



VETO+ ESR-HANKE
VAIKUTTAVAA ELINTAPAHOHJAUSTA JA TYÖVALMENNUSTA


TYÖHÖNVALMENNUSPILOTIN MALLINNUS JA RAPORTTI
AJALTA 1.2.2024-28.11.2025

Toimintalinja
4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Eryitystavoite
4.1. Polkuja töihin

Hankenumero
S30641

TUULA SUNDBERG
TYÖVALMENTAJA
Pohjanmaan Liikunta ja Urheilu ry



SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|---|-----------|
| 1. Työ- ja työhönvalmennuspilotti VETO+ hankkeessa | 2 |
| 1.1 Työ- ja työhönvalmennuksen määritelmät | 3 |
| 1.2 Työhönvalmennuksen suunnittelu | 3 |
| 1.3 Työhönvalmentajien perehdyttäminen | 4 |
| 1.4 Työvalmentajien työpajat | 5 |
| 1.5 Työhönvalmennuksen työvälineet | 7 |
| 1.6 VATESin kanssa toteutetut työhönvalmennuksen työpajat | 7 |
| 2. Työhönvalmennusprosessi ja sen tuloksia | 8 |
| 2.1 Työhönvalmennusprosessi | 8 |
| 2.2 Työhönvalmennuksen toiminnot | 9 |
| 2.3 Asiakasprofiili | 10 |
| 2.4 Työhönvalmennuksen eteneminen seurantaraporttien mukaan | 10 |
| 2.5 Tulokset | 11 |
| 2.6 Huomioita työnantajayhteistyöstä | 12 |
| 3. Pohdinnat ja kehittämissuhteukset | 12 |
| Liitteet | |
| 1. Työhönvalmennusesite | |
| 2. Työhönvalmennuksen kartoitus | |
| 3. Työnhakusuunnitelma ja -sopimus | |
| 4. Sopimus työhönvalmennuksesta | |

1. TYÖ- ja TYÖHÖNVALMENNUSPILOTTI

VETO+ hankkeen hankesuunnitelmaan on kirjattu työhönvalmennuksen pilotti, missä tavoitteena on kohottaa työvalmentajien työhönvalmennusosaaminen asiakkaiden tarpeita vastaavalle tasolle ja kehittää työhönvalmennustyön käytänteet tasolle, joka palvelee niin asiakkaitamme kuin työnantajiakin.

Pilotista on vastannut työvalmentaja 2, joka on kehittämiskokonaisuuden osalta suunnitellut ja toteuttanut 1.2.2024-30.11.2025 välisenä aikana tässä raportissa esitellyt kehittämistoimenpiteet. Käytännön työstä on vastannut hankkeemme kolme työvalmentajaa. Prosessi aloitettiin ensin työvalmentajien perehdyttämällä aiheeseen, jonka jälkeen varsinainen asiakastyö voitiin aloittaa elokuussa 2024.

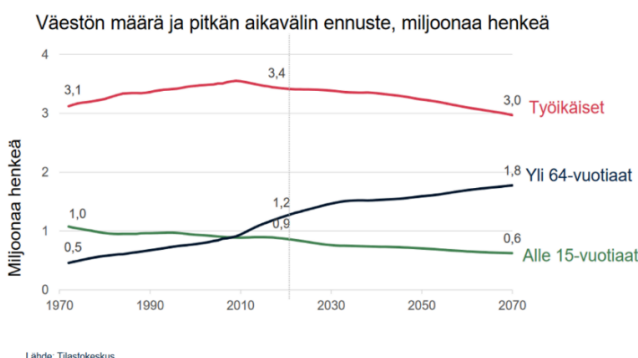
Karkeasti jaoteltuna voidaan todeta, että työvalmentajien osaamisen kehittämisjakso ajoittui huhti-elokuun 2024 ajalle, jolloin toteutettiin kolme työpajajaksoa ja ostettu lyhytkoulutus Työnaika Oy:ltä. Samanaikaisesti työvalmentaja 2 laati työpajoissa muiden työvalmentajien kanssa tehtyjen päätösten mukaisesti käytännön työvälitteet työhönvalmennuksen prosessiin, jotka ovat tämän raportin liitteenä. Työ- ja työhönvalmennusprosessia kuvaava kaavio valmistui kesäkuussa 2024 ja sitä päivitettiin maahanmuuttaja-asiakkaita koskevilla täydennyksillä lokakuussa 2025.

Työhönvalmennusprosessin avaus toteutettiin Seinäjoella, Farmarimessuilla PLU ry:n osastolla heinäkuussa 2024 esittelemällä toimintaa erityisesti työnantajille laaditun esitteen avulla. Opinlakeus- ja Meidän Rekry-messuilla tammikuussa 2025 Seinäjoen Areenassa asiaa esiteltiin Kohtaanto-hankkeen kanssa toteutetulla messuosastolla ja diasarjan avulla myös erillisessä infotilaisuudessa kokoustilassa.

Syksyn 2024 aikana käynnistyi varsinainen asiakastyö. Työvalmentajilla oli joulukuun 2024 loppuun mennessä viisi valmennettavaa. Kesäkuuhun 2025 mennessä valmennettavia oli jo 17 ja marraskuun loppuun 2025 mennessä 22. Tavoiteasiakasmäärä vuosille 2024-2025 on hankesuunnitelmassa 18 henkilöä, joten tähän mennessä työ etenee hyvin.

Tässä raportissa esitellään VETO+ työhönvalmennusprosessin suunnittelu- ja toteutustyötä materiaaleineen. Tarve tälle kehittämistyölle todettiin Pohjanmaan Liikunta- ja Urheilu ry:n hallinnoiman VETO-työllisyshankkeen aikana vuosina 2020-2023. Alla olevassa kaaviossa on esitelty Tilastokeskuksen ennustetta työikäisten määrästä, minkä perusteella nähdään, miksi kaikkien työkykyä tarvitaan.

Kun työikäisten määrä vähenee, kaikki työkyky tarvitaan



Syntyvyyden lasku lisää painetta nostaa eläkemaksuja pitkällä aikavälillä. Siksi työllisyyttä tulee parantaa ja samalla varmistaa, että nykyiset työntekijät pysyvät töissä ja työkykyisinä mahdollisimman pitkään.

Osatyökykyistä ihmistyökykyyn / RPH/Markimo
6.3.2024
ILMARINEN

1.1 Työ- ja työhönvalmennuksen määritelmät

Työvalmennuksen avulla asiakasta autetaan löytämään suunta kohti työelämää tai opiskelua, toimintatapana ratkaisukeskeinen, asiakaslähtöinen ja tavoitteellinen ohjausote. Asiakaslähtöisyys korostuu yksilöllisen toimintakyvyn vahvistamisessa ja tukemisessa. Työvalmennuksessa vahvistetaan työttömän työkykyä ja keskitytään asiakkaan omiin vahvuuksiin.

