



PERHEVAPAALTA TYÖELÄMÄÄN -HANKKEEN LOPPURAPORTTI



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Sisällys

1. 1 Perheellisten haasteita ja hankkeen tavoitteet.....	3
1.2 Kohderyhmä.....	5
Työllisyyden nostaminen kohderyhmissä	6
2. 1 Perhevapaalta työelämään -valmennus	6
2.2 Valmennuksen temaattinen sisältö.....	7
2.3 Vaikuttavuustutkimus Perhevapaalta työelämään -valmennuksen arvioinnissa.....	8
Perhevapaalla olevien kohderyhmien tavoittaminen	10
3.1 Markkinointi.....	10
3.2 Viestinnän ja markkinoinnin kehittäminen hankkeessa	12
3. 3 Jalkautumista kohderyhmän tavoittamiseksi	13
Digitaalisten etäratkaisujen kehittäminen kohderyhmälle	15
4.1 Työnantajaopas.....	15
4.3 Sähköinen perhekeskus DigiFinland yhteistyö.....	16
Monihallinnollisuuden lisääntyminen palveluissa sekä asiakaslähtoisemmät palvelut.....	17
5.1 Monihallinnollisuuden kehittäminen palvelumuotoillen.....	17
5.2 Alueelliset havainnot	18
5.3 Uuden palveluprosessin piirtäminen.....	20
5.3.1 Kysely	20
5.3.2 Malli.....	21
Tulokset ja kehittämisehdotukset	23
6.1. Työllisyyden nostaminen kohderyhmässä.....	23
6.2 Perhevapaalla olevien kohderyhmien tavoittaminen	26
6.3 Digitaalisten etäratkaisujen kehittäminen	28
6.4 Monihallinnollisuuden lisääntymisen edistäminen palveluissa.....	29
6.5 Kehittämisehdotukset.....	29
Suositus 1	29
Suositus 2	30
Suositus 3	31
Suositus 4	31
Suositus 5	31
Johtopäätökset.....	32
Lähteet	34

Johdanto

Perhevapaalta työelämään -hanke on jatkoa 2018 käynnistyneelle edeltäjälleen Uudenmaan ELY-keskuksessa. Aiempi hanke sai alkunsa keväällä 2017, kun pääministeri Juha Sipilän hallituksessa sovittiin sosiaali- ja terveysministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön poikkihallinnollisesta työllisyshankkeesta, jolla tuetaan perhevapailla olleiden paluuta takaisin työelämään. Ensimmäisellä pilotti hankkeella pyrittiin vastaamaan Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo* (Salmi & Närvi 2017 ja Toppinen-Tanner 2014) -raportissa tunnistettuihin haasteisiin. Perhevapaalta työhön pilotti oli kokemuksena menestys ja tämä haluttiin skaalata koko suomeen asiakaspalautteiden suuren suosion vuoksi. Kevään 2020 hallituksen kehysriihessä päätettiin, että pitkään perhevapailla olevien työllistymistä tuetaan Uudenmaan ELY-keskuksesta käsin Perhevapaalta työelämään -laajennuksella, ja vuoden 2021 alussa käynnistyneen hankkeen rahoittajaksi vaihtui sosiaali- ja terveysministeriöstä työ- ja elinkeinoministeriö.

Perhevapaalta työelämään -jatkohankkeessa helpotettiin työvoiman ulkopuolella olevien perheellisten henkilöiden siirtymistä lähemmäs työelämää valmennusten ja digitaalisten palveluiden avulla sekä edistettiin asian aktiivista näkyväksi ja tietoisuuden lisäämistä palveluverkostossa.

Valmennusasiakkaita oli yhteensä 2312. Valmennuksen avulla onnistuimme purkamaan 94 % osallistujien kokemasta epävarmuuksista työelämään siirtymiseen liittyen. Vaikuttavuustutkimuksen tulokset kertovat merkittävästä positiivisesta kehityksestä valmennukseen osallistujien työelämään siirtymisessä. Perhevapaalla olevat henkilöt määritellään työvoiman ulkopuolella oleviksi julkisessa työhallinnossa, eivätkä he siten ole kuuluneet työllisyyttä edistävien palveluiden piiriin. Hankkeessa luotiin uutta palvelua ja palvelumallia vastaamaan tähän puutteeseen.

Pitkien hoitovapaiden on havaittu heikentävän naisten työllisyyttä, ura- ja palkkakehitystä sekä lopulta myös tulevaa eläkettä (Kela). Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksissä 2014 ja 2015 sekä THL:n raportissa vuonna 2020 tunnistettiin tarpeita maahanmuuttajavanhempien työelämään siirtymisen sujuvoittamiseksi. (TEM 2014 & 2015, THL 2020). Lisäksi “vanhempien koulutus ja työllistyminen ovat avainasemassa, kun pyritään varmistamaan lapsille yhdenvertaisia lähtökohtia” (THL 2020). Maahanmuuttajataustaisten vanhempien osallisuuden ja työllisyyden edistämisen toimilla on tutkittu olevan välillisesti pitkäaikaisia vaikutuksia myös maahanmuuttajataustaisten vanhempien lapsiin.

Hanke toimi muutosten ajassa, ajankohdan 2021–2023 vaikutukset toteutukseen ja juurruttamiseen olivat selkeät. Hankkeen toimintaa haastoivat erinäiset meneillään olevat muutokset ja yhteiskunnalliset kriisit mm. korona, kuntakokeilut, hyvinvointialueet, Ukrainan sota. Hanke saavutti kuitenkin sille etukäteen asetetut tavoitteet sekä loi konkreettisia välineitä hankkeen päättymisen jälkeiselle ajalle, monista vastoinkäymisistä huolimatta.

1. 1 Perheellisten haasteita ja hankkeen tavoitteet

Suomessa on vuosittain noin 100 000 perhevapaalla olevaa vanhempaa (2022), joilla ei ole taustalla työsuhdetta tai muuta elinkeinoa. Perhevapaat pitkittyvät aloilla, joilla työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen koetaan erityisen haasteelliseksi. Pitkittyneet perhevapaat johtavat helposti työttömyyden pitkittymiseen. Huomattava osa työikäisestä väestöstä on pienten lasten vanhempia, ja perhevapaauudistuksen myötä perhevapaat koskettavat aikaisempaa suurempaa joukkoa työssäkäyviä.

Perhevapaalta työelämään -hankkeessa helpotettiin työvoiman ulkopuolella olevien siirtymistä lähemmäs työelämää valmennusten ja digitaalisten palveluiden avulla sekä kohderyhmän näkyväksi aktiivista näkyväksi tekemistä palveluverkostossa. Perhevapaalaiset tai muuten lasta kotona hoitavat vanhemmat eivät ole julkisten työvoimapalveluiden asiakaskuntaa, koska heidät kategorisoidaan työvoiman ulkopuolelle. Perhevapaan ja työttömyyden yhdistelmä lisää lapsiperheköyhyttä ja

kotitalouksien ylivelkaantumista. Näiden lisäksi syntyvyys koronavuosien jälkeen jatkanut laskuaan, merkittävin tekijä on epävarmuus toimeentulosta ja tulevaisuuden uhkakuvista.

Lapsiperheköyhyys on lisääntynyt Suomessa ja yhä useampi kamppailee nousevien kustannusten kanssa. Esimerkiksi Kelan lapsilisäetuuksien pienet korotukset eivät ole pystyneet korjaamaan pienituloisten perheiden ahdinkoa tarpeeksi (KELA, 2022.) Lapsiperheköyhyys vaikuttaa vanhempien sekä lasten perusturvallisuuden tunteeseen ja kuormittavuuteen. Lapsiperheet joutuvat usein tähän tilanteeseen vanhempien eron, työttömyyden tai perheenjäsenen sairastumisen kautta (Itla, 2022.)

Eniten nämä suuret muutokset vaikuttavat yksinhuoltaja vanhemman tai suurperheen arkeen, mutta on hyvä tiedostaa, että äkillinen muutos voi sattua kenelle vain ja muuttaa totuttua elämää radikaalisti. Tutkimuksen mukaan joka yhdeksäs lapsi eli pienituloisessa perheessä vuonna 2021. Itlan tekemä tutkimus korosti, että etenkin pitkittynyt pienituloisuus tuo suuria haittavaikutuksia perheelle. Haitat näkyvät useasti ulkopuolisuuden tuntemuksina ja psyykkisenä kuormituksena. On pystytty osoittamaan, ettei vaikutukset ole vain hetkellisiä vaan lapsiperheköyhyys vaikuttaa myös mahdolliseen lapsen huono-osaisuuteen aikuisiässä. (Itla, 2022.) On myös tutkittu, että lasten kodin ulkopuoleiset sijoitukset ovat lisääntyneet Suomessa lapsiperheköyhyyden yleistyessä. Kuitenkaan lapsen uudelleen sijoittaminen ei valitettavasti takaa parempaa tulevaisuutta. Voimme siis todeta, että lapsiperheköyhyydellä on suuret vaikutukset sekä vanhempiin että lapsiin oli perhemalli mikä hyvänsä, kun muutokset ovat äkillisiä tai pitkäaikaisia.

Suunta Selkeäksi- hankkeen loppuraportti tuo esille kuinka yhden vanhemman perheillä suurempi riski ajautua talousvaikeuksiin ja työllistymisen voi olla hankalaa kuormittavan elinympäristön vuoksi. Tähän kun lisätään vanhemmalla ympärillä oleva heikompi tukiverkko, ovat kuormitustekijät valtavat arjessa. (Suunta Selkeäksi- hanke, 2023.) Etenkin korona-aikana monille aloille osuneet lomautukset vaikuttivat eniten, jos perheen taloudesta vastaa yksi aikuinen. Esimerkiksi Suunta selkeäksi- hankkeen ja Itlan tekemät suositustoimenpiteet kehottavat mm. parantamaan vanhempien tukiverkkoa joustavammalla varhaiskasvatuksella ja iltapäivähoitomahdollisuuksilla. Lapsiperheiden haasteet arjen muuttuessa, lapsiperheköyhyys, osa-aika työ, toimeentulo ongelmat, työelämän kohtaanto-ongelmat ja vanhemman epävarmuus osaamisestaan ovat lähes kaikkien vanhempien ajatuksissa pikkulapsiarjen aikana. Näihin ongelmiin voidaan puuttua jo pienillä muutoksilla ja kohtaamisilla rakentaen luottamusta tulevasta sekä vahvistamaan omaa pystyvyyden kokemusta.

Perhevapaalta työelämään -hankkeessa pyrittiin edistämään kulttuurimuutosta kohti perheystävällisempää työelämää ja luomaan käytänteitä sujuvampiin siirtymiin perhe- ja työelämän välillä sekä niiden yhteensovittamiseksi. Lisäksi tarkoituksena oli purkaa eri toimijoiden välisiä siiloja, madaltaa raja-aitoja sekä kehittää poikkihallinnollista yhteistyötä.

Ensimmäinen tavoite oli työllisyyden nostaminen kohderyhmissä. Hankkeen (asiakas)kohderyhmiä olivat pääasiassa perhevapaalla olevat ja lasta kotona hoitavat kotimaisten kielten taitoiset vanhemmat, vieraskieliset maahanmuuttajataustaiset lasta kotona hoitavat vanhemmat sekä erityistä tukea tarvitsevien lasten vanhemmat, jotka hoitavat pääasiassa lasta kotona.

Toinen tavoite oli monihallinnollisuuden kehittyminen palveluissa sekä asiakaslähtoisemmät palvelut. Monihallinnollisuudella hankkeessa tarkoitetaan yhteistyön kehittämistä niin valtiollisten, kunnallisten kuin yritysmaailman ja järjestötoimijoiden kanssa. Monihallinnollisissa palveluissa asiantuntijat olisivat tietoisia toistensa tarjoamista palveluista ja voisivat ohjata asiakkaan tarvitsemansa tuen piiriin. Hankkeessa tuotettujen monihallinnollisten käytäntöjen tavoiteltiin jatkuvan myös hankkeen jälkeen.

Kolmantena tavoitteena oli tuoda kohderyhmän palveluihin asiakkaan yksilölliset tarpeet, ja vastata niihin sujuvasti. Hankkeessa haluttiin lisätä asiakaslähtöisillä palveluilla vanhempien hyvinvoinnin ja turvallisuuden tunnetta siirtymissä perheen ja työn välillä. Tavoitteena oli jalkautua lähelle perheiden tuttua toimintaympäristöä ja huomioida perheen kokonaistilanne. Hankkeen neljäntenä tavoitteena oli myös digitaalisten etäratkaisujen kehittäminen perhevapaalaisten käyttöön asiakaslähtöisten digitaalisten palveluiden edistämiseksi.

Uudenmaan ELY-keskuksessa toimiva Perhevapaalta työelämään -hanke sai rahoituksen työ- ja elinkeinoministeriöstä edistääkseen perhevapaalaisten siirtymää lähemmäs työmarkkinoita näiden tavoitteiden mukaisesti. Hankkeen tiimi aloitti työnsä tammikuussa 2021, projektipäällikön koordinaattorin sekä kolmen suunnittelijan avulla. Projektisuunnittelijat lähtivät markkinoimaan ja keräämään yhteistyökaupunkeja hankkeelle. Hanke kilpailutti työelämävalmennukset 2021 keväällä. Valmennuksen toiminta alueeksi määrittyivät Uusimaa, Pirkanmaa, Varsinais-Suomi, Pohjois-Savo, Pohjois-Pohjanmaa sekä muiden maakuntien valmennus, etätoteutuksella. Palveluntuottajiksi valikoitui Uudellamaalla sekä Pirkanmaalla Arffman Finland Oy. Varsinais-Suomen alueen palveluntuottajaksi valikoitui Aurakoulutus Oy (Vuosina 2021–2022 yhteistyössä Aurakoulutuksen lisäksi Turun Taito Oy). Pohjois-Savon alueen valmennuksesta vastasi Eezy työllisyyspalvelut osana Eezy konsernia (vuosina 2021–2022 etänä Lapin alueella). Pohjois-Pohjanmaan sekä muiden maakuntien valmennuksen, etätoteutuksella toteutti Hoivatie Oy. Valmennusten käynnistyessä syksyllä 2021 alkoi digitaalisten palveluiden kehittämisen vaihe ja palvelumallin suunnittelu palvelumuotoilu tilaisuuksien avulla.

1.2 Kohderyhmä

Perhevapaalta työelämään -hankkeen asiakaskohderyhmä oli perhevapaalla olevat työkäiset vanhemmat, jotka tarvitsivat henkilökohtaista tukea ja valmennusta siirtyäkseen lähemmäksi työmarkkinoita. Perhevapaalla olevat henkilöt määritellään työvoiman ulkopuolella oleviksi, eivätkä he siten kuulu työllisyyttä edistävien palveluiden piiriin. Hankkeen asiakaskohderyhmää olivat perhevapaalla olevat ja pääasiassa lasta kotona hoitavat työkäiset vanhemmat. Perhevapaalaisista puhuttaessa tähän sisällytetään myös lasta kotona hoitavat vanhemmat huolimatta siitä, että he eivät ole enää esim. juuri äitiysvapaalla tai vanhempainvapaalla.

Valmennusten kohderyhmänä oli siis perheelliset Suomessa asuvat vanhemmat, jotka tarvitsivat tukea siirtymisessä perhevapaalta työelämään. Hankkeen valmennukseen tavoiteltiin n. 20 % osallistujista maahanmuuttajataustaisia vanhempia. Hankkeessa käytettiin THL:n määritelmää maahanmuuttajasta henkilönä, *joka on muuttanut maasta toiseen. Käsitteellä viitataan yleensä henkilöihin, jotka ovat syntyneet ulkomailla. Sekä maahanmuuttaja- että ulkomaalaistaustainen -käsitteillä viitataan kaikkiin eri perustein Suomeen muuttaneisiin henkilöihin. Perusteita ovat esimerkiksi perhesyöt, työ, opiskelu tai lähtömaan tilanteesta johtuva pakolaisuus.* Lisäksi tässä kohderyhmässä otettiin huomioon Suomessa syntyneet ulkomaalaistaustaiset henkilöt, joilta puuttuu kotimaisten kielten taito.

Maahanmuuttajataustaisten vanhempien osallisuuden ja työllisyyden edistämisen toimilla on tutkittu olevan välillisesti pitkäaikaisia vaikutuksia myös maahanmuuttajataustaisten vanhempien lapsiin. THL:n raportin (2020) mukaan *ulkomailla syntyneet vanhemmat olivat keskimäärin matalammin koulutettuja, perheiden tulotaso ja asuinolot olivat heikommät ja pitkäaikaiset toimeentulovaikeudet olivat merkittävästi yleisempiä kuin Suomessa syntyneiden vanhempien perheissä. (...) Siksi ulkomailla syntyneiden vanhempien kannalta keskeisiltä näyttävät ennen kaikkea toimet, jotka edistävät heidän kouluttautumistaan ja työllistymistään.*

Verkostomaisen yhteistyön kehittämisen näkökulmasta kohderyhmää olivat myös perhekeskusten, neuvoloiden ja muiden alueellisten toimijoiden työntekijät.

Viestinnän kohderyhmää edellisten lisäksi olivat myös työnantajat, joille jaettiin tietoa sujuvamman perhevapaalta työelämään siirtymisen edistämiseksi työpaikan näkökulmasta.

Työllisyyden nostaminen kohderyhmissä

Perhevapaalta työelämään -hanke innovoi perhevapaalaisille räätälöidyn valmennuspalvelun, jossa asiakas kohdattaisiin voimavaralähtöisesti, ja luotaisiin lisää itsetuntemusta ja pystyvyyden kokemusta. Tavoitteena oli työelämävalmiuksien kasvattaminen, joka palvelisi myös myöhemmin. Työllistyminen tai sen edistäminen olivat pääkulmakivenä, mutta vahvistaen ensin asiakkaan itsetuntemusta ja selkeyttä oman osaamiseen tunnistamiseen.

