

Mahdollisuus uuteen alkuun

Vaikuttavat työllisyyspolut -hankkeen loppujulkaisu
1.4.2023 – 30.9.2025



*Toim. projektipäällikkö Jaana Lauhkonen,
Kouvolan kaupunki/ Vaikuttavat työllisyyspolut*

KOUVOLA

**Kouvola
Innovation**

eduko
Kouvolan Ammattiopisto



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Sisältö

Johdanto	3
1. Hankkeen valmistelu	4
1.1 Kouvolan kaupunki ja TE24-valmistelu	5
2. Vaikuttavat työllisyyspolut -hanke pähkinänkuoressa	7
2.1. Osahankkeet ja työpakettien polutus	7
3. Osaamisen kehittäminen, Eduko	8
3.1. Kouvolan ammattiopisto Edukon osahankkeen toteutus	8
3.2. Osaamisen kehittämisen merkitys työllistämisen edistämisessä ja kehitystyön jatkuvuus	9
3.3. Asiakastarinoita	17
4. Työllistävän yritystoiminnan kehittäminen, Kinno	18
4.1. Kouvola Innovation Oy Kinnon osahankkeen toteutus	18
4.2. Toimijoiden roolit yrityksille suunnattujen palvelujen tuottamisessa Kouvolan työllisyysalueella	20
4.3. Asiakastarinat + toimintamalli pähkinänkuoressa	20
4.4. Hanketyöntekijöiden ajatuksia	21
5. Pitkittyvän työttömyyden ennaltaehkäisy ja hoito	22
5.1. Niina Holm-Richardson, Toimintayksikön päällikkö, Kymenlaakson hyvinvointialue	22
5.2. Kouvolan kaupungin osahankkeen Pitkittyvän työttömyyden ennaltaehkäisy ja hoito -työpakettin toteutus	24
6. Työllisyyden ja elinvoiman palveluekosysteemi	29
6.1. Viestintäsuunnitelmatyöpajat yhdessä avainkumppaneiden kanssa – Jokaiselle mahdollisuus uuteen alkuun	30
6.2. Nykytilan kartoitus 2023	30
6.3. Uusi suunta Tulevaisuustyöpajoista	31
6.4. Ekosysteemin laaja osallistaminen digitaalisella yhteiskehittämislustalla 2024	32
6.5. Kuntalaiskysely tulevaisuuden palveluista	32
6.6. Uusi alkua tehdään yhdessä -seminaarisarja ekosysteemin asiantuntijoille	33
6.7. Yhdessä tekemistä hankekehittäjien kanssa	33
6.8. Kohtaantotiimi yhdistää asiantuntijat ja tiedon sekä tuottaa uusia ratkaisuja, toimintamalleja ja vaikuttavuutta asikaspoluille	35
6.9. Palveluiden kuvaaminen ja kehittämisprosessi	37
7. Johtopäätöksiä ja tuloksia	40
7.1. Projektipäällikön katsaus	40
7.2. Muutoksessa ja mukana hankkeen kumppanina	41
7.3. Toimintamallit, jotka jäävät elämään hankkeen jälkeen:	42
7.4. Tunnistetut kehittämisideat, suositukset jatkokehittäjille	44
Liitteet	46
Liite 1 Palvelukuvat	46
Liite 2 Teematyöryhmien 2023 nykytilakartoitusten yhteenvedot	51
Liite 3 Tapahtumat ja työpajat 2023	58
Liite 4 Uusi alkua tehdään yhdessä -seminaarisarjan seminaarit	59

Johdanto

Vaikuttavat työllisyyspolut -hanke toteutettiin vahvistamaan Kouvolan työllisyysalueen valmiuksia vastata TE24-uudistuksen mukanaan tuomiin muutoksiin ja edistämään työllisyyttä sekä alueen elinvoimaa. Tavoitteena oli rakentaa palveluekosysteemi, joka yhdistää kaupungin, hyvinvointialueen, koulutusorganisaatioiden ja kehittämissyhtiöiden osaamisen ja resurssit vaikuttavaksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi.

Hankkeen ytimessä oli eri toimijoiden välinen tiivis yhteistyö ja yhteiskehittäminen. Toimijoiden välille rakennettiin luottamukseen perustuva, joustava toimintamalli, joka mahdollistaa sujuvan tiedon jakamisen, asiakasohjauksen ja palveluprosessien kehittämisen. Hanketyö edisti myös organisaatioiden valmiuksia reagoida muuttuvaan toimintaympäristöön ja tuki uuden työllisyysalueen käynnistymistä.

Hankkeen toteutusaika osui haastavaan ajanjaksoon. Uudistuksen ja rahoitusmallien muutosten lisäksi työllisyystilanne heikkeni ja maailmantilanne muutti yritysten toimintaympäristöä. Näistä haasteista huolimatta hankkeen aikana onnistuttiin luomaan perustaa uusille, toimintaympäristöä paremmin palveleville työllisyyden edistämisen käytännöille. Yhteinen kehittämistyö toi esiin uusia näkökulmia ja vahvisti asiantuntijoiden osaamista, joka hyödyttää alueen työllisyystoimijoita myös tulevaisuudessa.

Tämä julkaisu kokoaa yhteen hankkeen keskeiset tulokset ja opit. Se tarjoaa katsauksen siihen, miten uudistuvan työllisyyden toimintaympäristön tarpeisiin voidaan vastata yhteisvoimin. Julkaisu sisältää myös sidosryhmien näkemyksiä ja avauksia, jotka rikastavat keskustelua työllisyyden ja elinvoiman kehittämisestä.

Kiitos yhteisestä matkasta kaikille kehittämiseen, yhteiseen tekemiseen ja hankkeen järjestämiin tilaisuuksiin osallistuneille. Työllisyyden ja elinvoiman edistämiseksi tehtävä työ vaatii eri toimijoiden ja sektoreiden yhteistä tahtotilaa, ymmärrystä ja näkemystä yhteisestä suunnasta. Hankkeen perintö elää Kouvolan työllisyysalueen arjessa, kun ekosysteemi jatkaa kehittymistään kohti entistä vaikuttavampaa toimintaa.

Jaana Lauhkonen, projektipäällikkö
Kouvolan kaupunki/ Vaikuttavat työllisyyspolut

1. Hankkeen valmistelu

Sanna-Riitta Junnonen, hyvinvointipäällikkö, Kouvolan kaupunki

Lähtökohtana oli, että TE-palvelut siirretään valtiolta kunnille 1.1.2025 alkaen. Uudistuksen tavoitteena oli palvelurakenne, joka tukee työntekijöiden nopeaa työllistymistä ja lisää työ- ja elinkeinopalvelujen tuottavuutta, saatavuutta, vaikuttavuutta ja monipuolisuutta. Kun työllisyyspalvelut, kunnan koulutuspalvelut sekä elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla tukevat palvelut nopeamman työllistymisen tavoitetta ja alueen elinkeinoelämän tarpeita.

Alueella syntyi tarve lähteä laajassa yhteistyössä uudistamaan ja rakentamaan yhteistä työllisyyden palveluekosysteemiä työllisyyden parantamiseksi sekä elinvoiman vahvistamiseksi. Toimijoiden kesken järjestettiin työpaja ”Tunnista työelämän muutokset” 30.3.2022, jossa keskeisenä tuloksena syntyi yhteinen näkemys tarvittavista kehittämistarpeista. Kouvola teetti lisäksi TE24 uudistukseen liittyvän esiselvityksen Mikko Kesä Oy:llä, jonka perusteella vahvistui tarpeet lähteä kehittämään alueen työllisyys- ja elinvoimapalveluita. Selvitys valmistui 13.4.2022.

Kouvolan kaupunki ei osallistunut Työllisyyden kuntakokeiluun (1.3.2021-31.12.2024), joten yhteiskehittämiseen tarvittiin lisäresurssia hankkeen muodossa. Hankevalmistelussa päädyttiin mallintamaan elinikäistä oppimista/koulutuspolkuja, muuttuvaa työelämää, pitkittyvän työttömyyden ehkäisyä, kotouttamista ja kansainvälistä työtä. Nykyiset toimintamallit olivat toimivia ja mutta uudistusta tarvittiin, koska iso periaatteellinen ja toiminnallinen muutos oli tulossa.

Kouvolalla oli kunnianhimoinen tavoite uusien työllisyyspalvelujen rakentamiseksi yhteistyössä ja asiantuntevasti. Pitkällä aika välillä työnhakijalla ja työnantajalla on Suomen joustavimmat työllisyyspalvelut Kouvolassa. Tavoiteltiin ketterää palveluprosessia ja työttömyyden kestoa pystytään vähentämään merkittävästi Kouvolassa.

Hanke toteutettiin ryhmähankkeena, jossa osatoteuttajina oli Kouvolan kaupunki, Eduko ja Kinnno. Aieyhteistyösopimuskumppaneina olivat Kymenlaakson hyvinvointialue ja TE-palvelut sekä Etelä-Kymenlaakson kunnat.

TE-palvelujen siirto kunnille vuoden 2025 alusta oli iso muutos monille työllisyyden parissa toimivalle organisaatiolle. Tämän hankkeen tavoitteena oli tukea ko. muutosta niin, että varsinaiselle kohderyhmälle eli työttömille työnhakijoille muutos näkyisi mahdollisimman vähän ja työllisyyttä tukevat palveluprosessit olisivat entistä sujuvammat. Hankkeessa luotiin työllisyyttä ja elinvoimaa vahvistava palveluekosysteemi, mikä tukee työttömiä, heidän parissaan työskenteleviä, alueen yrityksiä ja kehittämisorganisaatioita.

Hankkeen ensisijaisena kohderyhmänä olivat työttömät ja työelämän ulkopuolella olevat sekä työllisyyttä ja yrittäjyyttä edistävät ja kehittävät organisaatiot, niiden johto ja henkilöstö. Sen lisäksi hankkeen kohderyhmässä oli mukana koulutettuja ja mahdollisesti työelämässä olevia aikuisia, jotka haluavat kehittää ura- ja elämänpolkuaan osaamisen kehittämisen kautta. Myös potentiaaliset yrittäjät kuuluivat kohderyhmään.

Hankkeen päätavoite oli luoda palveluekosysteemi työllisyyden parantamiseksi ja elinvoiman vahvistamiseksi. Palveluekosysteemi yhteen sovittaa kuntien, TE-Palvelujen, Kymenlaakson hyvinvointialueen, koulutusorganisaatioiden ja kehittämisyritysten tekemää työtä osaamisen, työllisyyden ja yrittäjyyden edistämiseksi. Yrittäjyys, kotoutuminen ja kansainvälistyminen läpileikkaavat kaikki työpaketit.

1.1 Kouvolan kaupunki ja TE24-valmistelu

Lisa Forss, TE24 projektipäällikkö, Kouvolan kaupunki

Pääministeri Sanna Marinin hallitus linjasi kevään 2021 puoliväliriihessä työ- ja elinkeinopalveluiden (TE-palveluiden) siirrosta paikallistasolle (TE24-uudistus). Linjaus liittyi hallitusohjelman työllisyys-tavoitteeseen ja kuntien vastuun vahvistamiseen työllisyyspalveluissa.

Kouvolan kaupunki aloitti työvoimapalveluiden (TE-palveluiden) siirron valmistelun hyvissä ajoin syksyllä 2021 erilaisin yhteistyökokouksin Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen ja Kaakkois-Suomen TE-toimiston kanssa. Kouvolan kaupungin tavoite oli alusta saakka, että kaupunki on TE-palveluiden siirron toteutuessa itsenäinen palveluiden järjestäjä.

Keväällä 2022 pidettiin alueellinen seminaari, jossa osallistujia oli paitsi edellä mainituista valtionhallinnon yksiköistä, myös Etelä-Karjalasta ja Etelä-Kymenlaaksosta. Oli nähtävissä, että Kaakkois-Suomen TE-toimiston alueelle olisi syntymässä kolme työllisyysaluetta: Etelä-Karjala (9 kuntaa, vastuukuntana Lappeenranta), Etelä-Kymenlaakso (5 kuntaa, vastuukuntana Kotka) ja Kouvola.

TE24-valmisteluun palkattiin projektipäällikkö, joka aloitti tehtävässään elokuussa 2022. Elokuun lopussa järjestettiin teemasta ensimmäinen kaupunginvaltuuston iltakoulu. Tilaisuudessa esiteltiin TE24-kokonaisuutta ja Vaikuttavat työllisyyspolut-hanketta, johon kaupunki oli hakenut ESR-rahoitusta. Hankkeen rahoituspäätös saatiin myöhään syksyllä 2022 ja sen jälkeen voitiin käynnistää hanketyöntekijöiden rekrytointi. Toukokuun lopussa 2023 järjestettiin teemasta toinen kaupunginvaltuuston iltakoulu, johon osallistui myös Kaakkois-Suomen TE-toimiston johdon edustaja.

Hallituksen esitys (HE297/2022) lähti eduskunnan käsittelyyn 6.10.2022. Lakiesityksen pohjalta valmistelu myös Kouvolan kaupungilla jatkui. Käytännössä se tarkoitti lain edellyttämän suunnitelman laatimista siitä, miten palvelut kunnassa toteutetaan.

Lakisääteisen suunnitelman tuli sisältää: a) laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen varatut taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen, b) laissa tarkoitettujen palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut, c) toimipisteiden määrä ja sijoittuminen, d) yhteistyötahot ja -muodot, e) työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen sekä f) varautuminen rakennemuutostilanteisiin.

Kaupungin sisäinen TE24-ohjausryhmä perustettiin syksyllä 2022. Se ei kuitenkaan tarttunut kunnolla toimeensa ennen kuin laki työvoimapalveluiden järjestämiseksi (380/2023) lopulta hyväksyttiin eduskunnassa 1.3.2023 ja presidentti vahvisti lain 23.3.2023. Epäilyksiä oli muuallakin, myös valtionhallinnossa, että laki ei menisi läpi.

Ohjausryhmään perustettiin alaryhmät, joiden vetovastuussa olivat kunkin erityisalueen johtavat viranhaltijat kaupungilta (hallinto, hankinnat, henkilöstö, ICT, talous, viestintä).

Kunnallisen päätöksenteon kautta tuli viedä paitsi edellä mainittu lakisääteinen suunnitelma, myös päätös siitä, että Kouvolan kaupunki järjestää TE-palvelut itsenäisesti 1.1.2025 alkaen. Kaupungin työvoimapohja, tuolloin 35 611, riittäisi hyvin itsenäiseen järjestämiseen (minimivaade 20 000).

Kaupunginhallitus käsitteli asiakokonaisuuden kokouksessaan 14.08.2023 (§178) ja kaupunginvaltuusto kokouksessaan 04.09.2023 (§57). Valtuuston päätös toimitettiin Työ- ja elinkeinoministeriölle (TEM) tiedoksi 13.9.2023 eli heti, kun päätös oli lainvoimainen. Kuuleman mukaan Kouvola oli työllisyysalueista ensimmäinen toimittamaan vaaditut dokumentit ministeriöön. Suunnitelman jätön takaraja olisi ollut lokakuun loppu 2023.

Marraskuun 2023 lopussa TEM vahvisti tiedon siihen mennessä hyväksytyistä selvistä työllisyysalueista. Muutamat joutuivat vielä neuvottelumenettelyyn, osa riittämättömän työvoimapohjan vuoksi, osa muista syistä.

Vuoden 2024 alkupuolella vahvistui, että Suomeen on syntymässä 45 työllisyysaluetta, joista vain neljä järjestää palvelut itsenäisesti: Helsinki, Kouvola, Lahti ja Vantaa.

Kesän 2024 aikana projektipäälliköt (TE24 ja Vaikuttavat työllisyyspolut-hanke) haastattelivat koko siirtyvän TE-henkilöstön saaden kattavan käsityksen paitsi henkilöstön osaamisista, myös toiveista tuleviin työtehtäviin liittyen.

Kouvolan kaupungin uusi työllisyysjohtaja aloitti tehtävässään elokuun alussa 2024. Nopeasti oli nähtävissä myös valmistelun uusi suunta.

2. Vaikuttavat työllisyyspolut -hanke pähkinäkuoressa

Toteusaika: 1.4.2023-30.9.2025, päätoteuttaja Kouvolan kaupunki

Osahankkeet ja työpaketit:

Kouvolan kaupunki

TP1 Hallinto, verkostoituminen ja viestintä;

TP 4 Pitkittyvän työttömyyden ennaltaehkäisy ja hoito;

TP5 Työllisyyden palveluekosysteemin rakentaminen

Eduko

TP2 Osaamisesta työllistymiseen ja uudentamaan urapolkua

Kinno

TP3 Elinvoiman ja työn tarjonnan kasvu

Kustannukset ja rahoitus

Hanketahot	Kustannukset yhteensä	ESR+ 75% rahoitus
Kouvola	426 002 €	319 501 €
Eduko	224 610 €	168 458 €
Kinno	160 590 €	120 442 €
Yhteensä	811 202 €	608 402 €

2.1. Osahankkeet ja työpakettien polutus



3. Osaamisen kehittäminen, Eduko

3.1. Kouvolan ammattiopisto Edukon osahankkeen toteutus

Toteutusaika	1.4.2023–30.9.2025
Rahoitus	ESR+
Tavoitteet*	1. Osaamisesta työllistymiseen ja uudentamaan urapolkua Asiakastavoite koko hankkeen ajalle on 123 Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen 75 Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen 10
Hanketyöntekijät	Erja Mölsä, Tommi Neuvonen, Päivi Hietaharju

Tavoite*	Toimenpide tai kehitetty toimintamalli	Sisältö	Osallistujat	Tulokset ja jatkuvuus
1. Osaamisesta työllistymiseen ja uudentamaan urapolkua	Kehitetty ja pilotoitu sekä Tutkinto tutuksi malli, että Edukompassi malli	Tutkinto tutuksi- malli on matalan kynnyksen mahdollisuus tulla tutustumaan eri opiskelumahdollisuuksiin oppilaitoksessa. Edukompassi on yksilöllinen matalan kynnyksen ohjausmalli, jossa tehdään osaamisen kartoitusta ja jatkosuunnitelma asiakkaalle. Toiminnassa on jalkautettu lähelle asiakkaita.	198	Tutkinto tutuksi sekä Edukompassi on todettu tarpeelliseksi ja toimiviksi toimintatavoiksi, joita on tavoitteena vielä jatkokehittää.
Asiakastavoite 123	Edukompassi Tutkinto tutuksi		198	Asiakkaita on käynyt ryhminä tutustumassa koulutuksiin (Tutkinto tutuksi- malli). Heitä on ohjattu Edukompassiin, osa on tullut myös Edukompassiin suoraan.
Osallistujat jotka ovat koulutuksessa hankkeen lopussa 75kpl	Edukompassi Tutkinto tutuksi		198	84 on aloittanut opiskelun
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina jättäessään hankkeen 10kpl	Edukompassi Tutkinto tutuksi		198	4 on töissä, 1 itsenäinen ammatinharjoittaja ja 2 työkokeilussa

3.2. Osaamisen kehittämisen merkitys työllistämisen edistämisessä ja kehitystyön jatkuvuus

KT, kehitysjohtaja Tuija Arola

Kouvolan Ammattiopisto Oy, Eduko

Tässä artikkelissa tarkastellaan Vaikuttavat työllisyyspolut -hankkeen osana kehitettyä Edukompassi-palvelua, jonka tavoitteena ovat asiakkaan aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen, yksilölliset osaamisen kehittämisen polut sekä työllistymisen edistäminen. Edukompassin ohjauksellisinä lähtökohtina ovat ohjattavan arvostava kohtaaminen, tavoitteiden ja tarpeiden kuuleminen, motivointi sekä ratkaisukeskeisyys. Lisäksi keskeisessä roolissa on tiivis yhteistyö työelämän sekä työllisyyden hoidon, koulutuksen ja kolmannen sektorin yhteistyöverkoston kanssa. Artikkelin aluksi määritellään keskeiset käsitteet: osaaminen, osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen sekä ura-ohjaus. Sen jälkeen esitellään Edukompassi-palvelun sisältö ja siitä saatua palautetta. Artikkelin lopuksi hahmotellaan Kouvolan työllisyydenhoidon ja Edukompassin jatkokehittämiseen liittyviä ideoita huomioiden mm. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen, työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön linjaukset.

Osaaminen vahvistaa yksilön identiteettiä ja yhteiskunnan tulevaisuutta

Tarkasteltaessa työllisyyttä, kohtaantoa, työelämän vaatimuksia tai kansantalouden tilannekuvaa ja kehitysnäkymiä, työvoiman ja yksilöiden inhimillinen pääoma eli osaaminen nousee usein keskiöön. Yksilön näkökulmasta osaaminen ja mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen liittyvät myös hyvinvointiin, työ- ja toimintakykyyn sekä muutoksessa pärjäämiseen. Osaaminen on moniulotteinen käsite, joka muodostuu yksilön tiedoista, taidoista sekä erilaisista pätevyyksistä. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys EQF (European Qualifications Framework) ja eurooppalainen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitus ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) antavat oheisen määrittelyn (KEHA-keskus 2018, 12 - 13):

Tiedot muodostuvat työ- tai opiskelualaan liittyvien faktojen, periaatteiden, teorioiden ja käytäntöjen kokonaisuudesta.

Taito on kykyä soveltaa ja käyttää tietoja tehtävien suorittamiseksi ja ongelmien ratkaisemiseksi. Taidot voidaan luokitella kognitiivisiin ja käytännön taitoihin. Kognitiiviset taidot ovat mm. loogista, intuitiivista ja luovaa ajattelua. Käytännön taitoja ovat esim. kädentaidot sekä työkalujen, materiaalien ja välineiden käyttö.

Osaaminen on todistettua kykyä käyttää tietoja, taitoja sekä henkilökohtaisia, sosiaalisia ja/tai menetelmällisiä kykyjä työ- tai opiskelutilanteissa sekä ammatillisessa ja henkilökohtaisessa kehityksessä. Osaamiseen kuuluu myös sopeutumis- ja harkintakyky.

Edellä esitetyssä jaottelussa korostuu, että taidot ovat enemmän tehtäväkohtaisia, kun pätevyys kuvastaa laajempaa, kokonaisvaltaista kykyä toimia tehokkaasti monimutkaisissa yhteyksissä. Osaaminen on käsitteenä laaja-alaisin ja kattaa myös kyvyn toimia uusissa, monimutkaisissa tai ennalta arvaamattomissa tilanteissa. (KEHA-keskus 2018, 12 -13)

Osaamisen tunnistaminen – avain yksilölliseen urasuunnitteluun ja tavoitteelliseen toimintaan

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laatiminen on yksi ydinprosesseista, jonka lähtökohtana on aina aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen. Tämä toimintatapa vahvistaa yksilön ymmärrystä omasta osaamisestaan suhteeseen

sa työelämän osaamisvaatimuksiin, tukee oppimisidentiteettiä ja luo pohjan resurssitehokkaalle osaamisen lisäämiselle. Myös Kouvolan Ammattiopisto Oy, Edukon kehittämä, kaikille koulutus- ja uravaihtoehtoja miettiville avoin Edukompassi-palvelu perustuu tälle ajattelulle, ja keskeistä on asiakkaan kuuleminen ja arvostava kohtaaminen, joiden avulla tuetaan sekä motivaatiota että sitoutumista.