Työhönvalmennus tapahtuu hankkeen asiakkaan työpaikalla. Tavoitteena on tukea asiakasta sopeutumaan uuteen työhön ja työyhteisöön eli käydään läpi tehtävässä vaadittavia tietoja ja taitoja. Työhönvalmennuksesta hyötyy koko työyhteisö, joka saa samalla tärkeää tietoa ja ymmärrystä täsmätyökykyisten ja maahanmuuttajien tarpeista.

1.2 Työhönvalmennuksen suunnittelu

Hankesuunnitelmassamme on tavoitteeksi asetettu työhönvalmennuksen pilotoiminen täsmäpalveluna sitä tarvitsevien asiakkaiden ja vastaanottavien työnantajien osalta. Maahanmuuttajien kohdalla huomioidaan erityisesti kielitaidon merkitys työpaikalla. Keskeiset elementit ovat työnantajien kanssa tehtävä yritys yhteistyö ja asiakkaan ohjaus työtehtäviin työpaikalla.

Työhönvalmennusta suunniteltiin annettavan korkeintaan 18 h eli 4-6 kertaa/asiakas. Mittariksi asetettiin 10 asiakasta / työvalmentaja koko hankeajana. Yhteensä siis 30 asiakasta.

Asiakasyhteistyössä yhtenä peruselementtinä on asiakkaan kanssa tehdyn kartoituksen jälkeen ja hänen kanssaan sovitun asiakasta koskevan tiedon antaminen työpaikan käyttöön. Kartoituksen pohjalta asiakkaan mahdollisen sairauden tai osaamattomuuden huomioiminen perehdyttämisessä työpaikalla, jolloin tarpeellisen tiedon antaminen ja perehdyttämissuunnitelman tekeminen yhdessä asiakkaan ja työpaikan edustajan kanssa on tärkeää. Myös joustavan yhteydenpidon varmistaminen; yhteyshenkilön sopiminen työpaikalle, vastuuperehdyttäjän selvittäminen, oman numeron asettaminen asiakkaan puhelimeen. Hyvän asiakkuuden hoitamiseksi on tärkeää myös jatkotoimien sopiminen ajoissa.

Työhönvalmennuksen suunnittelussa ja työvalmentajien perehdytyksessä käytettiin THL:n Työhönvalmennukselle asetettuja laatukriteerejä, VATESin webinaareja orientoitumisen helpottamiseksi, RATKO-materiaalia, IPS-työvalmennuksen materiaaleja ja runsaasti muuta aiheeseen liittyvää materiaalia. Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus on tutkimusten mukaan vaikuttavaa, kun tarkastellaan kustannusvaikutuksia, asiakkaiden työllistymistä ja hyvinvointia.

Työhönvalmentaja tarjoaa tukea työnhakijalle työn etsimiseen, työn aloitukseen ja työssä pysymiseen sekä tukee myös työnantajaa rekrytoinnissa ja työllistämisessä. Pilotissamme tarkasteltiin työhönvalmennukseen tarvittavien resurssien määrää ja työhönvalmentajien työn toteuttamiseen tarvittavaa perehdytystä aiheeseen ja sovittujen laatukriteerien noudattamiseen.

Työhönvalmennuksen onnistumiseksi tarvitaan työhönvalmentajien tiimityötä, tiivistä yhteyttä työnantajiin, asiakkaisiin, työvoimaviranomaisiin ja muihin palveluihin.

1.3 Työhönvalmentajien perehdyttäminen

Työnaika Oy:n kanssa tarpeisiimme räätälöity koulutus toteutettiin huhtikuussa 2024.

Koulutuskokonaisuus sisälsi kaksi kolmen tunnin verkossa toteutettua osiota, joihin kuului ennen koulutusta tehtävä henkilökohtainen työtyylianalyysi WSA™ ja ennakkotehtävä. Koulutuksen teemoina olivat

1. Työnantajalähtöinen yhteistyö:

- Yritys- ja työnantaja-asiakkaana
- Mitä odottavat? Mikä ei johda yhteistyöhön?
- Yhteistyön rakentaminen ja palveluiden tarjoaminen
- Mitä palveluita ja miten eri vaihtoehtoja tarjotaan ja missä tilanteissa?

2. Työnantajayhteistyön vaiheet ja kysymystekniikat:

- Keinot ja kysymystekniikat työnantajayhteistyön vaiheisiin:
- Yritysten kartoitus, yhteydenotto, neuvottelu, päätös ja jälkihoito.
- Palvelun argumentointi: palvelujen hyödyt työnantaja-asiakkaalle
- Toimiva viesti ”myyntipuhe”
- Kysymyksiä ja vastauksia työnantajien ennakkoluuloihin, väärinymmärryksiin ja pelkoihin palkata täsmä- tai osatyökykyisiä.

3. Työtyylianalyysin purku (henkilökohtainen ja tiimi, tehdään koulutuksen alussa)

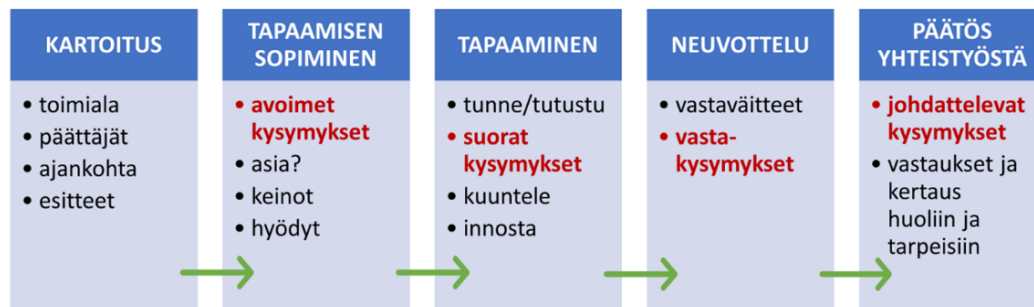
Mitkä ovat tiimin vahvuudet, joustavuuden ja mitä seikkoja tulisi välttää? Milloin ja millaisissa tilanteissa tiimin jäsenet ovat parhaimmillaan? Pääsetkö käyttämään tällä hetkellä parasta potentiaalisiasi ja miten potentiaalisi hyödynnetään asiakas- ja työnantajayhteistyössä?

Alla olevassa kaaviossa Työnaika Oy:n ohje, miten työnantajayhteistyöhön edetään.



TYÖNANTAJA JA YRITYSYHTEISTYÖN VAIHEET

Tavoittele ensin vain tapaamisen sopimista!



