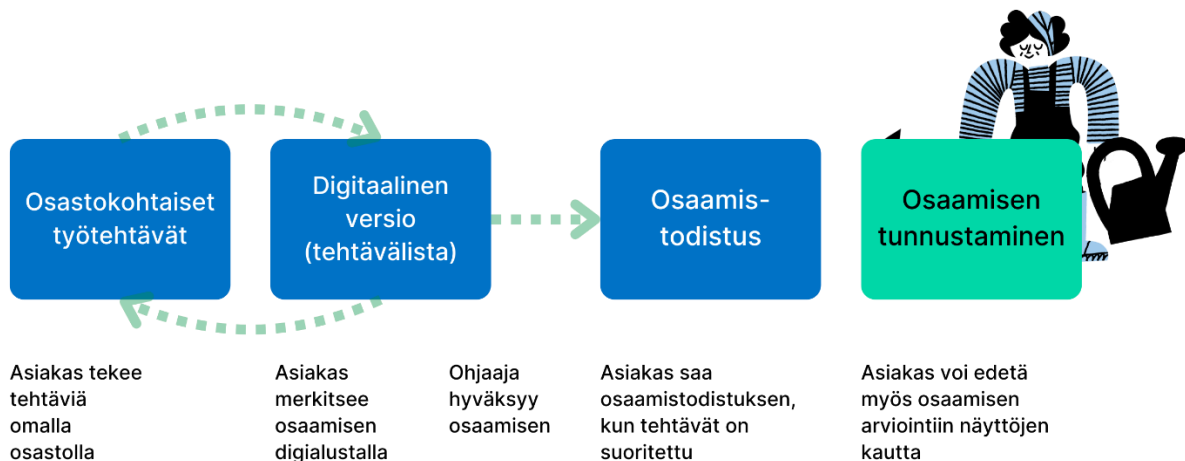
Hankkeen jälkeen Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön työtoiminnan Virtuaaliverstas ylläpitää digitaalista oppimisympäristöä ja sen sisältöjä. Virtuaaliverstaan tiimi vastaa kokonaisuudessaan digitaalisuuteen liittyvästä kehitystyöstä työtoiminnassa. Jatkossa jokaisella kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalla on mahdollisuus osallistua toimintaan virtuaalisesti osallistumalla yhteen etätyötoimintapäivään viikossa.

Sisällöt digitaalisella alustalla henkilöstön ja asiakkaiden käytössä

Oppimisalustalle luotiin hankkeen aikana sisältöjä ja oppimiskokonaisuuksia, jotka jäävät kuntouttavan työtoiminnan käyttöön. Lisäksi digiosaamisen kartoitustyökalu jää hankkeen jälkeen osaksi Virtuaaliverstaan palvelutarjontaa.

Työtoiminnan omien sisältöjen lisäksi keväällä 2024 hanke loi alustalle kaksi kurssikokonaisuutta: Työelämässä toimiminen sekä Opiskelu ja urasuunnittelu. Nämä kurssit perustuvat e-perusteiden tutkintovaatimukseen ja niiden suorittaminen on mahdollista osana etätyövalmennuksen kokonaisuutta myös jatkossa. Kurssikokonaisuudet voidaan toisintaa puolivuositain.

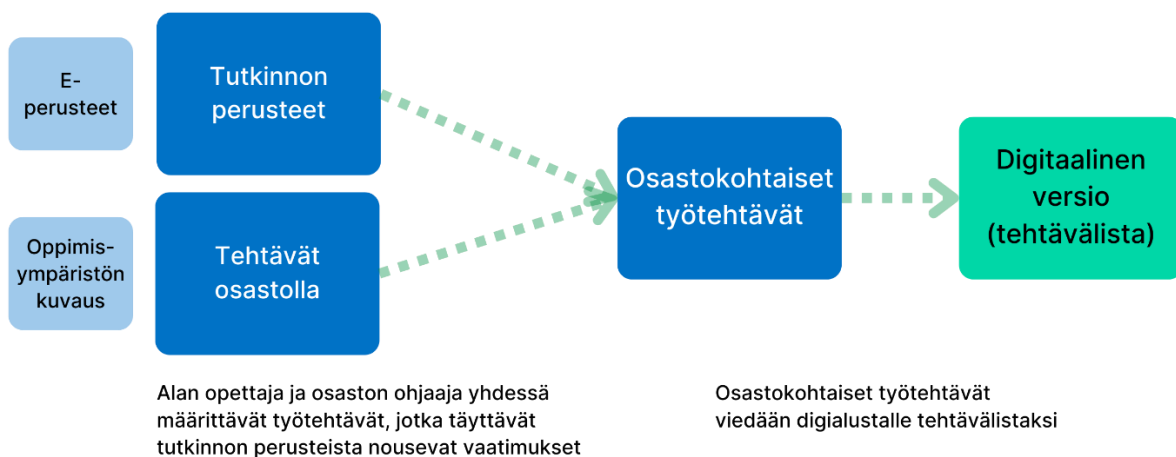
Pilottiryhmien ja työtoimintaryhmien osalta päivitettiin digitaalinen osaamisen tarkistuslista, joka vastaa tutkinnon osien e-perusteissa listattuja ammatillisia vaatimuksia. Tarkistuslista on kopioitavissa myös muille osastoille, jolloin osaamisen tunnistaminen on mahdollista oppimisympäristössä myös jatkossa. Kuvassa 5 on kuvattu osaamisen tunnistamisen digitaalinen prosessi. Prosessia on mahdollista jatkokehittää työtoiminnan tarpeisiin.



5 Osaamisen tunnustaminen digitaalisella alustalla

Opinnollistaminen jatkuu verkostotyönä

Osaamisen tunnustamista tehdään useissa työtoimintaryhmissä ja ohjaajat tapaavat alan ammattiopettajien kanssa. Käynnistetyn opinnollistamisen verkostotyön avulla työtoiminnan sisältöjä saatiin vastaamaan entistä paremmin ammattitaitovaatimuksia ja sitä kautta työelämässä tarvittavia taitoja. Tämä työ jatkuu työtoiminnassa muun muassa uuden yhteisten valmennusten mallin ja uuden vastaavan ohjaajan myötä. Opinnollistamisen verkostoa hyödynnetään jatkossa ohjaajien ja opettajien väliseen yhteistyöhön ja työtoiminnan kehittämiseen. Oppimisympäristöjen kuvauksia tulee päivittää e-perusteiden tutkintovaatimusten päivitysten myötä muutaman vuoden välein ja tähän tarvitaan yhteisiä fasilitoituja tapaamisia opettajien ja työtoiminnan ohjaavan henkilöstön välillä. Kuvassa 6 on kuvattu opinnollistamisen digitalisoinnin prosessi työtoiminnassa.



