

# Työhönvalmennuksesta yhteisiin valmennuksiin Helsingin aikuissosiaalityön kuntouttavassa työtoiminnassa

Työtoiminnasta työelämään –hanke  
Maiju Ahonen ja Kanerva Medel, Helsingin kaupunki



FORUM  
VIRIUM  
HELSINKI



Euroopan unionin  
osarahoittama



# Työhönvalmennuksen pilotti Työtoiminnasta työelämään - hankkeessa

# Tarve ja tavoitteet

- Kasvavan pitkäaikaistyöttömyyden ratkomiseen tarvitaan uudenlaisia lähestymis- ja toimintatapoja.
- Perinteinen työtoiminnan palvelumalli ei riitä vastaamaan tarpeisiin ja nykyiseen palveluun tarvitaan muutoksia, jotka vahvistavat jatkopoluille siirtymistä.
- Tavoitteena on ollut luoda kokonaisuus, joka tukee asiakkaan yhdenvertaisia mahdollisuuksia saada tarvitsemaansa tukea ja ohjausta.

Kehitetään työtoimintaan  
sopeva  
työhönvalmennuksen malli  
jossa asiakasryhmät ja  
heidän tarpeensa on  
tunnistettu.

**Työhönvalmennuksen malli**

Kehitetään  
digitaalisia ratkaisuja  
kartoittamaan asiakkaiden  
digi- ja työelämätaitoja sekä  
tukemaan tutkintojen ja  
kurssien suorittamista.

**Digitaaliset ratkaisut**

Tuotetaan työtoimintaan  
kuvaus jatkopoluista  
sekä asiakkaan  
ohjaamisesta eteenpäin ja  
viestitään tuloksista  
verkostoille.

**Kuvaus jatkopoluista**

# Tausta

- Työtoiminnasta työelämään -hankkeessa työhönvalmennus kehitettiin erityisesti kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden tarpeisiin
- Taustalla Työkykyisempi Stadi -hankkeen ja muiden Työkykyohjelman hakkeiden havainnot ja tulokset tuetun työllistymisen laatukriteerien mukaisen työhönvalmennuksen soveltamisesta kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille
- Asiakasohjaus kehitettiin yhdessä työtoiminnan henkilöstön ja projektiryhmän kanssa. Asiakkaiksi valikoituivat sellaiset henkilöt, joilla oli motivaatiota ja edellytyksiä työllistyä.



# Työhönvalmennusprosessi

## Työhönvalmennukseen hakeutuminen ja pääseminen

- Kun asiakkaalta löytyy halu työllistyä nopeasti, voi työhönvalmennus olla ajankohtainen. Työhönvalmennus voi olla asiakkaalle ajankohtainen jo työtoimintajakson alussa.
- Työhönvalmennukseen ohjautuminen tapahtuu työvalmentajan kautta.



# Työhönvalmennusprosessi

## Työhönvalmennus

- Alkaa yhteistyösopimuksella ja alkukartoituksella, jossa tehdään mm. ammatillinen profilointi
- Selvitetään taloudellisia asioita sekä päivitetään työhaun asiakirjat
- Yksilökohtainen työnhaku asiakkaan kanssa
- Valmennuskeskustelut, elämäntilanteeseen liittyvät keskustelut
- Haastatteluihin valmistautuminen ja tuki siihen
- Tuki työsuhteen aikana ja ennen sitä

### Ammatillisen profiloinnin sisältö

1. Osaaminen	taustatiedot, vahvuudet, voimavarat
2. Työntekemiseen vaikuttavat seikat	työkunto, riippuvuudet, mielenhyvinvointi, oppimistavat
3. Arki ja työ	arjen ja työn yhdistäminen, raha-asiat, muut palvelut
4. Kohti työtä	huomioitavat asiat työssä, tavoitteiden asettelu, työhaun suunnitelma

# Työhönvalmennusprosessi

## Työhönvalmennuksen päättäminen

- Tavoitteena pitkäkestoiset työllistymiset
- Työhönvalmennus voi jatkua, vaikka kuntouttavan työtoiminnan jakso päättyy. Hankkeen aikana selvitettiin työhönvalmennuksen tarkoituksenmukainen kesto, esimerkiksi 6 kk kuntouttavan työtoiminnan päätyttyä.
- Tarvittaessa työhönvalmentaja kontaktoi asiakkaan kanssa yhteistyötahoja (esim. työllisyyspalveluiden työntekijä, työkykykoordinaattori)