Työnaika OY:n valmennuksen lisäksi työvalmentajat osallistuivat kevään 2024 aikana mm. VATESin kolmiosaiseen Tavoitteena työllistyminen-webinaarisarjaan ja verkossa toteutettuun Työhönvalmennuksen teemapäivään: Osatyökykyisen onnistunut perehdytys.

Muuta työhönvalmennukseen orientoivaa materiaalia koottiin työvalmentajien käyttöön Teamsissa olevaan Työhönvalmennuksen kansioomme. Näitä ovat mm.

1. THL:n Työhönvalmennuksen laatukriteerit
2. IPS -valmennuksen materiaalit
3. RATKO -materiaalit
4. VATES: Onnistunut perehdytys-opas
5. VATES: Työhönvalmentajan muistilista

1.4 Työvalmentajien työpajat

VETO+ työhönvalmennukseen soveltuvat kriteerit ja toimintatapamme sovittiin touko-elokuun 2024 aikana toteutetuissa kolmessa työpajassa. Samalla luotiin käytännön työhönvalmennustyöhön soveltuvat materiaalit ja seurantavälineemme, jotka ovat liitteinä tämän raportin lopussa. Työ ja työhönvalmennusprosessia kuvaava kaavio valmistui kesäkuussa 2024 ja sitä päivitettiin maahanmuuttaja-asiakkaita koskevilla täydennyksillä lokakuussa 2025. Työhönvalmennuksen etenemistä varten Teams-kansioomme luotiin seurantaexcel, jonka käyttöön vastuutyövalmentaja perehdytti muut työvalmentajat.

Työpajoissa käytiin läpi myös Ratko-menetelmästä työhönvalmennukseen soveltuvat toimintatavat. Hankkeemme kolmesta työvalmentajasta kaksi on Ratko-valmentajia. Alla olevassa diassa on esitelty Ratko-valmennuksen Työn ja työolosuhteiden mukauttamisohjeistusta, mitä ajattelua käytännön työssä käytämme.

Työn ja työolosuhteiden mukauttaminen

Lähde: Nevala ym. 2014



Yksilöön tai organisaatioon kohdistuvia toimia

Työaikajärjestelyt, työn organisointi, työympäristön kehittäminen, apuvälineet, toisilta saatava apu, teknologiaratkaisut, työmatkaliikkumisen ratkaisut ym.



Aina tapauskohtaista, yksilölähtöistä

Työntekijän vammat tai sairaudet vaikuttavat eri ammateissa eri tavoin työkykyyn



Antaa yksilölle yhtäläiset työn tekemisen mahdollisuudet muiden kanssa, helpottaa työsuoritusta, vahvistaa pystyvyyden tunnetta, poistaa työnteon esteitä, lisää työtyytyväisyyttä.



Esimerkiksi työn organisoinnissa

Muutokset työtehtävissä, velvollisuuksissa, rutiineissa, työn vaatimuksissa, työn jakautumisessa, työtahdissa, pystyvyyden tunteessa, etätöiden mahdollisuus, toimintakäytäntöjen tai työtehtävien joustavuus



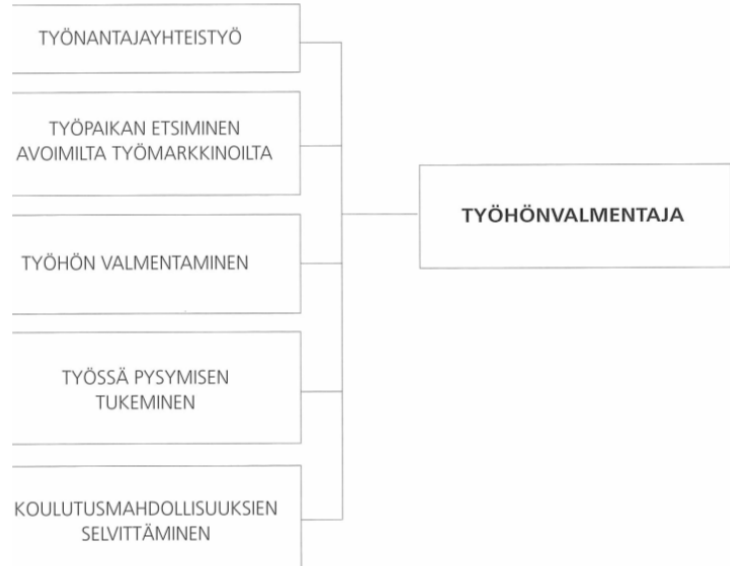
Työn mukautusten onnistumisessa työyhteisöllä ja työnantajalla on iso merkitys.

Työpajoissamme pohdimme VETO+ hankkeen työvalmentajan tehtäväkuva ja mielestämme sitä kuvaa parhaiten alla esitetty Ollikaisen kaavio. Lisäksi loimme oman huoneentaulumme (kuva alla), mikä kuvaa VETO+ työhönvalmennuksen toimintatapoja.

Työhönvalmentajan tehtäväkuva

Lähde:

Ollikainen/Työhönvalmennuksen
haasteet ja mahdollisuudet



VETO+ työhönvalmennuksen toimintatavat – oma huoneentaulumme

1. Kasvata mukavuusaluetta – kontaktoi työnantajia
2. Puhelimessa myydään vain tapaaminen – sähköpostitse saatesanat ja esite
3. Tapaamisessa kysy, selvitä tarvetta – kuuntele ja tarjoa sitten vasta ratkaisuja
4. Klousaa myyntitilanne aina – jätä portti auki seuraavaan yhteydenottoon
5. Pidä yhteyttä; piipahtele ja pirauta
6. Muista huolellinen kirjanpito; omat lomakkeemme ja TV-seurantaexcel 😊



1.5 Työhönvalmennuksen työvälineet

VETO+ työvalmennuspajoissa käytyjen yhteisten keskustelujen pohjalta vastuutyövalmentaja laati yhteiset materiaalit työhönvalmennuksen käytännön työtä varten. Näitä ovat työnantajille suunnattu Työhönvalmennusesite (liite 1), Työhönvalmennuksen kartoitus (liite 2) ja Työnhakusuunnitelma ja -sopimus (liite 3) asiakastyötä varten sekä Sopimus työhönvalmennuksesta (liite 4) työnantajayhteistyötä varten. Joulukuussa 2024 otettiin käyttöön seurantaexcelin, mihin työvalmentajat kirjaavat kunkin asiakkaan kohdalta tietoja eri asiakastyön toiminnoista.