6 Opinnollistamisen digitaalinen prosessi

Stadin Ammattiopiston ja Virittämön kanssa käynnistetty yhteistyö jatkuu Osaamisen tunnistamisen eli Saukko-sovelluskehityksen myötä. Sovellustestaus osoitti, että palvelulle on tarvetta ja digitaalinen sovellus helpottaa asiakkaiden oman tilanteen hahmottamista, osaamisen seuranta ja tiedon tallentamista. Opinnollistamista ja etenkin digitaalisia ratkaisuja tullaan jatkokehittämään ENOT – Ennakoitua osaamista työelämään -hankkeessa, joka käynnistyy vuoden 2025 alussa. ENOT-hankkeessa tullaan hyödyntämään Työtoiminnasta työelämään -hankkeen oppeja ja lopputuotoksia.

Palautteet ja arviointi

Yhteensä 100 asiakasta osallistui Virtuaaliverstaan etätyötoimintaan hankkeen aikana. Osa asiakkaista teki tehtäviä itsenäisesti ja osa osallistui ohjattuun etätyötoimintaan joko keski- viikon etätyövalmennuksen tai perjantain yhteiskuntaosallisuus ja digitaidot -ryhmässä. Etätyövalmennukseen osallistuneita haastateltiin ja heille lähetettiin kysely valmennuksen päätyttyä. Digitaalisen oppimisympäristön tarjoamat työelämätaitojen sisällöt koettiin hyödyllisiksi ja lisäävän työelämävalmiuksia.

Osaamisen tunnistamisen läpikäyneitä asiakkaita ja henkilökuntaa haastateltiin. Henkilökunnalta ja asiakkailta kerätyt kommentit kehitetyistä digiratkaisuista olivat rohkaisevia. Työntekijät kokivat, että uudet digiratkaisut mahdollistavat asiakkaille uuden oppimistavan. Työntekijöiden havaintojen mukaan asiakkaat, jotka eivät ole halunneet hakeutua oppilaitokseen opiskelemaan, ovat kokeneet opinnollistamisen itselleen erinomaiseksi tavaksi suorittaa opintoja. Työntekijät kertovat, että kun työtehtäviä on rakennettu tutkintoperustaisiksi, on se tuonut työtoiminnan palveluun laatua ja toiminnat lähemmäksi työelämää ja oppilaitoksia. Asiakkaat kokivat työtoiminnan opinnollistamisen tarjonneen heille mielekkään ja välttömän tavan oppia uusia taitoja. Toimintaan osallistunut asiakas kiteytti kokemuksensa seuraavasti: ”Pilotti sai aivot matemaattiseen tilaan ja muistisoukat liikkeelle. Näytti, että osaan asiat.”

Opinnollistaminen laadukkuuden lisääjänä työtoiminnassa

Hankkeessa tuotettiin työtoiminnan opinnollistamisen nykytilakuvaus. Tällä hetkellä opinnollistamista hyödynnetään joissakin työtoiminnan valmennuksissa ja työtoimintaryhmissä, mutta sen potentiaalia ei ole vielä täysin hyödynnetty. Opinnollistaminen on prosessi, jossa

työtehtäviä ja työtoimintaa kehitetään ammatillisten tutkintojen perusteiden mukaisesti. Tämä lähestymistapa tuo rakenteellista laatua työtoimintaan, tarjoten selkeät puitteet ja ohjeistukset työtehtävien suunnittelulle ja toteutukselle. Sen avulla voidaan saavuttaa yhtenäisempiä ja laadukkaampia käytäntöjä, mikä helpottaa henkilöstön työtä ja mahdollistaa tehokkaan toimintatavan käyttöönoton eri työyhteisöissä.

Jatkossa olisi suositeltavaa laajentaa opinnollistamista niin, että se toimii toimintaryhmien tehtävien määrittävänä tekijänä. Kun työtoiminnan tehtävät suunnitellaan systemaattisesti tutkinnon osien pohjalta, saavutetaan toiminnassa skaalautuvuutta. Tämä tarkoittaa, että tehtävät voidaan helposti toistaa ja mukauttaa asiakkaille ilman, että henkilöstön tarvitsee suunnitella niitä alusta asti joka kerta. Tämä toimintatapa edistää laadukkaan työtoiminnan suunnittelua ja toteutusta, ja samalla tukee henkilöstön työskentelyä ja työn suunnittelua sekä asiakkaan etenemismahdollisuuksia.

Työtoiminnan palveluopas

Palvelupolusta Työtoiminnan palveluoppaaseen

Tulosten levittämisen työpaketissa tavoitteena oli tuottaa kuvaus asiakkaan työllistymistä edistävästä palvelupolusta. Työllistymistä tukevan palvelupolun kehittämistä suunnitellessa ymmärrettiin, että työtoiminnassa ja sen organisaatiouudistuksessa olisi eniten hyötyä palveluoppaasta.

Aalto-yliopiston maisteriopiskelijat suorittivat hankkeessa Societal Design Projectin, jossa muodostettiin pohja palveluoppaalle. Societal Design Project kuuluu informaatioverkostojen monitieteisiin opintoihin. Opiskelijat haastattelivat työtoiminnan sekä palveluun ohjaavan tahon henkilöstöä. Haastattelujen perusteella todettiin, että asiakkaat eivät etene työtoiminnasta eteenpäin esimerkiksi sen vuoksi, ettei palveluun ohjaavalla taholla tai työtoiminnan henkilöstöllä ole riittävästi tietoa työtoiminnan palveluista. Lisäksi koettiin, että jatkopolut eivät ole selkeitä ja ohjaaminen jää tiettyjen ohjaajien varaan. Huomioitavana tekijänä oli myös se, että asiakkaan jatkopolkua aletaan suunnitella kuntouttavassa työtoiminnassa liian myöhään.

