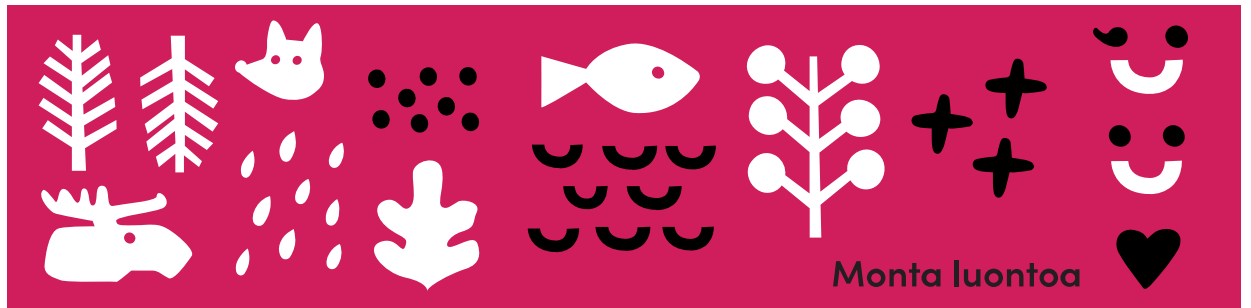


Palvelusuunnitelma

Hollolan kunnan työllisyyttä edistävät palvelut 2025–2026



Hollola

SISÄLLYSLUETTELO

1	Johdanto	3
2	Yritys- ja työnantajapalvelut.....	8
2.1	Tausta.....	8
2.2	Kohderyhmä.....	8
2.3	Tavoite	9
2.4	Toimintamalli ja peruspalvelujen runko.....	9
2.5	Resurssi.....	9
3	Valmennuspalvelut.....	10
3.1	Tausta.....	10
3.2	Kohderyhmä.....	10
3.3	Tavoite	10
3.4	Toimintamalli ja peruspalvelujen runko.....	11
3.5	Resurssi.....	11
4	Osaamisen kehittäminen	13
4.1	Tausta.....	13
4.2	Kohderyhmä.....	13
4.3	Tavoite	13
4.4	Toimintamalli ja peruspalvelujen runko.....	14
4.5	Resurssi.....	15
5	Työkykypalvelut	16
5.1	Tausta.....	16
5.2	Kohderyhmä.....	16
5.3	Tavoite	16
5.4	Toimintamalli ja peruspalvelujen runko.....	17
5.5	Resurssi.....	18
6	Kotoutumispalvelut.....	19
6.1	Tausta.....	19
6.2	Kohderyhmä.....	19
6.3	Tavoite	19
6.4	Toimintamalli ja peruspalvelujen runko.....	19
6.5	Resurssi.....	20

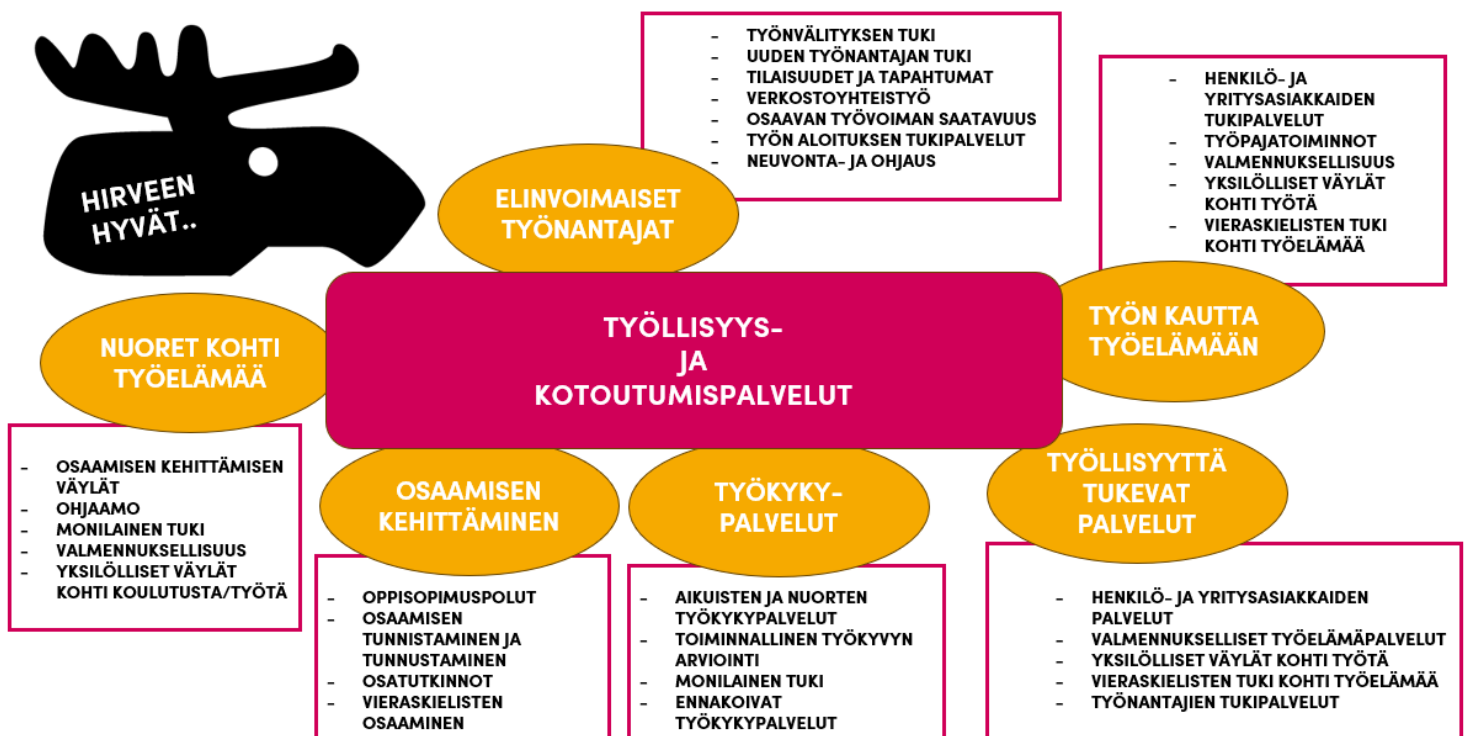
1 JOHDANTO

Hollolan kunta tuottaa työllisyyttä edistäviä palveluita monipuolisesti ja moniammatillisesti. Monipuoliset työllisyyttä edistävät palvelumme on suunnattu pääosin työikäisille, mutta tavoitteemme on suunnata palvelua myös ennakoivasti nuoriin, jotka eivät vielä ole työnhakijoina. Palvelumme tukevat ja edistävät työllistymistä eri elämäntilanteissa ja uravaiheissa. Työllisyyttä edistävissä palveluissa huomioidaan myös yritysjä työnantajatahot, joiden palveluun vuoden 2025 aikana kiinnitetään erityistä huomiota kuntien rahoitusmallin muuttuessa ja työllisyysalueiden aloittaessa toimintansa.