1.6 VATESin kanssa toteutetut työhönvalmennuksen työpajat

Vastuutyövalmentajan ehdotuksesta VATESin kanssa ideoitiin ja toteutettiin huhti-toukokuun 2024 aikana kaksi työpajaa, joiden teemana oli työhönvalmennuksen kehittäminen. Molemmat webinaarit kestivät 2,5 h. Tavoitteena oli saada parhaat käytänteet eri puolilta Suomea yhteiseen käyttöön. VETO+ hankkeen työvalmentajat osallistuivat työpajoihin ja saatua tietoa on hyödynnetty oman kehitystyömme tukena.

Ote työpajaa vetäneen Mari Bergmanin artikkelista ote 26.8.2024:

Työhönvalmennuksen kehittämisryhmän jäsenet kokoontuivat loppukeväästä kaksiosaiseen työpajaan, joiden aiheina olivat työhönvalmennuksen käytäntöjen erot alueilla ja työhönvalmennuksen hyvien käytänteiden hyödyntäminen omalla alueella. Molemmissa työpajoissa varsinaisen työpajatyöskentelyn lisäksi kuultiin alustukset työhönvalmennustoiminnan kehittämisestä. Jenni Kujansivu ja Mikko Silvennoinen kertoivat ensimmäisessä työpajassa työhönvalmennuksen kehityksestä Pirkanmaalla. Toisessa työpajassa Leena Normia-Ahlsten käsitteli THL:n laatu- ja perusteisen työhönvalmennuksen pilotointia. Työpaja ideoitiin ja suunniteltiin yhteistyössä Veto+ Vaikuttavaa elintapaohjausta ja työvalmennusta -hankkeen kanssa.

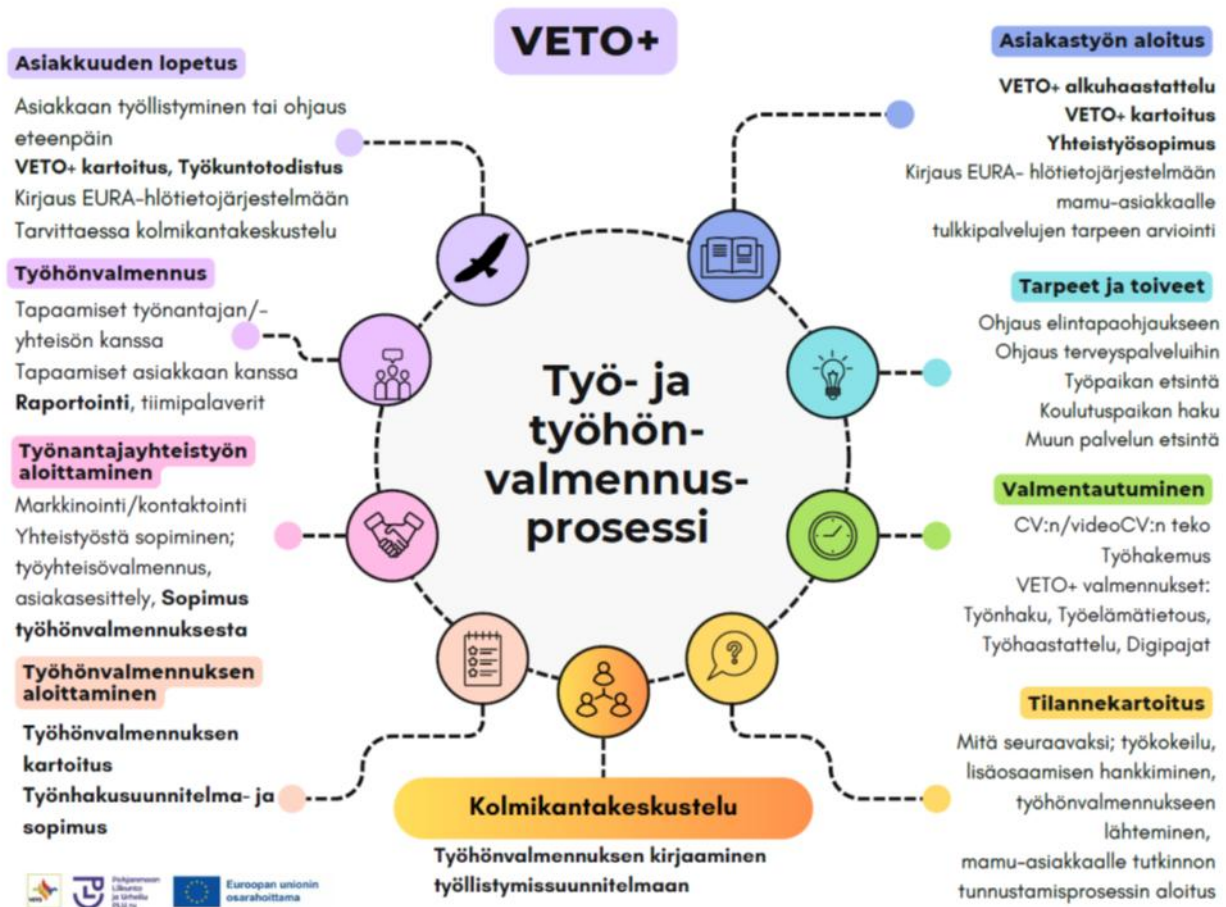
Erialaisten kohderyhmien ja eri sektorilla toimivien työhönvalmentajien keskusteluissa alueiden erilaiset toimintakulttuurit ja resurssien epätasainen jakautuminen nousivat esiin useasti. Molemmilla kerroilla keskustelu palasi toistavasti kysymykseen valtakunnallisten linjausten tarpeellisuudesta, isomman työkalu- ja menetelmäpankin tarpeesta sekä yksilöllisten ja räätälöityjen palvelupolkujen mahdollistamisesta.

Aktiivisen työnantajayhteistyön tekeminen on suuri haaste monilla alueilla. Sen laadukkaaseen toteutukseen tarvitaan sille suunnattua työaikaa, markkinointiosaamista ja paljon tietotaitoa työnantajalle tarkoitettuista tuetun työllistymisen tuista ja palveluista. Kaikki nämä vaativat työhönvalmennuspalvelun järjestäjältä panostuksia.

2. TYÖHÖNVALMENNUSPROSESSI JA SEN TULOKSIA

2.1 Työhönvalmennusprosessi

Alla oleva kaavio kuvaa VETO+ hankkeessa luotua ja toteutettavaa työ- ja työhönvalmennusprosessia.



Perusperiaatteena työvalmennuksessa on ensin jokaisen asiakkaan kanssa tehdä laaja kartoitus aloitusvaiheen tilanteesta, mikä toteutetaan VETO+ alkukartoituslomakkeen ja VETO+ kartoituskyselyn pohjalta. Kartoituskyselyn mallina on käytetty THL:n aiempaa KYKY-viisarikyselyä.