Tunnistettavaa osaamista syntyy myös muualla kuin virallisissa koulutuksissa. Työ- ja elinkeinoministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö asettivat toimikaudelle 1.7.2021 – 31.1.2025 osaamisen tunnistamisen työryhmän, jonka tehtävänä oli edistää ja ohjata työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisen työvälineiden ja menettelyjen luomista. Valtakunnalliset periaatteet laadittiin erityisesti työelämän ja työllistymisen näkökulmasta. Ne on tarkoitettu sekä yksilöiden että yhteisöjen hyödynnettäväksi osaamisen tunnistamisen eri tilanteissa ja tavoitteena on korostaa osaamisen tunnistamisen tärkeyttä yhteiskunnassa. Työryhmä ehdottaa loppuraportissaan seuraavia valtakunnallisia osaamisen tunnistamisen periaatteita (Valtioneuvosto, 2025, 29 – 30.)

1. Kaikki osaaminen on arvokasta.

- Osaamista syntyy, ja sitä voidaan hankkia ja tunnistaa eri tilanteissa ja ympäristöissä.
- Osaamisen näkyväksi tekeminen tuo esille oppimisen monimuotoisuutta.
- Osaamista syntyy tai sitä voidaan tietoisesti hankkia erilaisten opintojen lisäksi esimerkiksi työssä, harrastuksissa, arjessa, järjestö- tai vapaaehtoistoiminnassa ja työnhaussa.

2. Oppimismyönteisen kulttuurin tulee parantaa yksilöiden kokemusta osallisuudesta, omasta hyvinvoinnista ja kehittymismahdollisuuksista.

- Osaamisen tunnistamiseen osallistuvia tulee tukea oppimismyönteisen kulttuurin rakentamisessa.
- Osaamisen tunnistamiseen liittyvien menetelmien ja välineiden tulee perustua kannustaviin ja myönteisiin lähtökohtiin.

3. Yksilön aloitteellisuudella on suuri merkitys oman osaamisen tunnistamisessa.

- Osaamisen tunnistamisen prosessiin kuuluvat oman osaamisen havaitseminen, sanoittaminen ja näkyväksi tekeminen.
- Oman osaamisen tunnistaminen on työelämä- ja urasuunnittelutaito, jota voi oppia ja kehittää koko elämänkaaren ajan. Tämän kansalaistaidon kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota esim. työpaikoilla, oppilaitoksissa ja vapaa-ajan toiminnassa kuten harrastuksissa.

4. Yksilön osaamisen tunnistamista edistetään tarjoamalla yhdenvertaisesti ja saavutettavasti tukea ja ohjausta eri tilanteissa.

- Tuen ja ohjauksen tarve sekä niiden tarjoamisen tapa vaihtelevat yksilön tarpeiden ja tilanteen mukaan.
- Tukea ja ohjausta tulee tarjota esim. työpaikoilla, opinnoissa, työllisyyspalveluissa ja vapaa-ajan toiminnassa.
- Tuki voi olla esimerkiksi uraohjausta tai -valmennusta, muuta asiantuntijapalvelua, palveluun ohjausta, digitaalisia palveluita, tavoitteellisia osaamiskeskusteluita, vertaisoppimista, mentorointia, osaamismerkkien tarjoamista tai osaamistodistuksen myöntämistä.

5. Osaamisen näkyväksi tekemiseksi on tarjolla avoimesti ja saavutettavasti eri tilanteisiin sopivia työkaluja, jotka muodostavat johdonmukaisen ja helposti hyödynnettävän kokonaisuuden.

- Digitaaliset työkalut ovat henkilökohtaisten palveluiden ohella keskeisiä osaamisen tunnistamisessa.
- Digitaalisia työkaluja tulee kehittää myös julkisena palveluna kaikkien yksilöiden ja yhteisöjen käyttöön.
- Julkisten osaamisen tunnistamisen digitaalisten palveluiden tulee olla kaikille avoimia ja niiden tavoitteena tulee olla jatkuvan oppimisen ja työllisyyden edistäminen.

6. Osaamisen tunnistamisen parissa työskenteleville tulee olla tarjolla mahdollisuuksia kehittää osaamistaan.

- Osaamisen tunnistaminen on kaikkien asia.
- Yksilöiden lisäksi siitä ovat vastuussa erityisesti työpaikat, oppilaitokset ja työllisyyspalvelut sekä eri sektoreiden tieto-, neuvonta ja ohjauspalvelut.
- Toimijoiden hyviä käytäntöjä tulee kehittää ja levittää. Tarvitaan myös avointa vuoropuhelua eri toimijoiden kesken ja yhteisiä foorumeita, joilla käytänteitä kehitetään.

(Valtioneuvosto, 2025, 29 – 30.)

Edukompassi-palvelu sekä osaamisperustaisuudelle rakentuva ammatillinen koulutus toteuttavat vahvasti edellä kuvattuja osaamisen tunnistamisen periaatteita. Sekä yksilön että työelämän kannalta on tärkeää, että osaamisen tunnistamiseen on systemaattinen toimintamalli sekä dokumentoinnin tavat, jotka mahdollistavat osaamisen objektiivisen arvioinnin ja vertailun esim. rekrytointitilanteissa. Lisäksi on tärkeää, että prosessissa huomioidaan kansalliset ja eurooppalaiset viitekehykset, kun osaamista luokitellaan, kuvataan, todennetaan ja dokumentoidaan. Tästä näkökulmasta oppilaitoksilla, jotka ovat oppimisen, ohjauksen ja arvioinnin asiantuntijoita, on tärkeä rooli myös osana työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamista.

Osaamisen kehittäminen parantaa työllistymistä

OECD:n (2023, 119) tekemän kansainvälisen vertailututkimuksen mukaan Suomessa työttömille työnhakijoille tarjottavat työvoimakoulutukset sekä omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella parantavat mahdollisuuksia työllistyä. Kouvolan Ammattiopisto Oy, Edukossa osaamistaan voi kehittää hyvin monimuotoisilla osaamisen hankkimisen tavoilla: lähiopetuksessa, verkko- ja etäopetuksessa, monimuoto-opetuksessa, itseopiskeluna tai koulutus- tai oppisopimukseen perustuvana työelämässä tapahtuvana oppimisena. Tyypillisesti osaamisen kehittäminen muodostuu edellä kuvattujen oppimisen tapojen yhdistelmistä yksilön tavoitteiden mukaisesti.

Työllistyminen ei aina edellytä kokonaisen tutkinnon suorittamista, vaan osaamista voidaan myös päivittää tai täydentää jonkin työelämän näkökulmasta tarpeellisen tutkinnon osan tai sitä pienemmän kokonaisuuden suorittamisena. Pienimmillään tämä voi olla ns. mikrokredentiaalin, osaamiskortin tai osaamiskortin suorittamista. Mikäli asiakkaan aiemmista opinnoista on kauan, koulutustausta on alhainen tai oppimisidentiteetti kaipaava vahvistamista, juuri pienemmät osaamiskokonaisuudet antavat mahdollisuuden saada onnistumisen kokemuksia ja motivoivat laajempienkin opintojen suorittamiseen. Pienempien kokonaisuuksien suorittamisesta on saatu hyviä tuloksia myös esim. täsmätyökykyisten ja pitkään työttömänä olleiden osalta, kun pienempi oppimiskoko-

naisuus on opinnollistettu osaksi kuntouttavaa työtoimintaa, työkokeilua tai työpajatoimintaa.

YLE uutisoi 14.7.2025 KEHA-keskuksen julkaisemaan työllisyystilastoon perustuen, että työtömän työnhakijan työnhaku oli toukokuussa 2025 kestänyt keskimäärin 70 viikkoa, mikä on korkein lukema vuoteen 2007 ulottuvassa tilastointihistoriassa. Ikäryhmien välillä on suuria eroja: 20 - 24-vuotiailla työnhakuun kului keskimäärin 34 viikkoa, kun 60 - 64-vuotiailla aikaa kului yli 100 viikkoa. Yli kaksi vuotta töitä hakeneiden työttömien määrä oli korkeimmillaan kahdeksaan vuoteen ja yli viisi vuotta töitä hakeneiden osuus tilastohistorian korkein. Perustuen esim. OECD:n havaintoihin koulutuksen työllistymistä edistävästä vaikutuksista Suomessa, osaamisen lisäämiseen liittyvät palvelut ovat erityisen tärkeitä niille, joiden työttömyysjaksot ovat vaarassa pitkittyä. Varsinkin heidän kohdallaan osaamisen lisäämisen palveluiden tarjoaminen on investointi, joka kannattaa sekä inhimillisestä että yhteiskunnallisesta näkökulmasta, koska osaamisen ja työllistyvyyden parantamisen lisäksi palveluihin ja/tai koulutukseen osallistuminen tukee yksilön osallisuutta sekä työ- ja toimintakykyä, estää syrjäytymistä ja ylläpitää työllistymistä tukevia verkostoja.

Uraohjaus on jatkuvaan oppimiseen ja toimintaan kannustamista

Edukompassin ytimessä on moniammatillisuutta ja verkostoyhteistyötä hyödyntävä, asiakkaan toimijuutta vahvistava uraohjaus. Ohjaustilanteessa ohjattava ei saa kokea olevansa ongelma tai jollakin tavalla puutteellinen esim. työttömyyden, työ- ja toimintakyvyn haasteiden tai koulutustautensa vuoksi. Viitaten Aliin ja Grahamiin (1996) Parkkinen (2024, 81) kuvaa uraohjausta prosessiksi, jonka tarkoituksena on auttaa ohjattavaa ymmärtämään paremmin itseään ja mahdollisuuksiaan ammatillisen uransa rakentamisessa. Päämääränä on Parkkisen mukaan auttaa ohjattavaa tekemään uraa ja koulutusta koskevia mielekkäitä ja onnistuneita valintoja. Poutanen (2014, 12) toteaa uran olevan yksilön näkökulmasta läpi elämän jatkuva, vaihteleva ja monisuuntainen oppimisen ja ammatillisen identiteetin kehittymisen prosessi. Viitaten Penttiseen (2011) Poutanen korostaa, että yksilön näkökulmasta on oleellista määritellä uran käsite niin, että se on avoin oppimiselle ja kehitymiselle ja houkuttelee kasvattamaan omia voimavaroja ja etsimään uusia mahdollisuuksia.

Ohjaukseen hakeutuvat toivovat ohjauksen tuottavan tuloksia ja antavan vastauksia koettuihin pulmiin. Heille on tärkeää, että ohjaus johtaa seuraavan askeleen ottamiseen. Erilaisten vaihtoehtojen innovatiivinen tarkastelu sekä toimintaan rohkaiseminen ovat Edukompassin keskeisiä ohjauksellisia periaatteita ja ratkaisukeskeisellä työotteella vahvistetaan ohjattavan toiveikkuutta ja aktiivisuutta. Viitaten Nilesiin, Amundsoniin, Neaultiin ja Joon Yoon Hyungiin toivon luominen ja aktiivinen toiminta toivon synnyttämiseksi on Pelkosen, Rantasen ja Vihtarin (2025, 78) mukaan tärkeää. Korkea toivo on heidän mukaansa yhdistetty moniin positiivisiin seurauksiin, kuten urapäättöksen selkeyteen, sitoutumiseen sekä opintomenestykseen.

Vaikka ohjauksessa korostetaan ohjattavan toiveiden kuulemistakin, ohjaajan on tärkeää myös tiedostaa ohjaustyön tavoitteisiin vaikuttavat ulkoiset tekijät. Viitaten Wattsin (2013) Harjula, Kallalahti ja Varjo (2021, 279) toteavat, että ohjaus nähdään edelleen osana kysyntää mukailevaa kykyjärjestelmää (demand-led skills system), jossa ohjauksen tavoitteet määrittyvät yhteiskunnallisten tavoitteiden kuten väestön osaamistason nostamisen tai kulloistenkin työvoimatarpeiden kautta. Yhteiskunnan näkökulmasta elinikäisellä ohjauksella vaikutetaan työllistymisen kannalta tärkeän osaamisen hankkimiseen sekä koulutus- ja työurien rakentumiseen. Ohjauksella parannetaan koulutuksen ja työn kohtaantoa tukemalla osuvia koulutus- ja uravalintoja. Osuvat koulutusvalinnat vähentävät koulutuksen keskeyttämisiä ja yksilöiden kehittyneet urasuunnittelutaidot luovat elämänsä jatkuvuutta, mielekkyyttä ja hallinnan tunnetta. Työhön siirtyminen nopeutuu, työurat pitenevät ja osallisuus yhteiskunnassa paranee. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024, 13.)

Yhteiskunta ja työelämä ovat siirtyneet jatkuvan muutoksen tilaan, jossa mm. teknologinen kehitys, demografiset tekijät, ilmastonmuutos, globalisaatio ja geopolitiikka muovaavat työmarkkinoita nopeammin kuin koskaan ennen. Monitulkintaisessa muutoksessa yksilön ei enää ole kaikilta osin mahdollista hallita omaa uraansa ja tehdä lineaarisesti eteneviä pitkän aikavälin suunnitelmia. Tässä ajassa ratkaisevaa on yksilön resilienssi, joka ilmenee psyykkisenä joustavuutena, stressinsietokykyinä ja kykyinä säilyttää toimintakyky paineen alla. Järvensivu ja Pulkki (2019, 52) toteavat, että kun työuraa ja sen muotoa tarkastellaan kontekstissaan kehkeytyväksi sen sijaan, että ura perustuisi ihmisen pitkäjänteiseen ja suunnitelmalliseen tavoitteellisuuteen ja kykyyn hallita ympäristönsä tapahtumia, myös työuraa tukevat toimet alkavat näyttää toisenlaisilta. Proaktiivinen vaihtoehtojen rakentaminen, avautuvien mahdollisuuksien huomaaminen ja niihin tarttuminen tulevat tärkeiksi. Ohjauksella tuotetaan koulutus- ja työmahdollisuuksien välillä sujuvasti liikkuvia yksilöitä, jotka tunnistavat osaamisensa ja kehittymistarpeensa. (Harjula, Kalalahti & Varjo 2021, 279).

Edukompassi näyttää suuntaa työelämään

Edukompassi-palvelu käynnistyy osaamiskeskustelulla, jossa asiakkaalle tehdään osaamiskartoitus. Osaamiskartoituksessa selvitetään ammatillinen osaaminen, työelämätaidot, muu hankittu tieto/taito, koulutushistoria, tarvittaessa suomen kielen taito, motivaatio sekä mahdolliset työllistymisen tai opiskelun esteet. Pelkonen, Rantanen ja Vihtari (2025, 75 – 76) toteavat, että varsinkin aikuisten urasiirtymissä suunta ei ole pelkästään koulutuksesta työhön, vaan uravalintoihin linkittyä monenlaisia elämän rooleja, joissa perhe, työ, koulutus, työttömyys ja uudet elämäntilanteet kulkevat mukana. Uraohjauksessa on heidän mukaansa mielekästä tarkastella, miten elämä kokonaisuudessaan vaikuttaa urasiirtymiin ja miten ohjattavan omat toiveet ja ajatukset vaikuttavat esimerkiksi taloudellisiin tai maantieteellisiin realiteetteihin. Elinikäisen ohjauksen käsikirjan mukaisesti Edukompassissa ohjaus lähtee aina liikkeelle yksilön tarpeista ja luottamuksellinen ja avoin suhde on tärkeä, jotta yksilö voi kokea aitoa hyötyä ohjauksesta ja kertoa elämäntilanteeseensa ja valintoihin vaikuttavista tekijöistä. Yksi ohjauksen keskeisistä tavoitteista on tukea yksilöä tekemään päätöksiä omassa elämässään, asettamaan tavoitteita ja valmistautumaan tuleviin elämän siirtymävaiheisiin hänen omista lähtökohdistaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024, 13.)

Edukompassin toisen vaiheessa on tunnistettavissa kolme pääpolkua: työllistymisen polku, koulutuksen polku sekä kotoutumisen polku. Kukin polku sisältää asiakkaan urasuunnittelua ja osaamisen kehittämistä tukevia, yksilöllisesti valittavia toimintoja.

- tutustuminen kiinnostavan alan opintoihin 1 – 5 päivän ajan esim. Tutkinto tutuksi -jaksolla
- koulutuskokeilut kiinnostavan alan opintoihin 5 – 20 päivän ajan
- erilaiset valmennuspalvelut yksilö- tai ryhmätoteutuksina joko yleisinä tai tietyille kohderyhmälle suunnattuna
- työelämätietouden lisääminen sekä työelämä- ja työnhakuvalmiuksien tukeminen (esim. simulaatiot, työelämän edustajien puheenvuorot, työelämäkäynnit, Eetu-peli, digit2- tärpit työelämään)
- elämänhallinnan tukeminen
- oppimisvalmiuksien tukeminen
- suomi toisena kielenä -tuki
- aiemmin hankitun osaamisen osoittaminen näytössä
- ammatilliset tutkinnon osat tai tutkinnon osaa pienemmät kokonaisuudet
- hybridiosaamisen tuottaminen yhdistelemällä eri tutkintojen osia työllistymistä edistävällä tavalla

- työvaltainen oppiminen koulutus- tai oppisopimuksella
- ei-tutkintotavoitteiset lisä- ja täydennyskoulutukset
- osaamiskorttikoulutukset ja sertifikaatit
- mikrokredentiaalit ja osaamismerkkit

Toisen vaiheen kesto määräytyy yksilöllisen suunnitelman mukaisesti, ja siinä hyödynnetään monipuolisesti erilaisia työskentely- ja oppimismenetelmiä. Tärkeänä osana toisen vaiheen toimintoja on myös asiakkaan urasuunnitelmaa tukevien työelämä- ja muiden verkostojen rakentaminen ohjaajien, ammatillisten opettajien ja vertaisverkoston tukemana. Tavoitteena on sopivan henkilön ja työnantajan yhteen saattaminen, jossa hyödynnetään Edukon laajoja ja monialaisia työelämäyhteistyöverkostoja.

Vaikuttavat työllisyyspolut -hankkeen aikana Edukompassi -palveluun on 1.8.2025 mennessä osallistunut 196 henkilöä. Yksilöllisen neuvonnan ja ohjauksen lisäksi palveluun sisällytettiin erilaisia urasuunnittelua tukevia toimenpiteitä kuten kiinnostavaan koulutukseen tutustumista, ammatillisten opettajien ja opinto-ohjaajien ohjaustapaamisia ja koulutushakemusten täyttämistä. Palveluun osallistuneista 84 aloitti ammatillisen koulutuksen tavoitteena tutkinnon osien tai koko tutkinnon suorittaminen.

Kolmannen sektorin yhteistyökumppaneilta saadun palautteen mukaan Edukompassin kaltaista ohjauspalvelua on kaivattu erityisesti täsmätyökykyisten ja haastavammin työllistettävien henkilöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Edukompassi on matalan kynnyksen palvelu, jonne on helppo tulla. Ajatuksena on, että Edukompassi menee sinne, missä asiakkaat ovat ja siksi palvelua toteutettiin monipaikkaisesti asiakkaan ja verkostokumppaneiden tarpeiden mukaan. Erityisesti Synergiakeskus Kohoan päivystyspiste koettiin hyväksi ja helposti saavutettavaksi.

Edukompassin ohjaajina toimineet hanketyöntekijät kuvasivat toimintaperiaatteitaan:

”Meidän periaatteenamme on asiakkaiden tavoitteiden kuuleminen ja vauhdittaminen. Kohtaamme asiakkaan aina ilman ennakoasenteita. Meille asiakkaan asia on ykkösenä, olipa sitten tavoitteena opiskeluun hakeutuminen tai työllistyminen. Yhdessä asiakkaan kanssa on täytetty koulutushakemuksia ja soiteltu työnantajille. Meidän tavoitteenamme on ikään kuin syöttää asiakas oikeaan kanaan jatkokoulun varmistamiseksi. Aika usein siinä tarvitaan sitkeyttä ja aktiivista verkostoyhteistyötä.”

Koulutuksen näkökulmasta Edukompassi on täydentävä ohjaus- ja neuvontapalvelu, jonka tavoitteena on tukea asiakasta eri koulutusvaihtoehtojen pohdinnassa ja hakeutumisvaiheessa. Kun koulutustavoite täsmentyy, Edukompassin työntekijä voi ohjata asiakkaan opinto-ohjaajan palveluihin ja tarvittaessa toimia opinto-ohjaajan tukena erilaisten selvittelyiden tekemisessä. Edukompassin kehittäneet ja siellä asiakkaita kohdanneet hanketyöntekijät havaitsivat myös, että ohjaajan sukupuolella on merkitystä. Osalle asiakkaista näytti olevan tärkeää, että sai valita itselleen nais- tai miespuolisen ohjaajan.

Jatkotoimenpiteet osana työllisyyden hoidon kehittämistä Kouvolassa

Vaikuttavat työllisyyspolut -hankkeessa verkostoyhteistyönä tehty kehittäminen loi hyvän pohjan työllisyyden hoidon palveluekosysteemin syntymiselle Kouvolassa. Ekosysteemissä eri toimijoiden roolit määrittäivät niiden vahvuuksien ja ydintehtävän mukaisen palvelutarjooman perusteella. Perustuen mm. työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuden visioihin näyttää kuitenkin siltä, että palveluekosysteemin toimijoiden tulee myös löytää uusia rooleja ja toimintamalleja, jotta esimerkiksi työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisen menettelyjä voidaan kehittää ja osaamis-

ta voidaan hankkia mahdollisimman joustavasti sekä yksilön että työelämän tarpeisiin perustuen. Jotta työllisyyden hoidon palvelut Kouvolassa kehittyvät edelleen, olisi Osaamisen tunnistamisen työryhmän loppuraportissa (Valtioneuvosto, 2025, 29 – 30) esitettyjen periaatteiden mukaisesti tarpeen edelleen kehittää Kouvolaan työllisyyden hoidon palveluekosysteemin toimijoiden osaamista, vahvistaa avointa vuoropuhelua ja luoda yhteisiä foorumeita, joilla käytänteitä kehitetään.

Työelämälähtöisen ammatillisen koulutuksen järjestäjänä Edukon yhtenä kaikkein tärkeimpänä kehittämiskohteena on oppilaitoksen ja työelämän yhteistyön sekä työelämäpedagogiikan uudistaminen ja vahvistaminen. Julkisessa keskustelussa ja myös oppilaitoksia koskevassa ohjauksessa ja regulaatiossa tuodaan voimakkaasti esiin työelämän roolin vahvistaminen oppimisessa, mutta selkeä työn ja vastuiden jako on edelleen selkiintymätön. Jatkuvan oppimisen hengessä olisi Lemmetyn (2024, 272) mukaan tärkeää hahmottaa koulutuksen rooli käsitteiden, teorioiden ja laajan ymmärryksen näkökulmasta samalla, kun työpaikkoja kehitetään tarkoituksenmukaisiksi ympäristöiksi opitun soveltamiselle, hyödyntämiselle ja syventämiselle kokemuksellisen oppimisprosessin kautta. Tämä ei hänen mukaansa tarkoita työpaikkojen muuttamista koulutusorganisaatioiksi, vaan oppimista tukevien rakenteiden ja kulttuurien kehittämistä osaksi työtilanteita. Ammatillisen koulutuksen osaamisperustaisuus sekä henkilökohtaistamisen ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessit luovat hyvän pohjan kehittämistyölle. Työelämän vahvistaminen oppimisympäristönä edellyttää koulutusorganisaation ja työelämän toteuttamaa yhteiskehittämistä, jossa kumpikin osapuoli vahvistaa kokonaisuutta omien erityispiirteidensä ja osaamisensa pohjalta. Eduko opetuksen, oppimisen, ohjauksen ja arvioinnin asiantuntijana voi tukea työelämä näillä osa-alueilla. Työelämän rooli kokonaisuudessa liittyy erityisesti eri aloilla ja työympäristöissä tarvittavan osaamisen määrittelyyn sekä osaamisen hankkimisen ja osoittamisen menetelmiin ja ympäristöihin. Yhteiskehittämisen avulla löydetään sekä yksilön että työllisyyden hoidon ekosysteemin kannalta tarkoituksenmukaisia ja oikea-aikaisesti reagoivia tapoja tuottaa kulloinkin tarvittavaa osaamista ja luodaan yhteisiä työelämäpedagogisia toimintamalleja. Kuten Lemmetty (2024, 261) toteaa, työelämän tehostuessa yhteiskunnassa tarvitaan vahvaa koulutusta ja tukirakenteita koulutukseen osallistumiseksi, mutta myös työpaikoilla tarkoituksenmukaista työpaikkapedagogiikkaa, jossa vastuuta oppimisesta ei säilytetä yksin työntekijöille.