Opiskelijoiden työtä jatkokehitettiin palvelumuotoilun avulla. Työtoiminnan palveluoppaan koostamiseen sekä tuottamiseen hankittiin kilpailutuksen kautta palvelumuotoilua hankkeen tueksi. Projektista vastasi hankkeen projektipäällikkö, joka kasasi palvelumuotoilijan tueksi neljän hengen ydintiimin, jonka kesken käytiin viikoittaiset palaverit. Palvelumuotoilija tutustui olemassa olevaan tietoon sekä hankki tarvittavaa tietoa esimerkiksi henkilöhaastatteluin sekä työpajatyöskentelyllä, jossa hyödynnettiin hankkeen laajennettua projektiryhmää. Tiedonkeruun ja kartoituksen jälkeen palveluoppaan toteutustapa, visuaalinen ilme ja rakenne määriteltiin. Määrittelyn jälkeen oppaan vedosversio esitettiin projektiryhmälle sekä johtotason henkilöstölle. Validoinnin jälkeen opas viimeisteltiin ja tuotettiin rakenteineen ja alustavine sisältöineen Helsingin kaupungin Intra-sivustolle. Oppaan omistajuudesta päätettiin ja sisällöntuotanto- ja päivitysvastuut määritetään vuoden 2024 aikana.

Opas esiteltiin kaupungin Nuorten palveluiden ja aikuissosiaalityön johtoryhmälle, joka kehui oppaan toteutusta ja näki siinä käyttömahdollisuuksia myös muissa palveluissa. Lisäksi kaupungin Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan viestintä aikoo käyttää opasta esimerkkinä hyvästä ja selkeästä toteutuksesta. Opasta on hyödynnetty myös Kestävän kasvun hankkeessa kehitetyn Hyvinvointia ja terveyttä edistävän palveluohjauksen työpöydän sisällöissä.

Palveluoppaan tarkoitus ja käyttö

Palveluopas on tarkoitettu kaikille ammattilaisille, jotka työskentelevät asiakkaan kanssa ennen kuntouttavaa työtoimintaa, sen aikana tai sen päättyessä. Opas kokoaa yhteen Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön kuntouttavan työtoiminnan tarjonnan, jotta asiakkaalle soveltuvien palveluiden tarjoaminen ja niistä asiakkaalle kertominen olisi sujuvaa ja oikea-aikaista. Oppaassa työtoiminnan palvelut on jaettu viiteen kategoriaan sen perusteella millaisiin tavoitteisiin ne liittyvät. Lisäksi työn tueksi luotiin asiakkaan tavoitekompassi ja palvelupolku, jotka auttavat hahmottamaan kategorisointia.

Asiakkaan tavoitekompassin osa-alueet

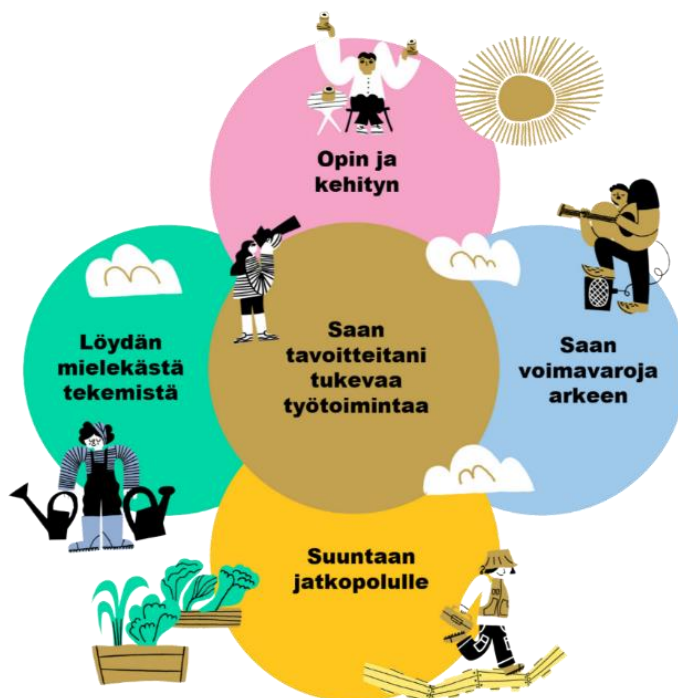
Saan tavoitteitani tukevaa työtoimintaa - Kaikki irti työtoiminnasta

Löydän mielekästä tekemistä -Työtoiminta ryhmissä

Opin ja kehityn - Kurssit ja kokeilut

Saan voimavaroja arkeen - Voimavarat ja hyvinvointi

Suuntaan jatkopolulle - Eväitä ja tukea jatkopolulle



7 Asiakkaan tavoitekompassi

Asiakkaan tavoitekompassia voidaan hyödyntää asiakkaan kanssa eri vaiheissa työtoimintaa ja se voi toimia asiakkaan oman pohdinnan ja itsearviointin tukena. Kompassin osa-alueet toimivat suuntaa antavasti palveluiden valinnassa, mutta toisaalta auttavat hahmottamaan ja kertomaan miksi tietty palvelu on tärkeä osa työtoimintaa.

Palveluoppaan käyttöön ja koulutukseen liittyvä palaute

Oppaan käyttöön järjestettiin kaksi samansisältöistä koulutusta työtoiminnan henkilöstölle sekä palveluun ohjaavalle taholle. Palaute palveluoppaasta oli erittäin positiivista ja

palautteen mukaan tällaista opasta oli kaivattu. Palautteissa asiakkaan tavoitekompassia kuvattiin inspiroivaksi ja opasta pidettiin selkeänä, käyttökelpoisena, hyödyllisenä ja hyvin koottuna. Voimavarat ja hyvinvointiosioon toivottiin lisää tietoa liittyen yhteisötaloihin ja palvelukeskusten palvelutarjontaan. Positiivista palautetta saatiin myös oppaan muotoilusta ja työtoimintaryhmien esittelyä kommentoitiin sanoin ”Työtoimintaryhmien esittely on kyllä ihan 6/5”.

^ Työtoiminta ryhmissä

Työtoiminnassa tehdään eri alojen työtehtäviä ohjatusti. Omassa ryhmässä asiakas saa perehdytyksen työtehtäviin sekä henkilökohtaista ohjausta ja tukea. Jokainen työtoimintaan tuleva pääsee osaksi työyhteisöä, johon on tervetullut omana itsenään. Useimmissa ryhmissä työtehtävät voidaan valita siten, että fyysiset rajoitteet eivät ole este. Valitkaa asiakasta kiinnostava ala ja katsokaa tarkemmat tiedot ryhmän kuvauksesta.

*# sitoudun ja innostun työtoiminnassa
saan voimavaroja arkeen*



Palvelut

> Työtoimintaryhmät

> Etätyötoiminta

> Perehdytys

> Osaamisen tunnistaminen

> Tutkinnon osien suorittaminen

8 Esimerkki palveluoppaan sisällöstä

4 Yleisiä johtopäätöksiä ja oppeja

Tämä osio kokoaa yhteen hankkeen keskeiset opit ja johtopäätökset. Kehittämistyön aikana tunnistettiin monia vahvuuksia sekä kehittämiskohteita, jotka liittyvät henkilöstön osaamiseen, viestinnän kehittämiseen ja verkostoyhteistyöhön. Seuraavat havainnot tarjoavat suosituksia tulevan toiminnan kehittämiseksi ja vahvistamiseksi.