Hollolan työllisyyttä edistävät palveluiden tavoitteena on lisätä kunnan elinvoimaisuutta ja vahvistaa kuntalaisten entistä sujuvampaa ohjautumista kohti työelämää. Tähän tavoitteeseen päästään yhteistyötä tiivistämällä, eri toimintojen näkökulmien ja työkalujen tunnistamisella sekä toimintojen rinnakkaisuutta hyödyntäen. Tämä takaa myös päällekkäistä työtä ja mahdollistaa asiakaspalvelun tasalaatuisuuden.

Yksiköiden toiminta ja työkalut suuntautuvat luontaisesti painottuen eri kohderyhmille. Tavoitteena on yhteistyön sujuvoittaminen ja työkalujen käytettävyyden yli toimintayksikkörajojen. Kohderyhmien kautta palveluväylissä on erillisiä osatavoitteita, joihin voi vaikuttaa myös lain edellyttämät vaatimukset palvelulle. Palveluiden kehittäminen nojaa asiakaslähtöisyyteen ja yksilöllisiin ratkaisuihin ja kuntaorganisaation sisäisen toiminnallisuuden ketteryteen.

Toiminnan kuusi painopistettä:



Hollola

Työllisyys- ja kotoutumispalveluiden kokonaisuus:

Elinvoimaiset työnantajat

Hollolan kunnan alueella toimii monentyyppisiä ja monen kokoluokan yrityksiä, joiden tarve osaavan työvoiman saatavuudesta ja erilaisista neuvonta- ja tukipalveluista on havaittu kasvavan. Hollolan työllisyys- ja elinkeinopalveluiden, Ladecin ja työllisyysalueen välisellä yhteistyöllä voimme luoda entistä vaikuttavampia palveluita yrityskentälle ja voimme vahvistaa näin kunnan elinvoimaisuutta ja pitovoimaa sekä houkuttelevuutta.

Yritys- ja työnantajapalveluiden kohderyhmällä on erilaisia tarpeita työllisyyttä edistävien palveluiden näkökulmasta. Näitä palveluita on tarkoitus sujuvoittaa ja rakentaa entistä verkostomaisemmiksi, jotta päästäisiin lähemmäksi ns. yhden luukun palvelun periaatetta.

Työn kautta työelämään, eli työelämään suuntaavat palvelut

Työelämään suuntaavissa palveluissa toimintatapa on pääosin työssä tapahtuva osaamisen kehittäminen tai toiminnallisen työkyvyn arviointi.

Yksilölliset, valmennukselliset palvelut kohti työelämää tukee työllisyysalueen toimintaa ja mahdollistaa myös avointen työmarkkinoiden työnantajien tuen valmentajien kautta – tavoitteena on aina asiakkaan työllistyminen.

Päätyökaluina ovat osaamisen kehittämisen räätälöidyt polut ja sujuva työnantajapalveluiden yhteistyö sekä valmennukselliset, jalkautuvat uravalmennuspalvelut.

Työhön paluun tukemisessa ja työelämän aloitusvaiheessa nimenomaan nivelvaiheiden palvelut ovat tärkeä osa onnistunutta palvelua. Siirtymävaiheiden ketterät palvelut ovat tärkeitä työllisyyden edistämiseksi ja työelämään suuntaamisessa. Palvelumme sisältävät muun muassa työnhakuvalmennusta, uraneuvontaa, työpaja -tyyppisiä palveluita ja osaamisen kehittämisen palvelupolkuja.

Nuoret kohti työelämää

Nuoret, alle 30-vuotiaat, saavat monialaista neuvontaa ja ohjausta Ohjaamosta, joka kokoaa eri alan ammattilaisia yhteen palvelupisteeseen. Kunnan työllisyyttä edistävissä palveluissa nuorten kouluttautuminen on päätavoite, mutta räätälöidyt polut kohti työelämää on toiminnan keskiössä. Tämä voi tarkoittaa oppisopimuksellisia väyliä tai osaaminen tunnustamisen ja tunnustamisen väyliä ennen opintoja.

Nuorten monilainen tuki ja valmennuksellisten palveluiden tarjoaminen vahvistaa nuorten työnhaun osaamista, työssä aloittamisen onnistumista, työssä pysyvyyttä, osallisuutta ja oikea-aikaista palveluiden tarpeen tunnustamista.

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen nousee yhdeksi painopisteeksi Hollolan kunnan työllisyyttä edistävissä palveluissa. Valmennuksellisissa palveluissa ja kaikkien kohderyhmien asiakkaille tarjottavissa palveluissa on asiakasprosesseissa yhtenä näkökulmana aina erilaiset osaamisen kehittämisen ratkaisut.

Osaavan työvoiman saatavuuden heikentyessä ja työelämän murroksessa tätä osaluuetta on pyrittävä aktiivisesti edistämään, jotta kaikki kykenevät pääsevät työmarkkinoille.

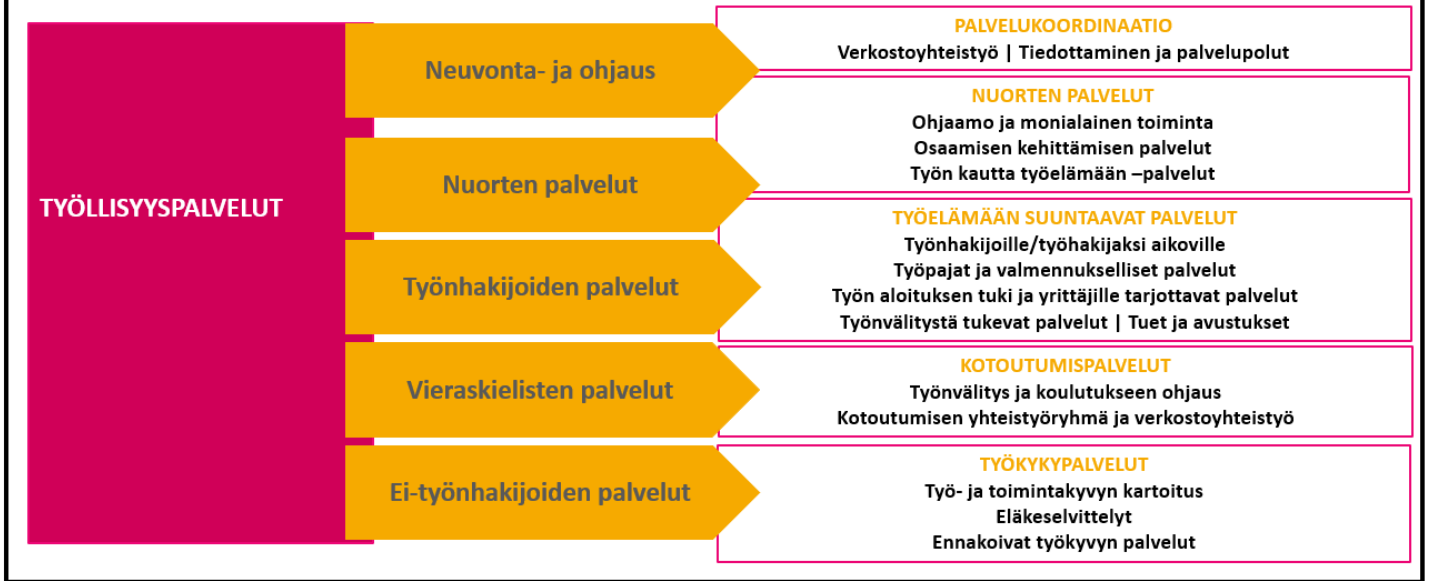
Työkykypalvelut

Palvelumme pyrkivät ennakkointiin ja oikea-aikaiseen palveluiden tarjoamiseen. Toimimme monialaisessa verkostossa eri yhteistyötahojen kanssa yhteistyössä. Tarjoamme työkykyarviointeja, monialaista tukea ja urasuunnittelua, jotka auttavat ylläpitämään ja parantamaan mahdollisuuksia avoimille työmarkkinoille. Nuorten kohdalla työkyvyn arviointi ja työelämään suuntaavat tukipalvelut luovat pohjaa työelämässä pysymiselle. Monipuolisilla työkykypalveluilla luomme mahdollisuuksia työhön myös täsmätyökykyisenä työntekijänä.