Osaamisen tunnistamisen työryhmä nostaa loppuraportissaan yhdeksi tärkeäksi periaatteeksi tuen ja ohjauksen yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden (Valtioneuvosto, 2025, 29 – 30). Kouvolaan työllisyyden hoidon kehittämisessä tämä edellyttää palveluekosysteemin toimijoiden saumatonta yhteistyötä ja myös uudenlaisia palvelukokonaisuuksia, jotka vastaavat esim. maahanmuuttajataustaisten tai täsmätyökykyisten erityistarpeisiin. Palveluiden kehittämisen ohella olisi hyödyllistä suorittaa yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi eri asiakasryhmien näkökulmasta sekä varmistaa palveluiden monikanavainen saavutettavuus.

Osana Edukompassia ja työllisyyden hoidon palveluekosysteemiä olisi myös tärkeää ottaa käyttöön kehitteillä olevia uusia, tekoälypohjaisia teknologioita ja valtakunnallisia digitaalisia palveluita. Yhtenä keskeisimpänä on vuonna 2026 käyttöön otettava digitaalinen Osaamispolku-palvelukokonaisuus, jota opetus- ja kulttuuriministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö toteuttavat osana JOD-hanketta. Ministeriöiden lisäksi hankkeessa ovat mukana Opetushallitus, KEHA-keskus, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus Jotpa sekä korkeakoulut Digivisio 2030-ohjelman kautta. Osaamispolku on tarkoitettu tukemaan sujuvia siirtymiä koulutuksen ja työelämän välillä yksilöiden eri elämänvaiheissa sekä vahvistamaan työllistymisen ja työssä pysymisen edellytyksiä ja yksilöiden osallisuutta yhteiskunnassa. Palvelu on suunnattu ura- ja koulutusvalintoja tekeville, ohjaajille, koulutusorganisaatioille, työelämätoimijoille ja eri hallinnonalojen asiantuntijoille.

Lähteet

Harjula, S., Kalalahti, M. & Varjo, J. (2021) Ääniä opinto- ja uraohjauksen kansallisella kentällä – ohjauksen kehittämistä koskevien argumenttien analyysi. *Kasvatus* (3) 2021. 269 – 281.

Järvensivu, A. & Pulkki, J. (2019) Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? *Janus* vol. 27 (1) 2019, 38 – 54.

KEHA-keskus. Toiminnan kehittämisyksikkö. (2018) ESCO-käsikirja. Eurooppalainen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitus. Alkuperäinen ESCO-kirja: ESCO handbook | European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. Euroopan komissio. https://doria.fi/bitstream/handle/10024/163479/Esco-kasikirja_s.pdf. Luettu 1.7.2025

Lemmetty, S. (2024) Kuka vastaa ja kuka maksaa, kun oppimisvaatimukset työelämässä kasvavat? *Työelämän tutkimus* 22 (2) 2024. 261 – 276.

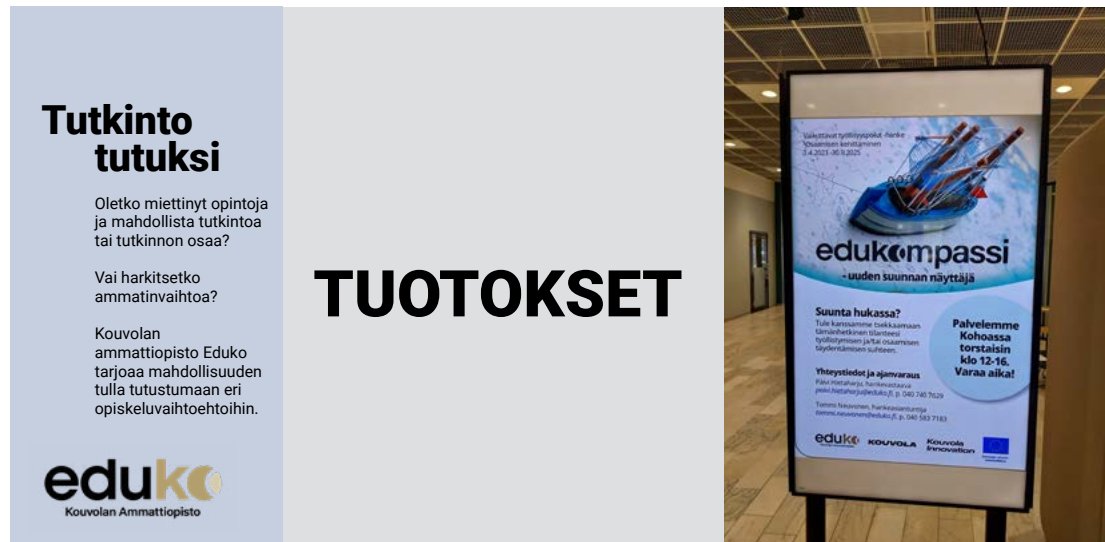
OECD. (2023) Evaluation of Active Labour Market Policies in Finland. Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/115b186e-en>

Pelkonen, J., Rantanen, O. & Vihtari, K. (2025) Teoreettisia ja toiminnallisia näkymiä toivo-keskeisyydestä uraohjaukseen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 2/2025: 72 – 79. OKKA-Säätiö.

Poutanen, T. (2014) Työuran näkymiä historiasta tulevaisuuteen. Teoksessa S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J-M. Ritvanen & S. Viitaniemi (toim.) *Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä*, 10–12. Turun ammattikorkeakoulu oppimateriaaleja 88.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024) Elinikäisen ohjauksen käsikirja. Katsaus elinikäisen ohjauksen valtakunnalliseen kehittämiseen 2020–2024 ja uusiin ohjaustyötä tukeviin työkaluihin. TEM oppaat ja muut julkaisut 2024:4 FI. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/166049/2024_4_Elinikaisen_ohjauksen_kasikirja_22012025.pdf

Valtioneuvosto. (2025) Osaamisen tunnistamisen työryhmän loppuraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2025:4. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-849-9> Luettu 1.6.2025.



3.3. Asiakastarinoita

Asiakastarina 1.

Tavoitteena oli palkata uusi työntekijä myyntityöhön oppisopimuksella.

Työnantaja oli ollut yhteydessä Kinnoon ja kertonut rekrytointitarpeestaan heille. Kinnosta oltiin yhteydessä meihin Edukolla ja aloimme yhdessä työnantajan kanssa miettimään sopivaa koulutusta ja tekemään työpaikkailmoitusta. Samalla ohjasimme työnantajaa TY-palveluihin selvittämään palkkatukimahdollisuutta. Sopivan työntekijän löydyttyä kirjoitimme oppisopimuksen liiketoiminnan ammattitutkintoon kahdeksi vuodeksi. Työnantaja oli tyytyväinen koska sai hieman tukia palkanmaksuun ja työntekijä kun pääsi kouluttautumaan uuteen tutkintoon työn ohessa. Työnantaja kertoi harkitsevansa palkata jatkossa toisen työntekijän samalla tavalla. Kaiken kaikkiaan molemmat osapuolet olivat tyytyväisiä prosessin sujuvuuteen ja lopputulokseen.

Asiakastarina 2.

Tavoitteena oli lisätä osaamista ja tuoda asiakkaalle sitä kautta paremmat työllistymismahdollisuudet.

Asiakas oli hieman yli 40-vuotias mies, joka oli kuntouttavassa työtoiminnassa opetellut puhtaana-pitoon liittyviä tehtäviä. Hänellä ei ollut mitään tutkintoa aiemmin (aloittanut, mutta jäänyt kesken aikanaan). Kartoitimme hänen osaamistaan ja hän oli edelleen kiinnostunut puhtaustyöstä. Selvitimme millaisella opintopolulla hänellä olisi mahdollisuus opiskella ja saada tutkinto ko alalta. Käytettiin apuna moniammatillista ryhmää, jossa oli kolmannen sektorin edustaja, koulun opettaja, TY-palveluiden edustaja, työpaikan esihenkilö sekä edukompassin työntekijät. Rahoitus opiskeluun järjestyi, saimme hänelle työpaikan, johon teimme koulutusopimuksen ja koulutuspaikka järjestyi Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkintoon. Opiskelu alkoi työpainotteisesti ja tulee myös jatkumaan työpainotteisesti, sisältäen myös teoriaopintoja. Asiakas oli oikein tyytyväinen ja opetteli työtä tekemällä asioita, joita pystyy sitten yhdistämään teoriaan.

Hanketta tehdessämme ja asiakkailta sekä yhteistyökumppaneilta saadun palautteen perusteella tämän tyyppiselle toiminnalle on todella suuri tarve.

4. Työllistävän yritystoiminnan kehittäminen, Kinno

4.1. Kouvola Innovation Oy Kinnon osahankkeen toteutus

Toteutusaika	1.4.2023-30.4.2025
Rahoitus	ESR+ 160 590,00
Tavoitteet*	Elinvoiman ja työn tarjonnan kasvu: • yritysten työvoiman ja osaamisen kartoittaminen, niiden osaamistaseiden laatiminen ja osaamisen kehittämisen ratkaisut tukemaan yritysten muutostavaihteita ja säilyttämään työpaikat • yritysten liiketoiminnan kehittämisvalmennukset tavoitteena rohkaista yrittäjiä ryhtymään työnantajiksi ja uusien työpaikkojen luojiksi • vahvistaa pienten yritysten kykyä kasvattaa liiketoimintansa kannattavuutta ja tukea näin niiden kehittymistä työnantajiksi, jotka varmistavat johtamisessa työlainsäädännön ja hyvien työelämäkäytäntöjen noudattamisen sekä panostavat työhyvinvointiin (yrityksen pitovoima) • tukea maahanmuuttajataustaisen työvoiman ja opiskelijoiden sijoittumista yrityksiin • työvoiman ja työntarjoajien kohtaaminen sekä Kohtaamo –mallin sekä yritysten juurruttaminen yhteistyöhön laaja-alaisen yrityskäytien (haastattelut) tuloksena
Hanketyöntekijät	projektipäällikkö Netta Selin ja projektiassistentti Oskar Wilenius

Tavoite*	Toimenpide tai kehitetty toimintamalli	Sisältö	Osallistujat	Tulokset ja jatkuvuus
Yrityksien työvoiman ja osaamisen kartoittaminen	Osaamistasekartoitus- työkalu	kyselytyökalu, jossa yritykselle laaditaan osaamista- se ja tulosten perusteella laaditaan toimenpide – suunnitelma mahdollisten kehityskohtien parantamiseksi	yritys	Työkalu koodataan sähköiseksi työkaluksi yritysneuvojen jokapäiväiseen käyttöön
Yrityksien liiketoiminnan kehittämis-valmennukset sekä pienten yritysten kyvykkyyden vahvistaminen kasvattaakseen liiketoiminnan kannattavaksi	Eri teemaiset valmennukset 14 kpl: -Yrittäjyyden alku -Rekrytoinnit -Työnantajana toimiminen -Julkiset hankinnat ja kilpailutukset	Aloittaville ja toimiville yrittäjille suunnatut valmennukset yrityksen- sekä sen liiketoiminnan erityyppiseen kehittämiseen Yhden valmennuksen kesto 2 x 3,5 tuntia	61 henkilöosalistujaa	Valmennuksista saadun hyvän palautteen johdosta valmennuksia tullaan jatkamaan säännöllisesti
Maahanmuut-tajataustaisen työvoiman ja opiskelijoiden sijoittumisen yrityksiin tukeminen	Maailtamalta Meille webinaarisarja / läsnätilaisuus	Maksuton webinaarisarja työnantajille, esihenkilöille, tiimien vetäjille, henkilöstövastaaville ja muille, jotka haluavat kehittää työyhteisöään kohtaamaan kansainvälisen työntekijän tai harjoittelijan.	Yksittäisiä yrityksen edustajia	Alustavasti suunniteltu jatkoa syksylle 2025/keväälle 2026
Työvoiman ja työn tarjoajien kohtaannuttaminen sekä Kohtaamo –mallin sekä yritysten juurruttaminen yhteistyöhön	Kohtaanto-tiimi	Hankesuunnitelmassa esitetty Kohtaamo-konsepti osoittautui käytännön toteutuksessa epäkäytännölliseksi muun muassa tilakysymysten ja kustannusten vuoksi. Hankeryhmä päätti yhdessä luoda konseptille paremmin alueen organisaatioita ja toimintoja palvelevan version, Kohtaantotiimin. Tämä uusi toimintamalli toteuttaa alkuperäisen Kohtaamo-konseptin tavoitteet, mutta huomattavasti selkeämmällä ja käytännöllisemmällä tavalla. Kohtaantotiimi on jo aktiivisessa toiminnassa, ja sen jatkuvuus on varmistettu yhteistyössä muiden hanketoteuttajien kanssa.	Sidosryhmät, yhteistyökumppanit	Kohtaantotiimi jatkaa toimintaa aktiivisesti myös hankkeen päätymisen jälkeen.

4.2. Toimijoiden roolit yrityksille suunnattujen palvelujen tuottamisessa Kouvolan työllisyysalueella

Hankeaikana tarkasteltiin Kouvolan Innovation Oy:n ja siirtyvien TE-palveluiden tuottamien yritys-palveluiden synergioita ja mahdollisia päällekkäisyyksiä. Toimijoiden roolit ja palvelut kehittynevät työllisyysalueen aloituksen jälkeen.



4.3. Asiakastarinat + toimintamalli pähkinäkuoressa

Valmennukset

Hankkeen yhtenä tavoitteena oli yritysten liiketoiminnan kehittämisvalmennukset tavoitteena rohkaista yrittäjiä ryhtymään työnantajiksi ja uusien työpaikkojen luojiksi. Tavoitteena oli myös vahvistaa pienten yritysten kykyä kasvattaa liiketoimintansa kannattavuutta ja tukea näin niiden kehittymistä työnantajiksi, jotka varmistavat johtamisessa työolainsäädännön ja hyvien työelämäkäytäntöjen noudattamisen sekä panostavat työhyvinvointiin (yrityksen pitovoima). Hankkeessa tehtyinä toimenpiteinä oli liiketoiminnan kehittämiseen tarkoitettujen valmennusten tarjoaminen, yrittäjien rohkaisu ryhtymään työnantajiksi erilaisten info- ja valmennustilaisuuksien kautta sekä alueellisen yhteistyön vahvistaminen yrityksille palveluja tarjoavien eri organisaatioiden välillä. Järjestetyt valmennukset olivat erittäin suosittuja ja niiden kokonaisosallistujamäärä oli suuri. Valmennusten avulla hanke pystyi tarjoamaan osaamisen kehittämistä yrittäjille eri aihealueilla ja sen kautta yrityksiä ja yrittäjiä kehittämään omaa liiketoimintaansa.

Hankkeessa toteutettiin kokonaisuudessaan 14 eri valmennusta, joihin osallistui 61 henkilöä, yrityksiä hankkeessa oli mukana 35. Hankkeessa toteutetut valmennukset saivat hyvää palautetta ja niitä

toivottiin järjestettävän jatkossakin. Alueen yritykset selkeästi kaipaavat tukea eri aihealueissa ja valmennukset ovat hyvä tapa tuottaa tukitoimintoja sekä samalla tarjota yrityksille verkostoitumismahdollisuuksia. Hankkeen avulla saatiin kartoitettua hyvin alueen yritysten palvelutarpeita, jotka jatkossa huomioimme palvelutuotannossamme.

Vaikutukset perustoimintaan – polutukset, kehittämistyön vahvistuminen

Hankkeen aikana saatiin kartoitettua erittäin hyvin nykyisten koko alueella tarjottavien yrityspalveluiden tilaa ja mahdollisuuksia. Kinnon osalta saimme erittäin hyvän käsityksen tarpeista yrityskentällä ja olemme tätä tietoa jakaneet muille organisaatioille. Uusia yhteistuotantona toteutettavia tapahtumia sekä palveluita kehitetään ja havaitsimme myös, että ennakointiosaamiseen niin yrityksissä kuin palveluntuottajilla tulee panostaa entistä enemmän jatkossa. Kinno jatkaa hankkeen aikana syntyneitä toimintoja myös tulevaisuudessa. Valmennukset, infotilaisuudet ja tapahtumat tulevat edelleen tarjoamaan lisäarvoa yrityksille ja yrittäjille heidän liiketoimintansa tukemiseksi ja kehittämiseksi.

Osaamistasekartoitus:

”Kinnon osaamistasekartoitus auttoi meitä tunnistamaan ja kehittämään keskeisiä osaamisalueitamme, mikä on ollut merkittävä hyöty toiminnallemme. Prosessi oli hyvin organisoitu ja selkeä, tarjoten meille arvokkaita näkemyksiä ja konkreettisia toimenpidesuosituksia. Kartoituksen avulla pystyimme kohdentamaan kehitystoimenpiteet juuri oikeisiin osa-alueisiin, mikä on parantanut tehokkuuttamme ja kilpailukykyämme. Suosittelemme lämpimästi Kinnon osaamistasekartoitusta kaikille yrityksille, jotka haluavat vahvistaa osaamistaan ja menestyä paremmin muuttuvassa liiketoimintaympäristössä.” - Santeri Nisula, Kouvolan Lakritsi

Kinno Eduko yhteistyö rekrytoinnin tukena case Lavoka linkki:

<https://kinno.fi/lavoka-kasvaa-kohisten/>

4.4. Hanketyöntekijöiden ajatuksia

Mielestämme ryhmähankkeessa on ollut todella mahtava tiimi, hyvä ryhmähenki ja tekemisen meininki. Yhdistävänä tekijänä koko hanketiimillä on ollut yhteinen tahtotila, aito sydämellä tekeminen ja halu tuottaa hyvää omalle kotikaupungille. Yritysten mukana olo hankkeen kehittämistehtävissä oli erityisen tärkeää hankekokonaisuutta ajatellen. Yrityksiltä saatu palaute on ollut pelkästään positiivista ja erityisesti on pidetty siitä, että yritysten tarpeet ja ääni saatiin kuuluviin. Kaikkien uusien hankkeen aikana kehitettyjen yhteistyö- ja palvelupilottien jatkuminen hankkeen päättymisen jälkeenkin antaa merkitystä tekemällemme työlle. Hanke mahdollisti myös kasvua sekä kehitystä niin ammatillisesti yksilötasolla kuin organisaation palveluiden kehittämisen osalta. Kaikki tämä tukee osaltaan tulevaisuuden palvelujen strategisessa kehittämisessä.

5. Pitkittyvän työttömyyden ennaltaehkäisy ja hoito

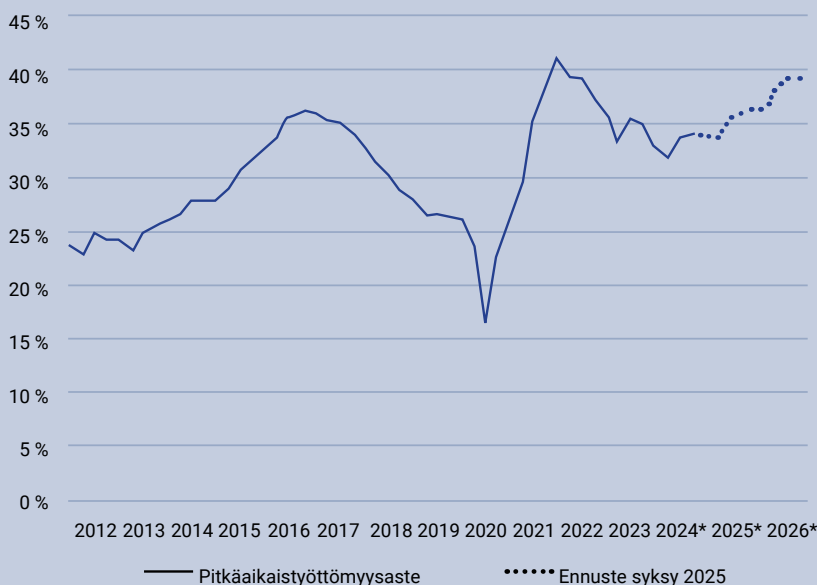
Vieraskynä

5.1. Niina Holm-Richardson, Toimintayksikön päällikkö, Kymenlaakson hyvinvointialue

Pitkittyvän työttömyyden hoidon haasteet ja mahdollisuudet Kouvolan työllisyysalueella

Uudet työvoimaviranomaiset aloittivat toimintansa hyvin haasteellisessa työllisyystilanteessa. Asiantuntijoiden arvioiden mukaan työllisyysnäköymät alueilla ovat varovaisen optimistisia, vaikka haasteita ja uhkia on nähtävissä. Työvoiman kysyntä on ollut vähäistä ja avoimeksi ilmoitettujen työpaikkojen määrä on suorastaan romahtanut. Työttömyys on useimmilla alueilla kasvanut, eikä työttömyys vielä lähiaikoina käänny laskuun vaan vasta viiveellä talouskasvun myötä. Erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden voimakas kasvu on huolestuttavaa mutta kasvu ei ole vain yhden työllisyysalueen taakka, ongelma on valtakunnallinen. Tilanteeseen vaikuttavat myös työllisyyspalvelujen rahoitusvastuun muutos sekä Suomen hallituksen työllisyys- ja sosiaalipolitiikan leikkaukset ja epäedulliset uudistukset.

Pitkäaikaistyöttömyys on edelleen kasvussa vuodentakaiseen tilanteeseen verrattuna. Kouvolan seudulla pitkäaikaistyöttömyys on noussut peräti 40% vuodentakaiseen. Kesäkuussa 2025 pitkäaikaistyöttömiä oli 1686 (+481 hlöä). Kotka-Haminan seudulla 1840 pitkäaikaistyöttöä (+336 hlöä, +22 %). Koko maassa pitkäaikaistyöttömyys nousi 32 % vuodentakaisesta. TEM:n ennusteessa (5/2025) pitkäaikaistyöttömyys uhkaa kasvaa ennätyslukemiin saavuttaen vuoden 2027 lopulla jo 40 % tason.



Pitkäaikaistyöttömien työ- ja toimintakyky

Työttömät on asiakaskuntana erittäin heterogeeninen ryhmä. Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyy usein moninaisia sosiaalisia, psyykkisiä tai fyysisiä ongelmia. Vaikuttava työttömille suunnattu palvelu edellyttää moniammatillista toimijuutta ja erilaisen osaamisen hyödyntämistä, verkostoitumista, raja-aitojen ylittämistä ja rohkeutta. Terveystenhuolto on tärkeä toimijaosapuoli

työttömän työ- ja toimintakyvyn arvioimisessa ja edistämisessä. Työttömien terveystalvurjen toteuttamisessa tarvitaan pysyvät ennaltaehkäisevät palvelut ja moniammatillinen työ- ja toimintakyvyn arviointiosaaminen.