# Työhönvalmennus asiakasprofiili

Tilanne asiakastyön päätyttyä

**Asiakasmäärä:** 30

**Ikäjakauma:** 25-58v.

**Keski-ikä:** 45v.

**Mediaani-ikä:** 42v.

**Sukupuolijakauma:** miesoletetut 17,  
naisoletetut 13

**Äidinkieli:** suomi 26, ruotsi 3, muu 1





# Työhönvalmennuksen asiakastilanne asiakastyön päätyttyä



**Työllistymisen:** 8

- 2 työtoiminnan sisälle
- 6 avoimille työmarkkinoille

**Työvoimakoulutus:** 3

# Mikä esti etenemisen?

Osa-aikatyön ja  
sosiaaliturvan  
yhdistämiseen liittyvät  
kannustinloukut

Akuutti  
päihdeongelma

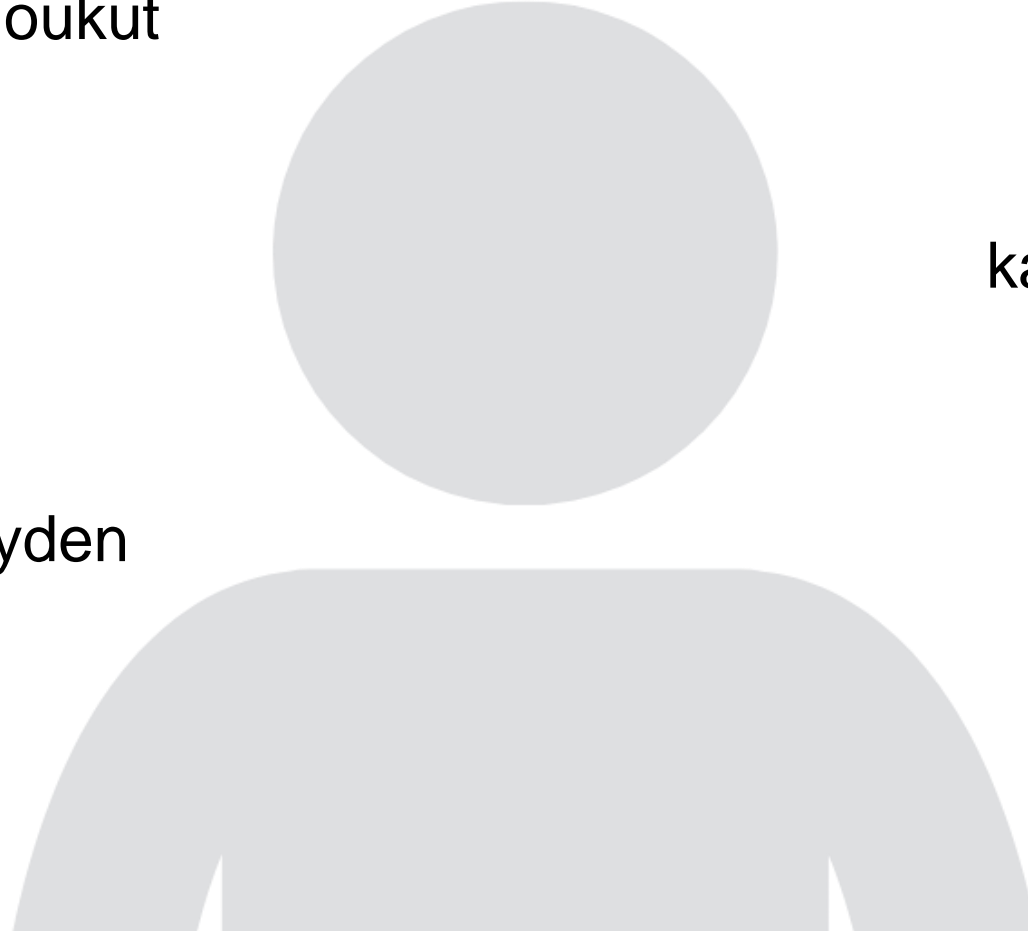
Perhetilanne

Mielenterveyden ja  
jaksamisen  
haasteet

Velkojen  
aiheuttamat  
kannustinloukut

Fyysisen terveyden  
haasteet

Valmennuksen  
kesto



# Onnistumistarina 1/3



## Avoimille työmarkkinoille kaupanalalle

- Valmennuksen alkaessa asiakkaalla oli realistinen ja selkeä suunnitelma. Hän sai tukea työnhaunasiakirjojen päivittämiseen.
- Haki tapaamisilla ideoituihin työpaikkoihin itsenäisesti