Toiminnan kohderyhmät:

- **Nuoret:** Alle 30-vuotiaiden palveluissa korostuu osaamisen kehittämisen väylät. Tarjoamme myös uraohjausta, neuvontaa ja erilaisia mahdollisuuksia kokeilla työtä työympäristöissä. Nuorten kohderyhmässä nuorille luodaan vaihtoehtoisia väyliä kohti tutkintoa ja/tai avoimia työmarkkinoita.
- **Aikuiset:** Yli 30-vuotiaille suunnatut palvelut sisältävät valmennuksellisia palveluita, työkyvyn palveluita ja uraneuvontaa, jotka tukevat alanvaihtoa ja/tai työllistymistä uudelleen. Yli 50-vuotiaille työnhakijoille tarjoamme räätälöityjä palveluja, kuten työkykyarviointeja ja osaamisen päivittämistä, jotta paluu työelämään mahdollistuu.
- **Kotoutujat:** Kunnan vastuut kotoutumisesta kasvavat edelleen vuoden 2025 alusta. Hollolassa palvellaan jatkossa kaikkia kotoutujia, eli maahanmuuttopalveluiden palvelukenttä laajenee pakolaistaustaisista koskemaan laajempaa kohderyhmää.
- **Yritys- ja työnantajat:** Kunnan alueella toimivat yritykset ja kunnan alueelle sijoittuvat työnantajat sekä uudet yrittäjät.

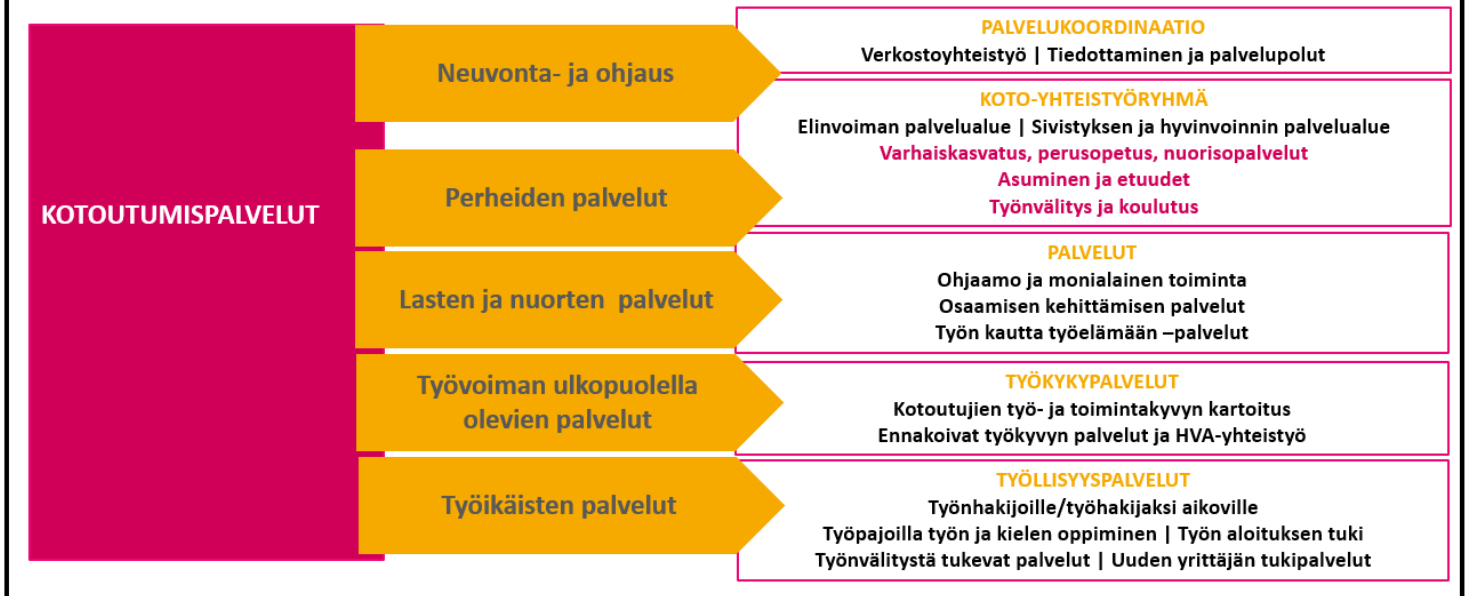
TYÖLLISYYSPALVELUT



Työllisyyspalveluiden asiakasprosessi



KOTOUTUMISPALVELUT



Kotoutumispalveluiden asiakasprosessi



2 YRITYS- JA TYÖNANTAJAPALVELUT

2.1 Tausta

Elinkeinopalveluiden keskeisiä tehtäviä ovat mm. kokonaisvaltainen yritysten sijoit-
tautumis- ja kehittämispalvelut, kilpailukykyisen toimintaympäristön rakentaminen yri-
tyksille yhteistyössä kunnan eri vastuualueiden ja sidosryhmien kanssa, yhteistyöver-
kostojen rakentaminen ja ylläpito, alueellisen kehittämissyhtiön kumppanina toimimi-
nen ja elinkeinopalveluiden markkinointi, viestintä ja tapahtumien järjestäminen.

Elinkeinopalvelut toimivat yhteistyössä työllisyyspalveluiden työnantajapalveluiden
kanssa ja mm. yrityksille suunnattua Hollola Elinkeinoasiaa -uutiskirjettä julkaistaan
yhteistyössä. Uutiskirjeen avulla viestitään yritysten suuntaan ajankohtaisista asioista
ja tapahtumista.

Yritysvierailuja tehdään tarpeen mukaan yhdessä ja yritysvierailuilla esiin nousutta
tietoa yritysten tarpeista erityisesti työvoiman osalta välitetään puolin ja toisin. Lisäksi
tapahtua järjestetään tai niihin osallistutaan yhteisesti.

Toiminta ei ole ollut aiemmin mahdollista toteuttaa kattavasti, joten sen juurruttami-
nen on ollut haasteellista. Toimintamalli on ollut lähinnä avustavaa ja sykäyksittäin
toimivaa. Toimintakentän murroksessa työllisyys- ja elinkeinopalvelut myös kunnan
omana toimintana tiivistyy ja prosessit vakiinnutetaan osaksi toiminnallista arkea.
Työnantajapalveluiden työn ytimenä on ollut pyrkiä kartoittamaan alueen työpaikkoja
(ei julkisessa haussa olevat) ja tuomaan niitä kuntakokeilun työvoimaviranomaisten
sekä Kunnontiimin ja Osuman valmentajien tietoon. Onnistumisia on tehty, mutta
työtä ovat haastaneet suppea työnhakija-asiakaskunta ja paikallisten yritysten/yrittä-
jien suuntaan heikot verkostot. Vuoden 2023 ajan työllisyssihteeri on osallistunut
paikallisen elinkeinoyhtiön Ladecin "Hollola verkostoituu" -tapahtumiin sekä yrittäjien
aamukahveille ja muihin kunnan ja lähialueen kuntien yritystapahtumiin.