Ongelmana hyvinvointialueilla ovat pirstaleiset, toisistaan irrallaan toimivat sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut. Pitkäaikaistyöttömille tärkeitä työkyvyn tuen palveluita johdetaan usein eri silloista käsin. Se ei ole aitoa integrointia, vaan työkyvyn tuen palveluita tulee johtaa yhtenäisenä kokonaisuutena, koska asiakkaiden tarpeet ylittävät usein organisatiorajat. Myös lääkärin tiivis yhteistyö työkyvyn tuen tiimeissä on ensiarvoisen tärkeässä asemassa. Kouvola työllisyysalueen, Kymenlaakson hyvinvointialueen ja Kelan välisessä monialaisessa yhteistyössä on otettu positiivisia askelia työkyvyn tuen palveluprosessin sujuvoittamiseksi mutta edelleen yhteistyössä on parantamisen varaa.

Kolmannen sektorin toimintamahdollisuudet

Pitkäaikaistyöttömyyden tehokkaassa torjumisessa keskeistä on myös kolmannen sektorin toimintaedellytysten turvaaminen. Tämä näkyy erityisesti Kouvola seudulla, jossa kunnan ja välityömarkkinatoimijoiden tiiviillä yhteistyöllä on pitkät perinteet. Kolmas sektori tarjoaa työtä ja työllistymismahdollisuuksia henkilöille, joilla on vaikeuksia löytää positioita muilta sektoreilta. Heikossa työmarkkina-asemassa olevat ovat kohderyhmä, jonka työllistyminen vaatii tuekseen poikkihallinnollista lähestymistapaa. Kolmas sektori on kantanut vastuuta kohderyhmän tukemisesta kohti työtä ja osallisuutta Kouvola vuosikymmenten ajan. Mikäli Kouvola työllisyysalueella halutaan jatkossa hyödyntää kolmannen sektorin osaamista ja kokemusta heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämiseksi, on syytä kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin:

- 1) Tarvitaan vaikuttavuusmittareita, joilla pystytään seuraamaan vähittäistä edistymistä kohti työelämää, kuten muutoksia työkyvyssä ja työllistymisedellytyksissä.
- 2) Kouvola työllisyysalueen kannusteet tuottaa palveluita heikossa työmarkkina-asemassa oleville on varmistettava turvaamalla kolmannen sektorin toimintaedellytykset.

Oppilaitosyhteistyö

Yhteiskunnan, ihmisten asenteiden ja työelämän muutokset ovat monella tavoin haastaneet koulutuksen ja koulutuksesta työelämään siirtymisen ja kytkeytymisen sekä työurien toteutumisen. Koulutus on edelleen aivan liian jäykkää, sulkeutunutta ja tutkintokeskeistä suhteessa niin nuorten kasvavien sukupolvien asenteisiin ja toimintatapaan kuin yritysten/työvoiman kysynnän osaamis- ja koulutustarpeisiin nähden.

Kouvola seudun oppilaitoksissa on pitkään työttömänä oleville tarjolla mm. koulutuskokeiluja, omaehtoista opiskelua, työvoimakoulutusta, oppisopimusmahdollisuuksia, opintoja erityistä tukea tarvitseville sekä edukompassipalvelua työnhakijoille, joilla on osaamisen päivittämisen tarvetta.

Elinkeinoelämä

Teollisuus on Kouvola tärkeä talouden moottori, joka synnyttää kasvua ja elinvoimaa. Rakennemuutoksista huolimatta metsä- ja biojalostusteollisuudella on edelleen keskeinen rooli kunnan elinvoimatekijänä. Uudistumisen potentiaalia on erityisesti puhtaan energian

edistämisessä, elintarviketeollisuudessa, datakeskuksissa (Atnorth, Hyperco Oy), logistiikassa ja vetytaloudessa. Uusia energiahankkeita – etenkin aurinkovoimahankkeita – on viireillä runsaasti.

Valtakunnallisesti kuin myös Kouvolan seudulla yritysten kannustaminen palkkaamaan pitkään työttömänä olevia henkilöitä vaatii sekä taloudellisia kannustimia että asennemuutosta. Palkkatukien ja työllistämisbonuksien lisäksi järkeviä rakenteellisia keinoja ovat työkokeilut, työhönvalmentajien tuki, IPS-toimintamalli sekä työn räätälöinti. Lisäksi koulutusta rekrytointiprosesseihin, joissa huomioidaan monimuotoisuus ja sosiaalinen inkluusio.

Lopuksi

Pitkäaikaistyöttömyys ei ole sama asia kuin elintapatyöttömyys. Pitkäaikaistyöttömyys voi koskettaa ketä tahansa meistä, milloin tahansa. Pitkäaikaistyöttömyys ei ole valinta – se on seuraus monimutkaisista yhteiskunnallisista ja yksilöllisistä tekijöistä. Työttömyyden taustalla voi olla ikääntyminen, työkyvyn heikkeneminen, koulutuksen puute, alueelliset työmarkkinaerot tai työelämän muuttuneet vaatimukset. Moni työtön haluaisi töihin, mutta tämän hetkisessä työmarkkinatilanteessa työpaikkoja ei ole tarjolla kaikille, eikä kaikilla ole resursseja tai mahdollisuuksia muuttaa toiselle paikkakunnalle tai kouluttautua uudelleen.

Julkisissa keskusteluissa korostuu, että työttömyys olisi aina yksilön oma syy. Ideologisen työttömyyden esiin nostaminen siirtää huomion pois yhteiskunnallisista ongelmista, kuten hallituksen haitallisesta ja eriarvoistavasta työllisyyspolitiikasta tai sosiaaliturvan leikkauksista. Tarvitsemme empatiaa, ymmärrystä ja konkreettisia ratkaisuja. Työllisyyspolitiikan tulee perustua faktoihin, ei stereotypioihin. Pitkäaikaistyöttömät tarvitsevat tukea, koulutusta ja osallisuusmahdollisuuksia ja räätälöityjä palveluita – eivät syylistämistä.

On aika alkaa rakentaa yhteiskuntaa, jossa jokaisella on mahdollisuus osallistua ja tulla arvostetuksi. Toisiinsa sovitettujen palveluiden edistävät kaikkien osapuolten tavoitteita ja hyödyttävät pidemmällä aikajänteellä niin kunnan kuin yhteistyökumppaneiden taloutta. Työttömyys on yhteinen haaste, jonka ratkaiseminen vaatii meiltä kaikilta enemmän ymmärrystä ja vähemmän tuomitsemista.

5.2. Kouvolan kaupungin osahankkeen Pitkittyvän työttömyyden ennaltaehkäisy ja hoito -työpakettin toteutus

Toteutusaika	4 / 2023–9 / 2025
Rahoitus	ESR+ ja Kouvolan kaupunki
Tavoitteet*	• Nykyprosessit kuvataan ja arvioidaan, erityisesti monen toimijan yhdyspinnoissa, ja asiakkaan polku luodaan hyödyntämällä palvelumuotoilua. • Tarkennetaan eri toimijoiden rooleja ja tarvittavia tukiprosesseja samaisessa palvelumuotoiluprosessissa • Vastataan esille tulleisiin koulutustarpeisiin • Toteutetaan verkostoyhteistyössä eri toimijoiden kanssa ml. hyvinvointialue
Hanketyöntekijät	Projektiasiantuntija Merja Monto ja projektipäällikkö Jaana Lauhkonen

Tavoite*	Toimenpide tai kehitetty toimin- tamalli	Sisältö	Osa- listujat	Tulokset ja jatkuvuus
Palkkatuettujen jatkosuunnitelmi- en kartoitus. Ennaltaehkäistä uutta työttömyys- jaksoa	Palkkatukityöstä uuteen alkuun 1/2024–8 / 2024	Osallistujina n. 130 kaupungin palkkatuetus- sa työssä ollutta henkilöä. Henkilökohtainen yhteydenotto 2–3 kk en- nen palkkatukijakson päättymistä. Toimenpiteet: jatkokolkujen kartoitus ja suunnittelu sopivan työpaikan etsintä ja opiskelumah- dollisuuksien kartoittaminen, työnhakuasia- kirjojen päivittäminen ja työnhakuvalmiuk- sien vahvistaminen	n. 130	Kouvolan kaupungin Tuetun työllistymisen malli pohjautuu Palkka- tukityöstä uuteen alkuun- pilotin kokemuksiin. Liisan tarina on esimerkki onnistuneesta työllisty- mispolusta. Liisan tarina on myös videoitu. Työhönvalmentaja jatkaa hankkeen jälkeen tuki- työllistettyjen jatkokartoi- tuksia.
Vastata kohtaan- toongelmaan Nopeuttaa sopivan työnt- ekijän rekrytointia yritykseen Tukea työnanta- jaa ja työntekijää rekrytointiproses- sissa	Näytöllä työ- hön- yhdistää työnantajat ja tulevaisuuden työntekijät kevät 2025	Työnantajana Kouvolan kaupungin puhtaus- palvelut, siivoojien sijaishaku. Työnhakijat ohjautuivat pilottiin ty-palvelujen kautta. Viikon (ma-pe) aikana työnhakijaryhmälle oli tarjolla mm. vertaistukea, työnhakuval- mennusta, alan yritysten ja koulutusmahdol- lisuuksien esittelyä, LiveCV-päivä oikeissa työtehtävissä työnantajan tiloissa , palaute- keskustelu, työpaikkahakemuksen laatimi- nen ja lähettäminen ym. Toteutuksessa mukana Eduko, Kinno, ty-pal- velut, Kouvolan kaupungin puhtauspalvelut. Ryhmään osallistui neljä henkilöä, joista kaksi työllistyi.	4	Malli jää työllisyyspalve- lujen käyttöön.
	Pitkittyvän työttömyyden ennaltaehkäisy ja hoito määrälli- set tavoitteet	Määrälliset tavoitteet toteutuivat. Pilottiin ohjautui v. 2024 yhteensä neljä pitkäaikais- työtöntä henkilöä. Yksi henkilö ohjautui hva:n sosiaaliohjaajan ja kolme te-palvelujen asiantuntijan kautta. Kaikilla osallistujilla oli mahdollisuus työhönvalmentajan ja verkos- ton tukeen koko pilottijakson ajan. Koulutustaustana osallistujilla oli yliopisto, amk, ammatillinen koulutus (ammatinvaiht- taja) ja peruskoulu. Osallistujilla ainoastaan yhdellä oli kiinnostusta koulutukseen / oppisopimukseen. Toukokuussa 2025 yksi henkilö oli työllisty- nyt ja kolme henkilöä etsi edelleen työtä. Palvelupolun muotoilu Eri asiakassegmenttien tunnistaminen ja palvelupolkujen kohdentaminen/räätälöinti. Huomioimaan segmenttejä ja niiden erityis- piirteitä (mm. korkeasti-koulutetut, luovan alan työnhakijat, kotoutujat). Henkilökohtainen riskiarvio työttömyyden pitkittymisestä (Kykyviisari, haastattelu) Työkykyarviontiin panostaminen: työnhakijoina vain aidosti työkykyisiä, arvioinnin ajantasaisuus osatyökykyisten palvelupolku, ennakoivat toimenpiteet, alueellisten erityispiirteiden tuntemus, asiantuntijan arvio työllistymisen mahdolli- suuksista, erilaiset koulutukselliset vaihtoeh- dot, työnantajiin kohdistuvat toimenpiteet.	Pitkä- aikais- työttö- mät (yli 12 kk työttö- mänä) 30-54 v 2 55 + 2	Toukokuussa 2025 yksi henkilö oli työllistynyt ja kolme henkilöä etsi edelleen työtä. Työhönvalmentaja tukee jatkossa näiden asiakas- ryhmien työllistymistä.

Tavoite*	Toimenpide tai kehitetty toimintamalli	Sisältö	Osallistujat	Tulokset ja jatkuvuus
Kolmannen sektorin, Kouvolan kaupungin, te-palvelujen ja hva:n toimijoiden yhteistyön lisääminen ja palvelupolkujen sujuvoittaminen	Työllisyystoimijoiden tapaamiset 2023–2024	Organisaatiot: Kouvolan kaupunki Parik Kouvolan Kipinä Te- palvelut Kymen HVA YHVI ELY-keskus Säännölliset tapaamiset, joissa käsiteltiin mm. käynnissä olevia ja tulevia hankkeita, 3. sektorin toiminnan rahoitusta, yhteistyön kehittämistä, työllisyysalueen haasteita ja kehittämistarpeita	9 x 8–14 hlö	Työllisyystoimijat toivoivat säännöllisille tapaamisille jatkoa. Kokoontumisista syntyneitä kehittämisedotuksia hyödynnettiin hankkeessa ja työllisyysalueen toiminnassa
Työpajassa kuvataan Kouvolan työllisyysalueen pitkittyvän työttömyyden ennaltaehkäisyyn kytkeytyvät toimijat, palvelut, toimintamallit, polut/prosessit, ohjautuminen.	Pitkittyvän työttömyyden työpajat 2024–2025	Ryhmätyöskentely: Valmentaminen työelämään Työllistyminen osaamista kehittämällä Yritysyhteistyö ja työllistäminen Nivelvaiheet ja polutuksen sujuvuus Lisäksi asiantuntija alustukset ennen ryhmätöiden alkua	2 x v. 2024 1x v. 2025 52–65 hlö / työpaja	Osallistajat toivoivat työpajoille jatkoa. Työpajassa syntyvää aineistoa hyödynnettiin hankkeessa ja uusien toimintamallien kehittämisessä Kouvolan työllisyysalueelle.

Asiakastarina Uuteen alkuun - Liisan tarina

Liisa osallistui elokuussa 2024 Vaikuttavat työllisyyspolut – hankkeen toteuttamaan pilottiin, jossa yli 12 kk työttömänä olleille tarjottiin mahdollisuutta henkilökohtaiseen työhönvalmennukseen.

Liisa on suorittanut Kanadassa rakennusarkkitehtuurin kandidaatin tutkinnon ja palattuaan Suomeen työskennellyt mm. arkkitehtitoimistossa työharjoittelijana, siivoojana, henkilökohtaisena avustajana ja lehdenjakajana. Liisa haki pitkään koulutustaan vastaavaa työtä ja oli valmis myös muuttamaan työn perässä muualle. Maisteriopintoihin hakeutuminenkin oli mielessä, samoin kun oman yrityksen perustaminen. Syksyn 2024 aikana Liisa suoritti yrittäjäopinnot, teki liiketoimintasuunnitelman ja haki samalla mm. toimistoalan töitä.

Kouvolan kaupunki on ottanut käyttöön uuden tukityöllistämisen toimintamallin aiemman palkkatukityöllistämisen sijaan. Kaupungin toimialoilla on mahdollisuus palkata 12 kk jaksolle yli 12 kk työttömänä ollut henkilö. Tukityöllistämisen etuna on mm. se, että 12 kk jakso kerryttää työntekijän työssäoloa ja hänellä on tarvittaessa työhönvalmentajan tuki jatkosuunnitelmiinsa.

Kaupungintalolla oli loppusyksystä 2024 lähetin tukityöpaikka avoinna. Liisa haki paikkaa ja tuli valituksi. Lähetin tehtävien lisäksi Liisa on mm. digitoinut rakennuspiirustuksia ja sijaistanut

infossa. Liisa kertoi, että työtehtävät ovat olleet monipuolisia ja hänet on otettu hyvin vastaan työyhteisössä. Hän pitää Kouvola kaupungintaloa arkkitehtuuriltaan mielenkiintoisena työympäristönä. Yritysjatusta Liisa ei ole hylännyt, vaan pitää sitä yhtenä mahdollisuutena työllistää itsensä tulevaisuudessa.

Kehittämisehdotuksia Näytöllä työhön- malliin:

1. Näytöllä työhön rekryviikko tulee olla selkeästi työllistymistä edistävä toimenpide.
(Osallistujat saavat 9 € kulukorvauksen eikä osallistuminen aiheuta epäselvyyttä etuuksien hakemisessa.)
2. Alasta kiinnostuneille työnhakijoille joukkoviesti mahdollisuudesta hakeutua rekryviikkoon.
3. Alalta tulee olla työkokemusta / koulutusta (suoraan avoimille työmarkkinoille suuntaavia)
4. Ryhmän koko 3–5 henkilöä. Maahanmuuttajat, joilla on heikko suomen kielen taito omaksi ryhmäksi.
5. Yritysesittely:
 - yrityksen tiloissa tai videoesittelynä
 - Live CV – päivän työtehtävät, työvälineet ja kohde esitellään osallistujille yrityskäynnin yhteydessä / videolla
 - yritysasiantuntija, jolta yritys yhteys on tullut, ryhmän ja työhönvalmentajan mukana yrityskäynnillä
6. LiveCV-päivä
 - työnantajan toiveet huomioiden
 - mahdoll. kahtena päivänä, jotta paremmin aikaa eri työkohteisiin / palautteen antoon
7. Esittelyt / asiantuntijavierailijat viikon aikana
 - Ty- palvelut, Eduko, Kinno, 3.sektori, rekrytoivat yritykset
8. Resurssointi
työhönvalmentaja + 1 henkilö
9. Asiakaskoneita cv:n ja hakemuksen tekemiseen

Yhteenveto

Merja Monto, projektiasiantuntija / Vaikuttavat työllisyyspolut-hanke:

Vaikuttavat työllisyyspolut- hanke ajoittui haasteelliseen ajanjaksoon vuosina 2023–2025. Työvoimapalveluiden siirto valtiolta kunnille aiheutti asiantuntijoille työtehtävien muutoksia. Lokakuusta 2024 helmikuun 2025 loppuun työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden työpanos suuntautui lähinnä järjestäytymiseen ja uuteen organisaatioon perehtymiseen. Asiakkaiden ja yritysten ohjautuminen Näytöllä työhön- pilottiin oli haasteellista ja jopa pysähdyksissä.

Työllisyysalueen strateginen linjaus lisätä yritysasiakkaiden palveluita näkyi resurssoinnin vähenemisenä haasteellisessa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden palveluissa. Pitkäaikais- ja nuorisotyöttömyyden kasvu on alueella suuri ongelma, johon tulee löytää ensisijaisia ja tehokkaita ratkaisuja ty-palvelujen ja yhteistyökumppaneiden avulla. Pitkäaikaistyöttömyydestä johtuvat työmarkkinatuen kuntaosuudet, ”sakkomaksut” Kelalle kuormittavat entistä enemmän kuntataloutta nyt ja tulevaisuudessa. Hallituksen muutokset ja leikkaukset (palkkatukityö, työssäoloehdon täytyminen, suojaosan poistaminen, vuorotteluvapaan lopettaminen jne.) hankaloittavat pitkäaikais-

työttömien, osatyökykyisten ja täsmätyökykyisten pääsyä työmarkkinoille. Kolmannen sektorin toimintamahdollisuuksien supistuminen ja kuntouttavan työtoimintapaikkojen väheneminen tulevat näkymään jatkossa alueen sosiaali- ja terveystalouden lisääntymisenä. Haasteellisessa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt eivät katoa alueelta, vaikka palveluja lopetetaan tai supistetaan. Pitkään työttömänä olleet siirtyvät sote-palvelujen asiakkaisiksi ja / tai syrjäytyvät tukien ulkopuolelle.

Huomionarvoista ja positiivista oli se, että alueen toimijoiden yhteistyö lisääntyi ja syveni hankkeen aikana. Työllisyysalueen käyttöön jää toimintamalleja, joiden kehittämistä tulee jatkojalostaa pitkäaikaistyöttömyyden torjunnassa. Henkilökohtainen ohjaus / työhönvalmennus koettiin tarpeelliseksi ja siksi työhönvalmentajan rooli työllisyyspalveluissa tulee säilyttää. Kolmannen sektorin asiantuntijuutta ja osaamista työttömyyden hoidossa ja pitkäaikaistyöttömyyden ennaltaehkäisyssä tulee hyödyntää esim. ostopalveluina entistä tehokkaammin. Oppilaitosten kanssa pitää tehdä tiivistä yhteistyötä mm. ennakointiin liittyen. Päällekkäisiä toimia esim. Kouvola Innovation Oy Kinnon ja työllisyysalueen yrityspalvelujen kohdalla on tarkasteltava realistisesti ja kustannustehokkaasti. Luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden sitoutuminen, pitkäjänteinen ja tulevaisuuteen suuntaava yhteistyö työllisyyspalvelujen ja alueen toimijoiden kanssa lisää alueen elinvoimaa. Positiivinen asenne, selkeä tehtävänjako ja ennakointi tehostaa palveluja ja tuo säästöjä kuntatalouteen.

6. Työllisyyden ja elinvoiman palveluekosysteemi

Toteutusaika	4 / 2023–9 / 2025
Rahoitus	ESR+ ja Kouvolan kaupunki
Tavoitteet*	Hankkeen päätavoitteena oli työllisyyden palveluekosysteemin rakentaminen palveluprosessien ja toimintamallien sujuvoittamiseksi. Ekosysteemin toimijoiden välisen yhteistyön lisääminen ja sujuvoittaminen tavoitteen saavuttamiseksi.
Hanketyöntekijät	Projektipäällikkö Jaana Lauhkonen ja projektiasiantuntija Merja Monto

Työllisyyden edistämisen palveluekosysteemi 2025



6.1. Viestintäsuunnitelmatyöpajat yhdessä avainkumppaneiden kanssa – Jokaiselle mahdollisuus uuteen alkuun

Tiedotuspäällikkö Minna Seppä, Kouvolan kaupunki

Osana hanketta järjestettiin laajasti sidosryhmiä osallistavia, Ellun Kanat Oy:n fasilitoimia viestintätyöpajoja.

Pajojen antia hyödyntäen muodostettiin hankkeelle viestintäsuunnitelma, jossa määriteltiin muun muassa ydinviesti, kanavat, äänensävy ja viestinnän kohderyhmät, toimenpiteitä unohtamatta.

Viestintäsuunnitelma ohjasi hankkeen viestintää, jota jatkoideoitiin ja koordinoitiin hankkeen keskeisten osapuolten - kaupungin, Kouvola Innovationin ja Edukon - muodostamassa viestintätyöryhmässä. Vuoropuhelussa olivat mukana myös te-palveluiden edustajat.

Viestintä sisälsi niin hankkeen osapuolten välistä sisäistä viestintää kuin vuoropuhelua median ja kuntalaisten kanssa.