- Työllistyi työkokemuksen mukaiseen toivetyöpaikkaan 3-4 kuukautta valmennuksen aloittamisesta

# Onnistumistarina 2/3



## Kaupungin palkkatukipaikka hoiva-alalle

- Pitkä alkukartoitus 4-5 kuukautta sisälsi keskustelua työstä ja henkilökohtaisesta elämäntilanteesta, sekä työnhaun asiakirjojen päivittämisen
- Ensimmäisen työnhakutapaamisen jälkeen kutsu työhaastatteluun ja työllistyminen

# Onnistumistarina



## Rekrytointikoulutuksen kautta uudelle alalle työllistyminen

- Alkukartoituksen jälkeen asiakasta tuettiin 8 kuukautta työnhaussa koulutuksensa mukaiselle alalle
- Useita työnantajia kontaktoitiin yhdessä ja erikseen
- Syntyi päätös vaihtaa alaa ja hakeutua rekrytointikoulutukseen, jonka avulla työllistyi uudelle alalle

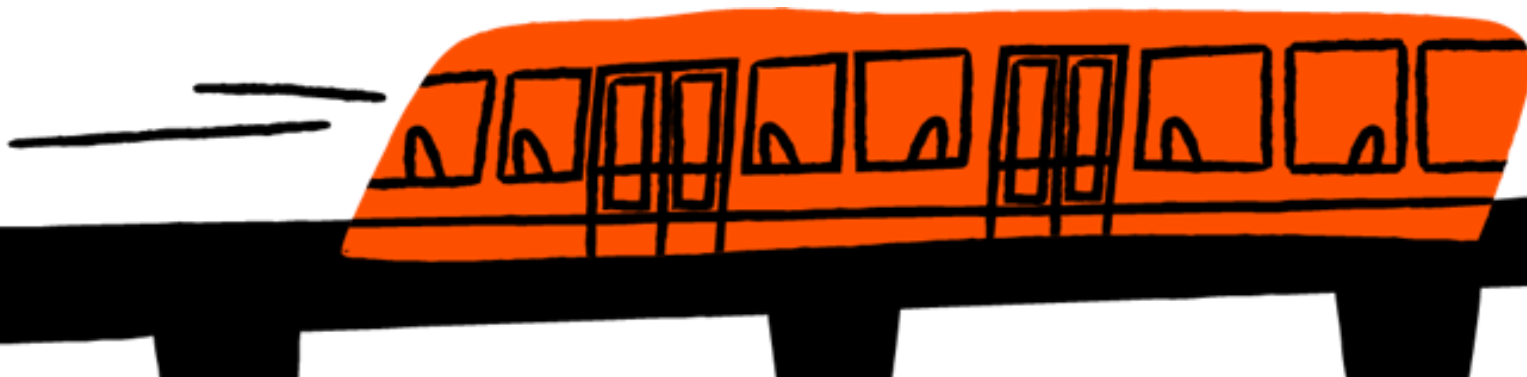
# Yhteenveto onnistumistarinoista

Onnistuneiden työllistymisien taustalla oli paljon yksilötyötä. Asiakkaita tavattiin viikoittain tai tarpeen mukaisesti 1–2 tuntia kerrallaan. Onnistumistarinoiden takana oli paljon työhönvalmentajan työtunteja ja osalla jopa kuukausien työnhakuvalmennus.