Lähivuosina on tunnistettu myös heikot taloudelliset välineet tukea pieniä paikallisia
ensimmäistä työntekijää palkkaavia yrityksiä ison riskin rekrytoinnissa alussa. Lisäksi
on lähdetty kehittämään rekrytoinnin tuen –pilottia, kun tunnistettiin että moni pieni
työnantaja on väliinputoaja rekrytointipalveluissa: heillä ei ole varaa hyödyntää henki-
löstöyritysten ammattitaitoa, mutta heiltä ei löydy myöskään omaa osaamista rekry-
tointiin, jolloin tilanne voi toimia jopa yrityksen toiminnan kasvun esteenä. Ei ole ole-
massa tahoja, joka neuvoisi asiassa, vaan yrityksen ja yrittäjät jäävät asian kanssa
yksin.

2.2 Kohderyhmä

Kohderyhmänä ovat hollolalaiset yrityksen ja yrittäjät sekä kaikki Hollolan alueella
työvoimaa tarvitsevat työnantajat.

2.3 Tavoite

Nykypäivän yritysten sijoittumista määrittää yhä enemmän työvoiman saata-
vuushaasteet ja pitovoima, erityisesti suorittavan työn ammasteissa, missä etätyös-
kentely ei ole mahdollista. Työnantajapalveluiden työn tavoitteena on lisätä Hollolan
houkuttelevuutta potentiaalisille työnantajille, saada alueelle lisää työpaikkoja ja sen
kautta lisätä kunnan elinvoimaa: saadaan paikallisiin yrityksiin paikallista työvoimaa
ja voidaan hyödyntää tehtyjä palveluita ja työtä työkaluna houkutellessa yrityksiä / työn-
antajia Hollolan alueelle sijoittumaan.

Hollolan elinkeino- ja työllisyyspalveluiden tavoitteena on lähteä täydentämään työ-
voimaviranomaisen ja Ladecin tarjoamia palveluita.

2.4 Toimintamalli ja peruspalvelujen runko

Palvelun sisältö riippuu täysin yrityksen tarpeista. Kun työvoimatarve on tunnistettu,
tehdään ensin kattava selvitys työnantajan työtehtävistä, käyttämistä rekrytointi-
väylistä ja mahdollisista haasteista. Tämän jälkeen lähdetään selvittämään mahdollisia
keinoja ja reittejä tarjota sekä työnantajaa että paikallisia työnhakijoita hyödyttäviä
ratkaisuja. Ensi sijassa lähdetään kartoittamaan aina paikallisten työttömien työnhaki-
joiden tilanne ja pyritään löytämään yritykseen tekijää sen kautta. Joskus rekrytointi-
tarpeet ovat sellaisia, ettei työttömästä työvoimasta löydy siihen ehdokkaita. Tällöin
pyritään tukemaan rekrytoinnin tuen palveluiden kautta yrityksen rekrytointia. Välilli-
set vaikutukset ovat välillä pitkiä, mutta vaikka tarjotun palvelun myötä työpaikan
saisi töissä oleva ehdokas, niin häneltä vapautuu todennäköisesti paikka, johon voi
löytyä tarve työttömälle työnhakijalle. Työn tavoitteena on tarjota paikallisille työnan-
tajille toiminnan edellytyksiä ja mahdollisuuksia.

Työhön sisältyy myös jatkuvaa työkokeilu- ja harjoittelumahdollisuuksien kartoitta-
mista. Erilaisista mahdollisuuksista ja palveluista pyritään tarjoamaan tietoa työnanta-
jille ja löytämään heitä hyödyttäviä ratkaisuja.

2.5 Resurssi

Yritysten ja työnantajien palvelua tehdään niin elinkeino- kuin työllisyyspalveluista.
Yritysten kontaktointiin ja tukeen työllisyyspalveluista on resursoitu työelämäkoordi-
naattorin tehtävällä, mutta yritysten tukena on niin ura- kuin työvalmentajat omien
asiakkaidensa osalta.

3 VALMENNUSPALVELUT

3.1 Tausta

Kunnontiimi

Kunnontiimi toimii ns. ponnahduslautana työllistymiseen, niin alanvaihtajille, työkoekemusta kaipaaville, kuin työttömyyden katkaisua kaipaaville työttömille työnhakijoille. Tiimissä tehdään osaamisen kehittämistä ja useampi asiakas on myös suorittanut siellä lähes kokonaisia ammattitutkintoja. Lisäksi Kunnontiimi toimii käytännön työkenttänä työkykyarvioinneissa.

Valmentautujien sekä työvalmentajien määrä on kasvanut viime vuosina. Kunnontiimin kohderyhmänä ovat olleet henkilöt, jotka eivät ole työllistyneet avoimille työmarkkinoille ja ovat siksi haasteellisessa työmarkkina asemassa.

Osuma

Työpaja Osuma toteuttaa seinätöntä sekä lähityönä tehtävää pajapalvelua, jossa kohderyhmänä hollolalaiset työttömät nuoret. Työpajatoiminnalla tuetaan nuorten aktivoimista työelämään, koulutukseen tai muuhun nuorelle itselleen tarkoituksenmukaiseen palveluun, nuorelle itselleen räätälöityjen palvelukokonaisuuksien sekä lähiohjauksen tuella. Hollolan vapaa-aikapalveluiden hallinnoima seinätön työpaja Osuman palvelukokonaisuus on käynnistetty 1.1.2019. Osuman palvelu on aluehallintoviraston osarahoittamaa toimintaa.

3.2 Kohderyhmä

Työllisyyspalvelujen työpajat toteuttavat seinätöntä sekä lähityönä tehtävää pajatoimintaa, jossa kohderyhmänä ovat pääosin hollolalaiset. Työpajatoiminnalla tuetaan valmentautujan aktivoitumista työelämään, koulutukseen tai muuhun valmentautujalle tarkoituksenmukaiseen palveluun, hänelle itselleen räätälöityjen palvelukokonaisuuksien sekä lähiohjauksen tuella.

3.3 Tavoite

Valmennuspalveluiden tavoitteena on työelämä taitojen ja työnhakutaitojen oppinen, työtaitojen harjoittelu sekä ylläpito. Tavoitteena tukea valmentautujaa itsenäiseen työ- ja koulutuspaikkojen hakkuun sekä luoda ympäristö, jossa valmentautuja voi vahvistaa sosiaalista kanssakäymistä sekä osallisuutta. Tämän lisäksi tavoitteena omien vahvuuksien tunnistaminen ja tunnustaminen sekä työ- ja toimintakyvyn kartoitukset.