Asiakkaan tarpeiden ja toiveiden mukaisesti ohjataan häntä eteenpäin. Työhaun asiakirjat tehdään tai päivitetään ja tehdään yhdessä hakuja työkokeilu-, työ- ja/tai koulutuspaikkoihin. Työhaun osaamisen tukena hankkeessa on 3-osainen työnhakupaja ja vahva yksilökohtainen apu. Maahanmuuttaja-asiakkaille on tarjolla lisäksi tulkkipalvelu, tutkinnon tunnustamispalvelu ja todistusten käännöspalvelu.

Jos työvalmentaja on huomannut, ettei normaali työvalmennus asiakkaalle riitä ehdotetaan hänelle työhönvalmennusta, josta sovitaan myös omavalmentajan kanssa ja merkataan asia asiakkaan työllistymissuunnitelmaan.

Työhönvalmennuksen alkuvaiheessa asiakkaan kanssa tehdään syventävämpi kartoitus ja allekirjoitetaan sopimus työhönvalmennuksen aloittamisesta. Työnantajayhteistyön aloittamiseksi kontaktoidaan asiakkaan kanssa sovittuja työnantajia ja tehdään ehdotuksia heille lähettämällä CV hakemuksineen ja ehdotetaan työkokeilu-/työhaastattelua. Sopimus työhönvalmennuksesta tehdään, kun työn aloituksesta sovitaan. Työnantajayhteistyössä on tärkeää pitää yhteyttä sekä työnantajaan että asiakkaaseen työllistymisen/työkokeilun aikana. Sen päättyessä käydään palautekeskustelu, jonka pohjalta voidaan edetä ohjatumminkin asiakasta palvelemaan suuntaan.

Hankeasiakkuuden päätösvaiheessa asiakasta pyydetään täyttämään kartoituskysely päätöstilanteen tiedoilla ja käydään kolmikantakeskustelu, jos mahdollista.

2.2 Työhönvalmennuksen toiminnot

VETO+ työhönvalmennustyön toimintoja voidaan kuvata myös seuraavilla määritteillä.

Auttaa työtä ja tekijää kohtaamaan

- Työnantajien kontaktointi ja asiasta tiedottaminen eri kanavien avulla. Apuna markkinointiesite.
- Asiakkaiden tarpeiden kartoittaminen ja työnhakusuunnitelman ja -sopimuksen laatiminen.

Räätälöinti

- Työnantajilta tiedon kerääminen tarvittavista työntekijöistä ja -tehtävistä, että voimme ehdottaa niitä asiakkaillemme.
- Ratko-ajattelun hyödyntäminen työnantajien kanssa keskustellessa.

Rekrytointi ja perehdyttämisen suunnittelu

- Työnantajille soveltuvien asiakkaiden suosittelu
- Perehdyttämisen varmistaminen työhönvalmennus-/työkokeilusopimusta laadittaessa
- Soveltuvan tuen antaminen asiakkaalle ja työnantajalle työkokeilun aikana

Tuki työyhteisölle uuden työntekijän vastaanottamisessa

- Osallistumme työyhteisön palaveriin valmistamalla heitä mahdollisen erilaisuuden kohtaamiseen (sidosryhmäyhteistyö, kokemusasiantuntijat, tulkkipalvelu, firmassa jo töissä oleva).

Tietoa työnantajalle erilaisten tukien hakemisessa

- Työkokeilusopimusten laadintapalvelu
- Selvitämme asiakkaan mahdollisen palkkatuen, jos työnantaja on valmis työllistämään
- Tuemme palkkatuki- ja työolosuhteen järjestelytuen hakemisessa

2.3 Asiakasprofiili

Työhönvalmennusasiakkaidemme asiakasprofiilia voidaan kuvata seuraavilla määrittelyillä

Kantasuomalaisten osalta

Asiakkaiden ikä vaihtelee 20-59 vuoden välillä. Työttömyys on kestänyt noin 6 kk-5 vuoden välillä hankeasiakkuuden aloitusvaiheessa. Kaikilla on toisen asteen tutkinto ja työelämäkokemuksen määrä vaihtelee 0-40 vuoden välillä. Lähes jokaisella asiakkaalla on diagnoosi, joka on hankaloittanut työhön hakeutumista. Tällaisia ovat mm. ADHD, skolioosi, kyfoosi, välilevyn pullistuma, hypermobiili Ehlers-Danlosin oireyhtymä, alaraajaoireet, sosiaalinen arkuus, yliherkkyys, masennus ja mielenterveysongelmat.

Osa asiakkaista ohjattiin terveysselektiviteihin ja myös työkokeilujen kautta saatiin selville työssäjaksamisen mahdollisuuksia. Lähes kaikilla on ollut omien mahdollisuuksien tunnistamisessa vaikeuksia ja siksi asiakkuus on työvalmennuksen jälkeen saattanut jatkua vielä pitkäänkin työhönvalmennuksessa.

Maahanmuuttaja-asiakkaiden osalta

Asiakkaiden keski-ikä sijoittuu noin 40–45 vuoden välille. Työkokemusta löytyy monelta, ja he ovat pääosin motivoituneita etsimään pysyvää työpaikkaa. Suurimmalla osalla asiakkaista on ammattikoulutasoinen koulutus, ja joukossa on yksi ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut. Osalla maahanmuuttajista on Suomessa suoritettu perustutkinto.

Asiakasryhmässä on yksi neuropsykiatrisen oirekuvan (nepsy) asiakas. Toisen asiakkaan kohdalla diagnoosia ei ole, mutta hän on pitkään ollut palvelujärjestelmän piirissä ilman edistystä. Hänellä on vaikeuksia tunnistaa omia toimintamahdollisuuksiaan, eikä hänellä ole halua tai keinoja etsiä ratkaisuja.

2.4 Työhönvalmennuksen eteneminen seurantaraporttien mukaan

Syyskuun alussa (4.9.2024) pidetyssä aloitusseminaarissamme työvalmentaja 2 esitteli elokuussa valmiiksi saadun työ- ja työhönvalmennuksen prosessikaavion yhteistyökumppaneille ja työnantajia varten tehty markkinointiesite oli myös jaossa seminaarissa. Työhönvalmennus on nyt aloitettu kontaktoimalla työnantajia ja esittelemällä asiaa potentiaalisille asiakkaillemme.

Loka-marraskuussa 2024 Työvalmentaja 2 on jatkanut työhönvalmennuksen osa-alueella yrittäjäkontaktointia painokkaammin tarkennetun asiakastarpeen mukaisesti, kun työhönvalmennuksen aloittamisesta on sovittu kahden asiakkaan kanssa. Työhönvalmennuksen aloittamisesta on prosessin mukaisesti, työvalmentajan aloitteesta, sovittu myös oma-aloitteisesti kolmikannassa ja se on kirjattu työllistymissuunnitelmiin.