Uudenmaan ELY-keskus hankki työelämälähtöistä, koko perheen huomioivaa valmennusta, johon sisältyi 12 kielellä tulkkauksenmahdollisuus ja/tai valmentajien monikielisyys. Valmennus oli luonteeltaan asiakaslähtöistä, voimavaroja vahvistavaa, ohjaavaa, neuvovaa ja tiedottavaa. Valmennus toteutettiin yksilö- ja ryhmäohjauksena siten, että valmennuksessa huomioitiin aina asiakaskohtaiset tarpeet, eli palvelu räätälöitiin ryhmän mukaisesti. Palvelu toteutettiin pääosin suomen kielellä (sekä selko kielellä asiakkaiden toiveesta). Maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden valmennus toteutettiin tulkin välityksellä tai omakielisen ohjaajan avulla.

Valmennustoteutus oli lähi- ja etätoteutuksena. Etätoteutuksella madallettiin osallistumiskynnystä pitkien etäisyyksien alueilla (esim. Lappi), mahdollistettiin terveysturvallinen osallistuminen (Covid-19 pandemian vaikutukset) sekä tavoiteltiin asiakkaan näkökulmasta myös kustannustehokuutta.

Valmennuksiin osallistuville toteutettiin myös asiakastutkimus. Valmennusten alussa kartoitettiin asiakkaan lähtötilanne ja valmennusten lopussa asiakkaiden tilanteen edistymistä kartoitettiin loppukyselyllä, jonka avulla arvioitiin valmennettavan tilanteen muutosta suhteessa lähtötilanteeseen. Tämän perusteella arvioitiin valmennuksen kokonaistuloksia.

2. 1 Perhevapaalta työelämään -valmennus

Perhevapaalta työelämään -hankkeen Uudenmaan ELY-keskuksen hankkima valmennus oli ensisijaisesti suunnattu vanhemmille, joilla ei ole voimassa olevaa työsuhdetta, tai joilla työsuhteen jatkumiseen liittyy epävarmuuksia. Työsuhteen puuttuminen ei kuitenkaan ollut kriteeri palveluun osallistumiselle. Valmennuksiin osallistumisen vähimmäisedellytyksinä oli luku- ja kirjoitustaito omalla äidinkielellään sekä välttävät tietotekniset taidot (kyky osallistua etävalmennuksiin sekä vastata kyselyihin verkossa).

Kohderyhmä oli jaettu kahteen osaan, joiden perusteella asiakkaat osallistuvat ryhmävalmennuksiin:

- 1) Perhevapaalla olevat vanhemmat, joilla oli riittävä kotimaisen kielen osaaminen palveluun osallistumista varten (selkosuomi). Tähän kohderyhmään kuuluivat myös erityistä tukea tarvitsevien lasten vanhemmat, joille palveluntuottajan tarjosi omaa valmennusryhmää vertaistuen vuoksi.
- 2) Perhevapaalla olevat maahanmuuttajataustaiset vanhemmat, joilla ei ole riittävä kielitaitoa kotimaisilla kielillä valmennukseen osallistumiseen osana edellistä kohderyhmää.

Perhevapaalta työelämään -hanke hankki JTYPL 4 luku 4 § mukaista valmennuspalvelua, joka tuki asiakkaiden siirtymistä lähemmäs työelämää sekä työelämävalmiuksien kohentamista heille räätälöityjen työelämälähtöisen valmennusten avulla. Hankinnan ollessa JTYPL 4 luku 4 § mukaisen valmennuspalvelu, emme voineet hankkia lastenhoitopalvelua asiakkaiden tueksi valmennuksen ohessa, helpottaakseen osallistumista valmennukseen.

Palvelun ensisijaisena tavoitteena asiakkaille oli tarjota tukea työnhakuun, urasuunnitteluun ja työelämään yleisesti liittyvissä kysymyksissä sekä tarjota tietoa mahdollisista koulutus- ja yrittäjyysvaihtoehdoista. Lisäksi tavoitteena oli asiakkaiden hyvinvoinnin ja voimavarojen lisääminen. Palvelun lopputuloksena tavoiteltiin, että asiakas saisi selkeyttä osaamiseensa ja yleisen

hyvinvointinsa lisäämiseen sekä tarvittavia työkaluja onnistuneeseen työelämään siirtymiseen. Palvelulla tavoiteltiin asiakkaassa tapahtuvaa muutosta, joka henkilökohtaisesta tilanteesta riippuen voi merkitä esimerkiksi työpaikan tai koulutuspaikan hakemista, urasuunnan löytämistä, työllisyyspalveluiden piiriin hakeutumista, yritystoiminnan aloittamista tai oman tulevaisuuden suunnitelman kirkastumista.

Valmennuksen toiminta-alueeksi määrittyivät Uusimaa, Pirkanmaa, Varsinais-Suomi, Pohjois-Savo, Pohjois-Pohjanmaa sekä muiden maakuntien valmennus, etätoteutuksella. Palveluntuottajiksi valikoitui Uudellamaalla sekä Pirkanmaalla Arffman Finland Oy. Varsinais-Suomen alueen palveluntuottajaksi valikoitui Aurakoulutus Oy (Vuosina 2021–2022 yhteistyössä Aurakoulutuksen lisäksi Turun Taito Oy). Pohjois-Savon alueen valmennuksesta vastasi Eezy työllisyyspalvelut osana Eezy konsernia (vuosina 2021–2022 etänä Lapin alueella). Pohjois-Pohjanmaan sekä muiden maakuntien valmennuksen, etätoteutuksella toteutti Hoivatie Oy.

Kohderyhmän ollessa perhevapaalaisia, heidän tavoittamisensa Uudenmaan ELY-keskuksen normaaleista asiakasohjauskanavista, kuten TE-palveluiden avulla, ei ollut paras tavoittamisen kanava. Tässä hankinnassa kehitimme uudenlaista tapaa tavoittaa asiakkaita valmennuksiin. Valmennuksen asiakasohjaus tapahtui markkinoinnin ja jalkautumisen kautta, joita tuotettiin yhteistyössä hankkeen tuottaman markkinoinnin, valmennuksen palveluntuottajien sekä paikallisten järjestöjen, seurakuntien, työllisyyspalveluiden, kohtaamispaikkojen ja perhekeskustoimijoiden kanssa. Palveluntuottajilta edellytettiin aktiivista palvelun markkinointia sekä osallistumista asiakashankintaan ja -ohjaukseen siten, kuin paikallisten toimijoiden kanssa sovittiin.

Palvelu toteutettiin yksilö- ja ryhmävalmennuksina noin kolmen kuukauden ajan siten, että valmennuksissa huomioitiin aina asiakaskohtaiset tarpeet. Asiakkaat osallistuivat ryhmävalmennuksiin kohderyhmänsä mukaisesti.

Palveluntuottajalla oli valmiudet toteuttaa palvelu suomen, ruotsin ja englannin kielellä. Maahanmuuttajataustaisten vanhempien kohderyhmälle toteutettiin valmennusta englanniksi niille vanhemmille, jotka sitä toivoivat. Niille vanhemmille, jotka eivät pystyneet osallistumaan valmennukseen suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi järjestettiin valmennusta seuraavilla kielillä: venäjä, arabia, somali, kurdi (sorani tai kurmandzi), persia (farsi), ukraina, mandariinikiina sekä saamen kielet.

2.2 Valmennuksen temaattinen sisältö

Palveluntuottajan tuli räätälöidä valmennusten sisältö valmennukseen osallistuvien henkilöiden tarpeiden mukaiseksi. Valmennuksiin sisältyi seuraavia osa-alueita:

- Oman osaamisen tunnistaminen, omien vahvuuksien löytäminen ja oman osaamisen markkinointi.
- Itsetunnon, itsemyötätunnon, motivaation ja vuorovaikutustaitojen merkityksen tunnistaminen.
- Uraohjaus (ammatinvalinnan ohjauksen vaihtoehtoista kertominen) ja opiskelumahdollisuuksien selvittäminen.
- Lisä- ja täydennyskoulutuksen tarpeen arviointi.
- Osa-aikatyön ja joustavan työnteon mahdollisuudet.
- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.
- Lastenhoidon järjestämiseen liittyvät käytänteet.
- Työnhaku- ja/tai koulutushakutavoitteiden asettaminen.
- Työnhakuasiakirjojen tekeminen tai päivittäminen.
- Piilotyöpaikkojen hakeminen.

- Verkostojen merkitys työelämässä.
- Sähköisiin työnhakupalveluihin (esimerkiksi yritysten omiin hakusivuihin) ja työnhaun eri kanaviin (esimerkiksi henkilöstövuokraukseen) tutustuminen.
- Sosiaalisen median, esimerkiksi LinkedInin, hyödyntäminen työnhaussa.
- Työhaastatteluun valmistautuminen.
- Itsensä työllistämisen eri vaihtoehtoihin, esimerkiksi kevytyrittäjyyteen ja yrittäjyyteen, tutustuminen sekä sopiviin yrittäjyyden tai itsensä työllistämisen palveluihin hakeutuminen.
- Työllisyyspalveluihin tutustuminen.
- Tukimuodot (lastenhoidon tuet, työttömyystuet, muut tukimuodot)
- Alueelliset tukiverkostot ja avun saaminen arjessa jaksamiseen (esimerkiksi vertaistuki, lastenhoitoapu, talousneuvonta, harrastustoiminta).
- Kielikoulutusvaihtoehtojen selvittäminen (kohderyhmä kaksi).
- Suomalaiseen työkuultuuriin tutustuminen (kohderyhmä kaksi).

Näiden teemojen lisäksi jokaiselle asiakkaalle laadittiin yksilöllinen jatkosuunnitelma yhdessä palveluntuottajan kanssa.

2.3 Vaikuttavuustutkimus Perhevapaalta työelämään -valmennuksen arvioinnissa

Perhevapaalta työelämään -hanke hankki ulkopuolisen palveluntuottajan tekemään vaikuttavuustutkimuksen valmennusten arviointia varten. Vaasan yliopiston tuottaman vaikuttavuustutkimuksen tavoite oli arvioida valmennuspalvelun vaikutuksia perhevapaalaisiin. Keskeinen arvioinnin kohde oli hankkeen aikaansaamat muutokset valmennettavien työelämävalmiuksissa, joiden kehittymistä hankkeen toiminta oli tukenut tai voi tulevaisuudessa tukea. Tutkimuksen tarkoituksena oli nostaa esiin valmennusten onnistumisia sekä haasteita tulevaa soveltamista varten.

Valmennuksissa tavoiteltu asiakasmuutos oli muutos asiakkaan kokemassa suhteessa työelämään ja työmarkkinoihin. Keskeistä oli asiakkaan näkökulma eli se, miten valmennukseen osallistunut vanhempi koki oman tilanteensa ja arvioi sitä. Muutoksen todentamiseksi kyselyissä tuli mitata asiakkaissa tapahtuvaa kehittymistä, jota voi tapahtua **toiminnan tasolla** (esimerkiksi: asiakas alkaa edistämään omaa työmarkkinatilannettaan tai tämän motivaatio siihen vahvistui; toteuttamiskelpoisten jatkosuunnitelmien luominen; oman alan löytäminen/näkemyks ammattialan sopivuudesta), **tietojen ja taitojen tasolla** (esimerkiksi: työelämä- ja työnhakutaitojen kehittyminen; kouluttautumistietojen ja yrittäjyysvalmiuksien karttuminen; maahanmuuttaja-asiakkailta tiedon lisääntyminen kotoutumispalveluista sekä suomalaisesta työkuultuurista), tai **itsetuntemuksen tasolla** (esimerkiksi: pystyvyyden, voimaantumisen, innostumisen ja rohkeuden tunteiden vahvistuminen; oman toimijuuden ja vastuun ymmärtäminen; itsetunnon ja oman osaamisen vahvistuminen; omien tarpeiden tunnistaminen). Asiakkaassa tapahtunut muutos voi henkilökohtaisesta tilanteesta riippuen merkitä esimerkiksi työpaikan tai koulutuspaikan hakemista, urasuunnan löytämistä, työllisyyspalveluiden piiriin hakeutumista, yritystoiminnan aloittamista tai oman tulevaisuuden suunnitelman kirkastumista. Muutos tulisi suhteuttaa asiakkaan lähtötilanteeseen.

Asiakas-ryhmä	Esimerkkejä lähtötilanteesta	Esimerkkejä toivotusta muutoksesta
Kauimpana työmarkkinoilta	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaalla ei ole aiempaa työ- ja koulutustaustaa, tai suomen kielen kielitaitoa. • Työllistyminen perhevapaan jälkeen vaikuttaa erittäin haastavalta. • Asiakkaalla on heikko itsetunto tai näkemys omasta osaamisesta on alhainen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakas on rohkaistunut hakemaan lisätietoa työ- tai koulutusmahdollisuuksista, tai on ilmoittautunut/ aikoo ilmoittautua TE-toimiston asiakkaaksi perhevapaan jälkeen, tai hän ohjautuu kunnallisten työllistymistä edistävien palveluiden piiriin. • Asiakas kokee omien voimavarojensa vahvistuneen ja on itsevarmempi omista mahdollisuuksistaan tulevaisuudessa. • Maahanmuuttajataustainen asiakas hakeutuu tarvittaessa kielikoulutukseen tai muuhun integroitumista ja työllistymistä tukevan toiminnan pariin.
Lähempänä työmarkkinoita	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaalla on aiempaa työhistoriaa tai taustalla oleva koulutus. • Perhevapaa on mahdollisesti pitkittynyt. • Työllistyminen on haastavaa, esimerkiksi pitkän työelämätaun tai heikentyneen tieto- tai taitotason vuoksi. • Asiakkaalla on epävarmuuksia liittyen omaan osaamiseen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakas kokee saaneensa konkreettisia eväitä omaan työnhakuunsa tai uudelleen kouluttautumiseensa. • Asiakas on luonut itselleen suunnitelman perhevapaan jälkeiseen työelämään. • Asiakas on kokenut voimaantumisen tunteita ja on itsevarmempi oman osaamisensa sanoittamisessa. • Asiakas on voinut ilmoittautua myös TE-toimiston asiakkaaksi edistääkseen työnhakuaan.
Lähellä työmarkkinoita	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaalla on työ- ja koulutushistoriaa. • Asiakkaan työllistyminen vaikuttaa hyvin mahdolliselta tai hänellä on olemassa oleva työsuhde. • Asiakas saattaa kokea epävarmuuksia omasta osaamisestaan ja paluusta töihin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakas on saanut tarvittavan sykäyksen töihin siirtymiseksi lähitulevaisuudessa. • Hän on voinut myös hakea kokonaan uuteen työhön tai koulutukseen uudelle alalle. • Asiakas tuntee itsensä itsevarmemmaksi. • Asiakas osaa sanoittaa paremmin osaamisensa ja etsiä piilotyöpaikkoja, jotka sopivat hänen osaamisprofiiliinsa.

Vaikuttavuustutkimuksen palveluntuottaja loi kolme kyselyä, kartoittaakseen lähtötilannetta, tilannetta valmennuksen päättymisen jälkeen sekä seurantatapaamisen yhteydessä tehtävän kartoituksen. Näiden tarkoitus oli avata perhevapaalaisen muutoksen kokonaislaaduisuutta niin määrällisessä kuin laadullisilla mittareilla (Liite 1 Vaasan Yliopisto).

Perhevapaalla olevien kohderyhmien tavoittaminen

Perhevapaalta työelämään -valmennusten asiakkaat eli perhevapaalaiset olivat yleisten työllisyyspalveluiden tavoittamattomissa perinteisellä asiakashankinnalla, joten hankkeen piti luoda uudenlaista palvelun markkinointia. Osana tätä markkinointia oli moninaiset jalkautumiset asiakkaiden luokse niin valmentajien kuin hanke tiimiläisten toimesta sekä viestin välittäminen yhteistyökumppaneiden kautta perhevapaalaisille. Tämän lisäksi hanke toteutti itse vahvasti monikanavaista sosiaalisen median avulla olevaa viestintää sekä hankki ulkopuolisia palveluntuottajia toteuttamaan markkinointia tavoittaaksemme asiakkaiden tietoisuuden, että tämänkaltaista valmennusta oli tarjolla.

3.1 Markkinointi

Perhevapaalta työelämään -hankkeen alussa hanketiimi rekrytoi hankkeeseen yhteistyökuntia ympäri Suomen. Näihin kuntiin kohdennettiin alun perin kaikki hankkeen valmennuksiin liittyvät toiminnot. Mukana olevia kuntia tavoiteltiin mukaan myös hankkeen monihallinnollisen kehittämisen toimintoihin ja tarjottiin verkostoitumistilaisuuksia sekä tilaisuuksia alueille kokoontua ulkopuolisen tahon kutsumana kehittämistyöhön.

Hankkeen alussa mukaan lähti viisi kasvukeskusaluetta: Helsinki, Turku, Tampere, Kuopio ja Oulu. Lisäksi hanke rekrytoi mukaan Lapin maakunnasta 12 kuntaa: Kemi, Tornio, Ranua, Posio, Rovaniemi, Muonio, Kolari, Kittilä, Enontekiö, Sodankylä, Savukoski ja Inari. Hanke koki Lapin mukaan ottamisen erityisalueena tärkeäksi kahdesta syystä: ensinnäkin aiemmassa Perhevapaalta työhön -hankkeessa ollutta hyvää yhteistyötä haluttiin jatkaa myös uudessa hankkeessa. Toinen merkittävä syy alueen valinnalle hankkeeseen on Lapin maantieteellisesti merkittävä laajuus koko Suomen pinta-alasta sekä Lapin seudun omat toiveet ja tavoitteet kehittää perheystävällisyyttä alueen merkittävänä vetovoima- ja pitotekijänä sekä Lapissa oleva poikkeuksellisen verkostoitunut yhteistyö. Lapin mukaan ottaminen mahdollisti myös mahdollisimman laajalle hajautetun, valtakunnallisen hankkeen.