# Työnantajayhteistyön tulevaisuus

- Pilotin asiakkaat eivät toivoneet tukea työpaikalle eikä työnantajayhteistyötä juurikaan päästy tekemään
- Yksilökohtainen työnetsintä ei näyttäytynyt hankkeessa resurssien käytön kannalta järkevältä eikä suoraan työelämään suuntaavia asiakkaita ollut riittävästi
- Sen sijaan suosittelemme jatkossa panostamaan verkosto- ja vaikuttamistyöhön sekä yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistumiseen aktiivisena toimijana. Olemassa olevien verkostojen kanssa yhteistyön jatkaminen ja uusien luominen pienessä mittakaavassa on tarpeen.



# Työhönvalmennuksen pilotin havaintoja

- Hankkeen aikana vahvistui ajatus siitä, että yksilökohtainen työhönvalmennus ei tällaisenaan ole järkevää resurssien käyttöä kuntouttavassa työtoiminnassa
  - Asiakasohjaus työhönvalmennukseen oli hidasta ja monet valmennukset etenivät hitaasti, keskeytyivät tai jäivät tauolle
  - Kaikille asiakkaille oli hyötyä työnhaun asiakirjojen tekemisestä ja päivittämisestä, tuetusta työnhausta sekä omaan tilanteeseen liittyvästä keskustelusta. Samat asiat olisi voinut käydä läpi ryhmänä.

**Yksilövalmennuksen sijaan olisi järkevämpää tarjota ryhmävalmennusta.**



# Yhteisten valmennusten malli



# Kehittämisprosessin vaiheet

Aluksi tarkoituksena oli tuoda työhönvalmennus osaksi työtoimintaa



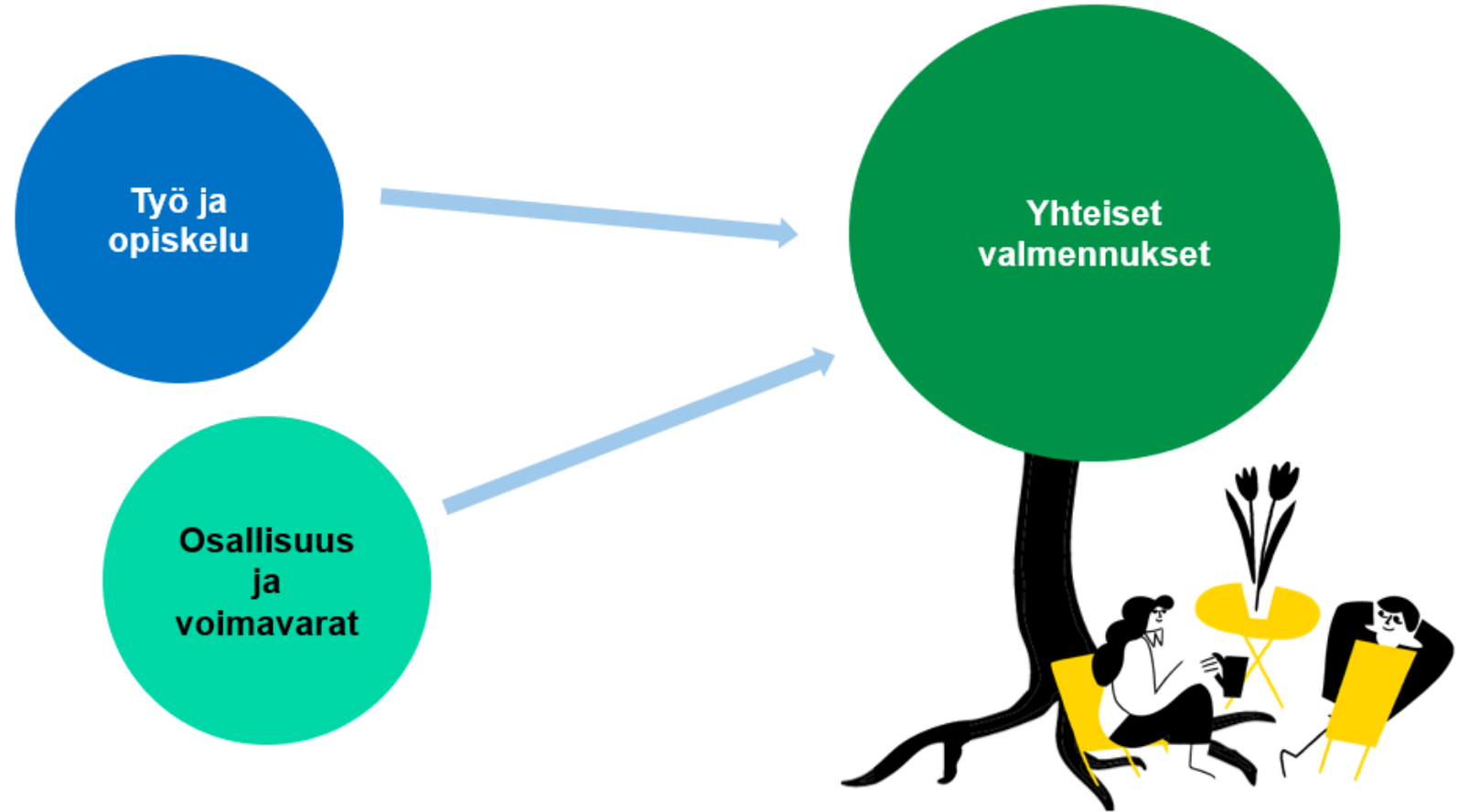
Pilotoinnin kautta havaittiin, että yksilökohtainen työhönvalmennus ei palvele sellaisenaan Stadin soten kuntouttavaa työtoimintaa