Työvalmentaja 2 toimii VATESin alueyhteyshenkilönä ja osallistui ko. roolissa alueyhteyshenkilöiden tapaamiseen 29.10.2024 Helsingissä. Ohjelmaan kuului puheenvuoro, missä työvalmentaja 2 sai esitellä VETO+ työhönvalmennuksen prosessia osallistujille.

Työvalmentaja 2 järjesti joulukuussa 2024 työvalmentajien sparrauspajan, missä käytiin läpi työhönvalmennuksen etenemistä ja esiin nousseita haasteita. Työvalmentaja 2 esitteli pilottia varten tekemänsä seurantaexcelin, mihin kirjataan kunkin työhönvalmennusasiakkaan etenemistiedot, että voimme kootusti asiasta raportoida.

Helmikuussa 2025 työhönvalmennusprosessin edistämiseksi pidettiin sparrauspalaveri työvalmentajien kesken. Seurantaexcel on nyt otettu kaikkien valmentajien osalta käyttöön ja työhönvalmennuksen toimintatavat ovat muotoutuneet. Työhönvalmennussopimuksia on asiakkaiden kanssa tehty maksatuskauden loppuun mennessä yhteensä 10 kpl, kokonaistavoite on tämän vuoden loppuun mennessä yhteensä 18 kpl. Kukin työvalmentaja on sopinut palvelun aloittamisesta asiakkaan omavalmentajan kanssa ja se on kirjattu myös asiakkaan työllistymissuunnitelmaan.

Työvalmentaja 2:lla on toukokuussa 2025 tavoitteen mukaiset kuusi asiakasta työhönvalmennuksessa, joista työkokeilussa on tällä jaksolla ollut neljä henkilöä. Yhden työhönvalmennuksessa olleen asiakkaan asiakkuus päättyi jakson aikana, mutta työpaikkaa ei työkokeilunkaan jälkeen heti saatu, koska palkkatukea ei ollut saatavilla. Työhönvalmennuksen tuloksena asiakkaalle saatiin hyvä työtodistus työkokeilusta työnhakun tueksi. Asiakkuuden päättämisen jälkeen työvalmentaja ehdotti häntä uudelleen työkokeiluun Toimintojen talon Digiapuun ja syksyllä asia toteutui.

Toukokuussa 2025 pidetyssä hankkeen kehittämistilaisuudessa todettiin kokonaisasiakasmäärän olevan nyt 12, vuoden kokonaistavoitteen ollessa 18. Mallintamisen tueksi työvalmentajat kirjaavat asiakkuuksien tuloksia seurantaexceliin.

Työvalmentaja 2:lla on ollut tavoitteen heinäkuussa 2025 mukaiset kuusi asiakasta työhönvalmennuksessa, joista kolmen asiakkuus on nyt päättynyt. Yksi pääsi tutkintotavoitteeseen koulutukseen, yksi haki sellaiseen ja yksi hakee yhä laaja-alaisesti töitä. Opiskelemaan päässeen asiakkaan asiakkuus kesti yhteensä 8,5 kk, jonka aikana toteutettiin kaksi työkokeilua ja saatiin palkkatukityöpaikka, johon rahaa ei kuitenkaan enää myönnetty.

Syyskuuhun mennessä kokonaisasiakasmäärä on 19, vuoden kokonaistavoitteen ollessa 18.

2.5 Tulokset

Työhönvalmennuspilotin tavoiteasiakasmäärä vuosille 2024-2025 on hankesuunnitelmassa 18 henkilöä, koko hankkeen ajalle tavoitemäärä on 30 henkilöä. Hankkeen kokonaisasiakastavoitemäärä on 300 asiakasta.

Marraskuun loppuun 2025 mennessä työhönvalmennusasiakkaita on 22. Naisia heistä on 13 ja miehiä 9. Kantasuomalaisia asiakkaista on 12 ja maahanmuuttajia 10.

Marraskuun 2025 mennessä asiakkaiden poluttaminen eteenpäin on edennyt hyvin. Päätyneitä asiakkuuksia on tällä hetkellä 17, joista työpaikan saaneita on 5, koulutuspaikan saaneita 5 ja pidempään työkokeiluun menneitä 3. Työvoimaviranomaiselle palautuneita asiakkaita on 4.

Työllistäviä aloja ovat olleet IT-, kahvila-, hoiva-, keittiö-, maanrakennus-, ylläpito- ja maanviljelyala. Koulutukset, joihin asiakkaat ovat edenneet ovat nuoriso- ja yhteisöohjaaja, hoiva-ala, myyjä ja laitoshuoltaja.

Työvalmennus ennen työhönvalmennuksen aloittamista on kantasuomalaisilla asiakkailla kestänyt keskimäärin 5,2 kk, vaihdellen 1,5 kuukaudesta 10 kuukauteen. Koko asiakkuuden kesto on keskimäärin ollut 10,2 kk.

Maahanmuuttaja-asiakkailla työvalmennus kesti keskimäärin vain 2,3 kk ennen työhönvalmennuksen aloittamista, vaihdellen 1 viikon ajasta kuuteen kuukauteen. Koko asiakkuuden kesto on keskimäärin ollut 8 kk.

Kaikki työvalmentajat arvioivat, että alun perin 18 tunnin työhönvalmennukseen suunniteltu työaika riitti palvelun toteuttamiseen. Osalla asiakkaista tarve oli pienempi ja osalla isompi. Huomion arvoista on, että varsinaista työpaikalla tapahtuvaa työhönvalmentajan antamaa ohjaavaa tukea varsinaisiin työtehtäviin ei juurikaan tarvittu. Selvää kuitenkin on, että jotkin asiakkaat siitä saattaisivat hyötyä.

2.6 Huomioita työnantajayhteistyöstä

Kantasuomalaisille työkokeilupaikkoja saatiin, mutta ei aina sellaisia, mitkä olisivat olleet asiakkaan tarpeen tai toiveen mukaisia. Päättyneissä asiakkuuksissa työkokeiluja on kuudella kantasuomalaisella asiakkaalla ollut yhteensä 13 kpl ja kuudella maahanmuuttaja-asiakkaalla työkokeiluja on ollut yhteensä 7 kpl.

Työhönvalmentajat ovat osallistuneet työkokeilujen sopimusneuvotteluihin ja palautekeskusteluihin. Näissä saatiin tärkeää tietoa työnantajan mahdollisuuksista räätälöidä työtä ja samalla ymmärtää työkokeilijan rajoituksia. Samalla kartoitettiin työnantajan jatkotyöllistämismahdollisuuksia ja jaettiin tietoa työllistämisen eri rahoitusvaihtoehdoista.