Henkilöstön valmius ja kehittämisilmapiiri

Työtoiminnan henkilöstöllä on vahva valmius ja motivaatio kehittää toimintaa asiakaslähtöisesti, ja erityisesti asiakastarpeiden huomioiminen koetaan merkittäväksi. Hankkeen aikana

havaittiin kuitenkin ajoittaista negatiivista suhtautumista sosiaalialan ammattilaisia kohtaan, mikä perustui stereotyyppisiin asenteisiin. Tämä asenne heijastui käytetyssä kielessä, ja useampi henkilö korosti rooliaan sanomalla, ettei ole "mikään sossutäti." Tällaiset asenteet voivat heikentää moniammatillista yhteistyötä ja estää tiedon jakamista organisaation sisällä. Siksi on tärkeää edistää avointa ja kunnioittavaa vuoropuhelua sekä vahvistaa yhteistyön ilmapiiriä.

Henkilöstön osaaminen ja sen kehitys

Työtoiminnan henkilöstön koulutus- ja osaamistaustat vaihtelevat, mikä heijastuu muun muassa siinä, että sosiaalialan kenttä ja palvelujärjestelmä ei ole kokonaisuutena tuttu. Sosiaalialan kokonaisvaltainen näkemys ja syvempi ymmärrys asiakaskunnan tilanteesta voi jäädä tällöin saavuttamatta. Henkilöstö kohtaa asiakkaiden haastavia tilanteita ilman riittävä osaamista tai sosiaali- tai terveysalan koulutusta. Tämän vuoksi on tarpeellista varmistaa, että työtoiminnan henkilöstöllä on selkeät toimintaohjeet ja että heidän osaamistaan kehitetään jatkuvasti vastaamaan asiakaskunnan tarpeita sekä työelämän vaatimuksia.

Kehittämismenetelmät ja viestintä

Yhteiskehittäminen ja loppukäyttäjien osallistaminen kehitysprosessiin jo sen alkuvaiheessa olivat avainasemassa kehittämistyön onnistumisessa ja toimintamallien juurtumisessa. Lisäksi kehittämistyössä täytyy olla valmis pivotoimaan ja huomioida, että kehittämisprosessiin vaikuttavat myös monet ulkoiset tekijät, kuten poliittiset päätökset, organisaation muutokset sekä yhteistyötahojen vaihtelevat olosuhteet. On myös syytä tiedostaa, että kehittämistyöhön liittyy usein luopumista vakiintuneista toimintamalleista, vaikka muutos olisikin positiivinen. Tämän vuoksi henkilöstölle on tärkeää viestiä selkeästi paitsi muutoksen hyödyistä, myös niistä asioista, jotka säilyvät ennallaan, jotta muutosprosessi koetaan hallittavaksi ja turvalliseksi.

Työtoiminnassa on olennaista varmistaa, että viestintä on yhdenmukaista, monikanavaista ja konkretiaan perustuvaa. Hankkeessa toteutettu kohdennettu ja kohderyhmää huomioiva viestintä sai positiivista palautetta selkeydestään ja ymmärrettävyydestään. Viestinnän tulee olla jatkuvaa, systemaattista, selkeää ja tasavertaista. Toimiva, jatkuva ja läpinäkyvä

viestintä sitouttaa henkilöstöä ja edistää muutosten läpivientiä. Lisäksi vuorovaikutteinen viestintä, jossa henkilöstön palautetta kuunnellaan ja otetaan huomioon, on tärkeä osa muutoksenhallintaa ja edistää henkilöstön sitoutumista.

Työntantajyhteistyön ja verkostotyön kehittäminen

Kehittämistyön johtopäätöksenä työvalmentajille tulee jatkossa kohdentaa resursseja verkosto- ja työntantajyhteistyön vahvistamiseen. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi osallistumista verkostotapaamisiin- ja tilaisuuksiin, joissa kuntouttavan työtoiminnan palveluja tehdään tutummiksi työntantajille ja muulle verkostolle. Tämä voi edistää asiakkaiden työllistymismahdollisuuksia, erityisesti aloilla, joilla on työvoimapula.

Kokemukset osoittavat, että työntantajyhteistyö kuntouttavassa työtoiminnassa on hyödyllistä, mutta pelkästään työnetsintään keskittyvä työntajakontaktointi ei ole tehokkain tapa käyttää resursseja. Jatkossa painopisteenä tulisi olla pitkäjänteinen verkosto- ja vaikuttamistyö työntajien ja muiden verkostojen kanssa, jotta kuntouttava työtoiminta koetaan arvokkaana vaiheena työelämässä.

5 Seuranta ja arviointi

Numeeriset tavoitteet

Hankkeen numeerisina tavoitteina oli, että

1. 160 työtoiminnan asiakasta on osallistunut hankkeeseen ja vahvistanut tätä kautta kyvykkyytään parantaa mahdollisuuksiaan työelämään siirtymisessä. Näistä
 - a) 100 työtoiminnan asiakasta on kulkenut läpi työelämän digitaitojen kehittämisen polun ja parantanut näin työelämädigitaitojaan
 - b) 30:lla osallistuvista työtoiminnan asiakkaista on työhönvalmennuksen pilotoinnin tuloksena henkilökohtainen jatkopolkusuunnitelma. Näistä 30:sta 50 % työllistyy tai siirtyy suunnitelman mukaisiin jatkotoimenpiteisiin.

- c) 30 työtoiminnan asiakasta on aktiivisesti osallistunut yhteiskehittämiseen ja uusien ratkaisujen kokeilemiseen sekä työhönvalmennuksen että digialustan saralla.

Hankkeen aikana yli 100 asiakasta rekisteröityi digitaaliselle alustalle sekä suoritti sisältöjä tai kursseja ja asiakastavoite täyttyi määrällisesti. Digialustan hankintaprosessi ja alustan vaihto jatkuvan hankinnan takia viivästyttivät käyttöönottoa, jonka asiakkaat saatiin perehdytettyä alustalle kevään 2024 aikana. Lisäksi vahvan tunnistautumisen EURA-kirjautumiset aiheuttivat hankaluuksia, sillä kaikilla asiakkailla ei ollut pankkitunnuksia mukana tai niitä ei ollut lainkaan. Näiden haasteiden vuoksi EURA-kirjautumisten asiakastavoite ei täysin täytynyt.