Pääviestiksi työpajoista syntyi *”Jokaiselle mahdollisuus uuteen alkuun”*, jolla viitattiin siihen, että: *Jokaisella ihmisellä on oikeus uusiin alkuihin. Ihmisen elämään mahtuu monenlaista – opintoja, töitä, uusien haasteiden kaipuuta, tarvetta hidastaa tahtia, halua kokeilla jotain aivan erilaista. Tämä kuuluu elämään. Elämän muutostilanteissa apu ja tuki voi olla tarpeen. Kun on aika löytää uusi työpaikka, toivoisi prosessin olevan yksinkertainen: helppo, inhimillinen ja arkinen - yhtä normaali asia kuin työnhakukin todellisuudessa on. Uusi tekeminen on aina mahdollisuus myös yritykselle. Uusi näkökulma ja ideat kun ovat kasvun ja kehityksen perusta. Vaikuttavat työllisyyspolut -hanke on osa TE2024-uudistusta. Siinä Kouvolaan rakennetaan Suomen sujuvimmat työllisyyspalvelut, jossa jokainen saa tukea työelämän uuteen alkuun ja työllistämiseen.*

Palveluiden kehittämisprosessi

Viestintätyöpajoissa yhteinen viesti valmistelutyön tueksi > Nykytilan kartoitus teematyöryhmissä > hyvät käytännöt, kehittämiskohteet > Tulevaisuustyöpajoissa katseteenpäin > Kuntalaiskyselyt tulevaisuuden palveluista

6.2. Nykytilan kartoitus 2023

Ekosysteemin rakentaminen ja palveluiden kehittämisprosessi käynnistettiin alkukesällä 2023 kartoittamalla kuudessa teematyöryhmässä palveluiden nykytila. Teemat valittiin silloisen TE-toimiston jaottelun mukaan: henkilöasiakkaat, nuorten palvelut, monialaiset palvelut, maahanmuuttajien palvelut, työnantaja- ja yrityspalvelut, osaamisen kehittäminen. Ryhmien puheenjohtajina toimi kyseisten palveluiden substanssiasiantuntijat ekosysteemin organisaatioista. Vaikuttavat työllisyyspolut hankkeen projektipäällikkö toimi puheenjohtajien tukena ja koordinoi ryhmien toimintaa. Tällä varmistettiin ryhmien työskentelyn yhdensuuntaisuus ja tulosten vertailtavuus.

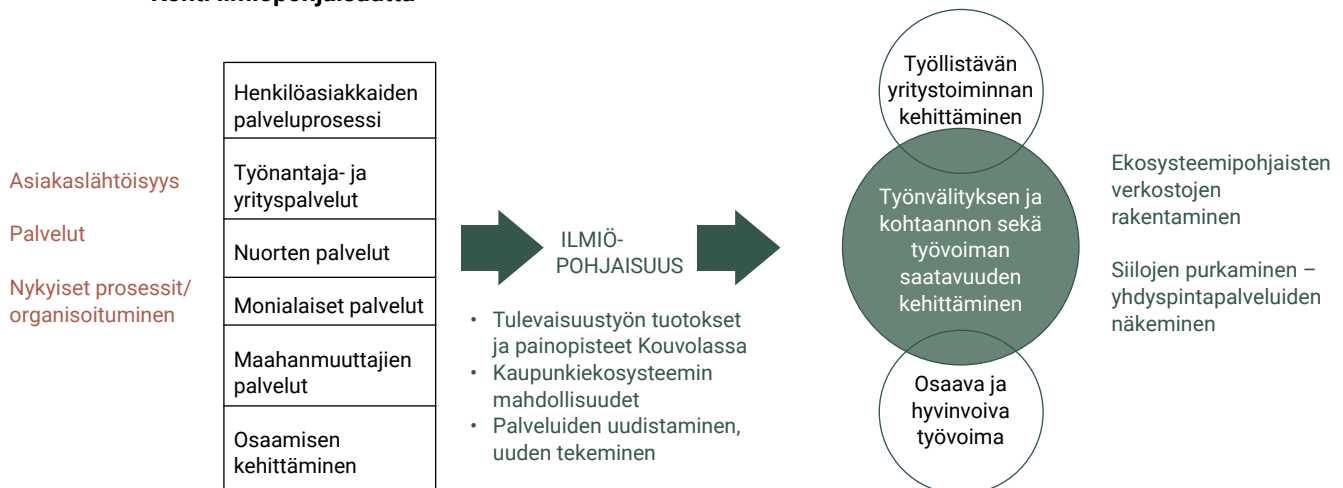
Kokoonpanoltaan rajattujen teematyöryhmien työskentelyä haluttiin tukea myös järjestämällä jokaisesta teemasta kaikille kiinnostuneille asiantuntijoille avoimia työpajoja nykytilakartoituksen päätteeksi. Ryhmät saivat työpajoista vahvistusta ja laajempia näkökulmia tekemälleen palveluiden kartoitukselle, jonka oli tarkoitus toimia tulevaisuuden palveluiden kehittämisen pohjana. Työn yhteydessä oli tunnistettu myös hyviä käytäntöjä ja kehittämiskohteita.

6.3. Uusi suunta Tulevaisuustyöpajoista

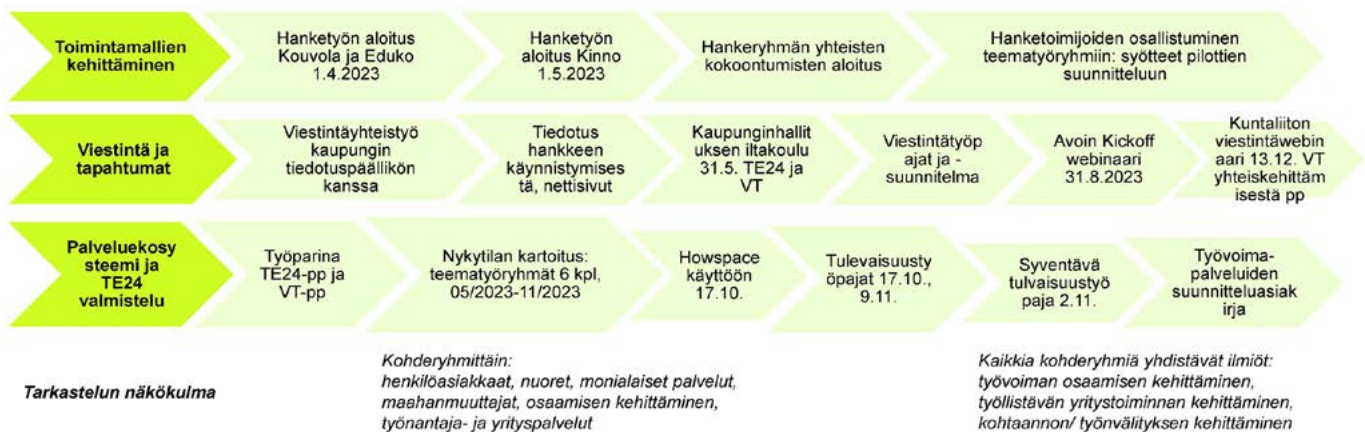
Syksyllä 2023 järjestettiin teematyöryhmille ja johtaville asiantuntijoille tulevaisuuteen suuntaavia työpajoja, joista haettiin uutta suuntaa palveluille. Mikko Kesän teematyöryhmille vetämissä kahdessa työpajassa tehdyn havainnon ja kaupungin vastuuvastuuvälittämisen tekemien havaintojen pohjalta purettiin teematyöryhmien työskentelyä.

Huolimatta siitä, että työryhmien teemat olivat erilaisia ja perustuivat kohderyhmiin, puhuttiin kaikissa ryhmissä pitkälti samoista työllistymisen edistämiseen liittyvistä kysymyksistä. Kysymysten voitiin todeta jakautuvan kolmeen keskeiseen ilmiöön: osaava ja hyvinvoiva työvoima; työllistävän yritystoiminnan kehittäminen; työnvälityksen ja kohtaannon sekä työvoiman saatavuuden kehittäminen. Työllisyyden edistämiseen liittyvät haasteet eivät välttämättä liity ikään tai taustaan vaan palvelutarpeet ovat yksilöllisiä. Palveluiden valmistelussa siirryttiin tarkastelemaan palveluiden ja toimintamallien kehittämistä asiakastarvelähtöisemmin.

Kohti ilmiöpohjaisuutta



2023 Lähtötilanteen tarkastelu ja uusi suunta



6.4. Ekosysteemin laaja osallistaminen digitaalisella yhteiskehittämisalustalla 2024

Palveluiden nykytilan kokoamista tekevien teematyöryhmien työskentely oli saatujen palautteiden perusteella osallistujille mielekästä ja työskentelyyn olisi ollut halukkaita osallistujia enemmän kuin ryhmiin oli mahdollista ottaa tai mitä asiantuntijat saattoivat käyttää aikaa perustyönsä ohella.

Palveluiden valmistelutyöhön ja ekosysteemin rakentamiseen osallistumiseen haluttiin tarjota mahdollisuus kaikille kiinnostuneille, joten vuoden 2023 lopussa hankittiin käyttöön digitaalinen yhteiskehittämisalusta Howspace. Alusta mahdollisti useista eri organisaatioista tulevien asiantuntijoiden ajasta ja paikasta riippumattoman osallistamisen yhteiseen kehittämistyöhön. Sitä hyödynnettiin niin työpajoissa, seminaareissa kuin kaupunkiorganisaation ja siirtyvän TE-henkilöstön välisessä tiedonvaihdoissa. Howspace -käyttäjiä, eli yhteiskehittämiseen osallistuneita henkilöitä oli parhaimmillaan n. 300 hlöä.

6.5. Kuntalaiskyselyt tulevaisuuden palveluista

Keväällä 2024 tehtiin sähköinen kuntalaiskysely siitä millaisia työllisyyspalveluita toivottaisiin tulevaisuudessa Kouvolassa olevan tarjolla. Vastauksia tuli yhteensä 147 kpl. Vastauksissa korostui toive asiantuntevasta palvelusta ja omasta asiantuntijasta, joka tuntee tilanteen kokonaisvaltaisesti ja on perehtynyt asiakkaan ammattialaan.

Vastaava kysely toteutettiin myös yrityksille, mutta siihen tuli vastauksia vain 12 kpl. Otantaa ei voida pitää riittävän kattavana merkittävien havaintojen tekemiseksi.

6.6. Uusi alku tehdään yhdessä -seminaarisarja ekosysteemin asiantuntijoille

TE24-uudistus toi työllisyyden hoidon kaupunkiorganisaatioon yhteisen katon alle koulutus- sekä elinkeinotoiminnan kanssa. Vaikuttavuuden saavuttaminen uudistuksen tarjoamista mahdollisuuksista edellyttää uudenlaista kokonaisvaltaisempaa ajattelua siitä miten eri sektorit vaikuttavat työllisyyteen ja elinvoimaan yksin ja yhdessä. Laajemman keskustelun ja näkökulmien avartamiseksi järjestettiin asiantuntijoita eri organisaatiosta yhteen kokoavia seminaareja. Seminaarien teemat valittiin Tulevaisuustyöpajoissa tunnistettujen ilmiöiden pohjalta vahvistettua pito- ja vetovoimalla, joka on keskeinen alusta alueen elinvoimaisuudelle.

Seminaareille muodostui oma selkeä konsepti. Vaikuttavuuden ja resurssien hyödyntämisen tehostamiseksi suunnitteluun sekä järjestelyihin kutsuttiin mukaan kulloisenkin teeman kannalta keskeisiä kumppaneita ja hankkeita. Ohjelma rakentui paneelikeskustelusta, keynotesta ja alueellisen näkökulman puheenvuorosta. Ammattitoimittajan käyttäminen ulkopuolisena juontajana seminaareissa teki tilaisuuksista toivotulla tavalla vuorovaikutteisia kokonaisuuksia. Palautteissa saatiin kiitosta juontajan lisäksi, järjestelyistä, kiinnostavista ohjelmista ja puhujista. Hankkeen sekä uudistuksen valmisteluun liittyvät hallinnolliset puheenvuorot rajattiin tietoisesti tilaisuuksien sisältöjen ulkopuolelle, jotta huomio pysyy asiassa.

Kaupungintalon juhlasali toimi arvokkaan ympäristönä tilaisuuksille ja suuri lämpiö mahdollisti roll-up näyttelyn, joka konkretisoi osaltaan työllisyyden edistämisen ekosysteemin moninaisuutta. Sekä tilaisuuksien että osallistujat saivat tuoda näyttelyyn oman organisaationsa roll-upit näytille. Howspacea hyödynnettiin digitaalisena seminaarialustana, mutta sen tarkoituksenmukaisuutta olisi kuitenkin palvellut vahvempi panostus alustan fasilitointiin.

Seminaarien jatkuvuus varmistettiin tekemällä vuoden 2025 tilaisuuksien järjestelyissä yhteistyötä työllisyyspalveluiden tapahtumakoordinaattorin kanssa.

6.7. Yhdessä tekemistä hankekehittäjien kanssa

Ekosysteemin rakentamisen vahvistamiseksi kytkettiin kehittämistyöhön mukaan mahdollisuuksien mukaan muita työllisyyden ja elinvoiman edistämiseen liittyvien teemojen parissa työskenteleviä hankkeita. Myös seminaareja ja työpajoja järjestettiin yhteistyössä eri hankkeiden kanssa. Palveluostoihin käytettävien resurssien vähentyessä ovat hankkeet entistä tärkeämpiä instrumentteja palveluiden kehittämisessä ja tarjoamisessa työllistymiseensä tai työllistämiseensä tukea tarvitseville asiakkaille

Vaikuttavaa yhteistyötä rakentamassa

Enni Jaatinen

projektipäällikkö, palvelumuotoilija (YAMK)

Momentum – Moninaistuvat urapolut | Euroopan unionin osarahoittama, ESR+

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

www.xamk.fi/momentum

Monenlaiset työllistymiseen liittyvät haasteet koskettavat tälläkin hetkellä laajasti ihmisiä niin suoraan, kuin välillisesti. Elinvoiman vahvistumista tavoitellessa työllisyyden edistäminen on vaatinut ja vaatii koostetun datan mukaan jatkossakin panostusta – erityisesti Kouvolassa.

Olemme saaneet työskennellä yhteisen teeman äärellä, tehden hankkeiden välistä yhteistyötä Vaikuttavat työllisyyspolut -projektin kanssa monessa eri yhteydessä. Projektissamme Momentum - Moninaistuvat urapolut, olemme toimineet maahanmuuttaneiden urapolkuja edistävien tehtävien äärellä. Teema, joka on sisältynyt myös Vaikuttavat työllisyyspolut -projektin sisältöihin ja mahdollistanut yhdessä tekemisen ja sen myötä laajempien verkostojen tavoittamisen toiminta-ajalla.

Maahanmuuttaneet ovat ja tulevat jatkossakin olemaan työllisyyteen ja työllistymisen edistämiseen liittyvien palveluiden asiakkaita. Uusia palveluja ja palveluekosysteemejä ihmislähtöisesti rakennettaessa on kriittistä, että pystytään tunnistamaan ja sen myötä huomioimaan kehittämistyössä oikeat tarpeet ja haasteet, joihin vastata sujuvasti, unohtamatta päätösten kestävyyttä niin taloudellisesta, kuin sosiaalisesta ja kulttuurisesta näkökulmasta katsottuna. Hankalia yhtälöjä, joiden äärellä yksin työskentely ei varmastikaan ole kannattava ja kauaskantava vaihtoehto.

Yhteistyö eri hankkeiden ja muiden, samankaltaiset tavoitteet jakavien kumppaneiden kesken luo moninäkökulmaista ja vahvaa pohjaa kehittämistyölle. Parhaimmillaan yhteistyö tarjoaa laajempaa ymmärrystä ja lujittaa lyhyellä aikavälillä tehtyjen toimien vaikutusta ja pidemmällä tähtäimellä myös vaikuttavuutta. Sen on todistanut yhteistyö myös Vaikuttavat työllisyyspolut -hankkeen kanssa.

Hankkeiden välisen yhteisen kehittämistyön merkitys työllisyyden ja elinvoiman edistämässä on varmasti tunnistettu viimeistään nyt myös monien muiden toimijoiden, niin julkisella, kuin myös 3. sektorilla toimivien keskuudessa.

Onnistuneen yhteistyön on mahdollistanut avoin, keskusteleva ilmapiiri, jossa samankaltaiset tavoitteet ovat kohdanneet. Jotta edellä mainitun kaltainen tilanne on saavutettavissa, on sitä täytynyt edeltää tilanteita, jotka ovat mahdollistaneet kohtaamisen ja keskustelun – toisen kuuntelun ja kuulemisen. Ja kun on tietoisuus, mitä kukin tekee, on jatkossa selkeämpää ja matalampi kynnys lähteä rakentamaan yhteistyön paikkoja.

Vaikuttavat työllisyyspolut -projekti on luonut toiminnallaan yhteistyön alustaa ja rakentanut avointa yhteistyön ilmapiiriä. Heidän kanssaan on saanut työskennellä Koulolan kaupungin työllistymisen edistämiseen liittyvien hankkeiden yhteistyöringissä. Se on pitänyt sisällään muun muassa elinvoimaseminaareihin liittyvää yhteistyötä, maahanmuuttotoimi-

joiden koulutus ja työelämä -työryhmässä tehdyn yhteistyön vahvistamista, tulevaisuuden ennakkointiin liittyvää työskentelyä ja tulevaisuuden työelämätiedon yhteiskeruuta maahanmuuttaneiden työllistymiseen liittyen. Projektipäällikkö Jaana Lauhkonen on suonut kunnian myös jakaa projektiyhteistyön muodossa asiantuntijanäkemyksiä kehittämistyön varrella, kun olemme saaneet projektimme aikana kertyneiden kokemusten kautta tarkastella ja kommentoida muun muassa Kouvolan työllisyysalueen palveluportaita niin sisällöllisestä, kuin myös niiden käytettävyyden varmistamisen näkökulmasta.

Kokemuksemme mukaan Vaikuttavat työllisyyspolut -hankkeen kanssa tehty moninäkökulmainen yhteistyö on vahvistanut alueella uudenlaista toimintakulttuuria, jota toivottavasti jatkossakin ylläpidetään, edistetään ja levitetään kaikkien tähänkin asti ekosysteemin muodostamiseen osallistuneiden ja osallistettujen toimesta.

6.8. Kohtaantotiimi yhdistää asiantuntijat ja tiedon sekä tuottaa uusia ratkaisuja, toimintamalleja ja vaikuttavuutta asikaspoluille

Keväällä 2024 käynnistettiin Kouvolan kaupungin projektipäällikön johdolla Kohtaantotiimi, jonka perusajatuksena on Kouvolan työllisyysalueen ekosysteemin ennakkointi ja kohtaannon edistäminen. Tiimi yhdistää saman pöydän ääreen keskeisiä sidosryhmäorganisaatioita ja siihen pyydettiin erillisellä kutsulla organisaatioita nimeämään edustajat.

Mukana tiimissä on yrityskontaktointia tekeviä asiantuntijoita oppilaitoksista, työllisyyspalveluista, hyvinvointialueelta, elinkeinoelämän toimijoilta. Tiimin kokoonpano pyrittiin pitämään systeemin toiminnan varmistamiseksi pysyvänä, mutta sitä voitiin myös laajentaa, mikäli keskusteluun haluttiin mukaan toisenlaista asiantuntemusta.

Asiantuntijoita ja heidän tietoa, näkemyksiä sekä osaamistaan kohtauttamalla luodaan toimintamalli, joka edistää yhteisten toimintamallien syntymistä ja luottamusta ekosysteemissä. Toimijat tuntevat paremmin toisensa ja toistensa palvelut, mikä edesauttaa asiakasohjausta tarkoituksenmukaisiin palveluihin. Kohtaantotiimin todettiin toimivan hankesuunnitelmassa kuvatun kohtaamon kaltaisena toimintamallina.

Tiimi kokoontui noin kerran kuukaudessa alkaen 27.5.2024. Tiimin puheenjohtajana toimi Vaikuttavat työllisyyspolut projektipäällikkö. Tiimin vetovastuu siirrettiin jatkuvuuden varmistamiseksi saattaen vaihtaen työllisyys- ja yrityspalveluiden kehittämis-päällikölle vuoden 2025 aikana.

Kohtaantotiimi



Tiimin tavoitteena kohtaannon edistäminen ja palveluprosessien sujuvoittaminen:

- jakamalla sekä yhdistämällä yritysten ja työvoiman tarpeisiin liittyvää tietoa.
- edistämällä toimijoiden välistä vuoropuhelua, suunnitelmallista ja koordinoitua yritysyhteistyötä sekä kontaktointia
- tunnistamalla kehittämisen paikkoja ja hyviä toimintamalleja työllistymisen ja työllistämisen poluilla: ongelma > ratkaisu > käytäntöön vienti
- tulkitsemalla ennakointitietoa ja kehittämällä asiantuntijoiden tulevaisuustietämystä ja -ajattelua, jotta palvelut ja alueen koulutustarjonta vastaavat entistä paremmin alueen tarpeita.

Tiimissä edustettuna olleet organisaatiot:

Kouvola kaupunki/työllisyyden edistäminen, TE-palvelut, Työllisyys- ja yrityspalvelut (1.1.2025), Kymenlaakson hyvinvointialue, Kouvola ammattiopisto Eduko, Eduko Oy, Kaakkois-Suomen ammatti- korkeakoulu XAMK, LUT-yliopisto, Parik, Kipinä, Kouvola Innovation Oy Kinno

Ennakointimallin ja tiimin toiminnan kehittäminen jatkuu osana Kouvola kaupungin KaakkoAct -osahanketta.

Kohtaantotiimin toimintamalli/ ratkaisujen tunnistamisen prosessi (Jaana Lauhkonen)

Kohtaantotiimin kehittämisprosessi



6.9. Palveluiden kuvaaminen ja kehittämisprosessi

Hankkeen alusta lähtien järjestetyissä työpajoissa tunnistettiin tarve työllisyyttä edistävien palveluiden kokoamiselle yhteiseksi palvelukartaksi. Työllisyysalueella on monia työllisyyttä edistäviä toimijoita, joiden palvelutarjontaa voi asiantuntijoiden olla vaikea hahmottaa ja pysyä siitä ajan tasalla. Varhaisessa vaiheessa päätettiin hankeajana tuottaa osana palveluiden kuvaamista palvelukartta helpottamaan asiantuntijoiden työtä ja parantamaan asiakkaiden ohjautumista heille tarkoituksenmukaisiin palveluihin.

Palveluiden kuvaaminen ja kartoittaminen aloitettiin uuden työllisyysalueen liikkeelle lähdön jälkeen heti vuoden 2025 alusta yhteistyössä työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden kanssa. Palveluiden kehittämisprosessin ytimessä toimi projektipäällikön tukena työllisyyspalveluiden kehittämisspäälliköstä, ennakointi- ja yritysasiantuntijasta ja työvoimapalveluasiantuntijoista koostunut ydinryhmä.

Ekosysteemityö - palveluiden kehittämisprosessi - kevät 2025



PESTEL-toimintaympäristön analysointi

Työllisyysalueen palvelutarjonnan tarkastelu aloitettiin tekemällä helmi-maaliskuun 2025 aikana toimintaympäristöanalyysijä (PESTEL). Analyysijä työstettiin ennakoivalla otteella aluksi pienillä ydinnyrkeillä, joiden työ altistettiin laajemmin ekosysteemin arvioitavaksi ja täydennettäväksi 19.3.2025 työpajassa.

Analyysit tehtiin työllisyys- ja yrityspalveluiden strategisen jaottelun mukaisesti viidestä eri näkökulmasta, joidenka mukaan myös palvelut tultiin kuvaamaan palvelukarttana toimiviin kuviin: Työnvälitys/työllistäminen, yrityspalvelut, työkyvyn tuen palvelut, osaamisen kehittäminen ja koutoutujien työllistymisen edistäminen. Käytännön toteutus Howspace alustaa hyödyntäen vuoroin pienemmässä kehittämisnyrkissä ja laajemmassa kaikille kiinnostuneille asiantuntijoille avoimessa työpajassa.