Maahanmuuttajille soveltuvien työkokeilu- tai työpaikkojen löytämisessä ei periaatteessa ole ollut merkittäviä haasteita. Yksi koeajalla purettu työsopimus kuitenkin osoitti, että kyseisellä työnantajalla oli puutteita joustavuudessa ja tarvittavissa työkaluissa työntekijän tukemiseksi. Maahanmuuttaja-asiakkaiden kohdalla tavoitteiksi asetetaan usein sekä työhön paluun edistäminen että suomen kielen vahvistaminen. Työkokeilu onkin toiminut heille tärkeänä väylänä sekä työelämään kiinnittymiseen että kielitaidon kehittymiseen.

Sopimuksia työhönvalmennuksen aloittamisesta ei kirjallisesti omalle lomakkeellemme tehty, koska käytimme työvoimaviranomaisen työkokeilusopimusta niiden toteutuessa ja räätälöidyissä työnkuissa neuvottelutulokset työnantajan kanssa kirjattiin työsopimukseen. Työhönvalmentajat kirjasivat asiakastietoihin palautekeskusteluissa esille nousseita asioita jatkotyöskentelyä varten.

3. POHDINNAT JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

VETO+ hankkeessa toteutettu työhönvalmennuksen pilotti on osoittautunut toimivaksi tavaksi auttaa työttömiä asiakkaitamme. Erityisesti pitkään työttömänä olleet ja mahdollisesti työn valintaan vaikuttavan diagnoosin omaavat asiakkaat ovat hyötynet pidempiaikaisesta tuesta.

Työnantajayhteistyössä paras työkalu on ollut työkokeilu, jonka avulla on löydetty työpaikkoja ja saatiin tietoa asiakkaan soveltuvuudesta tehtävään sekä terveyden että osaamisen puolesta. Työhönvalmentajan organisoimat sopimusneuvottelut ja palautekeskustelut ovat antaneet niin työnantajalle kuin asiakkaalle itselleenkin lisätietoa työllistymismahdollisuuksista ja niihin liittyvistä eri rahoitusmuodoista.

Asiakastyön näkyväksi tekemiseksi ja levittämistyön tueksi vastuutyövalmentaja teki viidestä asiakkaasta lyhyet videot, missä asiakas itse kertoo polustaan VETO+ hankkeen työhönvalmennuksessa. Videoita esitetään VETO+ hankkeen Facebook-sivustolla ja sidosryhmäyhteistyössä. Toiveena on, että ne kannustavat rahoittajia ja toimijoita työhönvalmennuksen mahdollistamiseen myös jatkossa.

HYVÄ TYÖNANTAJA, TARVITSETKO TYÖVOIMAA?

Työelämä tarvitsee monenlaisia työntekijöitä.

Ota haastatteluun myös osatyökykyisiä henkilöitä ja maahanmuuttajia. Heillä on monenlaista osaamista ja kokemusta.

Kerro hakijalle työn vaatimuksista, työtehtävistä, työajoista ja tuotto-odotuksista.

Keskustelkaa avoimesti. Henkilö tietää itse, mitä apuvälineitä hän tarvitsee.



Peräti 70 prosentilla Suomen työttömistä on enemmän kuin yksi työllistymisen este. Terveysrajoitteet ovat esteistä yleisimpiä.

RYHDY TOIMEEN HETI

TYÖHÖNVALMENTAJA

- auttaa työtä ja tekijää kohtaamaan
- räätälöi työtehtäviä
- helpottaa rekrytointia ja osallistuu perehdyttämiseen
- tukee työyhteisöä uuden työntekijän vastaanottamisessa
- auttaa työnantajaa erilaisten tukien hakemisessa

Työhönvalmentajalta sekä työntekijä että työnantaja saavat opastusta työtehtävien kartoittamiseen ja tukien hakemiseen.

Työtehtäviin, koulutukseen ja työkokemukseen liittyvistä asioista saat ennakkotietoa työhönvalmentajalta. Kartoitamme asiakkaan työkykyä suhteessa työtehtävään ja esitämme soveltuvat ehdokkaat.

ERILAISET TYÖYHTEISÖT OVAT RIKKAUTTA

- Työnantaja, joka arvostaa erilaisuutta, erottuu edukseen.
- Monimuotoisuus on rikkautta, joka parhaimmillaan edistää koko työyhteisön ratkaisukykyä ja suvaitsevaisuutta.
- Työtä osittamalla luot myös tehokkuutta.
- Hyödynnä työyhteisön erilaisuus voimavaraksi ja kilpailueduksi.
- Yhteiskuntavastuu konkretisoituu pienissä teoissa omassa työssä

MITÄ TUKIA YRITYKSELLÄ ON KÄYTETTÄVISSÄÄN?

Osatyökykyisen työllistämiseen on tarjolla tukia. Työhönvalmentaja auttaa tukien hakemisessa.

Palkkatuki

Harkinnanvarainen tuki palkan kompensatioon, kun työntekijän työttömyys on pitkittynyt, hänen osaamisensa kehittämiseen tarvitaan tukea, vamma tai sairaus vaikuttaa työtehtävistä suoriutumiseen. Lisätietoa aiheesta löydät [täältä](#). Puhelinneuvontaa voit saada mm. [Yritys Suomi](#)-palvelusta.

Työolosuhteiden järjestelytuki

Työnantajana voit saada työolosuhteiden järjestelytukea, jos työhön palkattavan tai työssä jo olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää uusia työvälineitä tai kalusteita, muutostöitä työpaikalla tai apua työssä toiselta työntekijältä. Työvälineiden hankintaan tai työpaikan muutostöihin tukea voi saada enintään 4 000 euroa henkilöä kohden. Sitä on haettava kuukauden kuluessa, kun työtarvikkeet on hankittu tai muutostyöt tehty. Tukea voi saada tarvittaessa myös ennakoon.

Palkattava työntekijä voi vammansa tai sairautensa takia tarvita myös apua työtehtävissä. Korvausta toisen työntekijän antamasta avusta voi saada enintään 20 työtunnille kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Tukea maksetaan kuukausittain jälkikäteen 20 euroa tunnilta toteutuneiden työtuntien perusteella. Lisätietoa aiheesta löydät [täältä](#)

Maksuttoman työhönvalmennuspalvelun tarjoaa

VETO+ hanke -Vaikuttavaa elintapaohjausta ja työvalmennusta on Euroopan Sosiaalirahaston toimintalinja 4:n ja erityistavoite 4.1. Polkuja töihin -teemaan liittyvä kehittämishanke, minkä toteuttaa Pohjanmaan Liikunta ja Urheilu ry yhteistyössä alla mainittujen kuntien kanssa. Hankkeen toteutusaika on 1.2.2024-31.1.2027.