Hankkeen aikana 30 työtoiminnan asiakasta osallistui työhönvalmennuksen pilottiin. Useista yrityksistä huolimatta kaikkia asiakkaita ei saatu kirjautumaan EURA 2021 -järjestelmään. Lopullinen määrä EURA-kirjautumisia oli 28. Tavoite 50 % asiakkaan etenemisestä jatko-suunnitelman mukaisiin toimenpiteisiin työhön tai opintoihin ei täyttynyt, sillä 36 % asiakasta eteni jatkopoluille hankkeen aikana. Kaikille asiakkaille tehtiin suunnitelma työllistymisvalmiuksien edistämiseksi ja se kirjattiin Apotti-asiakastietojärjestelmään kunkin asiakkaan tietoihin.

Hankkeen projekti- ja ohjausryhmässä oli asiakasosallistujia ja hankkeen yhteiskehittämis-työpajoihin osallistui säännöllisesti asiakkaita. Päättöteuttaja ei raportoinut erikseen EURA 2021 -järjestelmään kehittäjäasiakkaita, sillä ne raportoitiin Forum Viriumin toimesta. Samat asiakkaat osallistuivat yhteiskehittäjäryhmien lisäksi esimerkiksi digiratkaisujen kehittämiseen ja sisällön tuotantoon.

2. 100 % kuntouttavan työtoiminnan hankkeen aikana aloittavista asiakkaista on osallistunut työtoiminnan työvalmennuksen infoon, koulutukseen tai muuhun tilaisuuteen hankkeen aikana.

Hanke ei saanut tietoa aloittavien asiakkaiden osallistumisesta infoihin, koulutuksiin tai muihin tilaisuuksiin, sillä työtoiminnassa ei ole kirjattu osallistumisia Apotti-järjestelmään. Hankkeen alkuvaiheessa päätettiin johtajien kanssa, ettei 100% tavoitetta ole järkevää toteuttaa, sillä inforakenteet muuttuvat osana työtoiminnan organisaatiouudistusta.

Hanke oli mukana kehittämässä työtoiminnan tulevaa inforakennetta ja hankkeen aikana erilaisia infoja pilotoitiin. Esimerkiksi Opintoneuvonta-infoissa tiedotettiin opiskelumahdollisuuksista ja Jatkokahvit-infoissa tarjottiin tietoa eri mahdollisuuksia työtoiminnan päättävälle asiakkaille.

3. 60 työtoiminnan henkilökunnasta on osallistunut hankkeen toimintaan ja yhteiskehittämiseen. Tämän seurauksena henkilöstön ymmärrys sosiaalihuollon palvelukokonaisuudesta on lisääntynyt.

Hankkeen toimintaan osallistui yli 60 työtoiminnan työntekijää sekä muita Helsingin kaupungin työntekijöitä. Henkilöstön ymmärrystä työtoiminnasta osana sosiaalihuollon palvelukokonaisuutta edistettiin hankkeessa. Ymmärrystä lisättiin kouluttamalla ja keskusteluiden kautta muun muassa yhteiskehittäjäryhmissä, eri tilaisuuksissa ja koulutuksissa. Koko työtoiminnan henkilöstölle esiteltiin hankkeen kehittämistyötä useissa yhteistilaisuuksissa ja työstä pyydettiin palautetta. Henkilöstöä oli kuitenkin vaikea saada kirjautumaan EURA 2021 -järjestelmään ja osa kieltäytyi luovuttamasta tietojaan. Lopulta henkilöstöstä saatiin järjestelmään kirjautumaan 48 työntekijää.

Arviointi ja loppupalautte

Hankkeen aikana kerättiin palautetta ja arvioitiin sekä muokattiin kehittämistyötä palautteen mukaisesti. Nämä arvioinnit kuvattiin työpakettien osioissa. Tässä osiossa kuvataan hankkeen loppupalautteet.

Hankesuunnitelman mukaisesti ohjausryhmälle lähetettiin loppukysely hankkeen onnistumisista. Loppukyselyyn vastasi kuusi henkilöä ja kommenttien mukaan hankkeen tulokset ja tuotokset vastasivat asetettuja tavoitteita ”erittäin hyvin” (4) tai ”melko hyvin” (2). Hankkeen onnistumista arvioitiin ”erittäin hyvin” (5) ja ”melko hyvin” (1) -vastauksin.

Kyselyn avovastauksissa hankkeen keskeisiksi onnistumisiksi nähtiin erityisesti työnhakijoiden ja työnantajien välisen osaamiskuilun kaventaminen valmennuksen avulla sekä digitaalisten ratkaisujen, kuten Moodle-pohjaisen digialustan, hyödyntäminen osaamisen tunnistamisessa. Ohjausryhmän mielestä hankkeessa luotiin selkeitä ja konkreettisia toimintamalleja, joita pidettiin asiakaslähtöisinä ja realistisinä. Erityisesti ryhmämuotoisen

valmennuksen kehittäminen todettiin tarpeelliseksi ja toimivaksi. Lisäksi hankkeen tuotokset ja mallit, kuten osaamisen tunnistamisen digitalisointi, tarjoavat hyvän pohjan jatkokehittämiselle ja käytäntöön viemiselle.

Hankkeen onnistumista arvioitiin kehittämistyön päätyttyä myös projektiryhmän palautteen perusteella. Projektiryhmä piti hanketta tarpeisiin vastaavana. Yksi vastaaja kuvasi hankkeen ilmapiiriä avoimeksi ja helposti lähestyttäväksi. Projektiryhmän jäsenet kokivat, että hankkeessa kehitetty palveluopas, uusi valmennusmalli, digitaaliset ratkaisut ja työantaja-verkostot ovat keskeisiä tuotoksia, jotka tukevat heidän työtään jatkossa.

Kyselyn perusteella hanke vastasi työtoiminnan tarpeisiin erittäin hyvin tai melko hyvin ja hankkeen vaikuttavuus omaan työhön ja ryhmän toimintaan arvioitiin erittäin vaikuttavaksi tai melko vaikuttavaksi.

Hankkeen onnistuminen pitkällä ajanjaksolla

Hankesuunnitelman mukaisesti asiakkaiden jatkopolutuksen onnistuminen pitkällä ajanjaksolla (3 vuotta hankkeen päättymisen jälkeen kasvaa 50 %, vertailuvuosi 2022), todennetaan tilastovertailulla työtoiminnan omana työnä.

6 Horisontaaliset periaatteet

Hankkeen kehittämistyössä huomioitiin ja seurattiin horisontaalisia periaatteita. Hankkeen toiminnalla on ollut useaan periaatteiden osa-alueeseen merkittäviä myönteisiä vaikutuksia Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön työtoiminnassa.