Nostoja Howspace-keskusteluista:

Osaamisen kehittäminen

- Rahoitusrakenteen muutokset, mm. aikuiskoulutustuen lakkautus
- Oppivelvollisten "pakko" hakea tutkintoa, eikä toista tutkintoa enää rahoiteta
- Kansainvälisten opiskelijoiden ja myös muiden vaikea saada harjoittelupaikkoja, joten opinnot voivat jäädä kesken, vähän oppisopimuspaikkoja
- Rahoitusta tulisi suunnata työvoimapula-aloille
- Koulutusportaiden törmäytys ja yritysysteistyön vahvistaminen - pois omista siiloista
- Eteenpäin vieviä matalan kynnyksen koulutuspalveluita vaikeasti työllistyville
- Digitaitojen kehittäminen ja ylläpitäminen niin opettajien kuin opiskelijoiden kuin työhakijoidenkin osalta.
- Yritysysteistyö verkko-opintoihin mukaan
- Lähtömaan koulutuksen rinnastuspäätösten hakeminen ja ohjaaminen rinnastuspäätöksen hakemiseen aktiivisesti. Opintojen täydentäminen sen mukaan.
- Kouvolalaisten paikkauskollisuus, heikko julkinen liikenne ja laaja alue vaikeuttavat syrjäseuduilla asuvien kulkemista keskuksiin sekä siten työllistymistä?

Työnvälitys

- Asiakkaiden palvelutarpeiden tunnistaminen ja oikeille etuuksille saaminen keskeistä
- Oppilaitosten palvelut ja tuki nivelvaiheissa
- Koulutustakuu eli lisäkoulutusta valmistuneelle, jos osaaminen ei riitä
- ÄRM-rahoitus auttaa tukemaan alueen elinkeinoelämää ja työllisyyttä sekä edistämään uusia investointeja ja kehityshankkeita.
- Rentoja verkostoitumistapahtumia
- Aikuisten ohjaamo ja oman toimijuuden tuki
- Luovien menetelmien hyödyntäminen asiakkaiden tukemisessa

Yrityspalvelut ja yrittäjyys

- Yrittäjyyden ja työllistämisen tukeminen.
- Yritysten houkuttelu alueelle
- Yrittäjien verkostoitumisen tukeminen ja yhteistyön edistäminen – säännölliset tapahtumat
- Yrittäjyyskasvatus ja pohinää yrittäjyyden ympärille

Pitkittyvän työttömyyden hoito

- Terveyspalveluiden merkitys työkyvylle – virheelliset tai puutteelliset lausunnot hankaloittavat tilanteita ja asiakkaiden pääsyä oikeille etuuksille.
- Liikenneyhteyksien merkitys – Kouvolassa pitkät välimatkat ja huonot julkiset kulkuyhteydet, kulkeminen työhön tai koulutukseen voi olla haasteellista erityisesti pitkään työttömänä olleille.
- Osa-aikatyö mahdollisuus täsmätyökykyisille päästä työhön kiinni.
- Alueen pitkäaikaistyöttömien korkea ikärakenne ja tarve sekä kiinnostus kouluttautua uudelleen haastavat
- Kokemuksen ja hiljaisentiedon arvostus työpaikoilla ja mahdollinen anonyymi rekrytointi.
- Avaimet käteen palvelu työnantajille osatyökykyisten palkkaamiseen.
- Palkkatuen kohdentaminen asiakasryhmään, missä voidaan arvioida vaikuttavuuden olevan suurin/paras mahdollinen.

Kotoutujien työllistymisen edistäminen

- Suomenkielen taidon merkitys korotunut alueella - Tarvitaan mahdollisuuksia oppia kieltä kurssien lisäksi käytännössä
- KV-taustaisten tulijoiden virheelliset odotukset ja tiedot työllistymismahdollisuuksista alueella – realistinen maa- ja aluekuva tulijoille
- Työllistämiseen liittyvät tukimahdollisuudet sekä onnistumistarinat tutuiksi työnantajille – asenteiden muokkaus

Palvelukuvat

Toimintaympäristön tarkastelun jälkeen kartoitettiin palveluntuottajien sekä hankkeiden työllistymistä tai työllistämistä tukevat palvelut. Palvelut jäsenneltiin palvelualuekohtaisesti asiakastarpeiden ”portaille”. Kartoituksen ohessa tunnistettiin palveluita, joita alueelta puuttuu tai joissa on mahdollisesti ylitarjontaa.

Palvelukuvat valmistuivat kesäkuun 2025 alussa ja niitä tullaan jatkossa päivittämään työllisyys- ja yrityspalveluissa. Kuvat toimivat ohjaus- ja neuvontatyötä Kouvolan työllisyysalueella tekevien asiantuntijoiden työn tukena ja ovat saatavilla Kouvolan kaupungin verkkosivuilta Työ ja yrittäminen osion alta.

Työllisyyden palvelukuvat ammattilaisille - Kouvolan kaupunki

7. Johtopäätöksiä ja tuloksia

7.1. Projektipäällikön katsaus

Jaana Lauhkonen, projektipäällikkö, Kouvolan kaupunki

Hankkeen yhtenä tavoitteena oli johtaa projekti niin, että työllistymisen edellytykset ovat paremmat tulevaisuuden Kouvolaissa. Hankeaikana työttömyys lähti kuitenkin nousuun ja yritysten valmiudet työllistää muuttuivat entistä haasteellisimmiksi. Tavoiteltu vahva verkostotyön malli Kouvolaan eri toimijoiden kesken luotiin kuitenkin onnistuneesti.

Keskeisten toimijoiden välisen yhteistyön kehittyminen aiempaa konkreettisemmaksi tekemiseksi mahdollistaa sujuvamat asiakaspolut tulevaisuudessa. Verkoston toimijoita kohtauttava toimintamalli syntyi osahankkeiden välisestä yhdessä tekemisestä, ekosysteemin toimijoiden laajasta osallistamisesta palveluiden tarkasteluun ja kehittämiseen erilaisissa työpajoissa, seminaareissa ja digitaalisella yhteiskehittämisen alustalla. Osahankkeissa pilotoitiin uudenlaisia toimintamalleja onnistuneesti. Joidenkin todettiin tarvitsevan jatkokehittämistä. Yritystoiminnalle haastavat suhdanteet eivät olleet otolliset työllistämiseksi ja yritysten osallistaminen toimenpiteisiin sekä työpaikkojen löytäminen työllistettäville oli ongelmallista.

TE24-uudistuksen valmistelun tukeminen oli vahva osa hanketyötä. Palveluiden kehittämisprosessit kytkettiin siihen kiinteästi uudistuksen voimaantuloon asti. Kouvolan kaupungin Vaikuttavat työllisyyspolut projektipäällikkö ja TE24-projektipäällikkö olivat ainoat täysiaikaiset uudistuksen valmistelijat työllisyysjohtajan aloitukseen asti syksyllä 2024. Tämä mahdollisti hankkeen kehittämissuhteen kytkeä työllisyyspalveluihin vaikuttavalla tavalla. Yhteistyö valtiolta kaupungille siirtyvien TE-asiantuntijoiden kanssa oli hyvää ja tavoitteita edistävää. Asiantuntijoita voitiin osallistaa kehittämiseen jo valmisteluaikana.

Uudistuksen voimaan tullessa vuoden 2025 alusta kaupungin projektityöntekijöiden asemoituminen suhteessa työllisyyspalveluihin muuttui. Työllisyys- ja yrityspalveluiden asiantuntijoiden kanssa jatkettiin tiivistä yhteistyötä ja päästiin kehittämään uuden työllisyysalueen palveluiden kehittämiseen uudenlaista mallia, jota työllisyys- ja yrityspalvelut tulee hyödyntämään ja jatkokehittämään omassa perustoiminnassaan.

Hankeaikana työttömyysprosentti kasvoi Kouvolaissa kuten koko muussa maassa. Huhtikuussa 2023 työttömyysaste oli 9,9% ja huhtikuussa 2025 12,8%. Uudistuksen rahoitusmalli ohjasi monia työllisyysalueita suuntaamaan palveluita helpommin työllistyville asiakkaille. Kouvolan työllisyys- ja yrityspalveluiden strateginen painopiste siirsi resursseja henkilöasiakkaisista ja erityisesti vaikeasti työllistyvistä monialaisten palveluiden tarpeessa olevista työttömistä nopeammin työllistyviin henkilöasiakkaisiin sekä yritysasiakkaisiin. Kansalliset uudistukset vaikeuttivat kolmannen sektorin toimijoiden toimintaedellytyksiä. Myös oppilaitokset joutuivat tarkastelemaan tarjontaansa uudella tavalla, kun haetaan ennen kaikkea vaikuttavuutta työllistymiseen. Ekosysteemin rakentuminen pääsee vauhtiin vasta vuoden 2025 aikana, kun työllisyysalueen toiminta vakiintuu ja palveluntuottajat löytävät omat roolinsa palveluiden tuottamisessa. Toimivuus tullaan näkemään vasta hankeajan jälkeen.

Lopputuloksena voidaan todeta, että hankkeesta jää paljon hyviä käytäntöjä elämään ja niiden jalkautuminen kyettiin varmistamaan osallistamalla kehittämistyöhön ja toimintamallien pilotointiin vakituista henkilökuntaa projektityöntekijöiden lisäksi.

Mahdollisuudet

- Hanke osa uudistuksen käytännön valmistelua
- Työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden kanssa hyvä yhteistyö ja osallistaminen
- Verkoston kiinnostus ja aktiivisuus osallistua järjestettyihin työpajoihin ja yhteiskehittämiseen
- Toimijoiden välinen luottamus, käytännön yhteistyö kehittämisessä, palveluiden poluttamisessa ja asiakasohjauksessa
- Asiantuntijoiden osaaminen ja alueen sekä asiakaskunnan tuntemus
- Toimijat tuntevat toistensa palvelut ja ihmiset, yhteydenotto ja ideoiden jakaminen mutkattomasti
- Toimintamallien jalkauttaminen osaksi peruspalveluita jo hankeaikana

Haasteet

- ”Kannustava rahoitusmalli”, muut lainsäädännön uudistukset, työllisyyspalveluiden strategia yms. vaikutukset palveluiden ja toimintamallien kehittämiseen
- Asiantuntijoiden ja organisaatioiden pysyminen mukana muutoksessa
- Resurssien riittävyys osallistua muutoksen ohella
- Muutosten vaikuttavuus toimintakenttään, palveluntuottajien toimintaan – epävarmuutta
- Muutokset valmistelussa, uudelleen suuntaus tilanteen mukaan

Vieraskynä

7.2. Muutoksessa ja mukana hankkeen kumppanina

Joonas Honkimaa

johtava asiantuntija, Kaakkois-Suomen TE-toimisto – 31.12.2024

kehittämispäällikkö, Kouvolan työllisyys- ja yrityspalvelut 1.1.2025 –

Viimeiset vuodet eivät ole olleet helppoja talouden kannalta. Työmarkkinat ovat olleet hyvinkin myrskyisiä ja joskus sitä on saattanut miettiä kuinka monta pilveä voi taivaalle oikein kertyä. Vaikka ei sitä toki sovi koskaan vaipua epätoivoon. Aina on jotain, mitä voi yrittää. Siihen tehtävään tarttui myös Vaikuttavat työllisyyspolut -hanke.

Hankkeella oli tärkeä rooli, kun TE-toimistojen tehtäviä siirrettiin kunnalle. Valmistelu olikin tiivistä ja hanke toimi siinä asiaa eteenpäin vievänä voimana. Tuolloin vähintäänkin hiljaista kiitosta siirtyvän henkilöstön parissa keräsi se, että heidät otettiin vahvasti mukaan valmisteluun. Kaikilla alueilla parhaan ymmärryksen mukaan se ei ollut ollenkaan itsestään selvää. Välillä ehkä jopa tuntui siltä, että ekosysteemistä pääsi puhumaan muutaman vuoden edestä. Se oli kuitenkin tärkeä tehtävä, jotta saimme paperille sen, mitä nyt tehdään ja miten se tekeminen pystytään liittämään osaksi kunnan

omia toimintoja, mutta myös laajemmin koko työllisyyden ekosysteemiä. Toimijoitahan on muitakin, joista nyt ensin mieleen nousevat esimerkiksi koulut ja kolmannen sektorin toimijat. Työllisyys kun on yhteiskunnallinen asia. Ei se suinkaan ole vain yhden tahon viisauksien varassa ratkottava haaste.

Eikä hankkeen arvo minusta typistynyt vain siihen, että se listasi asioita. Ei suinkaan. Se kehitti myös konkreettisia yhteistyömuotoja. Itselleni jäi hyvin mieleen monet hienot tilaisuudet, joissa toinen toistaan mielenkiintoisemmat puhujat kävivät antamassa näkemyksensä työllisyydestä. Joskus käytiin jopa ehkä vähän hyvän elämän kysymysten äärellä juuri sopivasti irtautuen pelkistä jäykistä työllisyyden kysymyksistä. Sellaista keskustelua tämä ekosysteemi tarvitsee jatkossakin.

Olen myös kovin kiitollinen siitä, että hanke oli sellainen, joka ei vain alkanut ja lopunut. Se jätti myös jotain jälkeensä. Se ei ole aina niin varmaa hankkeiden kanssa. Erityisesti hankkeen parissa kehitetty **Kohtaantotiimi** on sellainen, jota toivoisi levitettävän muillekin alueille. Säännöllisesti kokoontuva joukko ekosysteemin toimijoita auttaa hahmottamaan sitä, mitä työllisyysalueella tapahtuu, mutta tekee myös eri toimijat toisilleen tutuiksi. Sitä ei koskaan voi liiaksi korostaa. Meidän on tunnettava toisemme, jotta voimme tehdä oikeasti tehokasta yhteistyötä. Tästä ja kaikesta muusta kiitän hanketta!

7.3. Toimintamallit, jotka jäävät elämään hankkeen jälkeen:

Hyvä käytäntö/ toimintamalli	Kohderyhmä ja tarkoitus	Jatkuvuus
Kouvolan kaupunki		
Uuteen alkuun –pilotti	Henkilökohtainen ohjaus pitkäaikaistyöttömille työllistymisen jatkopolkuun palkkatukityöstä	Kokemuksia on hyödynnetty ja toimintamallia liitetty kaupungin tuetun työllistämisen malliin.
”Palveluportaat” ja PESTEL	Ekosysteemin palveluiden jäsenelty koonti ja toimintaympäristön analyysi, kehityskohteiden tunnistaminen	Jatkuu työllisyys- ja yrityspalveluissa vuosittaisena palveluiden kehittämisprosessina
Kohtaantotiimi 05/2024 >	Ekosysteemin ennakointi ja kohtaannon edistäminen	Vetovastuu työllisyys- ja yrityspalveluiden kehittämisellä loppukeväästä 2025,ennakointimallin kehittäminen jatkuu osana KaakkoAct-hanketta
Uusi alku –ekosysteemiseminaarit 5 kpl	Julkinen keskustelu työllisyyden edistämisen teemoista	Seminaarikonseptin hyödyntäminen jatkuu työllisyyspalveluiden tapahtumakoordinaattorin tehtävissä.

Näytöllä työhön –pilotti	Työnhakijat näyttävät yrityksissä osaamisensa käytännössä, live-cv/rekryvalmennus, 1. Ryhmä 31.4.-4.5.2025 puhtausala	Jatkuu työllisyyspalveluissa työhönvalmentajan tehtävissä.
Eduko		
Tutkinto tutuksi –pilotti	Madaltaa kynnystä opintoihin	Osaksi Edukon palveluita Edukompassin sisälle
EduKompassi –pilotti 8/2024 >	Auttaa löytämään suunta osaamisen kehittämiseen tai työhön, Edukon hlöstö Kohoassa tavattavissa	Osaksi Edukon palveluita
Asiantuntijoiden tutustumisvierailut	Tehdä työllisyyspalveluiden asiantuntijoille Edukon palvelutarjonta ja koulutukset tutuiksi toimialoittain sekä yleisesti.	Eduko ja työllisyyspalvelut yhdessä
Kinno		
Osaamistasekartoitus	Yritysten osaamistarpeiden kartoitus	Digitaalinen työkalu tulossa käyttöön
Yritysten valmennukset	Lisätä yritysten osaamista mm. rekrytointi, työnantajana toimiminen, hankinnat, yrittäjyyden alkutaival	Osaksi peruspalveluita
Uusien yritysten tilaisuus 9.4.2025	Jakaa tietoa yrityksille suunnatuista palveluista Kouvolassa	Vuosittainen tapahtumakonsepti jatkuu, poiki yrittäjäpäivän 5.9. (Eduko, Kinno, Kouvola)
Kouvola, Kinno, Eduko		
Toimijoiden välinen yhteistyön ja yhdessä tekemisen toimintamalli	Osallistaminen yhteiskehittämiseen verkostossa/ekosysteemissä, ohjaus hanketoimijoiden pilottien välillä. Polutusten sujuvoittaminen ja uudet toimintamallit.	Jatkuu toimijoiden arjessa osana perustyötä ja toimintamalleja
Tietoiskut yrityksille kv-rekryistä	Lisätä yritysten osaamista ja tietoa kv-työntekijöiden työllistämisestä, tammi-helmikuu 2025. Kohtaantotiimistä idea.	Jatko toivottiin ja jatkuu yhteistuotantona koordinaatio Kauppakamarilla

7.4. Tunnistettut kehittämisideat, suositukset jatkokehittäjille

Hankkeen aikana järjestetyissä työpajoissa, keskusteluissa sekä digitaalisella yhteiskehittämislusta tunnistettiin myös kehittämisideoita, joita ei hankkeen aikana ollut mahdollista testata. Ideat jäävät ekosysteemin toimijoiden hyödynnettäviksi omassa toiminnassaan.

Toimintaympäristön analysointia - PESTEL

Osaamisen kehittäminen

- Rahoitusrakenteen muutokset, mm. aikuiskoulutustuen lakkautus
- Oppivelvollisten ”pakko” hakea tutkintoa, eikä toista tutkintoa enää rahoiteta
- Kansainvälisten opiskelijoiden ja myös muiden vaikea saada harjoittelupaikkoja, joten opinnot voivat jäädä kesken, vähän oppisopimuspaikkoja
- Rahoitusta tulisi suunnata työvoimapula-aloille
- Koulutusportaiden törmäytys ja yritysysteistyön vahvistaminen - pois omista siiloista
- Eteenpäin vieviä matalan kynnyksen koulutuspalveluita vaikeasti työllistyville
- Digitaalitojen kehittäminen ja ylläpitäminen niin opettajien kuin opiskelijoiden kuin työhakijoidenkin osalta.
- Yritysysteistyö verkko-opintoihin mukaan
- Lähtömaan koulutuksen rinnastuspäätösten hakeminen ja ohjaaminen rinnastuspäätöksen hakemiseen aktiivisesti. Opintojen täydentäminen sen mukaan.
- Kouvolalaisten paikkauskollisuus, heikko julkinen liikenne ja laaja alue vaikeuttavat syrjäseuduilla asuvien kulkemista keskuksiin sekä siten työllistymistä?

Työnvälitys

- Asiakkaiden palvelutarpeiden tunnistaminen ja oikeille etuuksille saaminen keskeistä
- Oppilaitosten palvelut ja tuki nivelvaiheissa
- Koulutustakuu eli lisäkoulutusta valmistuneelle, jos osaaminen ei riitä
- ÄRM-rahoitus auttaa tukemaan alueen elinkeinoelämää ja työllisyyttä sekä edistämään uusia investointeja ja kehityshankkeita.
- Rentoja verkostoitumistapahtumia
- Aikuisten ohjaamo ja oman toimijuuden tuki
- Luovien menetelmien hyödyntäminen asiakkaiden tukemisessa

Yrityspalvelut ja yrittäjyys

- Yrittäjyyden ja työllistämisen tukeminen.
- Yritysten houkuttelu alueelle
- Yrittäjien verkostoitumisen tukeminen ja yhteistyön edistäminen – säännölliset tapahtumat
- Yrittäjyyskasvatus ja pöhinää yrittäjyyden ympärille

Pitkittyvän työttömyyden hoito

- Terveyspalveluiden merkitys työkyvylle – virheelliset tai puutteelliset lausunnot hankaloivat tilanteita ja asiakkaiden pääsyä oikeille etuuksille.
- Liikenneyhteyksien merkitys – Kouvolassa pitkät välimatkat ja huonot julkiset kulkuyhteydet, kulkeminen työhön tai koulutukseen voi olla haasteellista erityisesti pitkään työttömänä olleille.

- Osa-aikatyö mahdollisuus täsmätyökykyisille päästä työhön kiinni.
- Alueen pitkäaikaistyöttömien korkea ikärakenne ja tarve sekä kiinnostus kouluttautua uudelleen haastavat
- Kokemuksen ja hiljaisentiedon arvostus työpaikoilla ja mahdollinen anonyymi rekrytointi.
- Avaimet käteen palvelu työnantajille osatyökykyisten palkkaamiseen.
- Palkkatuen kohdentaminen asiakasryhmään, missä voidaan arvioida vaikuttavuuden olevan suurin/paras mahdollinen.