Valmennuspalveluiden arvoina pidetään tasavertaista kohtaamista, luottamuksen rakentamista ja rinnalla kulkemista. Työpajatoiminnoissa pyritään vahvistamaan valmentautujan suhdetta ympärillä oleviin ihmisiin, palveluihin ja maailmaan.

3.4 Toimintamalli ja peruspalvelujen runko

Valmentautujan polku

1. Valmentautuja ohjautuu palveluun oma-aloitteisesti, työvoimaviranomaisen tai verkostoyhteistyön kautta; jolloin otetaan kontakti valmentajaan.
2. Valmentautuja kutsutaan haastatteluun ja otetaan asiakkuuteen. Valmentautuja allekirjoittaa tietojenluovutus sopimuksen.
3. Mahdollisesti jo ensimmäisen haastattelun aikana valmentautujan kanssa tehdään jatkosuunnitelma tai sovitaan seuraava aika suunnitelman laadintaan. Asiakkaalle nimetään oma lähivalmentaja.
4. Suunnitelman toteuttaminen sovitusti (lähiohjaus, ryhmätoiminta, työkokeilu, työsuhte)
5. Väliarviointi
6. Suunnitelman toteutus väliarvioinnin mukaisesti
7. Loppuarviointi, palaute
8. Siirtyminen seuraavaan toimenpiteeseen
9. Jatkoseuranta

Joidenkin kohdalla prosessi voi toistua tai sitä voidaan räätälöidä palvelutarpeen mukaan.

Valmentajat toimivat valmentautujan rinnalla kulkijoina ja yksilöohjauksen lisäksi järjestetään ryhmätoimintaa. Ryhmätoiminnot kootaan ja toteutetaan yksilökohtaisesti sovittuna ajankohtana. Pajatoiminnassa valmentautajat tutustuvat, osallistuvat ja suorittavat kyseisen toimipisteen tai työtehtävään kuuluvia toimia. Valmentautujille tarjolla olevien palvelukokonaisuuksien toteutuksessa hyödynnetään sidosryhmien sekä kunnan omien hallintokuntien asiantuntijoiden substanssiosaamista.

Valmentautajat osallistuvat toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen.

Ohjaamo – alle 30-vuotiaiden palvelupiste

Ohjaamo, nuorten matalan kynnyksen monialainen palvelupiste. Toimii fyysisessä toimipisteessä, kooten yhteen eri verkostojen toimintoja alle 30-vuotiaille helposti saavutettavaksi palveluksi.

3.5 Resurssi

1. Riittävä henkilöstö: toimintaa toteutetaan laadukkaasti ja suunnitelmallisesti yhdessä valmentautujien kanssa. Palveluita tuottaa tällä hetkellä työllisyyskoordinaattorit ja työ- ja uravalmentajia.

2. Toimitilat: toimivat ja riittävät toimitilat, jotka mahdollistavat tavoitteellisen valmennuksen. Toimitiloja muokataan valmennusten kehittämisen mukaan.
3. Vuorovaikutus: toimintaa toteutetaan vahvassa vuorovaikutuksessa valmentautujien, henkilökunnan sekä laajan yhteistyöverkoston kanssa.
4. Luottamus: perustana toimii luottamukseen perustuva toimintatapa niin valmentautujan, verkoston, kuin henkilöstön välisissä suhteissa.
5. Motivoiva ohjaus: valmentautujan kanssa toteutetaan kannustavaa sekä suunnitelmaan pohjautuvaa ohjaustyötä, jonka tavoitteena jatkolopkujen toteutuminen.
6. Valmentautujan oma reflektio: valmennusjakson päättyessä valmentautuja keskustelee ja jäsentää kokemuksiaan lähiohjaajan kanssa. Reflektion kautta pyritään selvittämään valmentautujan kokemus mikä onnistui, mikä olisi voinut mennä paremmin, mikä jäi mietittävään.
7. Työntekijän oma reflektio: oma reflektio osana pajatoiminnan kehittämistyötä.

Esimerkki polutuksesta



Asiakas

Nuori ohjautunut Ohjaamon kautta työnhakijaksi



Työnhakijaksi

Työvoimaviranomaisen palvelutarpeen-arvioissa havaitaan monialaisen tuen tarve



Monialainen tiimi

Nuoren tueksi monialainen tiimi, joka auttaa eteenpäin



Eteneminen

Nuori ohjautuu kunnan valmennuksellisiin palveluihin



Osaamisen kehittäminen

Nuori pääsee kunnan valmennuksen kautta opintoihin käsiksi kunnan yksikössä työkeilussa



Onnistumisen varmistaminen

Asiakas, valmentaja, työvoimaviranomainen ja koulutuksenjärjestäjä varmistaa opintojen sujuvan etenemisen ja tavoitteen toteutumisen.



Töihin?

Piilotyöpaikka löytyy kunnan työllisyyspalveluiden yritysraaivauksen kautta. Tieto saavuttaa työllisyysverkostoon viipymättä



Työnvälitys

Monialainen verkosto määrittää työnhakijoita ja työpaikkoja. Nuoren valmentaja näkee nuorelle tilaisuuden edetä



Kohtaanto

Nuori pääsee tapaamaan työnantajan. Kumpikin saa tarvitsemaansa tukea rekrytoinnista työn aloituksen tukemiseen



Uusi työntekijä, uusi työ!

Nuori aloittaa uudessa työssä. Valmennusta ja tukea alkuvaiheessa antaa niin kunnan työllisyyspalvelut kuin työvoimaviranomainen. Kaikki tapahtuu vahvassa yhteistyössä!

Onnistunut poluttaminen avoimille työmarkkinoille

- luo elinvoimaisuutta,
- kasvattaa verotuloja
- lisää osaavan työvoiman määrää

Hollola

Esimerkki aikuisen polutuksesta



Asiakas

Asiakas ohjautunut työvoimaviranomaisen kautta työnhakijaksi



Työnhakijaksi

Työvoimaviranomaisen palvelutarpeen-arvioissa havaitaan monialaisen tuen tarve



Monialainen tiimi

Asiakkaan tueksi monialainen tiimi, joka auttaa eteenpäin



Eteneminen

Asiakas ohjautuu kunnan valmennuksellisiin palveluihin



Osaamisen kehittäminen

Asiakas pääsee kunnan valmennuksen kautta opintoihin käsiksi kunnan yksikössä työkokeilussa



Työkokemuksen lisääminen

Asiakas pääsee kunnan valmennuksen kautta saamaan tuoretta työkokemusta kunnan yksikössä työkokeilussa



Työkykyarvio

Asiakkaan jäljellä olevan työkyvyn kartoitus tehdään kunnan yksikössä työkokeilussa



Onnistumisen varmistaminen

Asiakas, valmentaja, työvoimaviranomainen ja/tai koulutuksenjärjestäjä varmistaa asiakkaan sujuvan etenemisen ja tavoitteen toteutumisen.



Töihin?

Piilotyöpaikka löytyy kunnan työllisyyspalveluiden yrityshaavin kautta. Tieto saavuttaa työnvälitysverkostoon viipymättä



Työnvälitys

Monialainen verkosto määrittää työnhakijoita ja työpaikkoja. Valmentaja näkee asiakkaalle tilaisuuden edetä



Kohtaanto

Asiakas pääsee tapaamaan työnantajan. Kumpikin saa tarvitsemaansa tukea rekrytoinnista työn aloituksen tukemiseen



Uusi työntekijä, uusi työ!