Alueiden valinta hankkeen yhteistyöalueiksi oli edellä mainittujen syiden lisäksi, alueiden oma halu lähteä hankkeeseen mukaan ja osallistua hankkeen toimintaan. Hankkeessa mukanaolo perustui näin täysin alueiden vapaaehtoisuuteen. Toiminta oli alueille myös maksutonta, mikä lisäsi alueiden halua lähteä kokeilemaan kehittämistyötä ilman taloudellisia riskejä. Asiakashankintaa valmennuksiin pyrittiin tekemään monin eri keinoin tiedotteista sosiaalisen median toimiin ja jalkautumiseen paikkoihin, joista tavoittaa suoraan vanhempia (kuten leikkipuistot ja Me-talot sekä MLL kahvilat) sekä niihin, joista tavoittaa asiantuntijoita (esim. vierailut neuvolaan, perhekeskukseen, Ohjaamoon jne. kertomaan asiantuntijoille).

Asiakashankinnan toimenpiteet voi jakaa karkeasti kolmeen pääosaan vuosien 2021–2023 osalta. **Ensimmäisenä** ja tärkeimpänä osana, hanketiimin voimin ja keinoin. Tämä kattoi muun muassa sosiaalisen median hankkeen omien tilien osalta, yhteistyön mukana olevien kuntien (erit. SoTe-toimiala), järjestöjen, seurakuntien ja kohtaamispaikkojen kanssa (sis. näiden taustoittamiset valmennuksista ja valmennusten markkinointipyynnöt), erilaiset valmennuksia avaavat kirjalliset tuotokset (esim. blogit) ja jutut eri medioissa (sis. tiedotepohjaiset ja toisaalta kaupallinen yhteistyö, esim. Otava, Sanoma) ja hanketiimin jalkautumiset.

Toisena osana, hankkeessa mukana olevien yhteistyökuntien voimin ja keinoin. Tiedon jakaminen esim. neuvoloissa ja muissa fyysisissä paikoissa vanhemmille valmennuksesta sekä toisaalta esim. kunnan nettisivuilla. Kuten kohdassa yksi järjestöjen ja kohtaamispaikkojen kanssa tähän on sisällytetty kunnallisten toimijoiden taustoittaminen hanketiimin toimesta (lisäksi materiaalityöt).

Kolmantena osana, perhevapaalaisille suunnatut valmennukset järjestävien kilpailutettujen palveluntuottajien voimin ja keinoin, tähän sisältyy sekä digimarkkinointia että jalkautumista kohderyhmän pariin.

Kohdassa yksi mainitun järjestöyhteistyön sekä kohtien kaksi ja kolme osalta todettakoon, että yhteistyöhön mukaan saaminen ja siten valmennusten markkinointi oli hyvin vaihtelevaa toimijasta riippuen (erinäisten organisatorisien muutoksen keskellä). Toiminnan sosiaalisessa mediassa 2021–2023 voi purkaa neljään osaan:

Hankkeen sometileillä Facebookissa, Instagramissa ja LinkedInissä tehtiin omaa julkaisutoimintaa hankkeen Perhevapaalta työelämään -profiilissa jakaen muun muassa mainoksia valmennuksista, median juttuja asiakaskokemuksista sekä tietoa eri teemoista. Toiminnot Metan alustoilla suunnattiin eniten näissä kanavissa liikkuville asiakkaille, mutta viesti kulki siellä myös useiden viestinnässään aktiivisten kuntien ja kolmannen sektorin perhetoimijoille. Viestintä LinkedInissä oli enimmäkseen tiedotuskanava asiantuntijoille, kuten valtionhallinnon toimijoille.

Tietoa valmennuksista laitettiin Facebookin erilaisiin ryhmiin (esim. vauvaryhmät, äitiryhmät, hankealueiden ”puskaradiot” tai kansalaiskanavat, jotka kokoavat tietyn kunnan/alueen ihmisiä yhteen), joiden jäsenmäärät ulottuvat satoihin ja tuhansiin Facebook-käyttäjiin. Facebookissa ja Instagramissa tehtiin maksettua mainontaa kohdentaen mainokset alueellisesti hankkeen kannalta relevanteille alueille ja rajaten kohdeyleisöä eri tekijöiden (mm. ikä, kiinnostuksen kohde) mukaan. Näitä samoja toimenpiteitä toteuttivat myös valmennukset järjestävät palveluntuottajat itsenäisesti.

Neljäntenä, mutta edellä kuvatuista eroavana, palasena sosiaalisen median toiminnassa asiakashankinnan ja näkyvyyden osalta on paikallaan nostaa esiin muiden toimijoiden hankkeelle ja valmennuksille antama näkyvyys. Eri tahot (esim. kunnan, neuvoloiden tai perhekeskuksen Facebook-tili) ovat omalla toiminnallaan edistäneet valmennusten tunnettuutta jakamalla tietoa valmennuksista ja hankkeesta omilla some-tileillään. Lisäksi omilla kanavillaan välillisesti tietoa valmennuksista ovat jakaneet myös tahot, joiden kanssa hankkeessa on tehty kaupallista yhteistyötä. Somevaikuttajayhteistyöstä voidaan nostaa onnistuneena esimerkkinä esiin Instagramissa vaikuttava Tiedenäiset -kanava. Asiakashankintaan tähdättiin myös eri toimijoilta ostettujen natiiviarikkelikampanjoiden toimin.

Käytännössä näissä oli kyse siitä, että valmennukseen osallistuneet vanhemmat kertoivat oman valmennustarinansa hanketiimin hankkimassa mediassa toimittajan artikkelityyppisesti kertomana, ja tällä tapaa pyrittiin synnyttämään samaistuttavuutta ja vertaisuutta kohdennetusti tietäntyyppisten lukijoiden keskuudessa, jotta valmennuksiin saataisiin lisää asiakkaita. Erityisesti Kaksplussan osalta artikkelit onnistuivat. Artikkelit esimerkiksi toimivat hyvänä referenssinä myös palveluntuottajille ja hanketiimille omassa markkinointityössään: hanketiimi suositteli asiantuntijoita jakamaan artikkelilinkkejä asiakkaille, sillä ne sisälsivät vertaistarinoita ja siten samaistumis pintaa valmennuksiin osallistuneilta henkilöiltä ympäri Suomen.

Digitaalisen markkinoinnin ohella hanketiimistä sekä palveluntuottajien toimesta jalkauduttiin kertomaan valmennuksista suoraan kohderyhmään kuuluville asiakkaille ja toisaalta asiantuntijoille, jotka kohtaavat kohderyhmää. Esim. neuvoloihin, perhekeskuksiin ja kirjastoihin vietiin tai lähetettiin esitteitä. Hanke liittyi mukaan sekä vieraili myös useissa alueellisissa verkostoissa. Onnistuneita esimerkkejä alueellisesta verkostoyhteistyöstä oli Tampereella toimiva monihallinnollinen Perheverkko sekä alueelliset perhekeskusverkostot.

Yksi onnistunut hanketiimin jalkautuminen kohderyhmän tavoittamiseksi oli Lapsimessuilla Helsingin messukeskuksessa huhtikuussa 2022. Hanke hankki messuille esittelypisteen, jossa markkinoitiin valmennuspalvelua kohderyhmälle esittein, kahvia ja karkkia tarjoten sekä keskustellen asiakkaiden kanssa henkilökohtaisesti heitä mietittyinä asioista työelämään siirtymisen suhteen. Yksinkertainen keino houkuttaa asiakkaita ja heidän lapsiaan pisteelle oli kahvin ja makeisten tarjoaminen. Lapset houkuttelivat vanhempansa ständille tai vanhemmat saivat hetken pysähtymiselle ilmaisen kahvikupin äärellä, mikä mahdollisti hetken keskustelua heidän kanssaan. Lisäksi kiireisemmille asiakkaille esitteiden jakaminen ja nopean valmennusmarkkinoinnin avulla autoimme

tiedon levittämisestä. Lapsimessujen kautta hanketiimi sai mukaan valmennuksiin useita kymmeniä asiakkaita pääkaupunkiseudulta sekä Turun ja Tampereen seuduilta. Lisäksi hanketiimi sai vanhemmilta itseltään arvokasta tietoa heidän erilaisista tilanteistaan, ajatuksistaan ja tarpeistaan. Lapsimessuilla tavoitettiin enimmäkseen suomenkielisiä asiakkaita, jotka ovat kohderyhmänä 80 % hankkeen valmennusasiakastavoitteesta.

Lapsimessujen aikana Perhevapaalta työelämään -hanke myös järjesti paneelin, josta saatiin kerrottua myös hyviä perheystävällisiä käytänteitä työelämään. Messuille osallistuminen näkyi suoraan messuilla osallistuneiden asiakkaiden lisäksi pitkään messujen jälkeen “sanan kiirimisenä”: yhä useampi kuuli valmennuksista esimerkiksi messuilla käyneen ystävän tai sukulaisen kautta.



Myös palveluntuottajilla oli useita onnistuneita jalkautumisia erinäisillä rekrytointimessuilla, joiden kautta saatiin mukaan valmennuksiin erityisesti maahanmuuttaja taustaisia asiakkaita.

3.2 Viestinnän ja markkinoinnin kehittäminen hankkeessa

Perhevapaalta työelämään -hankkeen saatua positiivisia kokemuksia yhden vanhemman perheille suunnatun sisarhankkeensa Suunta selkeäksi -hankkeen ratkaisusta kilpailuttaa valmennusten markkinoinnin palveluntuottaja, päätettiin myös Perhevapaalta työelämään -hankkeessa kilpailuttaa palveluntuottaja tekemään markkinointia. Suurena taustatekijänä päätökseen vaikutti ajatus siitä, että tällä tapaa pystyttäisiin vapauttamaan hanketyöntekijöiden viestintään käyttämä aika muiden

tavoitteiden edistämiseen erityisesti palvelukehittämiseen (monihallinnollisuuden lisääminen ja asiakaslähtöisemmät palvelut).

Viestinnän ja markkinoinnin palveluntuottajaksi valikoitui Nuotio Digital, joka aloitti markkinointityön vuoden 2022 lopulla. Tiivistetysti ostettavan palvelun tavoitteeksi määriteltiin valmennusten asiakashankinnan edistäminen sekä kohderyhmien tietoisuuden lisääminen eri teemoista. Käytännössä palvelu siis tähtäsi ensisijaisesti asiakashankintaan eli viestintä- ja markkinointipalvelun hankkimiseen asiakaskohderyhmään kuuluvien vanhempien tavoittamiseksi, ohjaamiseksi ilmoittautumissivulle ja saamiseksi mukaan valmennukseen.

Toissijaisesti palvelu tähtäsi tiedonjakoon eli asiakashankintatehtävän ohella tapahtuvaan tiedottamiseen eri aiheista hankkeen kohderyhmille. Konkreettisesti tämä tarkoitti hankkeen tuottaman työnantajaoppaan teemojen näkyväksi tekemistä sekä perhevapaita ja hyviä käytäntöjä koskevan tiedon levittämistä sosiaalisessa mediassa. Toisaalta taas tiedonjakoon kuului myös perhevapaalaisten ja lasta kotona hoitavien vanhempien eli ns. asiakaskohderyhmän osalta tiedon ja vinkkien jakoa esimerkiksi työhaastatteluun valmistautumisesta, työnhakuasiakirjoista ja omasta osaamisesta hankkeessa tuotettujen videomateriaalien ja artikkelitekstien avulla (Omaperhe-palvelu).

Markkinoinnin ja viestinnän palveluntuottajan ohella asiakashankintatehtävää siirrettiin entisestään myös valmennusta toteuttaville palveluntuottajille. Tässäkin tausta-ajatuksena oli muiden tekijöiden ohessa resurssien säästäminen esim. edellä mainitusti hanketiimin toteuttamaan kehittämistyöhön ja muihin tehtäviin.

Erityisesti jalkautuminen jäi tässä mielessä palveluntuottajan vastuulle, vaikka hanketiimistä tätä samoin kuin sosiaalisen median toimia toteutettiin edelleen vähäisissä määrin. Jalkautuminen ja viestintä valmennusten markkinoimiseksi hanketiimin voimin oli viisasta hankkeen alussa, kun palvelu piti käynnistää ja osaksi alueiden palveluverkosta. Hanketiimi otettiin alussa eri toimijoiden ja asiakkaiden puolelta myös luottavaisemmin vastaan kuin yksityiset palveluntuottajat. Kun palvelu sai enemmän tunnettuutta, lähti pyörimään omalla painollaan ja asiakkaat alkoivat löytämään palvelun hyvin, oli hyvä siirtää hanketiimin resursseja muihin toimintoihin.

3. 3 Jalkautumista kohderyhmän tavoittamiseksi

Hankkeessa jalkauduttiin vaikeasti tavoitettavan kohderyhmän pariin moninaisin keinoin. Asiakashankinta perustui akuutin koronapandemian aikana pitkälti sosiaalisen median kautta tehtyyn vaikuttamistyöhön, mutta tarve jalkautumiselle huomattiin etenkin vieraskielisen ja vaikeasti työllistettävän kohderyhmän osalta. Hankkeessa havaittiin tiedon jakamisen tarve etenkin vähemmistöryhmille. Hankesuunnittelijat toteuttivat jalkautumista Uudenmaan alueella useilla tiedottamis- ja markkinointikäynneillä maahanmuuttajayhteisöjen kokoontumistiloihin. Hanke kävi jakamassa tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta, työllisyys- ja kotoutumisenpalveluista sekä hankkeen valmennuksista mm. Suomi-Somalia-seuran sekä Suomi-Syyria –seuran tiloissa. Molemmat tapahtumat jaettiin streamilla ja ko. Järjestöjen Whatsapp-ryhmissä tulkin välityksellä.

Hankkeessa toteutettiin myös Koto-klubi Kanelin kanssa yhteistyössä tapahtuma Kontulan Lamppi-leikkipuistossa. Lisäksi hanke vieraili Helsingin kaupungin maahan muuttaneiden kotivanhempien kielikurssiryhmissä KOTIVA:ssa Itäkeskuksen ja Vallilan tiloissa. Kohderyhmänä olivat etenkin arabian, persian, kurdin ja somalinkieliset ryhmät. Lisäksi tapahtumiin hakeutui aktiivisesti myös Ukrainasta paenneita ja muuta venäjän- ja ukrainankielistä väestöä. Ukrainalaisten keskuudessa tarve valmennukselle muodostui akuutiksi sodan kestänyt muutaman kuukauden verran ja ukrainalaisten yksin lapsen kanssa Suomeen tulleiden osuus alkoi näkyä valmennuksiin ilmoittautuneiden keskuudessa etenkin syksyllä 2022, minkä jälkeen ukrainalaisten osuus yhteydenotoissa ja valmennuksissa oli tasaisessa kasvussa.

Jalkautumista toteutettiin myös erilaisilla Pop Up –vierailuilla mm. Kauppakeskuksiin. Hankesuunnittelijat vierailivat Itäkeskuksen kauppakeskus Itiksen tiloissa leikkipaikalla ja kertoivat

hankkeesta sekä valmennuksesta halukkaille vanhemmille. Osallistuimme myös leikkipuisto Lammen uudistuksen avajaisiin ja siellä kohtasimme vanhempia eri taustoista ja lähtökodista. Järjestimme valmennuksiin ilmoittautumiselle pisteen, jonne vanhemmat tulivat ilmoittautumaan valmennuksiimme ja tiedustelemaan hankkeemme toiminnasta. Leikkipuiston henkilökunta kertoivat haasteista, jotka koskivat vieraskielisiä vanhempia ja erityisesti hauraassa yhteiskunnallisessa asemassa olevat, kuten luku ja kirjoitustaidottomat. Lisäksi erikseen mainittiin maahanmuuttajanaiset, jotka kohtaavat pakottavaa kontrollia tai muuta osallisuuden esteitä.

Jalkauduimme valmentajamme kanssa myös Mannerheimin Lastensuojeluliiton järjestämään Kruununhaassa sijaitsevassa Krunan Mestassa perhekahvilatoimintaan, jonka ytimessä on ajatus vertaistuesta, leikkiseuran löytämisestä ja uusiin ihmisiin tutustumisesta rennossa ilmapiirissä. Vierailimme myös INY:n konttorilla, vierailun tarkoitus oli jakaa hankkeemme omakielisiä ilmoittautumistiedotteita, jotta tieto valmennuksistamme saavuttaisi mahdollisimman monen kohderyhmäläisemme. Kohtasimme vieraskielisiä asiakkaita, jotka kaipasivat apua omalla kielellä lastensuojelusta ja kiusaamisen ehkäisemisestä.

Myös hankkeen palveluntuottajat jalkautuivat säännöllisesti vieraskielisen kohderyhmän pariin. Hankkeessa toteutettiin mm. useita vierailuita vastaanottokeskuksiin ja Uudenmaan valmennusryhmään kuului myös kielitaitoisia valmentajia, jotka pystyivät jakamaan tietoa valmennuksista venäjäksi, arabiaksi ja persiaksi. Maahanmuuttajaväestön keskuudessa etenkin lastenhoidon ja valmennuksen yhdistäminen koettiin tärkeäksi asiaksi. Lisäksi omankielisen valmennuksen lisäksi, iso osa etenkin arabian-, somalin- ja persiankielisistä vanhemmista toivoi valmennusta Suomen kielellä ja etenkin sillä tavalla, että Suomen kieltä pystyttiin kehittämään valmennuksen aikana. Monella oli taustalla jo useampi vuosi Suomessa ja siten jo jonkin verran kehittynyt kielitaito. Näissä ryhmissä vanhemmat tarvitsivat etenkin tietoa opintoihin siirtymisestä ja lastenhoidon palveluista. Iso osa työskenteli myös osa-aikaisesti hoito- ja palvelualoilla ja tarvitsivat tukea etenkin työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen liittyvissä kysymyksissä.

Hankkeessa tehtiin myös yhteistyötä useamman oppilaitoksen ja yliopiston Spouse –ohjelman kanssa. Spouse-ohjelmat ovat oppilaitosten tapa helpottaa kansainvälisten asiantuntijoiden ja opiskelijoiden mukana muuttavien puolisoitten kotoutumista Suomeen. Lisäksi hankkeessa käynnistettiin yhteistyötä myös asettautumispalveluita tarjoavien yritysten kanssa. Tästä yhteistyöstä hankkeeseen ilmoitautui myös useita asiakkaita englanninkielisiin valmennusryhmiin. Yhteistyötä tehdessä huomasimme, että välillä oli vaikeaa saada yhteyttä puolisoihin, sillä tieto kulki useasti töihin/opiskelemaan tulleen puolison kautta ja aina puoliso ei nähnyt perheen eduksi, että kotona oleva vanhempi osallistuu valmennukseen. Saimme myös huomata, että useat henkilöt halusivat mukaan palveluun, vaikka lapsia ei vielä ollut. Ohjasimme nämä asiakkaat ottamaan yhteyttä työllisyyspalveluihin.