Kotoutujien työllistymisen edistäminen

- Suomenkielen taidon merkitys korotunut alueella - Tarvitaan mahdollisuuksia oppia kieltä kurssien lisäksi käytännössä
- KV-taustaisten tulijoiden virheelliset odotukset ja tiedot työllistymismahdollisuuksista alueella – realistinen maa- ja aluekuva tulijoille
- Työllistämiseen liittyvät tukimahdollisuudet sekä onnistumistarinat tutuiksi työnantajille – asenteiden muokkaus

Palvelukuvia kokoavissa keskusteluissa tunnistettuja täydennystarpeita palvelutarjontaan:

Kun työttömyys on pitkittynyt tai elämänhallinta kaipaa vahvempaa tukea

- Oman asiantuntijan jatkuva tuki läpileikkaavana työllistymiseen asti
- Elämänhallinnan tuki/ sosiaalinen kuntoutus
- Aikuisten etsivä työ, matalan kynnyksen neuvonta

Kun tarvitaan tukea oman alan ja sopivan työn löytymiseen

- Yksilövalmennus - saattaen vaihtaen tuki opiskeluun siirtyessä
- Alueen omat koulutusmessut, työnhakutapahtuma
- Työnetsintä ja työtehtävien räätälöinti

Kun työpaikka on löytynyt ja työn aloitukseen tarvitaan tukea

- Perehdytyksen tuki/ Yritysmenitorit
- Työelämänpelissäännöt checklist
- Työssä pysymisen tuki työllistyvälle ja työnantajalle
- IPS valmennuksen soveltaminen

LIITTEET

Liite 1 Palvelukuvat

KOUVOLA

Työnvälitys 2025

22.8.2025

Työllisyyden
edistämisen palvelut

TYÖNHAUN ALOITUS

Olen aloittamassa työnhaun

- Työnhakijaksi ilmoittautuminen/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut, tyomarkkinatori.fi*
- Osaamisen kartoittaminen/ *foreammatti.fi*
- Palvelutarpeen kartoitus ja ohjaus, tavoitteen asettaminen, työnhaun tuki/ *Työllisyys- ja yrityspalveluiden, Henkilöstöpalveluyritykset*
- Ammatinvalinta ja uraohjaus/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut*
- Työllistymistä tukevat palvelut/ *Työttömyyskassat*

TYÖNHAKU

Työnhakuvalmiuksiani täytyy edistää

- Työnvälitys/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut, Henkilöstöpalveluyritykset*
- Yrittäjyyttä edistävät palvelut/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut, Kinno*
- Osaamisen kehittämisen palvelut/ *Oppilaitokset, Työllisyys- ja yrityspalvelut*
- Työkyvyn tuen palvelut/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut, Henkilöstöpalveluyritykset*
- Työnhakuvalmennus/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut*
- Ammatinvalinta ja uraohjaus/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut*
- Suorarekrytoinnit, henkilöstövuokraus/ *Henkilöstöpalveluyritykset*
- CV:n laatimisen ja työnhakuvalmiuksien tuki/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut, Ohjaamo (alle 30 v), Henkilöstöpalveluyritykset, KIITO -hanke XAMK -30.6.2026*
- Videohakemusten teko ja tekoälyn hyödyntäminen työnhaussa/ *KIITO -hanke XAMK -30.6.2026*
- Oppisopimus/ *Ammatilliset oppilaitokset*
- Työttömien terveystarkastus/ *Kymen HVA*
- Fysioterapeutin palvelut/ *Kymen HVA*

Haen töitä itsenäisesti

- Työnhaunportaalit/ *tyomarkkinatori.fi, duunitori.fi, jobly.fi, kuntarekry.fi, valtiolle.fi, linkedin.com*
- Työnvälitys/ *Työllisyys- ja yrityspalveluiden toimialatiimit*
- Suorarekrytointi, henkilöstövuokraus/ *Henkilöstöpalveluyritykset*
- Oman osaamisen markkinointi ja verkostoituminen/ *LinkedIn.com, avoimet haut*
- Tietoa työmarkkinoista/ *tyomarkkinatori.fi, foreammatti.fi, ELY-keskuksen työmarkkinakatsaus, Työvoimabarometri*

TUETTU TYÖNHAKU

Tarvitsen tukea työpaikan löytämiseen

- Työnvälitys/ *Työllisyys- ja yrityspalveluiden toimialatiimit*
- Työhönvalmennus/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut*
- Työkokeilu ja palkkatuki/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut*
- Tukea työnhakuun/ *KIITO -hanke XAMK (-30.6.2026), Duunidynamo-hanke Parik (31.12.2026)*
- Kansainvälinen työnhaku/ *Eures Työllisyys- ja yrityspalvelut*

Euroopan unionin
osarahoittama

Osaamisen kehittäminen 2025

22.8.2025

Työllisyyden
edistämisen palvelut

OPINTOJEN SUUNNITTELU

Mitä opiskelisin ja mikä ala minulle sopisi?

- Ammatinvalinta ja uraohjaus/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut, Ohjaamo (alle 30 v)*
- Matalan kynnyksen ohjaus koulutukseen/ *Edukompassi Eduko*
- Tutkinto tutuksi, kurkistukset/ *Eduko*
- Tietoa koulutuksista/ *Oppilaitokset, koulutus.fi*
- Itsenäinen koulutustiedon haun portaalit/ *koulutus.fi, opin.fi, osaamistarvekompassi.fi, fitec.fi, tyomarkkinatori.fi*
- Osaamisen kartoitus ja tietoa työmarkkinoista/ *foreammatti.fi*
- Opintoihin ohjauspalvelut/ *oppilaitokset*
- Avoimet kurssit/ *LUT MOOC Climate action, (Helsingin yliopisto Elements of AI)*
- Löydä oma alas! -opintojaksot/ *XAMK avoin amk*

TUETTU OPISKELU

En ole valmis itsenäiseen opiskeluun

- Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus/ *Valkealan opisto, Eduko*
- Vaativan erityisen tuen tarpeessa olevien koulutusta/ *Kiipula*
- Koulutuskokeilu/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut, oppilaitokset*

OPISKELU

Minulla ei ole ammatillista koulutusta

- Tutkintoon johtava toisen asteen ammatillinen koulutus, Oppisopimus/ *Eduko*
- Lukiokoulutus/ *Kouvolan Yhteislyseo (Keskustan toimipiste, Kuusankosken toimipiste, Kouvolan Yhteislyseon aikuislinja)*
- Osatutkinnot/ *Eduko*
- Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto, Koulunkäynninohjaaja/ *Valkealan opisto*

Tähtään korkeakoulututkintoon

- Tutkintoon johtava korkeakoulutus amk ja yamk/ *XAMK*
- Maisteritutkinnot, diplomi-insinööri, tohtorikoulutus/ *LUT-yliopisto*
- Avoimen yliopiston opinnot: *LUT-yliopisto, Kouvolan kaupunki kansalaisopisto, Kymenlaakson kesäyliopisto, Kymenlaakson opisto*
- Avoimet ammattikorkeakouluopinnot/ *XAMK, Kymenlaakson opisto*
- Väyläopinnot ammattiotopistosta ammatikorkeakouluun/ *Eduko - XAMK*

Halua päivittää osaamistani

- Korttikoulutukset, täsmäkoulutukset/ *Eduko*
- Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella (max 24 kk)/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut*
- Täydennyskoulutus: *Eduko, XAMK, LUT, Kymenlaakson kesäyliopisto, Kymenlaakson opisto, Valkealan opisto, kansalaisopisto*
- Logistiikka-alan vihreän siirtymän osaaminen/ *Viselog-hanke XAMK -30.9.2026*
- Opintoihin ohjauspalvelut/ *XAMK avoin amk*
- Koulutus- ja työkokeilu/ *Työllisyys- ja yrityspalvelut*
- Suomenkielen opinnot/ *XAMK nonstop verkko-opinnot*
- Digitaalisen kehittäminen/ *maksuttomat opastukset kirjastoissa, TIEKE osaamismerkki, XAMK avoin amk*
- Erikoistumiskoulutukset/ *XAMK*

VALMISTUMINEN

Tarvitsen harjoittelupaikan opintoihini liittyen

- Oman oppilaitoksen tuki
- Rekruu työ- ja hajoittelupaikkojen välityspalvelu/ *XAMK*

Koulutukseni pitää tunnustaa tai haluan pätevätyä

- Muualla suoritettujen opintojen tunnustaminen/rinnastaminen/ neuvonta ja ohjaus: *Eduko Edukompassi, International House Kouvola*
- Pätevytymiskoulutukset/ *XAMK (sairaanhoitaja)*



Euroopan unionin
osarahoittama

Pitkittyvän työttömyyden hoito 2025

Työllisyyden edistämisen palvelut

22.8.2025

**TYÖLLISTYMISS-
EDELITYSTEN
KARTOITUS**

Minulla on haasteita työllistymisessä

- Palvelutarvearvion aloitus/ Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu-palvelun tarve/ Työllisyys- ja yrityspalvelut, Kymen HVA, KELA
- Palveluohjaus terveydenhuoltoon (miepä, työkykyarviointi)/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Työttömien terveystarkastus/ Kymen HVA
- Fysioterapeuttin palvelu/ Kymen HVA
- Terapianavigaattori/ Kymen HVA
- Vapaaehtoistyö yhdistyksen työtehtävissä. Koulutus ja tuki./Kipinä

**TYÖELÄMÄVALMIUKSIEN
KEHITTÄMINEN**

Tarvitsen elämänhallinnan tukea

- Kuntouttava työtoiminta/ Kymen HVA
- Sosiaaliohjaus ja sosiaalityö/ Kymen HVA
- Velkaneuvonta/ Oikeuspalveluvirasto, Kymenlaakson perhekeskus
- Elämänhallinnan tuki/ Etsivä nuorisotyö, Ohjaamo (alle 30 v)
- Tukea erityistä tukea tarvitseville/ Kiipula

Tarvitsen tukea työelämävalmiuksien kehittämiseen

- Kuntouttava työtoiminta/ Kymen HVA
- Ammatillinen kuntoutus ja kuntoutusselitys/KELA, työeläkeyhtiöt
- Valmennuspalvelut työelämätietous/ Eduko
- Sosiaalinen kuntoutus/ yksilövalmennus/ Kymen HVA
- Tuetun työllistämisen malli/ Kipinä
- Tukea työelämävalmiuksiin erityistä tukea tarvitseville/ Kiipula
- Työllistymiskiihdyttämö nuorille/ XAMK, KIITO -hanke -30.6.2026
- Voitolla Työhön -hanke Kipinä kesä 2025-

**OSAAMISEN
KEHITTÄMINEN**

Haluan kehittää osaamistani

- Koulutuskokeilu/ Oppilaitokset
- Omaehtoinen opiskelu/ Oppilaitokset
- Oppisopimus/ Eduko
- Koulutusopimus/ Oppilaitokset
- Opinnot erityistä tukea tarvitseville/ Kiipula
- Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Koulutukseen haun tuki/ Edukompassi Eduko, Ohjaamo (alle 30v)
- Työvoimakoulutus/ Työllisyys- ja yrityspalvelut

**KOKOAIKAINEN
TYÖLLISTYMINEN
EI AJANKOHTAISTA**

Muu etuus

- Työkyvyttömyyseläke/kuntoutustuki
- Osatyökyvyttömyyseläke
- Sairauspäiväraha
- Ammatillinen kuntoutus

TYÖLLISTYMINEN

Olen palaamassa työelämään

- Tukityöllistämisen toimintamalli/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Työnhaun tuki/ HVA yrityskoordinaattori, Duunidynamo -hanke Parik 31.12.2026, Työllisyys- ja yrityspalvelut työhönvalmentaja, Ohjaamovalmentaja (alle 30 v)
- Palkkatuettu työ, Työkokeilupaidat/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Näytellä työhön -työnhakuvalmennus/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Työnvälitys/ Työllisyys- ja yrityspalvelut, Henkilöstöpalveluyritykset
- RekryKoulutus/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Uraohjaus, uravalmennus/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Työnhakuvalmennus/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- 55+ tuki/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Työolosuhteiden järjestelytuki/ Työllisyys- ja yrityspalvelut

Olen saanut työpaikan

- Tuki työpaikalle/HVA yrityskoordinaattori, Työllisyys- ja yrityspalvelut työhönvalmentaja
- Työpaikkaohjaajakoulutus työnantajalle/ Eduko
- Osatyökykyisen palkkatuki (jatko)/Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Työnhaku/ TYM asiakkuus jatkuu ja tuki tarvittaessa/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Työterveyshuolto/ työnantaja



Euroopan unionin osarahoittama

Kotoutujien työllisyyden edistämisen palvelut 2025

Työllisyyden edistämisen palvelut

22.8.2025

JATKUVA INTEGROITUMINEN

Haluan kotiutua Kouvolaan

- Kielitaidon lähtötason testaus/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Alkukartoitus/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Kotoutumisaikainen ohjaus ja neuvonta/ Moona
- Omakielinen yhteiskuntaorientaatio/ Kansainväliset palvelut, Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Kohtaamispaikka, tietoa ja neuvoja/ Saaga, Ohjaamo (nuoret), MLL (maahanmuuttaja äidit)
- Kotoutumisen kokemusasiantuntijat/ kansainväliset palvelut
- Tietoa Kouvolaan integroitumisen tueksi/ Elämä Kouvola -palvelukartta, kv-palvelut, International House Kouvola
- Osallisuuden lisääminen/ Vapaaehtoisuudesta osallisuutta -hanke Kipinä 31.7.2027
- Yhteisökuummit/ Yhteisölähtöinen kotoutuminen -hanke Punainen risti -31.12.2025
- Matalan kynnyksen työkokeilupaikat/ Saaga

Haluan oppia suomen kielen

- Suomen kielen koulutus/ Valkealan opisto, Kouvola kansalaisopisto
- Omaehtoinen kotokoulutus/ Kymenlaakson opisto, Valkealan opisto
- Kotoutumiskoulutus /Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Luku- ja kirjoitustaidon koulutus/ Kouvola iltalukio, Kymenlaakson opisto
- Omaehtoiset opinnot/ Valkealan opisto, Eduko, XAMK, kansalaisopisto, iltalukio

OSAAMISEN KARTOITUS JA VAHVISTAMINEN

Koulutukseni ja osaamiseni pitää tunnistaa ja valmiuteni työllistyä arvioida

- Osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arviointi, Kotoutumissuunnitelma/ Työllisyys- ja yrityspalvelut, Kansainväliset palvelut
- Matalan kynnyksen koulutusneuvonta/ Edukompassi
- Muualla suorittujen opintojen tunnustaminen/rinnastaminen/ neuvonta ja ohjaus: Eduko, International House Kouvola
- Osaamiskartoitus ja työmarkkinatietoa/ Foreammatti-digipalvelu Työllisyys- ja yrityspalvelut
- "Pelaajakortti" osaamisesta/ Työllisyys- ja yrityspalvelut

Haluan kehittää osaamistani

- Aikuisten perusopetus/ Valkealan opisto, Kouvola iltalukio
- Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus/ Valkealan opisto, Eduko
- Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto, Koulunkäynninohjaaja/ Valkealan opisto
- Tarvelähtöiset räätälöidyt koulutukset / Kymenlaakson opisto
- S2-tuettu ammatillinen koulutus (tutkinto tai tutkinnon osia)/ Eduko

TYÖELÄMÄTIEDOTUKSEN VAHVISTAMINEN

Tarvitsen tietoa työelämästä ja tukea työelämätaitojen oppimiseen

- Työllistymisen edistäminen/ Työllisyys- ja yrityspalvelut, Voitolla Työhön -hanke kesä, Kipinä 2025 -
- Yrityksen perustaminen - Uusyritysneuvonta/ Kinno
- Työelämävalmiuksien kasvattaminen/ Yhteisiä askeleita osallisuuteen ja kumppanuuteen -hanke Kouvola kaupunki -30.11.2026, Luonnosta osallisuutta ja työkykyä -hanke Parik 31.12.2025, Duunidynamo -hanke Parik 31.12.2026

Tarvitsen tukea työnhakuun

- Työnvälitys/ Työllisyys- ja yrityspalvelut, Henkilöstöpalveluyritykset
- Työnhauksen tuki/ XAMK, Momentum -hanke -31.1.2026, Duunidynamo -hanke Parik 31.12.2026
- Mentorointi koulutetuille naisille/ Auroras verkosto - Kouvola akateemiset naiset
- Näyttöllä työhön -työnhakuvalmennus/ Työllisyys- ja yrityspalvelut

TYÖLLISTYMINEN JA TYÖN ALOITUS

Tarvitsen tukea työelämään siirtymisessä

- Rekrytointipalvelut / Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Palkkatuki, työkokeilu ja tuetun työllistämisen malli/Kipinä
- Työssä pysymisen tuki työllistyvälle ja työnantajalle/ Työllisyys- ja yrityspalvelut, International House Kouvola
- Työelämävalmennus/ Työllisyys- ja yrityspalvelut, International House Kouvola



Euroopan unionin
osarahoittama

Yrityksille suunnatut palvelut 2025

KOUVOLA

Työllisyyden
edistämisen palvelut

- Tieto- ja neuvontapalvelut/ Kinno, Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Vertaistuki ja verkostoituminen muiden yrittäjien kanssa/ Paikalliset yrittäjähdistykset, Kinno
- Hakija ja työnantajaportaali: Työmarkkinatori www.tyomarkkinatori.fi

22.8.2025

YRITTÄJYYDEN ALKU

Olen kiinnostunut yrittäjyydestä

- Säännölliset startti-infot/ Työllisyys- ja yrityspalvelut + Kinno
- Sparrausta yrittäjyyteen/ Työllisyys- ja yrityspalvelut, oppilaitokset omille opiskelijoille
- Kipinää yrittäjyyteen -valmennus/ 50+ KoKo -hanke XAMK - 30.9.2026

Olen aloittamassa yrittäjyyden Kouvolaissa

- Toimitila ja yritystilapalvelut/ Kinno
- Starttiraha/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Yritysidean arviointi, liiketoimintasuunnitelma, kannattavuus- ja rahoituslaskelmat/ Kinno
- Yrittäjyyskoulutus/ Työllisyys- ja yrityspalvelut, Kinno

LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN

Yritykseni hakee kasvua, kansainvälistymistä tai muuta kehittymistä

- Kasvuyrityspalvelut/ Kinno
- Kansainvälistymispalvelut/ Kinno, Ulkoministeriö
- Yrityksen tervehdyttäminen ja muutostilanteet/ Kinno
- Rahoitusneuvonta/ Kinno
- Hankinta-asiamiespalvelut/ Kinno
- EKD (elinvoiman kehittäminen datalla) -analyysi/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Sijoittumispalvelut/ Kinno
- Yritysten yhteismarkkinointi ja myynninedistäminen/ Kinno
- Elinarvisektorin kehittäminen/ KELKKA -hanke -31.12.2026 Kinno; KEKE -hanke - 30.6.2026, Kinno, Xamk, LUT, Eduko, ProAgria.
- Kansainvälisiä osaajia: XAMK, LUT careers spark, Eduko
- Kansainvälistymisosaamisen kehittäminen/ GoGlo -hanke XAMK -31.10.2027
- Yrityksen kehittämisavustus/ ELY-keskus, Business Finland, TEM

Innovaatiot ja investoinnit

- Innovaationeuvonta/ Kinno
- Toimitila ja yritystilapalvelut/ Kinno
- Yrityksen haasteiden ratkaiseminen opiskelijoiden harjoituksena/ LUT-yliopisto, XAMK
- Ilmastomuutokseen sopeutuminen/ Uhkista mahdollisuuksiin -hanke - 28.2.2026 Kinno + LUT
- Logistiikka-alan kehitys, rahtitietojen digitalisointi/ eFTI4ALL -hanke - 30.4.2028, Kinno
- Palko-kasvien viljely-keskittymä Kymenlaaksoon/ PALKO -hanke -31.8.2026 Eduko, Helsingin yliopisto, Kinno, ProAgria
- Yrityksen kehittämisavustus/ ELY-keskus, Business Finland, TEM
- Kouvolaan sijoittuminen, investin toiminnan vahvistaminen/ KOSI-hanke -31.5.2027 Kinno

HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

Yritykselläni on tarve rekrytoida

- Työnvälitys, avoimien työpaikkojen avaaminen ja avoimen haun tuki/ Työllisyys- ja yrityspalvelut, Työmarkkinatori
- Ehdokkaiden haku/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Rekrytointitapahtumat/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Työkokeiluajakat/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Palkkatukineuvonta ja rahoitus/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Suorarekrytointi, henkilöstövuokraus/ Henkilöstöpalveluyritykset
- Työntekijän etsintä EU ja ETA maista/ Työllisyys- ja yrityspalvelut Eures
- Uusia koulutettuja osaajia/ XAMK Rekrui-sovellus, LUT, Eduko
- KV-rekry valmennukset yrityksille/ Kareva-hanke -31.12.2027 XAMK, Eduko
- Tuki työllistettävän työntekijän ohjaukseen/ Duunidynamo -hanke Parik -31.12.2026

Henkilöstöni osaamista tulee päivittää

- Räättäläidyt koulutukset, RekryKoulutus (Yhteishankintakoulutus)/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Yrityksen tervehdyttäminen ja muutostilanteet/ Kinno
- Digikehitys pienissä yrityksissä/ DIGI-PIN -hanke Kinno -31.12.2026

Yritykseni joutuu vähentämään henkilöstöä

- Muutosturvan lakisääteiset palvelut, muutosturvatiimi/ Työllisyys- ja yrityspalvelut
- Vähennettävän henkilöstön tuki uusille urille/ Henkilöstöpalveluyritykset
- Henkilöstön uudelleen koulutus/ Oppilaitokset

YRITTÄJYYDESTÄ LUOPUMINEN

Olen luopumassa yritystoiminnasta

- Yritysten omistajanvaihdos/ Kinno, Varustamo - hanke - 30.9.2026 Kinno, Cursor, Eduko, ekami, Xamk
- Muutosturvapalvelut/ Työllisyys- ja yrityspalvelut



Euroopan unionin
osarahoittama

Liite 2 Teematyöryhmien 2023 nykytilakartoitusten yhteenvedot

Henkilöasiakkaiden palveluprosessit

Hyvät käytännöt

- 1. TE-toimiston lakisääteiset palvelut.** Työllistymistä edistävät palvelut ovat laadukkaita ja niitä on tarjolla laajasti asiakkaiden erilaisiin palvelutarpeisiin.
- 2. Vastuuvirkailijamalli.** Vastuuvirkailijamalli on toimiva. Asiakas tietää oman vastuuvirkailijansa, mikä mahdollistaa luottamuksellisen asiakassuhteen syntymisen.
- 3. Asiantuntijoiden osaaminen.** Asiantuntijoiden osaaminen on hyvällä tasolla. Perekäytös ja osaaamisen ylläpitäminen on laadukasta. Lain puitteissa on mahdollista toimia asiakkaan asiassa omaa harkintaa käyttäen.
- 4. Aulapalvelut.** TE-toimistossa asioidessaan asiakas saa apua monenlaisiin tilanteisiin ilman aika-varausta. Vastuuvirkailijalle on mahdollista jättää yhteydenottopyyntö, dokumentteja voi toimittaa aulapalveluiden kautta eteenpäin, asiakas saa tukea työnhakuun ja Oma asioinnin käyttöön.

Kehittämisen paikat

- 1. TE-palveluiden palvelukartan laajentaminen kattamaan koko ekosysteemin toimijat.** Nykyisessä TE-toimiston palvelukartassa on näkyvillä vain TE-toimiston omat palvelut, ei muiden toimijoiden palveluita. Tarvitaan käyttäjäystävällinen koonti eri toimijoista ja ohjausprosesseista.
- 2. Asiakasmäärien hallittavuus.** Nykyisellään asiakasmäärien tulisi olla n. 160 asiakasta/vastuuvirkailija. TE-asiantuntijoiden kokemuksen mukaan ihanteellinen määrä olisi tätä määrää pienempi. Tällöin aikaa asiakkaalle olisi enemmän.
- 3. Asiantuntijoiden "toimialatiimit".** Kaakkois-Suomen TE-toimistossa on tällä hetkellä organisoiduttu muun muassa asiakkaiden iän ja palvelutarpeen mukaisiin ryhmiin. Asiantuntijoiden toiveena kuitenkin on, että asiakkaiden keskittäminen myös toimialoittain syventäisi asiantuntijoiden toimialatietoutta ja parantaisi työnväilyä. Organisaatorakennetta voisi siis tässä suhteessa tarkastella.
- 4. Kolmikantaneuvottelut.** Kolmikantaneuvottelut asiakkaan, palveluntuottajan ja vastuuvirkailijan kesken koetaan tehokkaaksi työvälineeksi, joita ei laajamittaisesti tällä hetkellä pystytä hyödyntämään. Aloite kolmikantakeskustelulle voisi tulla keneltä tahansa osapuolelta.
- 5. Alkuvaiheen palvelun tehostaminen.** Työllistyminen tilastollisesti helpompaa mitä vähemmän aikaa työttömyys on kestänyt. Alkuvaiheen palvelua olisi vielä mahdollista parantaa esimerkiksi palveluihin ohjaamisen tehostamisella. Myös uusia ostopalveluita (esim. työnhakutaitojen kartoitus kaikille asiakkaille) alkuvaiheen asiakkuuteen voisi kehittää

Muut huomioitavat asiat ja toiveet tulevaisuuteen

- 1. Puhelinpalvelut.** Valtakunnallinen puhelinpalvelu on ehdottoman tärkeä asiakastyötä tukeva palvelu. Vielä toistaiseksi on epäselvää, kuinka työllisyysalueet tulevat tämän palvelun järjestämään, mutta tarvetta puhelinpalvelun jatkumiselle ehdottomasti on.
- 2. Viestintä.** Palveluiden näkyväksi tekeminen sekä niiden markkinoiminen asiakkaille. Sisäisen viestinnän kehittäminen. Tietotulva kuormittaa työntekijöitä.
- 3. Resurssi ja työnantajakuva.**
- 4. Työyhteisön hyvä henki ja luottamuksellinen ilmapiiri.** Kuinka pidetään kiinni hyvistä ja toimivista asioista muutoksessa?
- 5. Etätömahdollisuuksien säilyttäminen.** Kaikki Kouvolassa virkapaikan omaavat työntekijät eivät mahdu toimistolle samaan aikaan.