Asiakas aloittaa uudessa työssä. Valmennusta ja tukea alkuvaiheessa antaa niin kunnan työllisyyspalvelut kuin työvoimaviranomainen. Kaikki tapahtuu vahvassa yhteistyössä!

Onnistunut poluttaminen avoimille työmarkkinoille

- luo elinvoimaisuutta,
- kasvattaa verotuloja
- lisää osaavan työvoiman määrää

Hollola

4 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

4.1 Tausta

Osaamisen kehittämisen palveluita on ollut monella eri taholla, eivätkä ne yksistään ole olleet painopisteenä työllisyyttä edistävissä palveluissa. Aiemmin osaamisen kehittämisen polkuja on ollut Osuman kautta nuorille työnhakijoille ja Kunnontiimissä aikuisille työnhakijoille, kuntakokeilun työvoimaviranomaisen kautta sekä yrityksissä oppisopimuksin. Myös kunnan yksiköissä on ollut oppisopimussuhteisia työntekijöitä.

4.2 Kohderyhmä

Kaikki työllisyyttä edistäviin palveluihin ohjatut henkilöasiakkaat ja mahdollisesti erilaisia neuvonta- ja ohjauspalveluita yritys- ja työnantajataholle. Sisäisesti neuvonta- ja tukipalvelua kunnan yksiköiden esihenkilöille ja perehdyttäjille.

4.3 Tavoite

Rahoitusmallin uudistuksessa kunnan työkalut työllisyyttä edistävissä palveluissa muokkautuu ja katsomme palveluita uudesta näkökulmasta. Työllisyystavoitteen saavuttamiseksi tarvitsemme muotoilla entistä ketterämpiä väyliä osaamisen kehittämiseen.

Osaamisen kehittäminen työllisyyttä edistävissä palveluissa voi olla oppisopimuksellinen työsuhde (tutkintotavoitteinen tai osatutkinto), näyttötutkintojen suorittaminen, osaamisen tunnistamisen ja tunnustaminen, koulutusyhteistyön tiivistämistä mm. Salpauksen kanssa, vieraskielisten kouluttautumisen tukea, alanvaihtajien uravalmennusta sekä muita koulutuksen ja työelämään siirtymisen nivelvaiheisiin kuuluvaa valmennuksellisuutta.

Tavoitteena on osaamisen kehittämisen erilaiset ratkaisut jokaisessa kunnan valmennuksellisessa palvelussa.

4.4 Toimintamalli ja peruspalvelujen runko

Osaamisen kehittäminen juurrutetaan kaikkiin palveluihin yhdeksi tarjottavaksi osa-alueeksi. Henkilöstön osaamiseen liittyvää tietoa ja verkosto-osaamista vahvistetaan.

Kuntaorganisaation valmiuksia ja mahdollisuuksia hyödynnetään etenkin työvoimapolu-alojen työllisyyden edistämiseksi. Tämän lisäksi työpajatoiminnoilla ja jalkautuvalla valmennuksella tuetaan kuntalaisten osaamisen kehittymistä ja vieraskielisten sujuvampaa kiinnittymistä työelämään. Työpajaympäristöt toimivat muokkautuvana ympäristönä osaamisen kehittämisen väyliin yhdessä valmennuksellisten palveluiden rinnalla. Tässä yhteistyö koulutuksen järjestäjien kanssa on olennaisessa roolissa.

Valmennuksessa valmentautujat tutustuvat, osallistuvat ja suorittavat työtehtäviä, joissa heillä on valmennusjakson aikana tukena työ- ja/tai uravalmentaja. Valmennusjakson aikana valmennusta on päivittäin ja tämän lisäksi valmennusta tehdään yksilö- tai ryhmä valmennuksena. Ryhmävalmennuksena voi suorittaa esim. korttikoulutuksia ja yksilövalmennuksessa tehdään mm. työasiakirjat kuntoon sekä työ- ja kouluhakemiseen liittyviä asioita. Seinättömillä pajoilla valmennuksissa ollaan, joko työkokeilussa tai työsuhteessa. Pajoilla kehitetään osaamista, hankitaan työkokeusta, tai kokeillaan eri aloja ja samalla voi suorittaa osaamistodistuksen tai tutkinnonosan.

Tällä hetkellä osaamistaan Hollolan kunnalla voi kehittää seuraavilla aloilla:

1. Ympäristöhoito
2. Kasvatus- ja ohjausala
3. Puutarha-ala
4. Puhtaus- ja kiinteistöala
5. Asiakaspalvelu
6. Kahvila ja myyntityö
7. Catering
8. Rakennusala
9. Pintakäsittelyala

Suunnitteilla laajentaa osaamisen kehittämistä keittiö- ja leipomo alalle. Näyttöjen järjestäminen on sovittu yhteistyössä Hyrian kanssa, mutta tahtotila on saada yhteistyötä lisättyä Koulutuskeskus Salpauksen kanssa.

Työnhakuosaamista tuotetaan myös valmennuspalveluna, ryhmä- ja yksilövalmennuksena. Valmennuksissa oleva on työnhakija ja hän ei ole välttämättä työkokeilussa tai työsuhteessa kuntaan. Valmennuksessa tehdään konkreettisia tehtäviä cv:n teosta videohaastatteluun. Lisäksi käydään läpi monipuolisesti asioita, jotka ovat työttömyyteen sidonnaisia, kuten talousasioista, työhaastatteluun valmistautumista tai piilotyö-paikkoja. Työnhakuvalmennuksiin voi tulla suorittamaan vain tietyn osan, yksilövalmennus esim. työasiakirjojen päivitykset onnistuvat nopealla aikataululla.

Työnhakuosaamista tuotetaan myös valmennuspalveluna, jota tarvittaessa voidaan viedä ympäristökuntiin.

4.5 Resurssi

Toiminta integroidaan muihin toimintoihin, erillistä resurssia ei suunnata tähän.

Esimerkki valmennuksen polutuksesta



Asiakas

Asiakas ohjautunut työvoimaviranomaisen kautta työnhakijaksi



Työnhakijaksi

Työvoimaviranomaisen palvelutarpeen-arvioissa havaitaan monialaisen tuen tarve



Monialainen tiimi

Asiakkaan tueksi monialainen tiimi, joka auttaa eteenpäin



Eteneminen

Asiakas ohjautuu kunnan valmennuksellisiin palveluihin



Valmennuspalvelut

Asiakas pääsee kunnan kokonaisvaltaiseen työnhakuvalmennukseen



Valmennuspalvelun osa

Asiakas pääsee kunnan valmennukseen esim. työkortti kurssille tai cv-pajaan

TAI



Onnistumisen varmistaminen

Asiakas, valmentaja, työvoimaviranomainen ja koulutuksenjärjestäjä varmistaa valmentautumisen etenemisen ja tavoitteen toteutumisen



Töihin?

Piilotyöpaikka löytyy kunnan työllisyyspalveluiden yritysraavin kautta. Tieto saavuttaa työlläytysverkostoon viipymättä



Työnvälitys

Monialainen verkosto määtsää työnhakijoita ja työpaikkoja. Valmentaja näkee asiakkaalle tilaisuuden edetä



Kohtaanto

Asiakas pääsee tapaamaan työnantajan. Kumpikin saa tarvitsemaansa tukea rekrytoinnista työn aloituksen tukemiseen



Uusi työntekijä, uusi työ!