Sukupuolten tasa-arvo oli keskeinen huomion kohde hankkeen markkinointi- ja viestintävaiheesta lähtien. Viestintää toteutettiin eri sukupuolia kiinnostavilla toteutustavoilla ja kanavilla. Hankkeen toimintaan osallistettiin tasapuolisesti eri sukupuolia niin työntekijöiden kuin asiakkaiden osalta. Helsingin sosiaali- ja terveystoimialan kuntouttavassa työtoiminnassa kaikki työtoimintapaikat huomioiden asiakasmäärät jakaantuivat tilaston mukaan naisten osuus 40 % ja miesten 60 %. Tämä todentui työhönvalmennuksen pilotoinnissa asiakasjoukon oltua miehet 57 % ja naiset 43 %. Hankkeessa ei kysytty erikseen heidän

sukupuoliaan, vaan olettamat tehtiin asiakastietojärjestelmä Apotin tietojen mukaan. Digitaaliseen oppimisympäristöön ja etätötoimintaan osallistui enemmän naisia (65 %) kuin miehiä.

Esteettömyys, saavutettavuus ja syrjimättömyys olivat hankkeen kehittämistyössä keskeisiä periaatteita. Esimerkiksi digitaalisten ratkaisujen saavutettavuus varmistettiin jo digitaalisen alustan vaatimusmäärittelyssä ja prosessissa oli mukana myös kaupungin vammaispalveluiden henkilöstöä. Hanke huomioi fyysisen ja virtuaalisen toimintaympäristön ohjeistuksissa sekä toiminnassa syrjäntäkiellon ja tilaisuuksissa hyödynnettiin turvallisen tilan periaatteita. Hankkeen toiminnassa noudatettiin työturvallisuuteen liittyviä säännöksiä ja periaatteita.

Työtoiminnassa sovelletaan EU:n yleistä tietosuojasetusta asiakastietojen käsittelyssä. Asiakkaiden henkilötietojen käsittelyssä noudatetaan tietosuojalainsäädännön mukaisia tietosuojaperiaatteita ja hankkeen ohjeistuksissa sekä toiminnassa huomioitiin henkilötietojen suojaaminen. Digitaalisen oppimisympäristön tietosuoja ja -turva varmistettiin tekemällä tietosuojariskien vaikutustenarviointi yhteistyössä Helsingin kaupungin tietosuojavastaavien ja -juristien kanssa ennen ratkaisun käyttöönottoa.

Ympäristönsuojelun ja kestävän kehityksen periaatteita painotettiin hankkeen valinnoissa ja toiminnoissa. Hankkeessa edistettiin kiertotaloutta kannustamalla asiakkaita ja henkilöstöä käyttämään huollettuja kierrätyslaitteita. Hankkeessa kehitettiin aineettomia palveluita ja kehitettiin digitaalista työtoiminnan muotoa eteenpäin.

Sosiaaliseen ja kulttuuriseen kestävyteen sekä yhdenvertaisuuteen hankkeen toiminnalla on ollut selvästi vaikutusta. Hankkeen toimet edistivät yhdenvertaisuutta ja poistivat eriarvoisuutta osallistamalla niin asiakkaat kuin henkilöstö kehittämistyöhön. Kehitetyt valmennusmallit ja digiratkaisut vastasivat asiakastarpeisiin tukien tasa-arvoista ja yhdenmukaista palvelua sekä sen saantia. Opinnollistamisen kehittämisen myötä luotiin uusia matalan kynnyksen koulutus- ja opintomahdollisuuksia, joka tuki pitkäaikaistyöttömien polkua työelämään. Hankkeessa lisäksi tuettiin tiedolla johtamista ja luotiin skaalautuvia työtoimintamalleja, joiden ansiosta palvelua voidaan tarjota laajemmalle asiakasryhmälle samalla resursseilla, vahvistaen samalla henkilöstön osaamista ja palvelun tehokkuutta.

7 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi ja ohjausryhmä

Hakijan osaaminen

Työtoiminnasta työelämään -hanke oli Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan toinen ESR-rahoitteinen hanke. Hankerahoituksella mahdollistettiin työtoiminnan yhteisten palveluiden sekä digiratkaisuiden kehittämistä nopeasti ja tehokkaasti. Lisäksi rahoituksella mahdollistui työtoiminnan palveluoppaan koostaminen ja tuottaminen. Hanke-työosaaminen lisääntyi kehittämistyön myötä. ESR-hankkeen hallinnolliset työtehtävät sujuivat tehokkaammin verrattuna aiempaan toimialan hankkeeseen. Työtoiminnasta työelämään -hankkeessa käytössä ollut kustannusmalli helpotti maksatusten hakemista ja raportointia edeltävään hankkeeseen verrattuna.

Toimialalla ei ole valmiina hanketyön tuen prosessia, joten projektipäällikkö selvitti paljon hallinnollisia asioita itse. Hanke mahdollisti myös kansainväliseen toimintaan osallistumisen ja hanke vieraili Amsterdamissa CommuniCity-hankkeen verkostotapaamisessa. Tapaamisessa tutustuttiin paikallisiin kehityskohteisiin sekä keskusteltiin teknologiakokeiluista muiden niitä pilotoineiden kaupunkien kanssa.

Riskiarviointi

Hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen liittyvistä riskeistä (taulukko 1) yksi toteutui: kohderyhmä ei ollut vielä riittävän valmis työhönvalmennukseen. Tämä ilmeni hankkeen alkuvaiheessa ja työhönvalmennuksen mallin pohjalta kehitettiin työtoiminnan asiakkaita paremmin palveleva yhteisten valmennusten kokonaisuus. Jatkossa työtoiminnan asiakkaille tarjotaan ryhmämuotoisia työ- ja osallisuusvalmennuksia, joissa asiakkaan on mahdollisuus parantaa työllistymisvalmiuksiaan eri keinoin.