Digitaalisten etäratkaisujen kehittäminen kohderyhmälle

Perhevapaalta työelämään -hankkeen alun ajatuksia oli saada mahdollisimman konkreettisia välineitä niin perhevapaalaisille kuin työelämää tukemaan yrityksiin. Näiden avuksi innovointiin yhteistyössä monialaisen verkoston kanssa työnantajille opas, sujuvampia siirtymiä työelämään luoden perheystävällisempää työelämää vastaanottamaan perhevapaalaista. Tämän lisäksi lähdimme toteuttamaan yhteistyössä DigiFinlandin kanssa toimialojen ylittävää yhteistyötä sähköisen perhekeskuksen kanssa (eli OmaPerhe-palvelu) saadaksemme perhevapaalaisille valmennusteemoista videoita ja artikkeleita sujuvoittamaan siirtymää työelämään hankkeen päättymisen jälkeiselle ajalle.

4.1 Työnantajaopas

Hankkeen yksi tavoitteista oli olla mukana edistämässä työn ja perheen yhteensovittamista sekä vahvistaa perheystävällistä työelämää Suomessa. Perheystävällisyyttä on suomalaisessa yhteiskunnassa ja työpaikoilla kehitetty jo pitkään, ja hanke on osa tätä jatkumoa. Myös Suomen hallitusohjelmissa perheystävällisyyden edistäminen työelämässä on ollut mukana jo kolmesti, vuodesta 2015 alkaen; viimeisimpänä hallitusohjelmassa 2023–2027. Lukuisia hankkeita on toteutettu, myös perhevapaisiin liittyen. Perhevapaisiin liittyvä kehittämistyö on hedelmällisintä silloin, kun siinä ovat myös työnantajat (Salmi, Minna, Lammi-Taskula, Johanna & Närvi, Johanna (2009); Kangas 2020; Kokko, 2013 ja 2021; Närvi 2018; Saarikallio-Torp & Haataja, 2016; Sorsa, Tiia ja Rotkirch, Anna 2020). Suomalaisen työelämän on hyvä tunnistaa ja vastata paremmin perhevapaisiin liittyviin kysymyksiin etenkin, kun perhevapaaudistus astui voimaan 1.8.2022. Uudistuksen tavoitteena on mahdollistaa aiempaa tasaisempi hoivavastuun jakamista miesten ja naisten välillä.

Vuonna 2021 kaikista perhevapaaetuksien käyttäjistä edelleen noin 90 % oli naisia. Isät ovat käyttäneet suhteellisen hyvin heille korvamerkittyjä lyhyitä vapaita, mutta molempien vanhempien kesken jaettavat pitkät perhevapaat nähdään yhä vuonna 2023 ensisijaisesti äitien vapaiksi. Isien vapaiden käytössä on kuitenkin ollut nähtävissä hienoista määrällistä kasvua perhevapaaudistuksen jälkeen (2023).

Muutos kohti entistä tasaisempaa perhevapaiden jakamista vaatii aikaa ja sitä edistäviä toimenpiteitä niin kotitalouksissa kuin työyhteisöissä. Hankkeen aikana havaittiin tarve selkeälle ja käytännönläheiselle, työnantajalle suunnatulle tiedolle perhevapajaksojen suunnittelusta ja järjestelystä työpaikalla uudistuneen lain puitteissa. Hanke keräsi yhteen joukon asiantuntijoita laatimaan käytännönläheistä opasta, joka esittelee perhevapaaudistuksen mukaisen vapaan rakenteen sekä eritteli selkeällä tavalla työnantajalle, mitä tulisi ottaa huomioon ennen perhevapaita, niiden aikana sekä vapaalta takaisin töihin palatessa. Mukana opasmateriaalin suunnittelussa ja toteutuksessa olivat edustajat; DNA Oyj, Elinkeinoelämän keskusliitto, Hydac Oy, Kela, K-Market Pornainen, Koti Puhtaaksi Oy, Miessakit ry, Monimuotoiset perheet -verkosto, Mothers in Business ry, Palvelualojen työnantajat Palta ry, SAK STTK ry, Suomen Yrittäjät, THL, TTL, Väestöliitto, Yleinen työttömyyskassa YTK.

Hanketiimi järjesti kevään 2022 aikana kolme työpajaa, joissa oppaan sisältöä ideoitiin yhdessä asiantuntijoiden kanssa. Työpajakeskustelujen ja mukana olevien organisaatioiden asiantuntemuksen pohjalta hanketiimi koosti oppaalle rungon ja määrittä mukana oleville asiantuntijoille kirjoitettavaksi aiheet oppaaseen. Lisäksi hanketiimi tavoitti yhteistyöhön mukaan oppaaseen erikokoisia työnantajia, jotka kertoivat oppaaseen tarinansa perheystävällisistä käytännöistä organisaatioissaan.

Opas on siis kokoelma asiantuntijoiden kirjoituksia sekä työnantajien tarinoita, ja hanketiimi toimi osaltaan kirjoittajan sekä oppaan toimittajan ja hankkijan roolissa. Oppaan tuottajaksi valittiin Era Content Oy, joka vastasi oppaan visuaalisesta ulkoasusta, taitosta sekä käännöksistä suomeksi ja ruotsiksi. Opas saatiin ELY-keskuksen ja Työmarkkinatorin yhteistyöllä sijoitettua Työmarkkinatorin

Työnantajien tietosisältöihin Hyvinvoiva työyhteisö -sivulle ([www](#)). Lisäksi yhteistyössä Digi- ja väestötietoviraston kanssa opas linkitettiin suomi.fi-sivustolle työnantajien tietosisältöihin otsikolla Perheystävällisyys ja perhevapaat, sekä kirjoitettiin aiheen tiivistävä artikkeli ([2023](#)).

4.3 Sähköinen perhekeskus DigiFinland yhteistyö

Hankkeen yksi tavoitteista oli toteuttaa digitaalisia etäratkaisuja kohderyhmälle, jotka palvelisivat hankkeen päättymisen jälkeenkin. Hankkeen suunnitteluvaiheessa hanke havaitsi tärkeäksi toteuttamisen kohteeksi tämän tavoitteen toteutuksessa saada jonkinlainen digitaalinen linkki neuvolan ja SoTe-palveluiden kontekstista työllisyyspalveluihin, sillä lapsiperheiden vanhempien kontekstissa tällaista suoraa linkkiä ei aiemmin ollut. Hanke toteutti yhteistyössä DigiFinlandin kanssa Sähköisen Perhekeskuksen Omaperhe-portaaliin Perhevapaalta työelämään -sisältöosion, jonka teemat pohjautuvat Perhevapaalta työelämään -valmennuksen aihealueisiin ([OmaPerhe palvelu](#)).

Hanke toteutti yhdessä DigiFinlandin kanssa kuusi artikkelisisältöä sekä 19 valmentavaa videota. Videot sijoitettiin artikkelien lomaan sivustolle. DigiFinland tuottaa sähköiseen perhekeskukseen paljon videoita, sillä ne ovat saavutettavampia, tiiviitä sekä sivuston käyttäjälle pelkkää tekstiä kiinnostavampaa sisältöä. Perhevapaalta työelämään -videoiden tavoitteena on puhutella sivuston käyttäjää ja herättää tässä ajatuksia ja toimintaa hänelle tärkeiksi kokemistaan teemoista. Sisältöosio luo perhekeskuksen kontekstiin linkin työ- ja koulutuspolkujen pohtimiseen.

Lisäksi DigiFinland käyttää Sähköisen perhekeskuksen järjestelmässä Aurora AI -tekoälyn sekä Digi- ja väestötietoviraston Palvelutietovarannon kautta teemoitettuja ja käyttäjälle personoituja palveluohjauksia sivustolta eteenpäin sopiviin palveluihin. Perhevapaalta työelämään -sisältöjen yhteydessä ohjaukset kohdistuvat työllisyys- ja koulutuspalveluihin sivun sisältöaiheiden sekä esimerkiksi asiakkaan määrittämän sijainnin ja muiden personoitujen käyttäjätietojen perusteella. Hanke mahdollisti sisältökokonaisuudellaan siis digitaalisen sillan SoTe- ja työllisyyspalvelujen välille tälle kohderyhmälle.

Monihallinnollisuuden lisääntyminen palveluissa sekä asiakaslähtoisemmät palvelut

Vuosina 2021–2022 hanketiimi järjesti useita verkostoitumis- ja palvelumuotoilutilaisuuksia hankkeen yhteistyöalueilla. Jokaisella hankkeen yhteistyöalueella järjestettiin yksi palvelumuotoilutilaisuus, yhteensä siis 16 tilaisuutta. Vuonna 2023 järjestettiin 9 palvelumuotoilutilaisuutta. Kokonaisuudessaan järjestettiin 25 palvelumuotoilutilaisuutta koko hanke kautena lukuisten muiden verkostotilaisuuksien ja kokousten lisäksi.

Tilaisuuksissa esiteltiin hanke ja jaettiin tietoa valmennuksista. Tärkein teema tilaisuuksissa oli kuitenkin kartoittaa alueiden palveluverkoston tilannetta ja pohtia yhdessä alueiden toimijoiden kanssa, millainen on verkostomaisen työskentelyn tilanne alueilla perhevapaalaisten ja kotivanhempien kontekstissa. Hanketiimi sai palvelumuotoilutilaisuuksista paljon arvokasta tietoa ja useat alueet saivat konkreettisia ideoita kehittämistoimenpiteille kotivanhempien tukemiseksi kohti työelämää. Hankkeen tärkein tehtävä oli saada toimijat myös näkemään perhevapaalaiset osana työllisyysasioita.

Hankkeen ensimmäisenä toimintavuonna perhevapaalaisia ei vielä nähty kovin paljoa työllisyyttä edistävien toimenpiteiden kohteena. Hankkeen aikana erityisesti maahan muuttaneiden kotivanhempien tavoittaminen ja osallisuus suomalaisessa työelämässä nousi tärkeäksi puheenaiheeksi työperäisen maahanmuuttokeskustelun myötä.

5.1 Monihallinnollisuuden kehittäminen palvelumuotoillen

Perhevapaalta työelämään -hanke valitsi toimivaksi kehittämisvälineeksi fasilitoidut palvelumuotoilutilaisuudet. Palvelumuotoilutilaisuuksista vuosina 2021–2022 kerätyn tiedon pohjalta hanketiimi alkoi muodostaa vuodelle 2023 perhevapaalaisten ja kotivanhempien verkostomaisen työskentelyn toimintamallia, jota alueet voisivat käyttää ja muokata omalle alueelleen sopivaksi.

Palvelumuotoilun keskeinen tarkoitus on luoda ja kehittää palveluita asiakaslähtöisesti ja kokonaisvaltaisesti (2017). Sen päätavoitteena on parantaa asiakkaiden kokemusta palvelusta. Palvelumuotoilu keskittyy syvälliseen ymmärrykseen asiakkaista, heidän tarpeistaan, tavoitteistaan ja kokemuksistaan. Tämä auttaa palveluntarjoajia luomaan palveluita, jotka vastaavat todellisiin tarpeisiin. Palvelumuotoilu tarkastelee palvelua kokonaisuutena. Se ottaa huomioon kaikki palveluprosessin osa-alueet, kuten asiakaskohtaukset, käyttöliittymät, viestinnän ja prosessin sujuvuuden. Palvelumuotoilu kannustaa luovaan ajatteluun ja innovatiivisiin ratkaisuihin palveluiden kehittämisessä. Tavoitteena on löytää uusia tapoja vastata asiakkaiden tarpeisiin. Sekä pyritään luomaan palveluita, jotka tarjoavat miellyttävän ja tehokkaan käyttäjäkokemuksen.

Tupla timantti –malli, jota käytettiin palvelumuotoilutilaisuuksissa, korostaa syvää ymmärrystä asiakkaista ja heidän tarpeistaan sekä jatkuvaa iteratiivista prosessia, jossa palvelua kehitetään ja testataan jatkuvasti asiakaslähtöisesti. Tämä lähestymistapa varmistaa, että palvelu vastaa parhaalla mahdollisella tavalla asiakkaiden todellisia tarpeita ja odotuksia.

Palvelumuotoilu tupla timantti -mallin kautta käsittää neljä päävaihetta:

Ymmärrä: Ensimmäinen timantti tarkoittaa asiakkaan tarpeiden, tavoitteiden ja kokemusten syvällistä ymmärtämistä. Tässä vaiheessa paneudutaan asiakkaan maailmaan, tehdään laajaa tutkimusta ja kerätään tietoa, jotta voidaan hahmottaa, mitä asiakkaat todella tarvitsevat ja miten he kokevat palvelun.

Määrittele: Toisessa timanttivaiheessa konkretisoidaan löydetty asiakastarpeet ja -tavoitteet. Tässä vaiheessa tiivistetään tiedot, jotka on kerätty asiakkaista ja palvelusta. Näin määritellään, mitä palvelun tulisi tarjota ja millaisia tavoitteita sen tulisi tukea.

Kehitä: Kolmas vaihe keskittyy ratkaisujen luomiseen asiakastarpeiden pohjalta. Tässä vaiheessa palvelumuotoilija käyttää aiempia tietoja ja ideoi ratkaisuja, jotka vastaavat asiakkaiden tarpeisiin ja tavoitteisiin.

Toimita: Neljäs vaihe on ratkaisujen testaus ja toteutus. Testataan luotuja ratkaisuja ja varmistetaan, että ne vastaavat asiakkaiden tarpeita. Tämän jälkeen ratkaisut viedään käytäntöön ja otetaan osaksi palvelua.

Palvelumuotoilun avulla saatiin saman pöydän ääreen eri toimijoita miettimään perhevapaalaisten työllistymistä kokonaisvaltaisesti omalla alueellaan.

5.2 Alueelliset havainnot

Alueellisesti hanke toimi kansallisesti ja sen myötä myös jalkautuminen oli kansallista, erityisesti Lappiin jalkautuminen nähtiin hankkeen näkökulmasta tärkeänä, sillä se eroaa alueena monilta osin hankkeessa mukana olevista kasvukeskuksista. Hanketiimi myös näki, ettei Lappia voida katsoa hankkeessa ainoastaan yhtenä geneerisenä alueena, vaan maantieteellisesti laajana alueena siellä esiintyy runsaasti paikallista vaihtelua.

Lapin alue nousee hankkeessa mielenkiintoiseksi perhevapaalaisten näkökulmasta monista eri syistä: etätyön yleistymisen nähdään lisäävän potentiaalista asukasvirtaa alueelle, usein myös perheellisiä. Alueella perhepalveluihin panostaminen voi lisäksi toimia erityisenä veto- ja pitovoimatekijänä usein muuttotappiosta kärsiville kunnille. On huomioitava, että Lapin alueella osa kunnista on asukasluvultaan suurempia kaupunkeja, osa pienempiä kuntia. Osassa alueista myös on jo usean vuoden ajan esiintynyt muuttovoittoisuutta, toisin kuin Lapin alueesta yleisesti voitaisiin ensi ajattelelmalta kuvitella. Osa kunnista taas on vahvasti muuttotappiollisia. Hanketiimi näkee, että Lapin alueen perheiden tilanteen kartoittaminen alueittain eri kunnissa tuottaa hankkeelle mielenkiintoista tietoa perhevapaalaisten moninaisista tilanteista - sekä kunnan palveluiden kokemista haasteista pohjoisen Suomen näkökulmasta.

Lapissa eräänä haasteena oli asunnon hankinta, töitä voi olla muttei välttämättä asuinpaikkaa. Samaan aikaan, jos asuinpaikka taasen järjestyi, sen jälkeen palvelut toteutuu hyvin perheelliselle. Lapissa ollaan hyvin kehittämismyönteisiä sekä innovatiivisia palveluiden järjestämisessä. On myös saatu esimerkkejä siitä, kuinka työvoimapulaa on purettu myös päivähoiton järjestämisellä työpaikalla. Vanhempi on voinut tulla töihin ja työnantaja järjestänyt tilat päivähoitolla (tai lastenhoidolle), paikallinen kunta järjestänyt hoitajat paikalle. Näin saatu purettua myös tilojen rajallisuutta uusien päivähoitopaikkojen kohdalla. Lapissa tehtävä hankeyhteistyö loi osaltaan kattavaa kuvaa Suomen perheiden palvelujen tilanteesta. Samalla myös oli nähtävissä alueellinen ymmärrys veto- ja pitovoimasta Lapin alueella, erityisesti osaavan työvoiman saatavuuden näkökulmasta (2023).

Pohjois-Pohjanmaan tapaamisissa nousi esiin, kuinka monet perhepalvelut keskittyvät luonnollisesti lapseen ja helposti vanhemman jaksamiseen ja hyvinvointiin ei välttämättä ehditä kiinnittämään huomiota. Tämä vaikeuttaa myös huomioimaan työelämään siirtymiseen liittyviä pelkoja ja huolia. Pohjois-Pohjanmaalla Ohjaamo- toiminta on hienoa, mutta valitettavasti palveluja tarjotaan vain alle 30-vuotiaille. Moni pikkulapsiarkea elävä ja työllistymistä miettivä on jo ylittänyt kyseisen iän. Eli tällaiselle palvelulle tarvitaan laajennusta. Tämän lisäksi Oulussa on myös ollut kehitteillä hankkeita, jossa kohdattaisiin asiakas keskiössä kuten PALO hanke (2021) ja myös Business Asema (2023), jossa on palveluneuvontaa ja ohjausta työnhaun parista yrityksen perustamiseen sekä erilaisten käyttö lainaus (kuten 3D tulostus). Erityisesti Oulussa tehtiin yhteistyötä myös useamman oppilaitoksen ja yliopiston Spouse –ohjelman kanssa. Spouse-ohjelmat ovat oppilaitosten tapa helpottaa

kansainvälisten asiantuntijoiden ja opiskelijoiden mukana muuttavien puolisoitten kotoutumista Suomeen (myös muillakin alueilla).