Asiakas aloittaa uudessa työssä. Valmennusta ja tukea alkuvaiheessa antaa niin kunnan työllisyyspalvelut kuin työvoimaviranomainen. Kaikki tapahtuu vahvassa yhteistyössä!

Onnistunut poluttaminen avoimille työmarkkinoille

- luo elinvoimaisuutta,
- kasvattaa verotuloja
- lisää osaavan työvoiman määrää

Hollola

5 TYÖKYKYPALVELUT

5.1 Tausta

Työkykypalvelut eli Hollolan työllisyyspalveluissa työskentelevän työkykykoordinaattorin työ- ja toimintakyvyn selvittelyä on kehitetty jo muutaman vuoden ajan. Mallia on kehittänyt ja yhteistyöverkostoja rakentanut työkykykoordinaattori Hollolan työllisyyspalveluissa. Yhteistyökumppaneita työssä ovat olleet terveydenhuollon asiantuntijat, sekä työkykykoordinaattoriverkosto, omavalmentajat ja Kunnontiimin valmentajat.

Työllisyyspalveluiden kuntakokeilussa on havaittu, että työttömissä työnhakijoissa on asiakkaita, joiden palvelutarve ei ole ensisijaisesti työvoimaviranomaisen asiakkuudessa. Tämä on haastanut työllisyysviranomaisten työtä ja on näkynyt myös suurena kulueränä työmarkkinatuen kuntaosuusmaksuissa.

Usein myös asiakkaat ovat kokeneet olevansa työnhakijoina väärässä palvelussa, johtuen joko erittäin rajallisesta jäljellä olevasta työ- ja toimintakyvystä, tai puutteellisesta selvydestä jäljellä olevan työkyvyn tasosta. Tämän vuoksi tälle asiakasryhmälle lähdettiin kehittämään uusi palvelu työ- ja toimintakyvyn selvittelyn kautta.

Väestörakenteen ja työnhakijan palvelutarpeiden näkökulmasta työkykypalveluiden tarve tulee vain kasvamaan tulevaisuudessa.

5.2 Kohderyhmä

Kohderyhmänä työkykypalveluissa ovat työnhakijoiden asiakasryhmä, joilla on tunnistettu työkyvyn haasteita tai epäselvyyksiä työ- ja toimintakyvyssä. Näiden asiakkaiden tilanteet voivat olla erittäin haasteellisia ja pitkittyneitä. Iältään asiakkaat voivat olla työkäisiä 18-vuotiaasta ylöspäin vanhuuseläkkeeseen saakka.

Työkykyasioissa voidaan tarvittaessa auttaa myös Hollolan kunnan sisäisenä palveluna työkyky selvittelyssä. Tai yrityksille suunnattuna työttömyyttä ennalta ehkäisevänä palveluna.

Tulevaisuudessa voimme tarjota työkyky palvelua myös ostopalveluna ympäristökunnille.

5.3 Tavoite

Työkykypalveluiden työn tavoitteena on saada selkeä ja realistinen tilanne asiakkaan jäljellä olevasta työ- ja toimintakyvystä, jonka jälkeen asiakas on mahdollista ohjata oikea-aikaisesti, oikealle etuudelle ja oikean palvelun piiriin.

Työn kautta pyritään tarjoamaan tietoa ja reittejä jatkopolkuihin, jotta työnhakija voisi mahdollisuuksiensa mukaan antaa työpanoksensa yhteiskunnan hyväksi. Asiakkaan kanssa tavoite tarkentuu prosessin edetessä; yleensä tavoitteena on eläke, täydennyskoulutus tai ohjautuminen kuntoutumispalveluihin.

Tavoite voi vaihdella myönteisestä työkyvyttömyyseläkepääätöksestä siihen, että asiakas koulutetaan uudelleen työelämään ja selvitetään asiakkaan osaamis- ja kehittämistarpeet työllistymisen tueksi.

Välitavoitteina voi olla myös asiakkaalle kuuluvien tukien oikea hyödyntäminen.

5.4 Toimintamalli ja peruspalvelujen runko

Palvelut lähtevät liikkeelle palvelutarpeen tunnistamisesta ohjaavalta taholta. Asiakkaan tilanteesta laitetaan työkykykoordinaattorille konsultointipyyntö. Mikäli työkykykoordinaattori tunnistaa tarpeen työkykypalveluille, lähdetään Hollolan työllisyyspalveluissa kokoamaan pohjaselvitys asiakkaan sen hetkisestä tilanteesta.

Tämän jälkeen työkykykoordinaattori arvioi miten asiakkaan kanssa lähdetään eteneämään. Ensimmäisenä asiakkaan kanssa lähdetään selvittämään jäljellä olevaa työ- ja toimintakykyä sekä osaamista. Sitä voidaan kartoittaa mm. Työelämän työkokeilujen ja osaamis- ja ammattitaitovalmennuksen avulla, terveydenhuollon palveluiden edistämisen kautta sekä olemassa olevan dokumentaation kokoamisessa ja laatimisessa. Työkykykoordinaattori kokoaa asiakkaan jäljellä olevasta työ- ja toimintakyvystä ja eri palveluiden kautta saatavan dokumentaation yhdeksi kokonaisuudeksi. Kunnan yksiköissä toteutuvilla työkokeiluilla on tässä kohdassa merkittävä rooli selvittää jäljellä olevaa työ- ja toimintakykyä. Käytännön työssä tapahtuva työkykyselvittely työkokeilulla auttaa asiakasta sanoittamaan ja arvioimaan omaa tilannettaan koetun kautta.

Mikäli työkykykoordinaattori tunnistaa asiakkaan työ- ja toimintakyvyssä todellisia haasteita, voidaan lähteä edistämään työkyvyttömyyseläkkeen hakemista.

Työkykykoordinaattori valmistelee ja kokoaa yhteenvedon asiakkaan tilanteesta ja jatkosuunnitelmista, sekä tarvittaessa hoitaa työkyvyttömyyseläke-, sairauspäiväraha- sekä alimman vanhuuseläkehakuprosessin yhdessä asiakkaan kanssa.

Mikäli selvitysten perusteella todetaan, että asiakkaalle on jäljellä työ- ja toimintakykyä, lähdetään asiakasta ohjaamaan oikeaan palveluun tilanteen edistämiseksi. Vaihtoehtoina voivat olla esimerkiksi Kelan tai työeläkeyhtiöiden kautta tarjottava ammatillinen kuntoutus tai kuntoutusselvitys.

Jokaisen asiakkaan kanssa toimintamalli ja palvelun kesto on yksilöllinen ja arvioidaan aina asiakkaan työ- ja toimintakyvyn sekä palvelutarpeen mukaan.

Prosessi voi sisältää terveydenhuollon konsultointeja sekä muuta yhteistyötä eri asiantuntijatahojen kanssa. Tulevaisuudessa työ sisältää myös tarpeen mukaan henkilöstön kouluttamista työkykyselvittelyssä sekä henkilöstön työkyvyn tukemista, työkykyarvioinneilla ja vaihtoehtoista edistää työkyvyn haaste tilanteissa.