Riski	Toimenpiteet riskin pienentämiseksi	Toteutuiko riski?
Riski 1: Kohderyhmä ei ole vielä riittävän valmis työhönvalmennukseen	Asiakkaiden löytäminen työhönvalmennukseen oli haastavaa – työvalmentajat ja ohjaava henkilöstö oli aktiivisesti mukana asiakasohjauksen kehittämisessä. Kehitettiin uusi yhteisten valmennusten kokonaisuus, johon integroidaan työhönvalmennuksen parhaat palat.	Kyllä
Riski 2: Olemassa olevat digitaaliset alustat eivät taivu riittävässä määrin tarvittavaan kehitystyöhön	Valmisteltiin jatkuvaa hankintaa pilotin kokemusten perusteella niin, että oppimisympäristö täytti sekä toiminnan että kehitystyön vaatimukset. Koekäytöt varmistivat asiakaslähtöisen sovelluksen.	Ei
Riski 3: Stadin ammattiopiston kurssisisällöt eivät sovellu tarpeeksi hyvin työtoiminnan asiakkaiden suoritettavaksi tai ole riittävän motivoivia	Opettajat ja työtoiminnan ohjaajat kävivät aktiivista vuoropuhelua sisältöjen muokkaamiseen niin, että ne soveltuvat työtoiminnan asiakkaille. Työtoimintaympäristöjä ja tehtäviä muokattiin myös vastaamaan paremmin tutkintovaatimuksia.	Ei
Riski 4: Yhteistyökumppaneita ei saada sitoutumaan yhteistyöhön	Yhteistyökumppanit mukana alusta alkaen ohjaamassa, suunnittelemassa ja osallistuen työpajoihin ja keskusteluihin.	Ei
Riski 5: Työnantajien vaatimukset työntekijöille ovat liian suuret siihen nähden, mitä työtoiminnassa on edellytetty	Työtoiminta itsessään kunnouttaa, mutta ei vastaa täysin työelämän tarpeisiin. Työvalmennuksen sisältöjä kehitettiin vastaamaan paremmin työelämätaitoja.	Osittain

Taulukko 1. Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen

Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön ja toteuttajaorganisaatioiden toimintaan eivät toteutuneet tai toteutuivat vain osittain, sillä niihin osattiin varautua hankkeen alkuvaiheessa ja suunnitelmia tarkennettiin tarpeen mukaan (taulukko 2).

Riski	Toimenpiteet riskin pienentämiseksi	Toteutuiko riski?
Riski 1: Työhönvalmennus ja uudet digipolut eivät luontevasti toimi virtuaalisessa toimintaympäristössä.	Työvalmennusmateriaalit saatiin digitaaliseen muotoon ja toimimaan luontevasti virtuaalisella alustalla. Työhönvalmennuksen osalta haasteeksi muodostui tietosuoja- ja turva koskien asiakkaiden tietoja. Tavoitteena saada alkukartoituslomake Apottiin valmiina lomakepohjana.	Osittain
Riski 2: Alustan kehittämisen kustannukset nousevat niin korkeiksi, että se rajoittaa tarpeisiin vastaavaa räätälöintiä	Hankkeen alussa käytettiin paljon aikaa jatkuvan hankinnan valmisteluun niin, että kohtuullisella budjetilla ja käyttäjämääriin perustuvilla maksuilla saadaan tarvittavat ominaisuudet ja räätälöintimahdollisuudet	Ei
Riski 3: Digitaalista ympäristöä ei koeta hyödylliseksi, ja asiakkaat haluavat vain henkilökohtaista palvelua.	Opettajat ja työtoiminnan ohjaajat kävivät aktiivista vuoropuhelua sisältöjen muokkaamiseen niin, että ne soveltuvat työtoiminnan asiakkaille. Työtoimintaympäristöjä ja tehtäviä muokattiin myös vastaamaan paremmin tutkintovaatimuksia. Ryhmämuotoinen toiminta koettiin hyödylliseksi (yhteiset pelisäännöt, vertaistuki)	Ei

Taulukko 2. Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön

Toteuttajaorganisaatioiden toimintaan liittyvät riskit saatiin minimoitua ja lopulta poistettua kokonaan yhteistyöllä toteuttajaorganisaatioiden välillä sekä hyödyntämällä Forum Viriumin kyvykkyyttä toteuttaa nopeita kokeiluja.

Riski	Toimenpiteet riskin pienentämiseksi	Toteutuiko riski?
Riski 1: Helsingin kaupungin organisaatio ei taivu nopeisiin kokeiluihin.	Nopeat kokeilut onnistuivat Forum Viriumin fasilitoimina. Hanke käytti erittäin paljon aikaa siihen, että kaupungin tietohallinto pysyi mukana kehittämisessä. Tietosuoja-asiat, tutkimusluvut yms.	Ei
Riski 2: Yhteistyö ei toimi saumattomasti eikä tieto soten eri toimintapaikkojen välillä kulje kunnolla.	Hankkeen toimijat tekivät tiivistä yhteistyötä koko hankkeen ajan useiden viikottaisten tapaamisten ja kehittäjäryhmien muodossa.	Ei

Taulukko 3. Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan

Ohjausryhmä

Ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana kuusi kertaa. Ohjausryhmän kokoukset toteutuivat suunnitelmallisesti ja olivat pääosin tiedotuksellisia. Linjattavia asioita varten ei sovittu erillisiä kokouksia. Ohjausryhmän palaute sijaitsee Seuranta ja arviointi-osiossa.

8 Aineiston säilytys

Helsingin kaupunki:

- Stadin soten työtoiminta, Uusix verstaat/Kyläsaarenkatu 8 J, lukollinen arkisto sekä sähköinen arkisto.
- Yhteyshenkilö hankkeen päättymisen jälkeen: Henna Niiranen, henna.niiranen@hel.fi

Forum Virium Helsinki:

- Forum Virium Helsingin sähköinen arkisto.
- Yhteyshenkilö hankkeen päättymisen jälkeen: Timo Sillander, timo.sillander@forumvirium.fi

Liitteet

Liite 1. Linkkejä viestintämateriaaleihin

Liite 2. Työhönvalmennuksen alkukartoitus-lomake

Liite 1: Linkkejä viestintämateriaaleihin

Helsingin kaupungin uutiset:

[Digitaalinen oppimisympäristö avaa uusia mahdollisuuksia helsinkiläisille pitkäaikaistyöttömille](#)

FVH uutiset:

[Uusi digiratkaisu auttaa pitkäaikaistyöttömiä Helsingissä](#)

[Helsingin pitkäaikaistyöttömille työelämätaitoja virtuaalisesti](#)

[Etätapaamiset jäivät pysyvään käyttöön Helsingin kaupungin Kuntouttavassa työtoiminnassa](#)

[Työelämätaitoja tekoälyn avulla Helsingin kaupungin ja startupin pilottihankkeessa](#) (julkaistu myös Helsingin kaupungin sisäisessä intrassa)

Podcast

[Osallistuen-podcast – Verkotot yhteiseen käyttöön](#)

Blogi

[Olisiko aika lopettaa laiskoista työttömistä puhuminen?](#)