Kehitetään työtoiminnan yhteisiä valmennuksia, jotka yhdistävät työ- ja osallisuusvalmennukset

# Työtoiminnan yhteiset valmennukset

- Tukevat asiakkaiden kuntoutumista
- Ryhmämuotoisen työskentelyn hyödyt kuten vertaistuki
- Resurssien järkevä käyttö
- Palveluiden tasainen jakautuminen ja saatavuus



# Työhönvalmennus sulautuu osaksi työvalmennusta

- Mallissa painottuvat pienryhmät ja ryhmämuotoisen työskentelyn hyödyt kuten vertaistuki, resurssien järkevä käyttö sekä palveluiden tasainen jakautuminen
- Työhönvalmennuksen ja työvalmennuksen hyvät käytännöt sovitetaan osaksi uutta työvalmennuksen mallia
- Tavoitteena on, että useampi kuntoutuja hyötyy työvalmennuksesta ja saa tarvittavat taidot työnhakuun

## Työ-/työhönvalmennuksen kehittämisen pohjalla olleet periaatteet ja arvot

- Asiakkaan kohtaaminen
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- Selkeys ja strukturi
- Toistettavuus
- Tavoitteellisuus: elämänhallinnan ja työllistymisen edistäminen

# Tulevaisuudessa työtoiminnan yhteiset valmennukset kuuluvat kaikille kuntoutujille



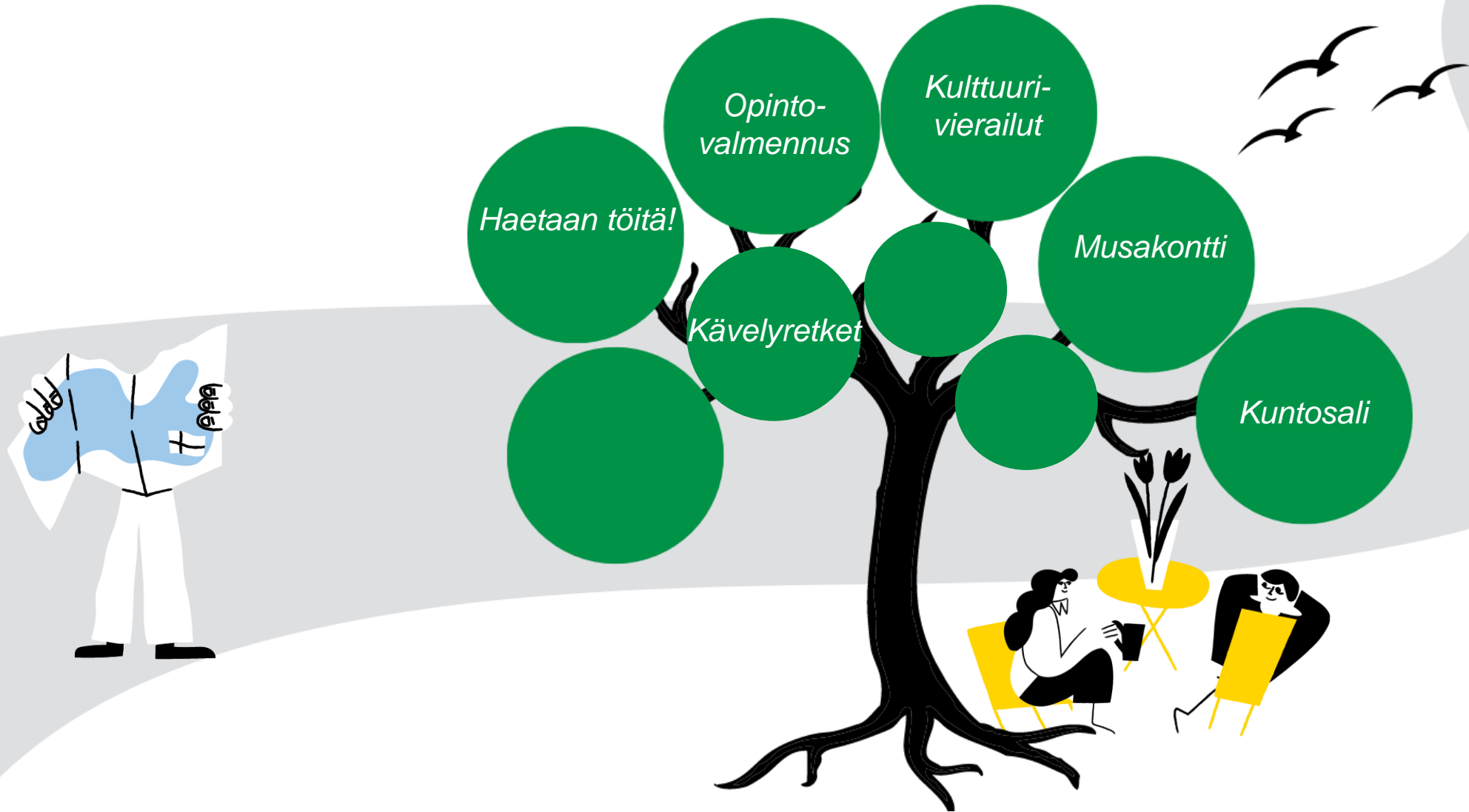
Aloitusero



Työtoiminnan valmennusero