Pohjois-Savon vierailulla selvisi, että alueella työllisyyspalveluiden asiakkaana ovat kaikki, joten ei ole väliä onko henkilö työtön, opiskelija tai onko hänellä jokin muu elämäntilanne meneillään. Kuopiossa toimii **Navigaattori** palvelu (2023), joka ohjaa työllisyyteen ja yrittäjyyteen koskeissa asioissa sähköisesti tai paikan päällä. Vastaavanlaisia palveluita on muuallakin, mutta usein niihin on ikäraja tai muu rajaus, kuten näimme Oulun tapauksessa. Heti kun asiakas ilmoittautuu Navigaattorin palveluun, hänelle räätälöidään oma palvelumalli ja tukea tarjotaan juuri hänelle. Palvelu haluaa tarjota käyttäjäystävällisiä palveluita, yhdestä paikasta asiakas saa kaikki mahdollisen tuen. Muuten Pohjois-Savon tapaamisessa nousi ideana esille neuvoloitten mahdollinen rooli, sillä siellä voisi kartoittaa luontevasti työhön palaamisen halua. Siellä voisi myös tarjota uraohjausta, mutta sitä ei tekisi neuvolan työntekijä, vaan neuvolasta ohjataan valmiiseen sähköiseen alustaan. Myöhemmin neuvolassa voitaisiin muistutella asiakasta työllisyysaiheesta, kartoittaa työhön paluun halua ja ohjataan taas sähköiseen alustaan. Kaikki kuitenkin korostivat, ettei tämän pitäisi tuoda lisätaakkaa tämänhetkisille neuvolan työntekijöille, vaan tähän tarvittaisiin lisäresursseja.

Varsinais-Suomen tapaamisissa puhuimme etenkin ennakoinnista ja vanhempien tavoitettavuudesta. Tällä hetkellä tieto ei liiku ja monet hyvät palvelut jäävät monilta huomaamatta, koska sidosryhmäyhteistyö on niin hajanaista. Keskusteluissa ehdotettiin esim. Ennakointipakettia, joka olisi työllisyysapplikaatio tai materiaalipaketti äitiyspakkauksessa. Tämä tietopaketti saisivat kaikki perheet ja siihen olisi helppo tarttua. Jos tietopaketti olisi saatavissa jo äitiyspakkauksen yhteydessä, niin sitä voisi selata ennen lapsen syntymää tai ainakin sen löytää helposti siinä vaiheessa, kun aihe on ajankohtaisempi, mutta muuten voimavarat voivat olla vähissä. Ennakointia korostettiin tarpeelliseksi, sillä väsyneen pienen lapsen vanhemman voi olla vaikeaa hankkia uutta tietoa ja aikatauluttaa tapaamisia, sitten kun työmaailmaan palaaminen on tarpeen.

Pirkanmaan keskusteluissa nousu samoja aiheita kuin aiemminkin. Osallistujat kertoivat, että hyvinvointialueiden tultua on paljon tietoa kadonnut ja tiedonhakeminen uudelleen on työlästä. Ammatillaiset olivat myös todella huolissaan varhaiskasvatuksen tilanteesta. Pirkanmaalta ehdotettiin lastenhoitopankkia, jossa lastenhoitajat ja sosionomit voisivat olla hyödynnettävissä varhaiskasvattajien lisäksi. Samasta palvelunumerosta saisi apua lastenhoidon järjestämiseen sekä esimerkiksi perhevapaalta palaamisen vinkkejä. Voisi tehdä myös appina, jossa tietoa olisi saatavilla.

Puhetta herätti laajasti, kuinka perhevapaalla olevien työllisyysongelmat, osaamisen tunnistaminen ja arjen yhdistäminen työelämään nähdään usein vain maahanmuuttajien ongelmana, vaikka nämä aiheet koskettavat valtaväestöä yhtä lailla. Samankaltaisia ajatuksia ja huolia pyörii päässä kaikilla vanhemmilla. Ajatuksia heräsi yhteisestä foorumista, missä tieto ja mentorointi yhdistyvät. Voisi olla yksi yhteinen palvelu, missä kaikilla omat järjestelmät, johon kirjataan asiakkaan palvelupolku ja jatkosuunnitelmat. Kyseessä olisi OmaKannan tyylinen "Mun tilanne"-kanta, josta useampi taho löytäisi asiakkaan tiedot helposti ja siiloutumiselta vältyttäisiin.

Tampereella on myös erittäin onnistunut lapsiverkosto, jossa mukana niin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset mutta myös kaikki olennaiset järjestöt ja verkoston kumppanit. Verkostossa mukana olevien yhteinen tavoite on lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin tukeminen yhteistyössä. Perhevapaalta työelämään -hanke sekä Suunta selkeäksi (EaSI)-hanke oli muutamia kertoja mukana verkostossa, jossa tuotiin esille haasteellisia aluetilanteita, ja yhdessä verkostona pohtivat niihin ratkaisuja.

Uusimaa korostuu alueena etenkin suurena ja on väkiluvultaan muita selvästi isompi, mikä tarkoittaa hajanaisempia toimijoita. Alueella on valtava määrä palveluita, joita ei voi millään yksi asiantuntija hallita. Samoin asiantuntijat kertoivat, että sama korostuu asiakkailla. Hajanaisia palveluita on vaikea löytää ja asiakkaalle muodostuu helposti käsitys, ettei kuulu minnekään. Tähän ongelmaan ideoitin ratkaisua mm. rinnalla kulkijan kautta. Nämä asiakkaan mukana kulkevat, olisi kohtaamassa ihmisiä esim. neuvoloissa. Koettiin tärkeäksi, että palvelua saa mahdollisimman monella kielellä, kuten myös suomeksi. Rinnalla kulkija olisi kuin "omalääkäri", mutta omalla tehtävällään. Hän olisi verkostoitunut hyvin omalla alueellaan, pystyy ohjaamaan palveluihin ja tarvittaessa pääsee mukaan

palvelutilanteeseen. Hän tuntisi asiakkaan ja voivat yhdessä miettiä asioita, kuten Perhevapaalla työelämä- valmennuksessa on tehty. Tämä toimisi ennaltaehkäisyä ennen kuin vanhemman tilanne pahenee. Uudellamaalla puhuttiin paljon muutenkin vertaistuesta ja kuinka paljon esim. Järjestöjen kautta ihmiset saavat uusia tukiverkkoja ja tietoa hankaliin arjentalanteisiin. On tärkeää, että palveluita ja apua saa nykymaailmassa läsnä- ja etäversioina.

Hanke järjesti myös yhteistyössä Osallisenä- hankkeen kanssa koulutustapahtuman maahanmuuttajataustaisten (erityisesti pakolaistaustaisten) vanhempien osallisuudesta. Tapahtumassa kokemusasiantuntijat keskustelivat työllisyyden ja koulutuksen eri esteistä yhdessä asiantuntijoiden kanssa. Tapahtumaan kutsuttiin asiantuntijoita hyvin monipuolisilta aloilta, kuten järjestökentiltä ja viranomaisten puolelta. Huomasimme, että yhteisen sillan tarjoaminen mahdollisti ei vain tiedon kulun, mutta myös uusien verkostojen synnyn. Mahdollistimme osallistujille oman palvelun suunnittelun, ja otimme huomioon osallistujien ajatukset, kokemukset ja ehdotukset myös meidän palvelumallissamme.

5.3 Uuden palveluprosessin piirtäminen

Perhevapaalta työelämään -hankkeen järjestämien 25 palvelumuotoilutilaisuuksien ja useiden verkostotapaamisten pohjalta hankkeessa hahmottui kohderyhmän julkisia palveluita koskeva paradigma. Yhteisissä asiantuntijakeskusteluissa havaittiin, että perhevapaalaisten ja kotona lasta hoitavien työllisyyttä, ei nähdä julkisissa palveluorganisaatioissa oikeastaan kenenkään tehtävänä. Työllisyyspalveluissa kohderyhmä näyttäytyy ns. palvelua tarvitsemattomien ryhmänä, koska ko. henkilöiden pääasiallinen tehtävä työllisyyspalveluiden näkökulmasta on hoitaa lasta kotona. Näin on siitäkin huolimatta, että perheen taloudellinen toimeentulo voi olla vaarantunut ja vanhemmalla on paine löytää kokoaikatyötä perheensä elättämiseksi.

Perhevapaalaiset ja lasta kotona hoitavat vanhemmat määritellään työvoiman ulkopuolisiksi, koska yleinen tulkinta on, että he eivät ole työmarkkinoiden käytettävissä lastenhoidollisista syistä. Lisäksi perhevapaatuet ja kotihoidontuki muodostavat esteen työllisyydelle (työmarkkinatuki, peruspäiväraha ja ansiosidonnainen työttömyysturva), vaikka henkilöllä ei olisikaan perhevapaiden päätteeksi työsuhdetta, johon palata.

Sosiaalipalveluiden sekä neuvolapalveluiden näkökulmasta tilanne on sikäli erilainen, että näissä palveluissa tulkitaan asiaa organisaatioiden tehtäväkentän kautta. Työllisyysasiat eivät kuulu sote-sektorin palveluihin, eivätkä resurssit näissä organisaatioissa riitä edes neuvontaan työllisyysasioihin liittyen. Lisäksi sote-sektorin asiakasohjauksen toimilla pyritään varmistamaan asiakkaan palvelupolkua sote-sektorin sisällä. Näin ollen asiakkaat ohjataan ensisijaisesti muiden kuin työllisyyden tukipalveluiden piiriin. Esimerkiksi toimeentuloa koskevissa kysymyksissä ohjaus toimii kotihoidontuen ja toimeentulotuen sekä muiden perhe- ja sosiaalietuuksien suuntaan, mutta käytännössä ohjauskanavia työllisyyspalveluihin ei ole.

5.3.1 Kysely

Hankkeessa toteutettiin ym. paradigman pohjalta kysely monihallinnollisen yhteistyön laajuudesta ja koetusta tarpeellisuudesta julkisille työllisyys- ja sotepalveluiden organisaatioille. Mukaan sisällytettiin myös kolmannen sektorin toimijoita. Vastauksia kerättiin valtakunnallisesti eri hyvinvointialueilta sekä valtiollisten että kuntien työvoimaviranomaisilta.

Kysely toteutettiin avoimena Webropol-linkkinä, jota jaettiin vain ym. organisaatioille. Lomake sisälsi monivalinta- ja avoimia kysymyksiä ja sen sai täyttää myös anonyymisti. Kysymykset koskivat näissä organisaatioissa työskentelevien asiantuntijoiden mielipiteitä ja tuntemuksia monihallinnollisesta yhteistyöstä. Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 170 asiantuntijaa ympäri maata.

Kyselyn merkittävimpiä löydöksiä oli, että perheellistymisen ja työllisyyden yhteyttä ei yleisesti havaita edes asiantuntijatasolla. Yli 65 % vastaajista oli sitä mieltä, että eivät osaa sanoa onko perhevapaalaisille tai kotona lasta hoitaville vanhemmille olemassa työllisyyspalveluita omalla alueella ollenkaan. Toisaalta yli 60 % sekä työllisyys- että sote-taustaisista vastaajista oli sitä mieltä, että nämä palvelut eivät liity toisiinsa. Mielenkiintoisen poikkeaman tähän toi kysymys yleisimmistä yhteistyötahoista oman organisaation ulkopuolella.

5.3.2 Malli

Mallissa on otettu huomioon palvelumuotoilu tilaisuuksista ammattilaisten toiveet sekä hyväksi havaittu Saksan malli. Saksan malliin tutustuttiin Suunta Selkeäksi - (EaSI) hankkeen Brysselin vierailulla. Saksassa ollut toimiva malli käytössä jo kymmenen vuoden ajan, jossa perheelliset ovat omassa keskiössään.



Mallin keskiössä on ennaltaehkäisy ja moniammatillinen yhteistyön edistäminen. Ehdotamme että palveluita kehitettäisiin palvelemaan elämäntilanelähtöisesti asiakasta. Kaikki lähtee liikkeelle vanhemman tullessa raskaaksi. Vanhempi saisi ensiksi raskauspakkauksen yhteydessä esitteitä, joissa olisi myös työllisyyteen liittyviä ohjeita ja vinkkejä mistä saa lisää tukea ja tietoa.

Lapsen syntymän myötä fokusointi menee lapsen kehityksen seuraamiseen neuvolassa. 6kk tarkastuksen yhteydessä, kysytään vanhemmalta, onko hänellä työtä mihin siirtyä perhevapaalta. Jos vanhemmalla ei ole työpaikkaa mihin palata niin hänet ohjattaisiin perheteriimiin, joka koordinoisi asiakkaantilannetta tarpeen mukaan kokonaisuutena. Perheteriimi sijaitsisi työllisyyspalveluiden rakenteellisena osana, erikoistuen perheiden tarpeisiin monihallinnollisena tiiminä. Neuvola muistuttaisi OmaPerhe -palvelusta (sähköinen perhekeskus) löytyvästä tuesta perhevapaalta työelämään siirtymisessä.

Alueellisesti työllisyyspalvelut hankkisivat perhevapaalaisille valmennusta, joka purkasi työllistyminen esteitä ja sujuvoittaisi siirtymistä työelämään kohden kotona lapsia hoitamasta, joko

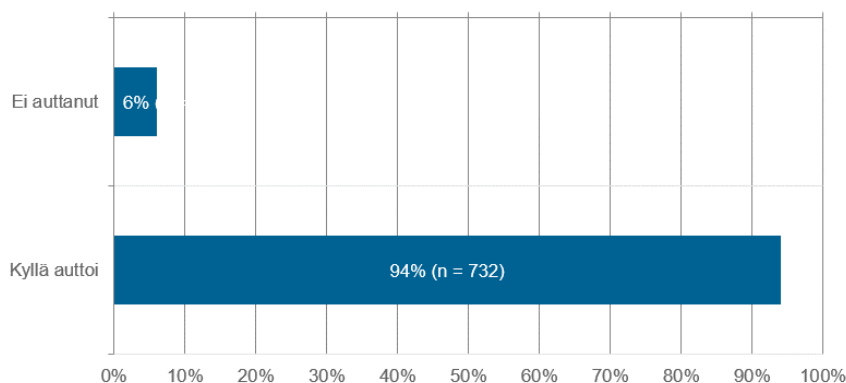
koulutus polun kautta tai suoraan työllistymällä. Valmennuksen sisältönä mm. oman osaamisen tunnistaminen, omien vahvuksien löytäminen ja oman osaamisen markkinointi. Tämän lisäksi työ, opiskelu ja yrittäjyys mahdollisuudet sekä työnhaun monet muodot. Tärkeää olisi myös avata tukimuotoja ja luoda verkostoja helpottaakseen siirtymän jälkeistä aikaa.

Tulokset ja kehittämisehdotukset

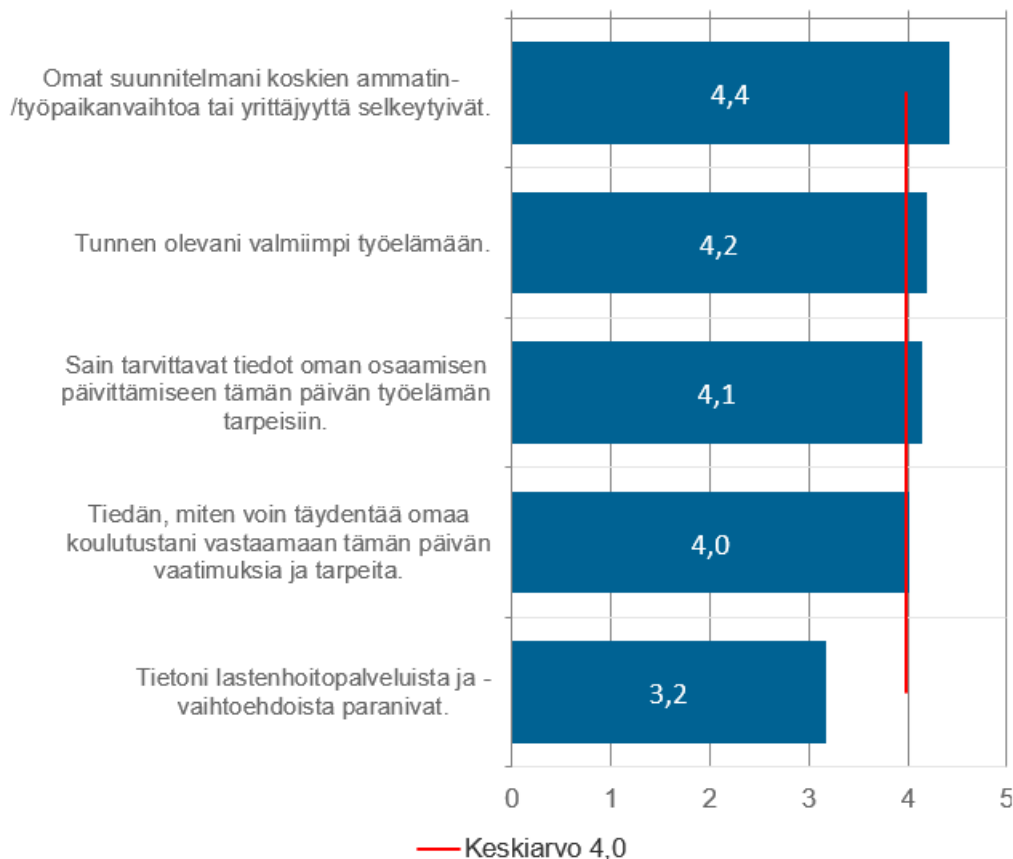
Perhevapaalta työelämään -hankkeen aikana tavoittelimme työllisyyden nostaminen kohderyhmässä, perhevapaalla olevien kohderyhmien tavoittamista ja digitaalisten etäratkaisujen kehittämistä sekä monihallinnollisuuden lisääntymisen edistämistä palveluissa. Perhevapaalta työelämään -hanke toimi vuosina 2021–2023 ja näiden käytännönläheisten vuosien aikana muodostui selkeät suositukset hankkeen päättyessä 2023.