5.5 Resurssi

Työtä tekevät työkykykoordinaattori sekä tukena työ- ja toimintakyvyn selvittelyssä toimivat työllisyyspalvelujen ura- ja työvalmentajat.

Esimerkki työkykykartoituksen polutuksesta 1/2



Esimerkki työkykykartoituksen polutuksesta 2/2



6 KOTOUTUMISPALVELUT

6.1 Tausta

Hollolassa toimii tällä hetkellä maahanmuuttopalvelut, joka kohdentuu pääosin pakolaisten vastaanottoon. Työtä tehdään kolmen kunnan alueelle yhteisen resurssin voimin (Orimattila-Heinola-Hollola) ja vapaa-aikapalveluiden yksikön kautta.

Kotoutumisen edistämiseksi annetun lain (1386/2010, jäljempänä kotoutumislaki) 30 §:n mukaan kunnalla on yleis- ja yhteensovitusvastuu maahan muuttaneiden kotouttamistyön kehittämisestä sekä sen suunnittelusta ja seurannasta paikallistasolla. Lisäksi kunnan on huolehdittava siitä, että palvelut soveltuvat myös maahan muuttaneille, ja että ne järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaisina kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Kunnan on huolehdittava oman henkilöstönsä osaamisen kehittämisestä kotouttamisessa. Maahan muuttaneille tarkoitettuja toimenpiteitä ja palveluja voidaan järjestää myös kuntien välisenä yhteistyönä. Hollolan kotouttamisohjelmaksi on hyväksytty vuoden 2021 alussa voimaan tullut Päijät-Hämeen maahanmuutto-ohjelma, joka toimii pohjana kaikelle kotouttavalle työlle.

6.2 Kohderyhmä

Kaikki Hollolassa asuvat maahanmuuttajataustaiset henkilöt oleskeluluvan statuksesta riippumatta (esim. työ-, opiskelu-, perheside- ja pakolaistaustaiset henkilöt). Myös muut kuntalaiset, viranomaiset ja tahot voivat kysyä kotoutumiseen liittyvistä asioista kunnan kotoutumispalveluilta.

6.3 Tavoite

Kotoutumistyön tavoitteena on tukea kaksisuuntaista kotoutumista:

- Paikallisten lakien ja tapojen oppimista, sosiaalisten suhteiden luomista ja vahvistamista sekä osallisuuden ja toiminnallisuuden kokemuksia
- Onnistunut kotoutuminen kiinnittää ihmisen uuteen kotimaahansa ja on vastavuoroista jo kunnassa asuvien henkilöiden, yritysten ja muiden toimijoiden osalta

Tavoitteena on edistää kotoutumista poikkihallinnollisesti niin kunnan eri toimialojen sisällä kuin yhteistyössä muiden verkostojen kanssa.

6.4 Toimintamalli ja peruspalvelujen runko

Kotoutumistyöhön liittyy maahan muuttaneiden arjen asioissa avustamista yhdessä muiden viranomaisten kanssa, asioista kertomista, ohjausta ja rinnalla kulkemista. Tuen tarve vaihtelee yksilöittäin ja sitä tehdään ratkaisukeskeisesti. Lisäksi kotoutumiseen kuuluu kunnan palvelujen ja prosessien kehittämistä, asennevaikuttamista ja

kulttuuritulkkina toimimista eli eri kulttuureista ja niissä huomioon otettavista asioista kertomista.

Asiakkaita palvellaan ajanvarauksella ja tapaamiset ovat usein heidän kotonaan tai esimerkiksi eri virastoissa. Asiakastyötä tehdään usein tulkin välityksellä.

Kotoutumiseen liittyy laaja yhteistyöverkosto. Työtä tehdään yhdessä mm. kunnan valmistavan opetuksen ja varhaiskasvatuksen kanssa, hyvinvointialueen maahanmuuttopalvelujen, ELY-keskuksen, paikallisjärjestöjen, kotoutumiskoulutuksen ja muiden viranomaisten kanssa. Hollolalla on yhteinen maahanmuuttotyön verkosto Orimattilan kaupungin kanssa. Lisäksi maakunnalliset ja valtakunnalliset kotoutumisen verkostot ja yhteistyöryhmät kokoontuvat säännöllisesti.

6.5 Resurssi

Kotoasioista vastaa kotopalveluohjaaja yhdessä maahanmuuttokoordinaattorin kanssa. Maahanmuuttokoordinaattori on kolmen kunnan yhteinen resurssi Orimattilan ja Heinolan kanssa. Kotoutumispalveluiden työntekijät osallistuvat myös kotopalveluiden kehittämiseen maakunnallisesti.

Esimerkki kotoutujan polutuksesta



Asiakas

Maahan muuttanut henkilö tulee kysymään neuvoja kunnan palvelupisteestä



Neuvontapalvelut

Neuvontapalveluissa havaitaan, että henkilö on kotiäiti, joka on työvoiman ulkopuolella ja työnhaku käynnistyy myöhemmin.



Asiakaaksi

Kunnan koto-palveluohjaaja tapaa asiakkaan ja hänelle tehdään kotoutumissuunnitelma.



Yhteiskunta-orientaatio

Henkilö ohjataan omakieliseen yhteiskuntaorientaatioon. Henkilö tapaa mm. lapsi & äiti -ryhmässä muita pienen lapsen kanssa kotona olevia vanhempia.



Kotoutumiskoulutus

Henkilö ohjautuu yhteiskuntaorientaatiosta kotoutumiskoulutukseen. Henkilön suomen kielen oppimista tuetaan erilaisin vapaa-ajan toiminnoin.



Kohti tutkintoa ja työelämää

Henkilön kanssa keskustellaan erilaisista tutkinnoista ja tutkinnon suorittamisesta sekä ohjataan opintoihin. Lapsen päivähoidon järjestämisessä auttaa kunnan monialainen verkosto.



Työnhakijaksi

Henkilö ilmoittautuu työnhakijaksitutkinnon suorittamisen jälkeen työvoimaviranomaisen Oma asiointi -palvelussa. Hänen tukenaan on edelleen kunnan koto-palveluohjaaja.



Työnhaun tukeminen

Monialainen verkosto määrittää työnhakijoita ja työpaikkoja. Koto-palveluohjaaja etsii työnhakijan kanssa työkokeilupaikkaa kunnalta työnhaun tueksi ja työkielen oppimisen vahvistamiseksi.



Kohtaanto

Henkilö on päässyt kunnan valmennuksellisen työkokeilun kautta tutustumaan työnantajaan ja hän pääsee kokeilemaan työn onnistumista yrityksessä. Tukena kulkee työntekijä- ja/tai uravalmentaja.



Uusi työntekijä, uusi työ!

Työkokeilu yrityksessä sujuu ja työkielen oppiminen edistyy hyvin. Henkilö on otettu työyhteisöön hyvin vastaan. Yritys palkkaa henkilöä työsuhteeseen ja saa näin kansainvälisen, uuden osaajan työyhteisönsä!

Onnistunut poluttaminen avoimille työmarkkinoille

- luo elinvoimaisuutta,
- kasvattaa verotuloja
- lisää osaavan työvoiman määrää

Hollola