1. **Aloitusero**, jossa tutustutaan talon tapoihin ja omaan osastoon
2. **Työtoiminnan valmennusero**, jossa kuntoutuja valitsee tavoitteidensa mukaiset palvelut

# Asiakas koostaa tavoitteisiinsa sopivan paketin



# Työllistymiseen suoraan liittyvät valmennukset

## Ryhmävalmennukset (ensisijainen)

### Työtoiminnasta työelämään

Työelämätaitojen ja elämönhallinnan kokonaisuus työelämälähtöisesti

### Kohti työnhakua

Työnhakutaidot (cv, hakemusohjat, työhaastattelu, työnantajavierailu)

### Haetaan töitä!

Työn hakuun tutustumista ja työn hakua

### Opintovalmennus

Opintovaihtoehtoihin tutustumista ja ammatinvalintaohjausta

Tuki opintoihin hakeutumiseen

## Yksilövalmennukset (lisäpalvelu)

### Pop up -valmennus

Neuvontaa yksittäisiin työ- ja opintoasioihin, sekä palveluohjausta

### Henkilökohtainen valmennus

Rajattu määrä kertoja asiakkaille, jotka ovat käyneet tietyt sisällöt



# Lopuksi



- Parhaimmillaan kuntouttava työtoiminta itsessään on asiakasta eteenpäin vievää
- Työtoiminnan ydin kuntoutujalle on toiminta omassa ryhmässä, mutta kokonaisvaltaista kuntoutumista tukemaan tarvitaan myös muuta

**Valmennukset tukevat  
kuntoutumista ja  
vahvistavat  
työllistymisedellytyksiä**