6.1. Työllisyyden nostaminen kohderyhmässä

Ensimmäisenä tavoitteena oli työllisyyden nostaminen kohderyhmissä. Perhevapaalta työelämään -hankkeen toimintoihin peilattuna tavoite oli nostaa työllisyyttä tarjoamalla kohderyhmille valtakunnallista valmennusta 2200 asiakkaalle, joista maahanmuuttaja taustaisia olisi 20 % sekä ennaltaehkäisevän tiedon jakamista perhevapailla oleville vanhemmille. Saavutimme tavoitteen usealla tavalla, valmennukseen osallistui yhteensä 2312 henkilöä, joista hieman yli 20 % oli maahanmuuttajataustaisia vanhempia. Uudellamaalla valmennettiin 982 asiakasta. Pirkanmaalla 312, Pohjois-Pohjanmaalla 253, Etävalmennuksessa yhteensä oli 188, Pohjois-Savossa 127 ja Varsinais-Suomessa 450. Tämä ylitti asetetun tavoitteen. Ennaltaehkäisevät työelämävalmennukset olivat räätälöityjä asiakkaan tarpeiden mukaan erityisesti voimaantumisen edistämisellä. Valmennuksessa lisäsimme asiakkaan itsetuntemusta ja oman osaamisen tunnistamista. Valmennuksen luoma muutos oli kestäväällä pohjalla, luoden sujuvampaa siirtymää työelämään perhevapaalta purkaen osallistujista 94 % kokemaan epävarmuuksia työelämästä.



Taulukko 35. Auttoiko valmennus poistamaan mahdollisia epävarmuustekijöitä liittyen työhön siirtymiseen (II kysely, n=777)



Taulukko 36. Mikäli valmennus auttoi, kuinka paljon se auttoi sinua seuraavissa asioissa (II kysely, n=736, 1 auttoi vähän----5 auttoi erittäin paljon)

Valmennuksella oli positiiviset vaikutukset osallistujien työelämää siirtymiseen: esimerkiksi siirtyminen työelämään, koulutukseen hakeutuminen, yritystoiminnan aloittaminen ja muutenkin myönteisemmät tulevaisuuden suunnitelmat valmennuksen tuloksena.

Keskeiset havainnot

Aurakoulutus Oy - Varsinais-Suomen valmennuksista

- Töihin valmennuksen aikana tai sen jälkeen 45.5%
- Aloitti työnhaun tai tehosti työnhakua 82.6%
- Palasi vanhaan työhön/alalle uudella asenteella/omilla ehdoillaan tai eteni nykyisessä työpaikassaan 36.5%
- Vaihtoi/tulee vaihtamaan vanhan työn/alan saadakseen itselleen sopivamman 50.3%
- Aloitti opinnot/haki opiskelemaan valmennuksen aikana tai sen seurauksesta 33.5%
- Sai erityistä tukea/ eteenpäin ohjausta työssä/arjessa jaksamiseen ja mielen hyvinvointiin 55.7%
- Sai lisää itsevarmuutta työ- ja yksityiselämään 80.8%
- Vahvisti käsitystään osaamisestaan ja potentiaalistaan 86.6%
- Sai tarpeensa mukaan erityistä tukea, tietoa ja eteenpäin ohjausta viranomaisasioihin (Kela, TE-palvelut, yritysasiat, opinnot, varhaiskasvatus, sosiaalitoimi, terveydenhuolto, kuntoutus, ammattiliitto/työttö myyskassa, ulosotto, oikeuslaitos, maahanmuuttoviran omaiset, kotoutuminen) 58.1%
- Sai erityistä tukea vanhemmuuteen ja lapsiperhearkeen 52.7%
- Sai erityistä tukea yrittäjyyteen/ yrityksen perustamiseen 12.6%
- Jatko perhevapaata tai uusi vauva 21%

Arffman Oy - Pirkanmaan ja Uusimaan valmennuksista

- 85% valmennettavista siirtyi valmennuksen aikana tai sen jälkeen työelämään tai koulutukseen, myös työttömäksi ilmoittautuminen on edistymisen.

Hoivatie Oy - Pohjois-Pohjanmaan ja Etä valmennus

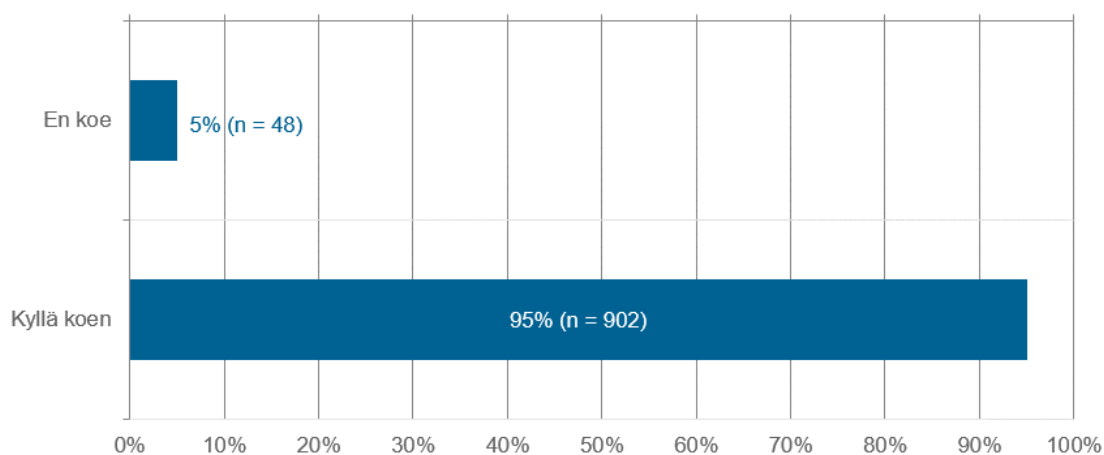
- Palkkatyö valmennuksen aikana/jälkeen: 46%
- Opiskelut: 27.88%
- Työkokeilu/ammattillinen kuntoutus: 1.28%
- Ammatinharjoittaja/yrittäjä/kevytyrittäjä: 3.53%
- Ilmoittautunut työnhakijaksi: 4.17%
- Jatkaa perhevapaalla: 15%
- Muu: 4%

Valmennuksen asiakkaista moni tarvitsi apua eri tukimuotojen selkeyttämiseen, esimerkiksi siirtymiseen kotihoidontuella työttömyysturvan piiriin ja kunnallisen päivähoitopaikan löytämiseen.

Lisäksi apua tarvittiin koulutukseen ja työllistymiseen liittyvissä asioissa, kuten mitä todistuksia tai sertifikaatteja tarvitaan, jotta voi työllistyä ja miten ja mistä töitä kannattaa Suomesta hakea. Lisäksi valmennuksissa avustettiin julkisten työllisyyspalveluiden piiriin pääsemisessä, koska usealla valmennettavalla oli vaikeuksia päästä julkisten työvoimapalveluiden tarjoamille kielikursseille sekä muihin ammatillisiin kotoutumista tukeviin palveluihin etenkin silloin kun valmennettava oli tukimuodoltaan *työvoiman ulkopuolella*. Vieraskielisten valmennettavien ryhmissä korostuivat usein samat teemat ja tarpeet kuin kantaväestön ryhmissä.

Vaikuttavuustutkimus toteutettiin kolmen kyselyn avulla eri valmennusten vaiheissa, alussa, valmennuksen jälkeen sekä seurantatapaamisen jälkeen. Kyselyn osallistujamäärä eroaa vaikuttavuustutkimuksessa ja raportissa. Asiakkaat saivat valmentajalta kyselyn linkin vastattavaksi, valmennusten osallistujat on laskettu laskutuksen perusteella.

Vaikuttavuustutkimus vahvisti, että valmennus oli onnistunut näissä tavoitteissaan. Osallistujien itseluottamus omiin työllistymismahdollisuuksiin oli kasvanut merkittävästi valmennuksen aikana. Tämä heijastui myös heidän suunnitelmiinsa ja asenteisiinsa: valmennuksen päätyttyä enemmistö oli varmempi omista suunnitelmistaan ja koki voimaantuvansa. Toinen keskeinen tavoite oli lisätä osallistujien tietoa eri vaihtoehdoista työelämään tai koulutukseen siirtymisessä. Tutkimuksen perusteella valmennus oli tuonut tärkeää lisätietoa ja selvyttä työllistymisen vaihtoehdoista osallistujille. Esimerkiksi valmennuksen alussa suuri osa oli epävarma omista suunnitelmistaan, mutta valmennuksen jälkeen enemmistö koki suunnitelmansa selkiytyneen ([Liite 1](#)).



Taulukko 46. Työelämä valmiuksien parantuminen valmennuksen jälkeen (II kysely, n=950)

Valmennettavat kokivat, että valmennuksesta on ollut heille hyötyä ja he ovat siirtyneet sen avulla lähemmäs työmarkkinoita. Hanke vaikutti kohderyhmiensä kautta välillisesti koko perheeseen ja lapsiin vanhemman siirtyessä työhön tai lähemmäs työelämää. Hanke edisti palvelun tarjonnan kautta osaltaan perheiden hyvinvointia esimerkiksi vähentämällä vanhemman kokemaa epävarmuutta työhön siirtymistä kohden.

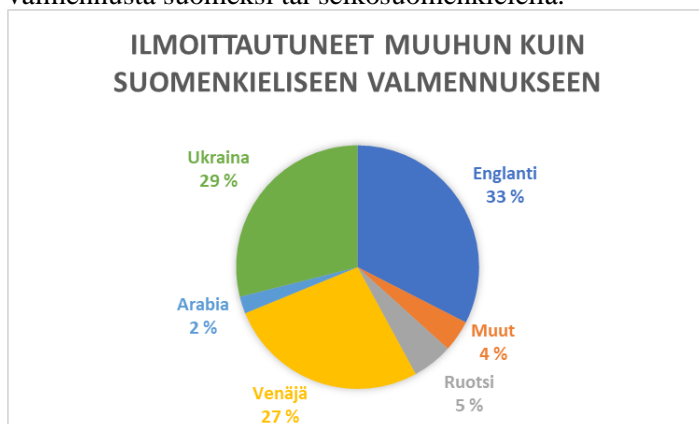


Taulukko 59. Miten valmennus vaikutti sinuun tai tulevaisuuden suunnitelmiisi (II kysely, n=950, vastauksia 3836)

Yhteenvedon valmennus vaikutti positiivisesti osallistujien asenteisiin, suunnitelmiin ja valmiuksiin liittyen työelämään paluuseen. Osallistujat kokivat saaneensa arvokasta tietoa ja tukea, mikä auttoi heitä selkiyttämään omia suunnitelmiaan ja vähentämään epävarmuutta työelämään siirtymisen suhteen. Valmennus koettiin tarpeelliseksi ja hyödylliseksi, vahvistaen osallistujien valmiuksia ja luottamusta palata työelämään. Vaikuttavuustutkimuksemme osoitti selkeästi valmennuksen hyödyllisyyden ja työelämävalmiuksien kehittymisen (Liite 1).

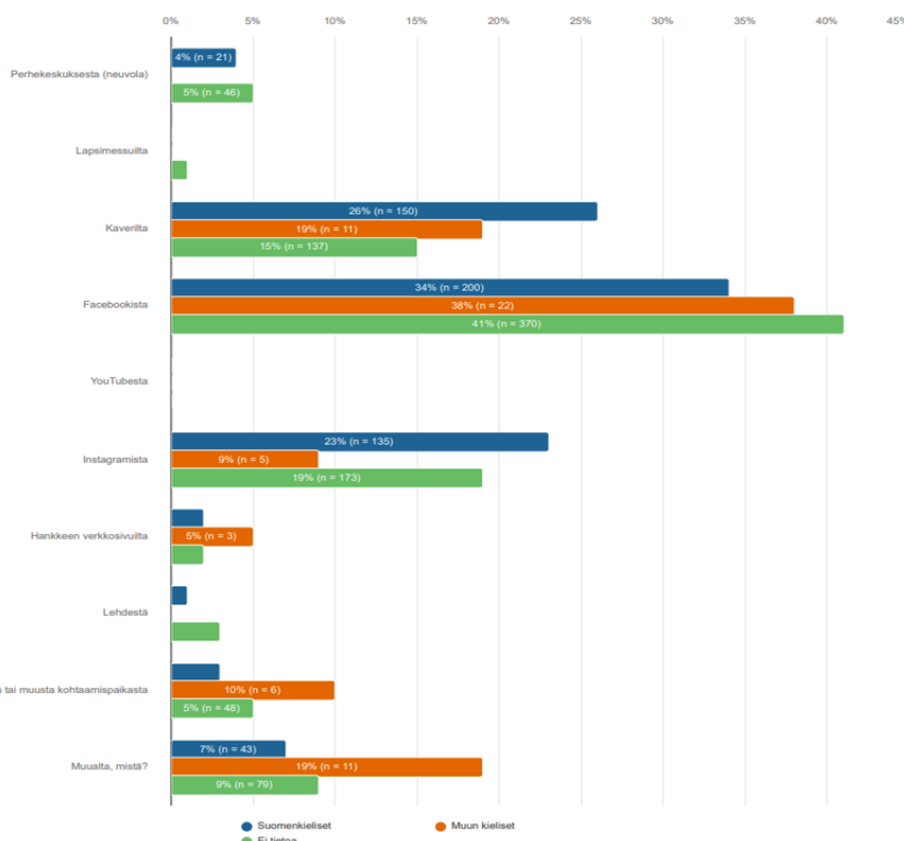
6.2 Perhevapaalla olevien kohderyhmien tavoittaminen

Hankkeen puitteissa tavoitettiin kotimaisten kielten taitoisia vanhempia, maahanmuuttajataustaisia vanhempia sekä erityistä tukea tarvitsevien lasten vanhempia. Saavutimme tavoitteen, saadessamme valmennuksiin tavoitellun asiakasmäärän. Ohessa erikseen nostona todettakoon, että kaikista kielistä eniten suomen kielen lisäksi oli englannin kielellä (33 % ilmoittautuneista), jota seurasivat ukrainan ja venäjänkieliset suurimpina kieliryhminä. Suurin osa maahanmuuttajataustaisista asiakkaista halusi valmennusta suomeksi tai selkosuomenkielellä.



Toteutimme kohdennettua, omakielistä ja monikanavaista viestintää. Valmennusten markkinoinnissa käytettiin myös hankehenkilöstön lisäksi kilpailutettua palveluntuottajaa. Saimme merkittävää näkyvyyttä mediassa ja sosiaalisessa mediassa, mikä lisäsi ilmoittautumisten määrää. Sosiaalisessa

mediassa aktiivinen viestiminen ja vuorovaikutteisuus oli hyvä väylä verkottua eri toimijoiden kanssa – yhteistyökumppaneita saatu kiinni ja yhteistyöhön sekä jakamaan materiaalia puolin ja toisin, esim. osaa tavoiteltiin sähköpostitse ja puhelimitse, mutta sosiaalisen median kautta saimme viestin perille. Perhevapaalta työelämään -hankkeella oli sosiaalisen median kanavina valittu Facebook, Instagram sekä LinkedIn. “Jalkautumalla” sinne missä asiakkaat olivat, saimme lisättyä asiakkaiden sekä yhteistyökumppaneiden tietoisuutta valmennuksista ja perheelle suunnatuista palveluista. Toimintakautena meidän sosiaalisen median kanavat saivat paljon tykkäyksiä ja seurauksia kuten Facebookissa 565 tykkäystä ja 679 seuraajaa, Instagramissa 195 julkaisua ja 1 182 seuraajaa sekä LinkedInissä 323 seuraajaa.



Taulukko 13. Mistä sait tiedon valmennuksesta (I kysely, n= 1543, aineisto jaettu suomenkieliset, muun kieliset ja ei tietoa)

Tästä markkinoinnista voi päätellä, että asiakkaiden tavoittelemisen on tärkeää heidän omista foorumeistaan. Välillä voi olla hankalaa hahmottaa, mikä foorumi on oikea ja päästä mukaan foorumin keskusteluun. Tässä voi auttaa esimerkiksi omakielinen viestintä. Saimme myös huomata, että etenkin valmennukseen ilmoittautuneet ukrainalaiset ilmoittivat usein kuulleensa hankkeen palvelusta Telegrammin tai tuttavien kautta, jossa he viestivät omien sisäisten ryhmien kautta. On siis tärkeää saada markkinointia kohdistettua suoraan esim. Maahanmuuttajataustaisiin ryhmiin ja saada nostettua kokemuskertomuksia heille luettavaksi.

Markkinointia hoitanut Nuotio Oy nosti esille, että markkinoinnin seurannassa näkyi selvästi, kuinka vanhempi ikäryhmä käytti perhevapaa tai perhevapaa uudistus -hakutermejä tiedonhaussa. Tämä on tulkittavissa suoraan, että nuorten lasten vanhempien omat vanhemmat sekä tuttavat etsivät tietoa auttaakseen perhearjessa. Hankkeen ilmoittautumisista taas huomasi, että valmennukseen ilmoittautuneet mieshenkilöt ilmoittivat yleensä kuulleensa palvelusta omalta puolisoilta.