Nuorten palvelut

Hyvät käytänteet ja perustelut

1. Ohjaamotoiminnan jatkuminen nykyisellä brändillä ja väh. kaikilla nykyisillä palveluilla.
 2. Ohjaamotoiminnan jatkuva kehittäminen ja työntekijöiden osaamisen tuki jatkossakin.
 3. Laaja-alainen ja perusteellinen alkuhaastattelu/-kartoitus kaikille asiakkaille kasvotusten (TE ja sosiaaliohjauksen asiakkaat).
 4. Päivystys ja työpisteet Ohjaamossa monialaisesti (Te-palvelut)
 5. Te-nuorten asiantuntijoiden ja sosiaaliohjaajien yhteistyö (monialainen työelämäpalvelu).
Te-nuorten asiantuntijoiden ja etsivien yhteistyö (Ohjaamo)
-
1. Valtakunnallinen tunnettuus ja kehittämisen tuki (Keha). Sekä yksilöohjaus, tapahtumat, ryhmätoiminnot. Niin verkossa kuin livenä. Mahdollisuus etäasiointiin.
Kaikki koettu tärkeäksi ja toimivaksi.
 2. Toimintaa voidaan ketterästi kehittää ja työntekijöiden osaamista tuetaan tarpeen mukaan.
 3. Varhain huomataan nuoren tarpeet ja ohjataan oikeisiin palveluihin oikea-aikaisesti. Asiakkaalla on oikeus saada oikea palvelu.
 4. Nopeasti ja joustavasti nuoret saavat palvelua. Tiedonkulku, konsultointi ja laaja-alaisuus / yhteistyö Ohjaamossa.
 5. Nuoret ohjautuvat oikea-aikaisesti oikean palvelun piiriin. Tiedonkulku.

Kehittämiskohdat ja perustelut

1. Oma, kokoaikainen, ammatinvalinnan psykologi (Te-palvelut) nuorille ja työpiste Ohjaamossa.
Viikottainen päivystys.
 2. Nuorten ohjautumisen tehostaminen Ohjaamon palveluihin mm. markkinoinnilla ja asiakasohjauksella.
 3. Työotteen kehittäminen ja hyvien käytäntöjen jakaminen Te-asiantuntijoiden kesken esim. 3x10d:n käyttö, ohjaus palveluihin, työparityö.
 4. Ohjaamovalmentaja vakinaisena palveluna (3-5 htv).
 5. Työkokeiluihin yhdistetään laajemmin tukipalveluita, kuten jännä-ryhmä, ohjaamovalmentaja, hyvinvointipalvelut jne.
 6. Enemmän aikaa laaja-alaiseen alkukartoitukseen. Hyödyntäen esim. 3x10d-lomaketta. Kartoituksen perusteella avoimen tiedonvaihdon kehittäminen mm. Kelan y100-lomaketta hyödyntäen.
-
1. Varmistetaan resurssi ja nuorten erityisyyden ymmärrys. Mahdollistaa moniammatillisen työn ja tuen.
 2. Palvelun oikea-aikaisuus nuorille. Kaikille nuorille, ei vain ongelmatilanteissa oleville. Rahaa markkinointiin. Palvelut NuPalla, keskeinen sijainti.
 3. Yhdenvertainen palvelu nuorille ja nuorten tehokkaampi työllistyminen.
 4. Hyvät saadut kokemukset työn tuloksellisuudesta, työparina mm. Te-asiantuntijalle. Osaa katsoa sekä työllistymisen että nuoren kokonaisvaltaisen tilanteen kannalta.
 5. Tukee työkykyä ja työssä pysymistä.
 6. Nuori saa oikean palvelun oikeaan aikaan. Laadukas ja tutkittu työväline (3x10d). Nuoren tilanteen nopeampi eteneminen.

Muut huomioitavat asiat ja perustelut

1. Kaikille Te-nuorten asiantuntijoille työpisteet Ohjaamoon.
2. Sosiaaliohjaus Ohjaamoon viikoittain. Lisäksi selvitys olisiko Ohjaamossa kaikki nuorten asiat (myös monialainen työelämäpalvelu)?
3. Kelan palvelu viikoittain Ohjaamossa.
4. Toimijat sopimuksilla mukaan.
5. Asiakkaan kohtaaminen keskiössä.

1. Tiedonkulun ja toiminnan kehittämisen vahvistuminen. Nuorten yhdenvertaisempi kohtelu.
2. Monialaisuuden vahvistaminen. Asiakkaan tilanteen nopeutuminen ja mm. kuntouttavaan pääsy.
3. Tärkeäksi ja toimivaksi koettu palvelu. Nuoret asioi mieluummin Ohjaamossa kun Kelan toimipisteellä. Asiat nopeutuu ja ohjautuminen Kelan nuorten kuntoutukseen nopeutuu.
4. Palvelun laatu ja varmuus.
5. Kaiken perusta.

Monialaiset palvelut

Hyvät käytännöt

1. Työparityö; TE-asiantuntija ja sosiaaliohjaaja. Monialainen työ yhteisissä tiloissa koituu asiakkaiden parhaaksi. Asiakkaita palvellaan erikoistuneesti: aikuiset yli 30-vuotiaat asiakkaat, nuoret alle 30-v asiakkaat (lisänä aikuisia asiakasmäärien tasaisuuden vuoksi, työkykytiimin palvelua tarvitsevat asiakkaat. Palvelutiimit käytössä, on helpompi sopia esim. uusien asiakkaiden palvelusta. Työtä tehdään sekä kasvokkain, että etänä; etätyömahdollisuuden toivotaan säilyvän.

2. Työkykytiimi; kun asiakkaalla on ratkaisemattomia terveydentilan ongelmia tai hänen aiemmat työkyvyn selvittelyt ovat jääneet kesken tai eivät ole tuottaneet tulosta ja asiakas on ”jumissa”, monialainen tiimi ohjaa asiakasta. Tiimissä on TE-asiantuntijan ja sosiaaliohjaajan lisäksi lääkäri, terveydenhoitaja ja fysioterapeutti, tarpeen mukaan myös Kelan työkykyneuvoja. Tarvittaessa asiakasta ohjataan alueen verkostoihin kuten MIEPÄän ja muihin tarvittaviin tutkimuksiin ja selvittelyihin.

3. Asiantuntemus kohderyhmästä; vankka kokemus siitä, mitä asiakkaamme tarvitsevat, mistä he hyötyvät ja mistä näitä palveluja on saatavilla => Ekosysteemin vahvistuminen tavoitteena.

4. Toimiva verkosto/ekosysteemi; verkoston jäsenet tuntevat toisensa ja toistensa palvelut. Aukoton ja viiveetön tiedonsiirto toimijoiden välillä, yhteiset tapaamiset aika ajoin yhteistyön selkeyttämiseksi verkoston toimijoiden välillä.

5. Riittävien lainsäädäntöön liittyvien ja muiden palvelujen säilyminen; asiakasta on voitava ohjata tarvittaviin palveluihin, jolloin hänen tilannettaan voidaan edistää. Suuntana ensisijaisesti työelämä, mutta silloin kun rajoituksia työelämän suuntaan on paljon, arvokas ratkaisu asiakkaalle voi olla myös työkyvyttömyyseläke

Kehittämisen paikat

1. Monialaisten palvelujen kohderyhmän palvelutarpeiden entistä parempi huomioiminen verkostossa/ekosysteemissä. Riittävien resurssien turvaaminen Monialaisen työelämäpalvelun työparityössä lainsäädännön muuttuessa (TE-asiantuntija + sosiaaliohjaaja)

- psykologin palvelu työkyvyn selvittelyyn liittyen (vrt. Etelä-Kymenlaakso)

2. MIEPÄ terveydenhuollon/ perusterveydenhuollon palvelut saavutettavammiksi, apua silloin, kun asiakas sitä tarvitsee

3. Hyvinvointialueen sosiaalialan palvelujen työnjaon toimivuuden kehittäminen ja varmistaminen; aikuissosiaalityö, MIEPÄ (terveys)sosiaalityö, Monialainen työelämäpalvelu, työelämäpalvelut

4. Työhön suuntaavien palvelujen toimivuuden varmistaminen;

- työvoimapolitiittisten hankkeiden tilalle tulevat palvelut, näitä kehitellään 3. sektorin verkostoissa: Kipinän, Tukipuun ja Parikin kesken suunnitteilla yhteinen hanke. Yhdessä voi saada enemmän aikaan, asiakkaille enemmän paikkoja tarjolla. Uudistukset tuo haasteita. Osallistutaan eläkeyhtiöiden kilpailutuksiin ja saadaan korvaavia tilalle. Asiakkaiden tarpeista kuultiin hyviä asioita työpajassa. Uusia kumppanuuksia kierrätyksen ympärillä, jotta saadaan asiakkaille työtehtäviä.
- työnantajien palvelu työllistämiseen liittyen, avaimet käteen -paketti, osatyökykyisten työllistäminen
- Koulujen roolin vahvistaminen, esim. oppimisvaikeuksiin tarttuminen ajoissa,
- kuntouttava työtoiminta: Kuntouttavan työtoiminnan osalta töitä riittää. Tekemisen pitää kuntouttavan työtoiminnan asiakkaillekin olla mielekäästä, jotta voivat mennä eteenpäin. Polkuja pyritään viemään eteenpäin.
- toisaalta myös sosiaalisen kuntoutuksen mahdollisuus olisi oltava oikealla etuudella eli toimeentulotuella, asiakas ei työnhakijana sos. kuntoutuksen aikana (lainsäädäntö vielä esteenä?). Osa asiakkaista ei kykene edes kuntouttavaan työtoimintaan.

5. Vapaaehtoiset palvelut, mitä tämä voi olla, tämän asian selkeyttäminen ja mahdollisuuksien näkeminen asiakkaiden ohjauksessa

Muut huomioitavat asiat ja toiveet tulevaisuuteen

1. Monialaisen ryhmän asiakkaat, jotka ovat palvelussa siksi, että eivät yllä työelämään ennen kuin vasta viiveellä monihaasteisuutensa vuoksi, jos silloinkaan, tarvitsevat palveluja työkyvyn ja osallisuuden ylläpitämiseen ja säilyttämiseen. Jos näitä ei ole tarjolla, on sillä suoraa vaikutusta ryhmän aktivointiasteeseen ja palvelujen puuttuminen voi johtaa myös suurempaan syrjäytymiseen ja mahdollisesti levottomaan käytökseen.

2. Asiakaspalvelumalli; toivotaan sen muokkautuvan niin, että mallissa huomioidaan paremmin monialaisen palvelun tarpeessa olevat asiakkaat. Vähemmän määrämuotoisuutta, enemmän asiantuntijaharkintaa asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti.

3. Uusien palvelumallien kehittäminen; esimerkkinä: Aulapalveluiden resurssit kuntoon, jotta asiakas saa tarvitsemansa ohjauksen viipymättä. Se voi jo riittää, eikä aikavarausta asiantuntijalle/sosiaaliohjaajalle tarvita, joka taas säästää heidän resurssejaan ”tarvitsevampiin”. Voisiko aula tarjota myös työnhakuvalmennuspalveluja? Nyt hyviä käytäntöjä on aulapalvelussa jo mm. verkkoneuvonta ja sähköisten palvelujen opastus.

4. Asiakkaiden työkyvyn selvittelyt, onko käytössä ostopalveluja? Pelkkä perusterveydenhuollon palvelu ei välttämättä ole riittävää tämän asiakasryhmän työkyvyn selvittelyssä. TE-palveluissa ostopalveluja (esim. psykiatri, fysioterapeutti jne) on voinut käyttää, jos asiakkaalla on aiempaa tutkimustautia sairautensa liittyen. Jos tällaista taustaa, esim. aiempia B-lausuntoja ei ole, asiakas on ohjattu perusterveydenhuoltoon.

5. Uusi lainsäädäntö vuoden 2025 alusta, Laki työllistymisen monialaisesta edistämisestä Laki työllistymisen monialaisesta edistämisestä 381/2023 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®

- Tässä mietityttää palvelun tarjoamisen mahdollisuudet resurssinäkökulmasta, kun palveluun pääsyn kriteerit esim. työttömyyden kestoon liittyen poistuvat. Kriteerittömyys on toisaalta hyvä asia, että palvelua ei tarvitse odottaa, mutta voimmeko riittävästi tarjota palvelua ko. kohderyhmälle?
- Ko. lain piiriin kuuluvat alle 30-vuotiaat asiakkaat, miten heidän palvelunsa järjestetään? Ovatko edelleen Monialaisen työelämäpalvelun asiakkaita vai esim. Ohjaamon? Lainsäädäntö ohjaa Ohjaamotyyppiseen palveluun.

Maahanmuuttajien ja kotoutujien palvelut

Hyvät käytännöt

- Toimivia Moona ja Saaga.
- Kotoutumiskoulutus Edukon toteuttamana, mutta myös monipuolisesti mukana muita oppilaitoksia.
- On paljon jo olemassa olevia tukimuotoja työnantajille kv. rekrytointiin, mutta niitä ei tunneta.
- Oppisopimus todella hyvä. Voisi hyödyntää enemmän ja kehittää omaa mallia.

Kehittämisen paikat

- Tarvitaan yksilöllistä valmennusta. Tämä nousee vahvasti esiin. "Kädestä pitäen apua" esim. CV:t ja työnhaun asiakirjat, työpaikkojen etsiminen ja hakeminen, digituki, enemmän hlökohtaista aikaa, tietoa oikeuksista ja velvollisuuksista työntekijänä, työpaikkaperehdyttäjä.
- Matalan kynnyksen työpaikkoja, työkokeilupaiikkoja, työharjoittelupaikkoja tarvitaan lisää, lisää kontakteja yrityksiin.
- Työnantajan valmiuksien tukeminen / yritysten asenne palkata maahanmuuttajataustaisia on heikko.
- Odotusajat palveluihin ja tekemistä odotusaikana.
- Kielitaito kotokoulutuksen jälkeen ei riitä opiskeluun/työllistymiseen. Kielikoulutuksen jatkopolut?

Muut huomioitavat asiat ja toiveet tulevaisuuteen

- Palvelutarjotin/palvelukartta, josta näkisi mitä on tarjolla – nousee vahvasti esiin. Tietoa keskitetysti, selkokieli, monikielisyys.
- Malli Ohjaamo kokoamaan palvelut ja toimijat yhteen. Nousee vahvasti esiin.
- Yhdistysten roolin vahvistaminen ja toimijoiden yhteistyön.
- Koko perheen tukeminen, ei-pakolaistaustaiset puolisot jäävät piiloon.
- Räätelöityjä työtehtäviä paljon enemmän à täsmätyökykyiset.

Osaamisen kehittäminen

Hyvät käytännöt

- Palveluverkosto on laaja, ja palvelun tarjoajat tuntevat toisensa ainakin nimeltä
- Alueella tehdään hyvää ennakointityötä
- Asiakslähtöinen toiminta, TE- toimiston ohjaus ja neuvontapalvelu, Erilaiset tuet ja korvaukset
- Oppilaitosyhteistyö hyvää verkoston kanssa esim TE-toimiston kanssa
- työpajayhteistyön rakenteet ja prosessit ovat olemassa
- Osaamisen henkilökohtaistaminen oppilaitoksessa on toimivaa ainakin teoriassa, erilaisia opintopolkuja olemassa
- Jo olemassa olevia erilaisia koulutusmuotoja: työvoimakoulutus, yrittäjyyskoulutus, muutosturvakoulutus +55
- Jo olemassa olevia valmennuksia: työnhaku-, ura- ja työhönvalmennus, lisäksi on jo käytössä työkokeiluja

Kehittämisen paikat

- Työllisyyspalveluiden asiakkaiden motivaatio ja etenkin sen puute
- Alueella tapahtuvaan ennakointiin nopeampi reagointi, 3kk sääntö
- Ammattiin valmistuneiden osaamisen parempi sanoittaminen järjestelmiä hyödyntäen, jotta työntekijän vahvuudet saataisiin paremmin esiin
- Palveluiden parempi yksilöinti, yritysten näkökulmat ja tarpeet paremmin esille
- Palvelutuotteiden edelleen kehittäminen
- Työvoimaa vetävien yritysten tunnistaminen, sekä heidän työvoimansa koulutustarpeen tunnistaminen ja siihen vastaaminen

Työnantaja- ja yrityspalvelut

Hyvät käytännöt

- Aloittavien yritysten neuvonta, uusyrityskeskustoiminta omana palvelusektorinaan
- Asiakslähtöisyys palveluissa
- Eri alojen asiantuntijoita alkavien ja toimivien yritysten tukena ja tekijöillä vahva asiantuntemus ja pitkä kokemus
- Verkosto eri toimijoiden kesken on hyvä ja laaja
- Alueelliset hyvät työelämäyhteydet

Kehittämisen paikat

- Verkostoyhteistyön kehittäminen ja tiivistäminen entisestään
- Elinvoimaisuus säilyy täällä, kun osaaminen säilyy täällä
- Pitovoiman takaaminen alueelle ja alueen yrityksiin
- Osataan katsoa asioita monesta eri näkökulmasta, huomioiden eri palvelut ja eri toimijat
- Liikaa asioita ”yhden ihmisen takana”, ei saisi olla liian henkilöriippuvaista, tietojen riittävä dokumentointi
- Asiakkaiden palveluprosesseihin tulisi saada vaikuttavampia palveluita, tulosvastuullisuutta tekemiseen
- Asenne & ennakkoluulot, kilpailuasenne tekemisestä pois

Muut huomioitavat asiat ja toiveet tulevaisuuteen

- Lisää yhteistyötä, yhdessä järjestettyjä tilaisuuksia.
- Selkeä, avoin tiedonkulku.
- Asiakkaana pitäisi tunnistaa myös yrittäjä
- Tuen lisääminen työnhakuun ja työpaikoille
- Palvelutoimintojen yksinkertaistaminen, päällekkäisyydet ja liika byrokratia pois
- Palveluiden muotoilu enemmän haluttaviksi, kiinnostaviksi
- Asiakkaan kokemus: voiko oikeasti olla sellaista palvelua, jossa hän saa itse toivoa palvelun sisältöjä?

Liite 3 Tapahtumat ja työpajat 2023

KOUVOLA

Tilaisuuksia 2023

TYÖPAJA/ TAPAHTUMA	AJANKOHTA	KOHDERYHMÄ	TARKOITUS
Viestintätyöpaja 1, ellun kanat oy	21.6.2023	Hanketoimijat sekä -organisaatioiden viestintäasiantuntijat + te-toimisto ja ely:n edustajat	Käynnistää tarkennetun viestintäsuunnitelman työstäminen
Vaikuttavat työllisyyspolut -hankkeen avajaiswebinaari	31.8.2023 klo 12-15	Hankkeen sidosryhmät, 133 hlöä	Kertoa hankkeesta sidosryhmille ja käynnistää siten ekosysteemin rakentamista
Viestintätyöpaja 2, Ellun Kanat Oy	26.9.2023	Hanketoimijat sekä -organisaatioiden viestintäasiantuntijat + TE-toimisto ja ELY:n edustajat	Viestintäsuunnitelman työstäminen
Teematyöpaja: Maahanmuuttajien ja kotoutumisen palvelut	7.9.2023 klo 9-12,		
Teematyöpaja: Monialaiset palvelut	14.9.2023 klo 9-12		
Teematyöpaja: Henkilöasiakkaan palveluprosessi	14.9.2023 klo 12:30-15:30		
Teematyöpaja: Nuorten palvelut	21.9.2023 klo 12:30-15:30	Kouvolassa työllisyyden edistämisen parissa toimivat kunkin teeman kannalta tarkoituksenmukaiset ja aiheesta kiinnostuneet asiantuntijat.	Vahvistaa sekä laajentaa kunkin teemaryhmän näkemystä palveluiden ja toimintamallien nykytilasta.
Teematyöpaja: Maahanmuuttajien ja kotoutumisen palvelut	28.9.2023 klo 9-12		
Teematyöpaja: Osaamisen kehittäminen	3.10.2023 klo 12:30-15:30		
Teematyöpaja: Työnantaja- ja yrityspalvelut	5.10.2023 klo 9-12		
Teematyöpaja: Työnantaja- ja yrityspalvelut	12.10.2023 klo 9-12		
Tulevaisuusorientaatio -työpaja, työllisyysasiantuntija, tutkija Mikko Kesä	17.10.2023 klo 12-16	Alatyöryhmien vakiokokoonpanot + johtavat henkilöt	Suunnata työskentely ja tavoitteet tulevaisuuden palveluiden valmisteluun
Syvennetty tulevaisuustyöpaja, Näkymä-hanke, projektipäällikkö Irina Kujanpää	2.11.2023 klo 9-12	Johtavilla asiantuntijoilla+Kvi palvelupäälliköillä+ryhmien pj:t laajennetuille teemaryhmille tulevaisuuspaja	Syventää ja linjata tulevaisuuden palveluiden tavoitteita
Tulevaisuuden työllisyysratkaisujen suunnittelu -työpaja, työllisyysasiantuntija, tutkija Mikko Kesä	9.11.2023 klo 12-16	Alatyöryhmien vaiko kokoonpanot + johtavat henkilöt	Suunnata työskentely ja tavoitteet tulevaisuuden palveluiden valmisteluun

Jaana Lauhkonen

Liite 4 Uusi alku tehdään yhdessä -seminaarisarjan seminaarit

Uusi alku tehdään yhdessä

Työllisyyden edistämisen seminaarit 2024-2025

Teemat tulevaisuustyöpajoissa tunnistetuista ilmiöistä

Vetoa ja voimaa Kouvolaan! to 4.4.2024 klo 12–15.30

Veto- ja pitovoimatyö osaajien ja yritysten houkuttelussa, 106 hlöä

Osaamista ja kestävää hyvinvointia Kouvolaan! to 30.5.2024 klo 12–15.30

Osaava ja hyvinvoiva työvoima, 133 hlöä

Uutta kasvuvoimaa Kouvolaan! to 26.9.2024 klo 12–15.30

Työllistävän yritystoiminnan kehittäminen, 106 hlöä

Kestävät työelämä luodaan yhdessä! to 28.11.2024 klo 12–15.30

Työnvälityksen ja kohtaannon sekä työvoiman saatavuuden kehittäminen, 113 hlöä

Uusi alku tehdään yhdessä -kohtaantofoorumi 27.3.2025 klo 12–15.30

Työvoiman osaamistarpeiden ja riittävyyden ennakointi Yhteistyö Tulevaisuuden työmarkkinat –hanke, 121 hlöä

KOUVOLA



KOUVOLA

**Kouvola
Innovation**

eduko
Kouvolan Ammattigalleria

 Euroopan unionin
osarahoittama

Jaana Lauhkonen