Toiminta-alueemme ovat

Seinäjoki, Ilmajoki

Tuula Sundberg, p. 040 547 6270
tuula.sundberg@plu.fi

Tuula Mäki-Franti, p. 040 548 9260 / maahanmuuttajat
tuula.maki-franti@plu.fi

Evijärvi, Kauhava, Kuortane, Lappajärvi, Soini, Ähtäri

Ota yhteyttä: Mikko Rissanen, p. 040 575 8127
mikko.rissanen@plu.fi

Maahanmuuttajia työllistäessäsi sinulla on mahdollisuus saada esim. tulkkiapua työttömän työhaastatteluun tai perehdytykseen.



VETO+ Vaikuttavaa elintapaohjausta ja työvalmennusta

VAIKUTTAVAA ELINTAPOHJAUSTA JA TYÖVALMENNUSTA

TYÖHÖNVALMENNUKSEN KARTOITUS

Työhönvalmentautuja _____ puh _____

Työhönvalmentaja _____ puh _____

1. Huolestuttaako sinua jokin työnteon aloittamiseen liittyen?

2. Haluatko mieluummin kokoaika- / osa-aika- vai keikkatyön?

3. Miten kaukana kotoasi työpaikka voi sijaita? Millä liikut?

4. Onko sinulla työn kannalta olennaisia lupia, passeja tai kortteja?

5. Mikä on IT-taitosi ja miten sinut tavoittaa?

6. Fyysinen terveys

Miten kuvailisit fyysistä terveyttäsi? Onko sinulla fyysiseen terveyteen liittyviä huolia?

Vaikuttaako joku työntekoon?

7. Mielenterveys

Onko sinulla mielenterveyden kanssa haasteita?

Onko sinulla lääkitys? Miten ne sinuun vaikuttavat?

VAIKUTTAVAA ELINTAPOHJAUSTA JA TYÖVALMENNUSTA

8. Kognitiivinen terveys

Miten muistisi toimii?

Millainen keskittymiskykyysi on?

Tuottaako asioiden tekeminen nopeasti sinulle ongelmia?

9. Sosiaalinen kanssakäyminen

Pitäisitkö työstä, johon kuuluisi asiakaspalvelua tai sosiaalista kanssakäymistä?

Onko työhönvalmentajan lisäksi lähipiirissäsi joku, joka voi tukea sinua työnhakuun ja -tekoon liittyvissä asioissa?

10. Nautintoaineet, rahapelaaminen ja rikostausta

Käytätkö

alkoholia, missä määrin? _____

nikotiinivalmisteita, missä määrin? _____

huumaavia aineita, missä määrin? _____

Pelaatko rahapelejä?

Onko sinut joskus tuomittu rikoksesta? Mikä rikos ja milloin?

11. Päivärytmi

Minkälainen on päivärytmiisi? _____

Unen laatusi? _____

Osallistutko jonkun yhteisön toimintaan? (urheiluseura, harrastusryhmä, järjestö, kirkko, kerho) _____

12. Kielitaito

Äidinkieli _____

Suomi _____ (välttävä/hyvä/erinomainen)

Englanti _____ (välttävä/hyvä/erinomainen)

muu _____ (välttävä/hyvä/erinomainen)

VETO + hanke 2024-2027



Pohjanmaan
Liikunta
ja Urheilu
PLU ry



Euroopan unionin
osarahoittama

VAIKUTTAVAA ELINTAPAHOJASTA JA TYÖVALMENNUSTA

TYÖNHAKUSUUNNITELMA ja -SOPIMUS

Asiakas _____

Suunnitelma laadittu _____

Toiveet työn suhteen (listaa tärkeysjärjestyksessä)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Onko työhönvalmentaja yhteydessä työnantajiin asiakkaan puolesta?

Hakevatko työhönvalmentaja ja asiakas töitä yhdessä?

Aikooko asiakas hakea töitä itsenäisesti?

Mihin työpaikkoihin ollaan yhteydessä?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Mitä osaamista, vahvuuksia, kokemusta asiakkaalla on, joita kyseisissä työpaikoissa voi käyttää?

Mitä osaamista asiakas voi vahvistaa edistääkseen työllistymistään?

VETO + hanke 2024-2027



Pohjanmaan
Liikunta
ja Urheilu
PLU ry



Euroopan unionin
osarahoittama

VAIKUTTAVAA ELINTAPA-OHJAUSTA JA TYÖVALMENNUSTA

Mitä toiveita sinulla on valmennuksen suhteen?

Toivotko, että valmennuksessa ja/tai työpaikalla otetaan huomioon jokin identiteettiisi liittyvä asia?

Onko joitain asioita, joita ET halua työhönvalmentajan kertovan mahdollisille työnantajille?

Saako työhönvalmentaja olla suorassa yhteydessä esihenkilöön ja työnantajaan asiakasprosessin aikana?

Sopimuksen allekirjoitukset

Aika ja paikka _____

asiakas

VETO+ työhönvalmentaja



SOPIMUS TYÖHÖNVALMENNUKSESTA

Asiakkaan nimi _____
Syntymäaika _____
Työhönvalmentajan nimi _____
Työhönvalmentajan yhteystiedot _____

Työnantaja _____
Työnantajan osoite _____
Esihenkilön nimi _____
Esihenkilön yhteystiedot _____

Asiakkaan työnimike _____
Työtehtävät _____

Työsuhteen muoto

- toistaiseksi voimassa oleva, alkane _____
- määräaikainen _____ asti
- muu, mikä? _____

Työskentely on

- osa-aikaista _____ h/kk
- kokoaikaista _____

Palkkaus

- tuntiperusteinen _____ €/h
- kuukausiperusteinen _____ €/kk

Palkkatuki

- Käytettiin
- Ei käytetty

Työolosuhteiden järjestelytuki

- Käytettiin
- Ei käytetty



SOPIMUS TYÖHÖNVALMENNUKSESTA

Työhönvalmennuksen aikana työhönvalmentaja (arviolta max 18 h/valmennettava)

- auttaa työtä ja tekijää kohtaamaan/työhaastattelut
 -
- räätälöi työtehtäviä yhdessä työnantajan ja valmennettavan kanssa/soveltuvuus
 -
- helpottaa rekrytointia ja osallistuu perehdyttämiseen/tulkkiapu, tehtävien selvennys
 -
- tukee työyhteisöä uuden työntekijän vastaanottamisessa sovitulla tavalla
 -
- auttaa työnantajaa tarvittaessa erilaisten tukien hakemisessa
 -

Allekirjoitukset _____/_____/2024

Työntekijä

Työnantaja

Työhönvalmentaja, VETO+ hanke