Facebook ja Instagram -mainokset

Klikkauksia 31 022

Näyttökertoja 2 136 170

Tavoitetut henkilöt 270 451

Ilmoittautuminen-sivulle navigoineet FB/INSTA 822 henkilöä (6.2. jälkeen ominaisuus käytössä)

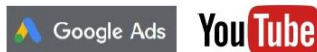
Mainoskulut 12 726,44 eur

**Google ads/Display/YouTube-mainokset**

Klikkauksia 22 552

Näyttökertoja 1 717 646

Mainoskulut 8212,38 eur

**LinkedIn mainokset**

Klikkauksia 144

Näyttökertoja 23,369

Mainoskulut 575 eur

**TikTok mainokset**

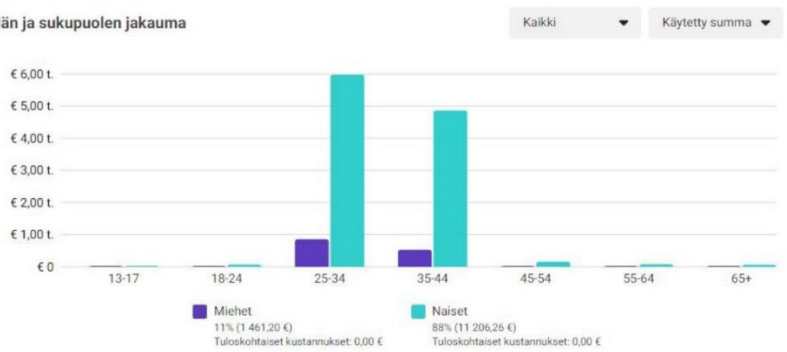
Klikkauksia 2119

Näyttökertoja 370 810

Mainoskulut 472.50 eur

**Sukupuolijakauma**

Iän ja sukupuolen jakauma



Sosiaalisen median lisäksi jalkautuminen oli äärimmäisen tärkeä tavoittamisen keino ja näissä kohtaamisissa tavoitimme myös henkilöitä, jotka eivät etsi vastauksia nettisivuilta tai hakeudu muuten valmennuksen kaltaisiin palveluihin luontaisesti. Näin tavoitimme mm. nuorena perheen perustaneita ja koulunsa keskeyttäneitä henkilöitä. Kiitosta saivat hankkeemme omakieliset esitteet ja myös verkkosivumme ilmoittautumislomake, joka löytyy suomeksi, englanniksi, ruotsiksi, saameksi, venäjäksi, arabiaksi, farsiksi, soraniksi, kurmandzikiksi, somaliksi, mandariinikiinaksi ja ukrainaksi.

Yleisesti perhevapaalaisen kokemus työelämään siirtymisestä (niin erityisvanhempien kohdalla kuin maahanmuuttajataustaisella kokemus) on, että se on vaativaa. Tiedon puute niin vanhemmilla kuin asiantuntijoilla tuottaa haasteita, erityisesti arjen haasteet, jos esim. monihaasteinen lapsi. Perhevapaalaiset kokevat pahimmillaan osattomuuden ja kuulumattomuuden tunnetta. Asiakkaat eivät välttämättä koe kuuluvansa osaksi yhteiskuntaa. Perhevapaalaisilla voi myös olla suuria haasteita verkostojen puuttumisessa, jonka vuoksi jää haasteiden kanssa pahimmillaan näköalattomaan tilaan yksin. Erityisen haavoittuvassa asemassa ovat yksinhuoltajuuden tuomat haasteet. Paluu työelämään mietityttää, erityisesti jos työ ennen vapaata oli kuormittavaa.

6.3 Digitaalisten etäratkaisujen kehittäminen

Pyrimme kehittämään digitaalisia ratkaisuja, mallintamaan esimerkiksi verkkovalmennusta ja työantajille kehitettiin opas, jotka olisivat hyödynnettävissä hankkeen päättymisen jälkeen. Saavutimme tämän paljon paremmin kuin osasimme edes toivoa. Tehty yhteistyö DigiFinlandin

kanssa tuotti mahdollisuuden yhdistää sähköisessä perhekeskuksessa eli omaperhe-palvelussa valmennuksen teemat videoiden ja artikkeleiden muotoon. Vaikka hanke päättyy niin materiaalit jäävät sinne tuomaan selkeyttä perhevapaalla ollessa työelämään siirtymiseen. Tämän lisäksi saimme suuren moniammatillisen yhteisön luotua, jossa meillä kaikilla oli yhteinen tavoite: kehittää työelämää kohtaamaan perhevapaalaiset tässä siirtymävaiheessa hieman selkeämmin. Selkeys tulee tässä tiedon muodossa (uudistunut laki) sekä konkreettisten yritystarinoiden avulla. Moniammatillinen yhteisö koostui seuraavista toimijoista; DNA Oyj, Elinkeinoelämän keskusliitto, Hydac Oy, Kela, K-Market Pornainen, Koti Puhtaaksi Oy, Miessakit ry, Monimuotoiset perheet -verkosto, Mothers in Business ry, Palvelualojen työnantajat Palta ry, SAK STTK ry, Suomen Yrittäjät, THL, TTL, Väestöliitto, Yleinen työttömyyskassa YTK.

Kehittämämme digitaaliset palvelut yhteistyössä DigiFinlandin kanssa, tarjoavat arvokasta tietoa hankkeen päättymisen jälkeiselle ajalle. Niiden tavoitteena on helpottaa perhevapaalaisten siirtymää kohti työelämää ja tarjota työnantajille työkalu työelämän ja perhevapaan välisten siirtymien helpottamiseksi ja sujuvoittamiseksi.

6.4 Monihallinnollisuuden lisääntymisen edistäminen palveluissa

Tavoitteenamme oli parantaa palveluiden monihallinnollisuutta ja tehdä niistä entistä asiakaslähtöisempiä eri toimenpiteiden avulla. Laaja yhteistyö ympäri Suomea oli hedelmällistä ja silmiä avaavaa. Vaikka alueilla tulisi olla tasavertaista palvelua kansalaisille, ovat palvelut kovin toisistaan poikkeavia. Myös erilaiset ongelmat korostuvat eri osissa Suomea. Yhteisiksi huoliksi nousivat varhaiskasvatuksen ja hoitoalan kuormittavuus, joka näkyy niin ammattilaisissa kuin asiakkaisissakin. Myös toimijoiden siiloutuminen nähtiin huolestuttavana ilmiönä. Yhteistyön tärkeydestä mainittiin keskusteluissa usein ja toivomuksia helpommasta tiedonsiirrosta nousi esiin. Yhteiseksi voimavaraksi tapaamisissa korostui halu luoda parempaa palvelua, joka olisi helposti löydettävissä yksilöille. Samat puheenaiheet puhuttivat palvelumuotoilutilaisuuksissa.

Yhteistyökumppaneiden kanssa järjestimme palvelumuotoilutilaisuuksia eri sidosryhmille, joissa kehitettiin palvelumalli kohtamaan perhevapaalaisten kohderyhmä. Tarjosimme myös ammattilaisille ohjausta palveluiden käytössä ja kehitimme palveluprosesseja eri alueilla. Ohjaustyön merkittävä hyöty ja ongelmien ennaltaehkäisevyys työllisyyspalveluiden ja hyvinvointialueen rajapinnassa tuli näkyväksi. Saimme paljon erilaisia oivalluksia aikaan palvelumuotoilutilaisuuksissa, kuten perhepalveluissa: "Työ voi voimaannuttaa koko perhettä, jolloin perheen tilanne voi ratketa parempaan suuntaan". Tämän kaltainen palvelu voi vähentää asiakkuuksia sosiaaliturvan puolella toimeentulon, voimaantumisen ja hyvinvoinnin lisääntyessä. Yleisesti monihallinnollisen verkostotyön edistäminen valtiollisten ja kunnallisten toimijoiden, järjestöjen sekä työnantajien kanssa edistää siiloutumisen purkautumista sekä asiakkaan juuri syiden kohtaamista ennaltaehkäisevästi.

Nämä saavutukset osoittavat, että hanke on onnistunut tavoitteissaan edistäessään työllisyyttä kohderyhmissä, tavoittaessaan perhevapaalla olevia vanhempia, kehittäessään digitaalisia ratkaisuja ja parantaessaan palveluita monihallinnollisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista.

6.5 Kehittämisehdotukset

Suositus 1: Pienten lasten vanhemmat tulisi määritellä omaksi kohderyhmäkseen työvoimapalveluissa kohderyhmätiiminä

Työvoiman ulkopuolisia perhevapaalaisia ja kotivanhempia ei nähdä käytännössä kohderyhmänä ollenkaan, varsinkaan työllistymisen edistämisessä. Siten heiltä jää kaikki ennaltaehkäisevät toimet

(esim. neuvola, uraohjaus ilman työtön työnhakija -statusta). Kohderyhmätiimi pystyisi kohtaamaan hyvin kantaväestön ja maahanmuuttajataustaiset perheelliset ”yhden luukun taktiikalla”.

Olisi tärkeää kehittää työllisyyspalveluja ja lainsäädäntöä huomioimaan nykyistä paremmin työn ja perheen yhteensovittaminen: JTYP-laissa kokoaikatyön vastaanottamiskyvyn vaatimus on ristiriidassa perhetilanteen kanssa. Perhevapaalla ollessa ”työvoiman ulkopuolisena” voi silti haluta perhevapaan aikana ottaa vastaan osa-aikaista työtä. Perheellinen voi myös olla valmis kouluttamaan itseään tai haluta edistää omaa työllistymistään jo perhevapaan aikana työelämävalmennuksen avulla. Tällä hetkellä Kuopiossa tämä asia on ratkaisu niin, että perhevapaalaiset pääsevät palveluihin, vaikka ovatkin työvoiman ulkopuolella. Tätä ei ole käytössä muualla, kohdentaminen menee palveluissa enemmän muille työttömille työnhakijoille ja ohjeellisesti rajattu ulkopuolelle. Tämän suosituksen tarkoituksena olisi enemmän hyödyntää aika ennaltaehkäisevästi, ettei välttämättä tarvitse ollenkaan muuttaa statusta ”työttömäksi työnhakijaksi”. Tämän lisäksi otettava myös huomioon vuorotyön järjestelyt lapsiperheessä. Tärkeää tukea ja mahdollisesti lisätä perheelle verkostoja lastenhoidon järjestämiseen, jotta työllistyminen mahdollistuu. Työvoimapaalvelussa oleva kohderyhmätiimi pystyisi hyvin ohjeistamaan perheellisiä ja tukemaan kokonaisvaltaisesti muutoksessa, olisi kyseessä tukien hakeminen KELA:sta tai perhevapaalaisille suunnattuun valmennukseen ohjauksesta. ”Perhetiimi” pystyisi työllisyyden hoidossa kohtaamaan laajan kohderyhmän selkeydellä, jossa perheelliset ovat omassa keskiössään. Mallin keskiössä on ennaltaehkäisy ja moniammatillisen yhteistyön edistäminen. Ehdotamme että palveluita kehitettäisiin palvelemaan elämäntilanelähtöisesti asiakasta. Kaikki lähtee liikkeelle vanhemman tullessa raskaaksi.

Vanhempi saisi ensiksi raskauspakkauksen yhteydessä esitteitä, joissa olisi myös työllisyyteen liittyviä ohjeita ja vinkkejä mistä saa lisää tukea ja tietoa. ”Perhetiimi” ohjaisi koulutuksiin ja valmennuksiin sekä ohjeistaisi tukien kanssa, kuten nuorten ohjaamo tällä hetkellä. Sen lisäksi alueellisesti työllisyyspalvelut hankkisivat perhevapaalaisille valmennusta, joka purkaisi työllistyminen esteitä ja sujuvoittaisi siirtymistä työelämää kohden, joko koulutus polun kautta tai suoraan työllistymällä. Valmennuksen sisältönä mm. oman osaamisen tunnistaminen, omien vahvuuksien löytäminen ja oman osaamisen markkinointi. Tämän lisäksi työ, opiskelu ja yrittäjyys mahdollisuudet sekä työnhaun monet muodot. Tärkeää olisi myös avata tukimuotoja ja luoda verkostoja helpottaakseen siirtymän jälkeistä aikaa.

Perhevapaalta työelämään -hanke on hankkinut tilastokeskukselta tilastoja, saadakseen enemmän selkeyttä perheellisten työvoimanulkopuolisuuudesta ja myös siitä mahdollisesta potentiaalisesta kohderyhmän määrästä valmennuksiin. Tämän lisäksi hanke on myös käyttänyt KELA:n tilastoja, saadakseen selkeyttä asiakasmääriin valmennuksissa. Tämän lisäksi hanke on käyttänyt alueellisia ja kansallisia työllisyystilastoja, joista näkee työttömyyden kehittyminen aloittain. Olemme huomanneet, että kansallinen tieto perheellistymisen vaikutuksesta työllisyyteen ja työmarkkinoihin joko puuttuu kokonaan tai se on kovin puutteellista. Kohderyhmä näkyy hyvin vaihtelevasti eri tilastoissa (työttömät, työvoiman ulkopuolella olevat, kotihoidontukea saavat, toimeentulotukea saavat, kuinka monta lasta ja minkä ikäisiä jne.). Olemme räätälöineet näiden tietojen pohjalta kokonaisuutta, jota pelkästään työllisyyspalveluista ei saisi. On tärkeää tulevaisuudessa myös tilastointi selkeämmäksi, jotta pystymme saamaan selkeyttä muutoksiin.

Suositus 2: Lastenhoidon sujuvuus ja saatavuus on avain vanhempien hyvinvointiin ja menestymiseen työelämässä

Lastenhoidon erilaisten muotojen ja varhaiskasvatuksen kehittäminen Suomessa on tärkeä työllistymisen edistävä teko. On oltava riittävät resurssit sekä lisättävä mahdollisuuksia päivähoitoon ja tilapäiseen sekä –vuorohoitoon perheellisille. Esimerkiksi iltapäivätoiminnan ja avoimien päiväkotitoimintojen lisääminen tukee lapsiperheiden vanhempien työllistymistä (työnhaku, haastatteluihin osallistuminen, työssä käyminen, vuorotyön sovittaminen). Tarve on kaikissa perheissä, mutta korostuu erityisesti yhden vanhemman perheissä. Lastenhoidon järjestämisen ongelmat pitkittävät siirtymää perhevapaalta työelämään tai estävät työelämässä olemisen. Esimerkiksi, vuorotyöläinen yksinhuoltaja kahdeksanvuotiaan lapsen kanssa ei saa vuoropäivähoitoa,

jolloin ei voi tehdä omaa työvuoroaan jättämättä lastaan heitteille. Ongelma korostuu toimialakohtaisesti esimerkiksi sote-sektorilla, varhaiskasvatuksessa ja myös palvelualoilla sekä mara-alalla (huomatkaa toimialakohtainen jako Myllyn tuottamiin kohtaanto-ongelma-aloihin ja työvoimapula-aloihin).

Suositus 3: Perhevapaalaisten siirtymien sujuvoittaminen työnantajien avulla

Suomalaisen työelämän on hyvä tunnistaa ja vastata paremmin työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviin ristiriitoihin ja tarpeisiin etenkin nyt, kun perhevapaaudistus astui hankkeen aikana voimaan (8/2022) ja tavoittelee tasaisempaa hoivavastuun jakamista miesten ja naisten välillä. Muutos kohti tasaisempaa perhevapaiden jakamista vaatii aikaa ja sitä edistäviä toimenpiteitä niin kotitalouksissa kuin työyhteisöissä. Perhevapaa uudistuksen myötä perhevapaat koskettava suurempaan osaa väestöstämme. Uuden sääntelyn myötä kaikkien lasten vanhemmilla, jotka ovat lapsen huoltajia, on päivärahoihin yhtäläinen oikeus riippumatta vanhemman sukupuolesta, tai siitä onko biologinen vai adoptiovanhempi tai lähi- vai etävanhempi (2022). Perhevapaalta työelämään - hankkeen kehittämä opas (2023) loi konkreettisia keinoja ennen, aikana ja perhevapaan jälkeiselle ajalle. Nämä keinot sujuvoittavat siirtymiä, vähentäen pitkittyneitä perhevapaita. Osa keinoista on enemmän asennemuutoksia tilanteeseen, niin työnantaja näkökulmasta kuin työyhteisön kautta. Ennen perhevapaata sovitut yhteiset käytännöt kuin sijaisjärjestelyt helpottaa siirtymää myös perhevapaalta työelämään kohden. Erityisesti työelämään siirtyessä on myös hyvä huomioida perehdyttämisen tarve, perhevapaan pituuden mukaan, on tarve saada tietää missä kohtaa ollaan nyt omassa tehtävä kentässä. Sujuvampia siirtymiä myös lisää perheen ja työelämän yhteensovittamisen joustot ja keinot.

Suositus 4: Suomen tukijärjestelmän tulisi selkeyttää

Perhevapaalta työelämään -hankkeen valmennuksissa perheellisiä tuettiin moninaisten tukiin liittyvien ongelmien kanssa. Valmentajan kanssa perheelliset tutkivat selkokielistä ohjeistusta, miten hakea perheellisten tukia. Perheelliset eivät välttämättä tiedä tuista, jotka ovat heitä varten räätälöity. Tukijärjestelmää tulisi selkeyttää tai sitten tarjota enemmän tietoa ja neuvontaa tukien käytöstä. "Perhetiimi" (suositus 1) tukisi selkeyden lisäämisessä sekä neuvonnan antamisessa.

Suositus 5: Kansallinen toimenpideohjelma palveluiden yhtenäistämistä ja koordinaatiosta

Edellä kuvatuissa suosituksissa näkyy useassa kohdassa palveluiden sirpaleisuus ja monimuotoisuuden haaste. Tähän haasteeseen ehdotamme palveluiden yhtenäistäminen ja koordinaatiota, erityisesti työllisyysalueiden ja paikallisen hyvinvointialueiden kanssa. Hyvinvointialue vastaa perheellisten palveluista neuvolan ja perhekeskusten näkökulmasta sekä aikuissosiaalityön puolesta, kun taasen työllisyyspalvelut vastaavat oman alueensa työllisyydestä. Perheellisten näkökulmasta perhe ja työelämä on saumaton kokonaisuus ja tämän vuoksi olisi tärkeä saada myös näin hallinnon rakenteet vastaamaan tähän samaan. "Perhetiimin" pystyisi muodostamaan moniammatillisena tiiminiä, jossa olisi hyvinvointialueelta henkilökuntaa kuten myös työllisyyspalveluista, vaikka perhetiimis sijaitsisi perhekeskusten yhteydessä, tiimiläiset olisivat suurimmaksi osaksi työllisyyspalveluista (eri alueilta). Tämän koordinointiin voidaan ottaa mallia Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman LAPE –hankkeesta (2019–2023). Tämän vuoksi kohderyhmä on tärkeä saada pysyväksi osaksi palvelurakennetta ja hyväksi havaitun valmennuksen hankinnan jatkaminen kattavasti koko Suomen alueella. Koordinaatio alkaisi ensin valtion tasolta ja yhteistyössä työllisyysalueiden kanssa, palvelu siirrettäisiin alueille linjassa muutosten kanssa (TEPA24 & KOTO24). Toimenpideohjelma myös koordinoisi digitaalisten palveluiden jatkokehittämistä yhteistyökumppaneiden kanssa, kehittäen tukilähtöisestä palvelurakenteesta elämäntilalähtöiseksi työllisyyttä tukevaksi palveluksi. Asiakaslähtöisemmällä palveluilla lisätään hyvinvoinnin ja turvallisuuden tunnetta perhevapaalaisten keskuudessa.