Julkaisut

[PROGRAM TO OFFER CRITICAL DIGITAL SKILLS AND TO INCREASE SOCIETAL PARTICIPATION AMONG LONG-TERM UNEMPLOYED CITIZENS](#)

[TRANSFER FROM PHYSICAL TO DIGITAL LEARNING ENVIRONMENT: PILOTING DIGITAL LEARNING PLATFORM IN HELSINKI'S SOCIAL SERVICES](#)

Hankkeen nettisivut

[Hel.fi - nettisivu](#)

[Forum Viriumin nettisivu](#)

Innokylä

[Innokylä](#)

Stadin soten työtoiminnan Instagram

[Stadisotentytoiminta](#)

Uutiskirjeet

[Uutiskirje 5/2023](#)

[Uutiskirje 8/2023](#)

[Uutiskirje 10/2023](#)

[Uutiskirje 12/2023](#)

[Uutiskirje 2/2024](#)

[Uutiskirje 4/2024](#)

[Uutiskirje 6/2024](#)

Liite 2: Työhönvalmennuksen alkukartoituslomake

Ohje lomakkeen käyttöön

Kysytään soveltaen asiakkaan tilanteesta riippuen. Kaikki teemat on kuitenkin hyvä käydä läpi.

1 OSAAMISENI

Taustatiedot

- Mikä on koulutuksesi?
- Mitä kursseja tai kortteja olet suorittanut?

Vahvuudet

- Missä koet olevasi hyvä?
- Mitkä ovat luonteen vahvuutesi?
- Mistä sinua on kehattu?

Voimavarat

- Mikä on ollut sinulle mieluisin työtehtävä? Mistä työtehtävistä pidät?
- Mitkä työtehtävät sujuvat hyvin?
- Mitkä asiat auttavat jaksamaan työssä?
- Millaisia harrastuksia sinulla on?

2 TYÖN TEKEMISEEN VAIKUTTAVAT SEIKAT

- Huolestuttaako sinua jokin työnteon aloittamiseen liittyen?
- Minkälainen työkykysi on tällä hetkellä asteikolla

Huono 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 erinomainen

Perustelut:

- Onko sinulla fyysiseen terveyteesi liittyviä huolia, jotka vaikuttavat työntekoon?
- Aiheuttaako pitkäaikainen seisominen, istuminen, rappusten nouseminen tai nostaminen vaikeuksia sinulle?

Oppimistavat

- Miten muistisi toimii?
- Millainen keskittymiskykysi on?
- Tuottaako asioiden tekeminen nopeasti sinulle ongelmia?
- Mikäli tässä kysytyt asiat tuottavat ongelmia, millaisilla keinoilla vaikeuksia voisi helpottaa?

Mielenhyvinvointi

- Onko sinulla mielenterveyden kanssa haasteita?
- Millä tavoin hallitset oireitasi?

- Mistä tunnistat, mikäli oireet ovat pahentumassa?
- Onko sinulla lääkitys? Mikäli on, mihin aikaan päivästä otat lääkkeesi?
- Mikäli sinulla on lääkitys, millaisia myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia lääkkeillä on sinuun?

Päihteet ja pelaaminen

- Mitä päihteitä käytät ja minkä verran? (alkoholi, nikotiini, huumaavat aineet)
- Haluaisitko muuttaa päihteidenkäyttöäsi?
- Onko joku läheisistä ilmaissut huolta käytöstäsi?
- Pelaatko rahapelejä ja minkä verran?
- Haluaisitko muuttaa pelitottumuksiasi?
- Onko joku läheisistä ilmaissut huolta pelaamisestasi?

3 ARKI JA TYÖ

Arjen ja työn yhdistäminen

- Millainen on tyypillinen päivärytmisi?
- Montako tuntia päivässä voit työskennellä?
- Mihin aikaan päivästä työskentelisit mieluiten?
- Onko jokin aika päivästä, jolloin et työskentelisi? Miksi?
- Sopiiko sinulle vuoro- tai yötyö?

Raha-asiat

- Mistä tulosi koostuvat tällä hetkellä? (työttömyysetuudet / kuntoutusraha / eläke)
- Oletko työttömyyskassan jäsen?
- Toivotko työhönvalmentajan tukea muiden hakemusten kanssa? (esim. soviteltu päiväraha, asumistuki jne.)

Muut palvelut

- Oletko aikaisemmin osallistunut työhönvalmennukseen tai muihin kuntoutuspalveluihin? (ammattillinen kuntoutus, lääkinnällinen kuntoutus...)
- Millaisia suunnitelmia olet tehnyt Työllisyyspalvelun asiantuntijasi kanssa?
- Kuka on vastuuasiantuntijasi Työllisyyspalveluissa tai TE-toimistossa?
- Onko sinulla palkkatuki- tai työkokeilumahdollisuus käytettävissäsi?
- Minkälaisia palveluja sinulla on? (esim. sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaaja, asunonohjaaja jne.)

4 KOHTI TYÖTÄ

- Mitkä asiat olisi hyvä ottaa huomioon työssä? (Pohdi omalta kannaltasi.)
- Mitkä asiat vaikuttavat työn sujumiseen? (Esim. Työn tekemiseen vaikuttavat seikat.)

- Onko työpaikkaan kulkemisessa jotain mitä olisi hyvä huomioida? (Esim. Työmatkaan liittyviä seikkoja)
- Mikä työssä tuntuu vaikealta?
- Mitkä työtehtävät ovat haastava?
- Oletko saanut työskentelyyn liittyviä kehittämissuhteita?
- Minkälaista tukea toivot työhönvalmentajalta ja/tai työkavereilta työhön?
- Mitä uutta haluaisit oppia tai missä haluaisit kehittyä?

Tavoitteiden asettelu

- Onko sinulla unelmatyötä tai -alaa, jolla olet halunnut jo pitkään työskennellä?
- Mitkä ovat pitkän aikavälin uratavoitteesi? Missä työssä näet itsesi 5 vuoden kuluttua?
- Millaista työtä haluaisit tehdä seuraavaksi?
- Mikä sinua erityisesti kiinnostaa kyseisessä työssä ja kyseisellä alalla?
- Minkälaista työtä et haluaisi tehdä?
- **Mikä on tavoitteesi työhönvalmennuksessa? Miten tavoite saavutetaan?**

Työhaun suunnitelma

- Miten toivot, että työnhakua tehdään?
- Mikä on sinun roolisi työhaussa ja mihin toivot tukea työhönvalmentajalta?
- Onko sinulla ajan tasalla oleva ansioluettelo? Entä valmiita työhakemuksia?
- Minkälaista tukea toivot työhaastatteluun? Miten voit valmistautua työhaastattelua varten?