Johtopäätökset

Perhevapaalta työelämään -hanke oli tulevaisuuteen investoimista, näin saimme ennaltaehkäistä 2312 perheellisen elämässä siirtymien pitkittymistä niin pelkojen kuin muiden elämän haasteiden takia. Perhevapaalta työelämään -valmennuksiin osallistuneet kokivat olevansa valmiimpia siirtymään työelämään eli koettu työllistyvyys parani kohderyhmässä. On tärkeää antaa tukea, tietoa, neuvontaa ja ohjausta ennaltaehkäisevästi ennen kuin työhön paluu pitkittyy. Valmennus toi perheelliset yhteen, sukupuoleen, ikään tai muuhun taustaan puuttumatta, tuoden uusia verkostoja perheellisille, jotka ovat samassa elämäntilanteessa kuin itse. Valmennuksissa näkyi myös vahvasti verkostoitumisen merkitys perhevapaalaisten kesken, erityisesti integraation edistämisen osalta maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden ja kantaväestön kesken. Perhevapaalaisten ennaltaehkäiseviin palveluihin investoiminen työllisyyden osalta luo rahallisia säästöjä. Pitkittyneet perhevapaat purkautuivat sujuvimiksi siirtymiksi, joka itsessään näyttäytyy työllisyyden nousuna ja päällekkäisten palveluiden käyttöasteen pienentymisenä. Perhevapaalaisissa on suuri potentiaali, sujuvampien siirtymien avulla ennaltaehkäistään pitkittynyttä vanhempainvapaata. Luodessamme sujuvampia siirtymiä puramme myös erilaisia epävarmuustekijöitä esimerkiksi, perheen ja työn yhdistämisestä lastenhoitoon sekä oman osaamisen tunnistamisesta.

Perhevapaalta työelämään -valmennukseen osallistui yhteensä 2312 henkilöä, joista hieman yli 20 % oli maahanmuuttajataustaisia vanhempia. Ennaltaehkäisevät työelämävalmennukset olivat räätälöityjä asiakkaan tarpeiden mukaan erityisesti voimaantumisen edistämiseksi. Valmennuksessa lisäsimme asiakkaan itsetuntemusta ja oman osaamisen tunnistamista. Valmennuksen luoma muutos oli kestäväällä pohjalla, luoden sujuvampaa siirtymää työelämään perhevapaalta purkaen osallistujista 94 % kokemaa epävarmuuksia työelämästä. Valmennuksella oli positiiviset vaikutukset osallistujien työelämään siirtymiseen: esimerkiksi siirtyminen työelämään, koulutukseen hakeutuminen, yritystoiminnan aloittaminen ja muutenkin myönteisemmät tulevaisuuden suunnitelmat valmennuksen tuloksena. Valmennuksen jälkeen asiakkaat kokivat työelämä valmiuksiensa parantuneen 95 %. Valmennettavat kokivat, että valmennuksesta on ollut heille hyötyä ja he ovat siirtyneet sen avulla lähemmäs työmarkkinoita. Hanke vaikutti kohderyhmiensä kautta välillisesti koko perheeseen ja lapsiin vanhemman siirtyessä työhön tai lähemmäs työelämää. Hanke edisti palvelun tarjonnan kautta osaltaan perheiden hyvinvointia esimerkiksi vähentämällä vanhemman kokemaa epävarmuutta työhön siirtymistä kohden.

Työntaajaoppaan kehittämiseen saimme mukaan erilaisia työnantajia, suorittavasta työstä asiantuntija työhön, tuoden konkreettisia arjen esimerkkejä asiantuntija tekstien oheen. Asiantuntijat toivat lakien ja hyvien käytäntöjen konkreettisen perhevapaisten uudistamisen myötä sekä perheystävällisten käytänteiden edistämiseksi. Julkistimme hankkeen yhteistyöverkoston kanssa Työntaajaoppaan [TE-Live](#) lähetyksessä (2023) paneelikeskustelun kera, jossa meitä oli seuraamassa useampi sata kuuntelijaa. Tämän lisäksi yhteistyökumppanit levittivät opasta omissa verkostoissaan. Saimme oppaan myös Suomi.fi työnantajille olevaan materiaaliin DVV:n kautta. Tämän lisäksi saamme levitettyä työntaajaopasta myös TYÖ2030 hankkeen avulla 2024. Perhevapaalta työelämään -hankkeen yhteistyökumppaneiden kanssa yhteistyössä, 25 palvelumuotoilu tilaisuudessa, kehitettiin palvelumalli työllisyys-, sote- ja perhepalveluiden rajapinnalle, jolla vahvistetaan sujuvampia siirtymiä myös tulevaisuudessa. Sen ollessa tärkeytensä vuoksi suositus 1 sekä suositus 5, jotta vahvistetaan tämän konkreettista toimeenpanoa myös hankkeen päättymisen jälkeen. Yhteistyökumppaniemme kanssa pystyimme kehittämään palveluita hieman eteenpäin meidän muuttuvassa maailmassa.

TEPA2024 eli TE-palveluiden siirto kunnille, uudistuksen tavoitteena on palvelurakenne, joka edistää parhaalla mahdollisella tavalla työntekijöiden nopeaa työllistymistä ja lisää työ- ja elinkeinopalvelujen tuottavuutta, saatavuutta, vaikuttavuutta ja monipuolisuutta (2023). KOTO24 eli kotoutumislain uudistus, joka tässä kohtaa myös vaikuttaa kotona lasta hoitavien maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden palveluiden suunnittelua lain puitteissa (2023). Sekä tietenkin hyvinvointialueiden toiminnan jatkokehittäminen käynnistymisen kanssa (2023). Suurien palveluiden muutosten aikana (TEPA2024 & KOTO24, Hyvinvointialueiden järjestäytyminen) on tärkeää muistaa kuinka yksilö kaiken muutoksen keskellä yrittää sujuvoittaa omaa elämäänsä. Näiden muutosten luoma mahdollisuus palveluiden kehittämiseksi olisi hyvä hyödyntää ja rakentaa kestävää muutosta tuleviin rakenteisiin. Yhteistyökumppaneidemme avulla saimme paljon näkemystä alueellisiin palveluihin sekä toimijoihin.

Perhevapaalta työelämään -valmennuksissa nousi myös esille vahvasti työelämään siirtymiseen liittyvät epävarmuustekijät, jotka hidastivat työelämään siirtymistä. Epävarmuustekijät olivat yleisesti uskonpuute

omiin kykyihinsä, oman osaamisen tunnistamisen heikkoutta tai näköalattomuutta tulevaisuudesta univajeen kanssa. Valmennuksessa vahvistettiin ensiksi asiakkaan hyvinvointia lisäämällä itsetuntemusta ja sen jälkeen oli helpompaa tunnistaa omia vahvuuksia ja uskoa omiin kykyihinsä. Eri palvelun tuottajien valmentajat ympäri Suomen rakensi asiakkaiden kanssa heille myönteisen tulevaisuuden näkyvän, jossa he olivat aktiivisia tekijöitä uskoen omiin kykyihinsä ja osaamiseensa. Valmentajat tukivat asiakkaita epävarmuudessa ottaa viranomaisiin yhteyttä omien asioiden hoidossa. He myös olivat tukemassa uusien yritysten perustamista. Skaala näiden valmennettavien aiheiden kesken on ollut suuri ja silti lähes kaikilla oli valtava pelko työelämään siirtymisessä. “Miten minun voimavarani riittävät yhdistämään perhe- ja työelämä?” oli yleisin kysymys, jota kyseltiin valmentajilta. Henkisen hyvinvoinnin lisääminen vahvisti työelämään siirtymistä. Myös moni alan vaihtoa haaveileva sai keinoja rakentaa työelämä sellaiseksi, jossa pystyi yhdistämään perheen ja työn. Suurin osa valmennuksiin tulleista, jotka halusivat vaihtaa alaa, jäivät sille alalle, josta olivat jääneet perhevapaalle (erityisesti terveystalan työntekijät), saadessaan lisää tietoa lain tarjoamista jousto mahdollisuuksista. Kattavasti voi sanoa, että valmennus asiakkaat tunsivat itsensä itsevarmemmaksi valmennuksen jälkeen. Vaikuttavuustutkimuksestamme näyttäytyy vahvasti valmennuksen tarpeellisuus ja sen vaikuttavuus. Tämän lisäksi kuitenkin emme pysty kuvaamaan sitä 2312 asiakkaan lähettämää heijastevaikutetta, jossa se ovat voimaantuneet ja pääsevät siirtymään työelämään kohden sujuvammin valmennuksen myötä. Tämän lisäksi he pystyvät auttamaan ympärillä oleviaan oman kokemuksensa myötä. Myöskään heijastevaikutetta emme pysty näyttämään vielä toteen, esim. valmennuksen luoma perustavanlaatuisen itsetuntemuksen lisääminen toi kestävästä muutostyöväkkyyttä heidän elämäänsä haasteineen.

Näin ollen hankkeen jatkokehityksen suositukset ovat linjassa tämän kaiken kanssa. Pienten lasten vanhemmat tulisi määritellä omaksi kohderyhmäkseen työvoimapalveluissa kohderyhmätiiminä, jolloin “perhetiimi” varmistaisi tämän kohderyhmän kohtaamisen omana ryhmänä. Vahvistetaan palveluverkkoa, rakennetaan yhteistyöpalveluiden ja hyvinvointialueelle perheellisten asialla. Työllisyyspalveluiden hankkiessa alueensa asiakkaille valmennusta, jolla tuetaan niin kantaväestön kuin maahanmuuttajataustaisten vanhempien työelämään siirtymistä perhevapaalta. Tarvitsemme kehittää vielä hieman lastenhoidon sujuvuutta ja saatavuutta eri alueilla, koska se on avain vanhempien hyvinvointiin ja menestymiseen työelämässä. On mahdotonta mennä työhön, jos lapsella ei ole hoitopaikkaa. Toisaalta valtiollisten, hyvinvointialueiden sekä kunnallisten palveluiden kehittämisen lisäksi, on tärkeää huomioida työnantajien merkitys tässä uudistuneessa perhevapaiden arjessa. Perhevapaat koskee nykyään suurempaa kohderyhmää, ja sen vuoksi on tärkeää myös vahvistaa työnantajien kuin työyhteisöjen perheystävällisyyden käytänteiden tuntemista (2023). Suomen tukijärjestelmä olisi hyvä myös saada hieman enemmän selkeyttä, erityisesti perheellisten tukien kohdalla. Näiden suositusten takia olisi hyvä olla toimenpideohjelma näiden palveluiden yhtenäistämistä ja sen koordinoimisesta valtakunnallisesti.

Uudenmaan ELY-keskuksen hallinnoima Perhevapaalta työelämään -hankkeen ohjausryhmä tuki toimintaa kiitettävästi. Ohjausryhmään kuului asiantuntijoita Työ- ja elinkeinoministeriöstä, Sosiaali- ja terveysministeriöstä, Opetus- ja kulttuuriministeriöstä, THL:stä, KELA:sta, Väestöliitosta, DVV:ltä sekä Kuntatyöntäjiltä.

Saimme valmennettua 2312 asiakasta, jonka siirtymä kohti työelämää sujuvoitui ja tästä voimme kiittää palveluntuottajiamme ja heidän valmentajiaan. Kiitämme myös yhteistyökumppaneita sekä hankkeen tiimiä tekemästä kehittämistyöstä.

Lähteet

Liite 1 - Vaasan Yliopiston tuottama vaikuttavuustutkimus https://1ba3dd23-c769-4cfb-9684-cea87cd0522d.usrfiles.com/ugd/1ba3dd_a13f40150d43466689168f4bdfb1b8a7.pdf

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo*. Salmi & Närvi <https://www.julkari.fi/handle/10024/135216>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Työuran uurtaja® Perhevapaalta työelämään. Salla Toppinen-Tanner, Pia Pulkkinen, Paula Pajunen, Tommy Larvi, Mikko Nykänen, Heli Kuitunen, Jukka Vuori. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134893/Perhevapaalta_tyoelamaan_osallistujan_tyokirja.pdf?sequence=1

Kangas, Emilia (2020). Isät, työelämä ja tasa-arvo: miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatioissa. Teoksessa Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Lämsä, A-M. & Niemistö, C. (toim.). Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä. Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan, 77. Helsinki, 74–80.

Kokko, Anna (2013). Perheystävällinen työpaikka. Hankkeen loppuraportti. Väestöliitto. <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/c655bf7f-perheystavallinen-tyopaikkaloppuraportti-2013.pdf>

Kokko, Anna (2021). Tasa-arvo tahdon asiana – Perhe- ja isäystävällistä työkuultuuria rakentamassa. Tutkimus- ja kehittämishankkeen 2019–2021 loppuraportti. Väestöliitto. Turenki. <https://oma.tsr.fi/api/projects/c7bdc827-d290-484d-b2d8-e803243308a2/attachment/b5e2614c-1c7a-4132-8c24-8c3bd66258b2>

Närvi, Johanna (2018). Isä hoitaa – vai hoitaako? Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien perhevapaiden käytöstä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Työpäpaperi 1/2018. Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-995-8>.

Saarikallio-Torp, Miia & Haataja, Anita (2016). Isien vanhempainvapaiden käyttö on yleistynyt. Ketkä isistä vapaita käyttävät ja ketkä eivät? Teoksessa Haataja, A., Airio, I., Saarikallio-Torp, M. & Valaste, M. (toim.), *Laulu 573 566* perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla. Helsinki: Kela, 80–115.

Salmi, Minna, Lammi-Taskula, Johanna & Närvi, Johanna (2009). *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 24/2009. <https://www.julkari.fi/handle/10024/131564>

Sorsa, Tiia & Rotkirch, Anna (2020). Perhebarometri 2019–2020. Työ ja perhe ne yhteen soppii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia E43/2020. <https://www.vaestoliitto.fi/verkkojulkaisut/tyo-ja-perhe-ne-yhteen-soppii/>

KELA <https://tietotarjotin.fi/>

TEM

<https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Ty%C3%B6h%C3%B6npaluuta+perhevapaan+j%C3%A4lkeen+selvitt%C3%A4neen+ty%C3%B6ryhm%C3%A4n+muistio+14052014.pdf>

THL https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140741/URN_ISBN_978-952-343-582-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y

THL <https://thl.fi/fi/-/ulkomailla-syntyneiden-vanhempien-lapset-ovat-suomessa-muita-lapsia-heikommassa-asemassa>

Valtioneuvosto <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74942>

Tilastokeskus <https://stat.fi/tilasto/tyokay>

KELA 2022 <https://tietotarjotin.fi/tutkimusblogi/720628/hintojen-nousun-vaikutuksia-lapsiperhekoyhyteen-voidaan-lieventaa-vain-vahan-lapsilisajarjestelman-muutoksilla>

ITLA <https://itla.fi/lapsiperhekoyhyys-datana/>

Suunta Selkeäksi (EaSI) -hankkeen loppuraportti <https://www.ely-keskus.fi/documents/46359547/0/Suunta+selkea%E2%95%A0%C3%AAksi+-hankkeen+loppuraportti+%281%29.pdf/9d0d2015-0712-a112-a55e-155f08d262e2?t=1683544793500>

KELA <https://tietotarjotin.fi/tutkimusblogi/724778/25-isista-ei-kayta-vanhempainvapaata-vai-onko-osuus-sittenkin-55> ja <https://www.kela.fi/ajankohtaista/5788160/perhevapaaudistuksen-voimaantulosta-vuosi-nainisat-ovat-kayttaneet-vapaita-tahan-menessa>

ELY-keskus, Työelämästä perhevapaalle ja takaisin PERHEVAPAIDEN OPAS TYÖNANTAJILLE <https://tyomarkkinatori.fi/info/meilta-ja-muualta/tyoelamasta-perhevapaalle-ja-takaisin>

DVV <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/monimuotoinen-tyoyhteiso/perhevapaat-ja-perheystavallisuus>

DigiFinland <https://omaperhe.fi/> ja <https://omaperhe.fi/vanhemmuus-ja-parisuhde/perhevapaalta-tyoelamaan-tyon-ja-perheen-yhteensovittaminen>

Palvelumuotoilu Kuntaliitto <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2017/1867-kokeilijan-starttipaketti>

Lapinluotsi Osaavan työvoiman saatavuus <https://lapinluotsi.fi/tyovoimaalappiin/osaavan-tyovoiman-saatavuus/>

EK Perhevapaaudistuksen keskeisimmät vaikutukset työlainsäädäntöön ja sairausvakuutuslakiin <https://ek.fi/wp-content/uploads/2022/07/Perhevapaaudistuksen-vaikutukset-tyo%CC%88lainsa%CC%88a%CC%88da%CC%88nto%CC%88o%CC%88n-Soveltamisohje-FINAL-2.pdf>

THL Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma (LAPE) <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/lapsi-ja-perhepalveluiden-muutosohjelma-lape->

TEPA24 TEM <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>

KOTO24 Kotoutumislaki <https://kotoutuminen.fi/kotoutumislain-uudistus>

TE-Live <https://te-live.fi/>

Työnantajaoppaan julkaisu Youtube https://www.youtube.com/live/hKt49HQFkTA?si=oqbDLtQ_esqcOGhx

TYÖ2030-ohjelma <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030>

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:35. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162588/STM_2020_35_J.pdf?sequence=6&isAllowed=y

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162588/STM_2020_35_J.pdf?sequence=6&isAllowed=y

2019–2023 hallitusohjelma

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162588/STM_2020_35_J.pdf?sequence=6&isAllowed=y