



Perhevapaalta työelämään

Hankkeen Loppuraportti

ENQVIST SAIJA | MOILANEN MIKKO



Sisällysluettelo

1. Perhevapaalta työhön hankkeen tausta.....	3
2. Hankkeen toteutus	4
2.2 Valmennukseen osallistuneiden taustat	5
2.3 Työhön siirtymistä tukevan palvelun mallintaminen	7
2.4 Valmennuksiin osallistuneiden vanhempien kokemukset tuesta.....	9
2.5. Perhekeskusten työntekijöiden tietoisuuden lisääminen	12
3. Yhteenveto ja ehdotukset jatkotoimenpiteille.....	14
Liitteet	16

1. Perhevapaalta työhön hankkeen tausta

Perhevapaalta työhön -hanke sai alkunsa keväällä 2017¹, kun pääministeri Juha Sipilän hallituksessa sovittiin Sosiaali- ja terveysministeriön ja Työ- ja elinkeinoministeriön poikkihallinnollisesta työllisyys Hankkeesta, jolla tuetaan pitkään perhevapailla olleiden paluuta takaisin työelämään. Hankkeella pyrittiin vastaamaan Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo (Salmi & Närvi, 2017)¹ raportissa tunnistettuihin haasteisiin.

Hankkeen tarkoituksena oli tarjota perhevapaalla oleville vanhemmille ura- ja työnhakuvalmennusta lasten ja perheiden sosiaali- ja terveystalvueluita järjestävien perhekeskusten yhteydessä. Perhevapaalla oleva vanhempi ei ole työtön työnhakija, eikä näin ollen työvoimapolitiittisten toimenpiteiden piirissä.

Alueelliset perhekeskukset tulivat hankkeen kumppaneiksi THL:n verkostojen avulla. Perhekeskuksia on kehitetty valtakunnallisesti vuosina 2016–2019 osana Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelmaa (LAPE) ja kehitystyö jatkuu kuluvalle hallituskaudella vuosina 2020–2022 osana Tulevaisuuden sote-keskus ohjelmaa. Perhekeskusten toimintamalli on monialainen ja hallinnonalojen rajat ylittävä palvelukokonaisuus, jossa yhteistyötä tehdään sote-palveluiden, sivistystoimen sekä järjestöjen kesken. Myös Kela on osallistunut toimintamallin kehittämiseen. Perhekeskus toimintamallin tavoitteena on vähentää eriarvoisuutta vahvistamalla lasten ja perheiden asiakaslähtöistä varhaista tukea.

Perhekeskukseen kuuluvat:

- äitiys- ja lastenneuvolan palvelut

- lapsiperheiden perhetyö ja kotipalvelu
- puhe-, toiminta- ja fysioterapeutin sekä ravitsemusterapeutin palvelut
- kasvatus- ja perheneuvolan palvelut
- lastenvalvojien palvelut
- lapsiperheiden sosiaalityö ja sosiaaliohjaus
- erikoissairaanhoidon ja lastensuojelun konsulttoivaa tukea
- avointen kohtaamispaikkojen toiminta.

Perhevapaalta työhön hanketta valmisteli poikkihallinnollinen valmisteluryhmä, jonka vetäjänä toimi neuvotteleva virkamies Arja Ruponen sosiaali- ja terveysministeriöstä. Uudenmaan ELY-keskus valittiin toteuttamaan hanketta ja hankkeelle asetettiin ohjausryhmä toimikaudelle 14.1.2019 - 31.12.2020. Ohjausryhmässä oli edustajat Sosiaali- ja terveysministeriöstä, Työ- ja elinkeinoministeriöstä, ELY-keskuksesta, Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksesta ja Opetus- ja kulttuuriministeriöstä (Liite 1). Hankkeen budjetti oli 1 miljoonaa euroa.

Hankkeella oli neljä tavoitetta:

1. Mallintaa työllisyyspalvelujen tarjoamista perheiden lähipalveluna perhekeskusten kontekstissa.
2. Tukea perhevapaalla olevien joustavaa siirtymistä koulutukseen tai työelämään heille räätälöityjen palvelujen avulla.
3. Lisätä perhekeskuksen työntekijöiden tietoisuutta urasuunnittelun tukimuodoista.
4. Selvittää, miten maakunta järjestäjänä voisi tarjota asiakaslähtöisen palvelukokonaisuuden tälle kohderyhmälle eri palveluja integroiden.

Hankkeen loppuraportissa kuvataan hankkeen toteutusta ja arvioidaan tavoitteiden toteutumista. Lisäksi esitetään jatkotoimenpide-ehdotuksia kohderyhmän palvelujen kehittämiseksi.

¹Linkki raporttiin:

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135216/URN_ISBN_978-952-302-884-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y

2. Hankkeen toteutus

Hanketyöntekijät aloittivat tehtävänsä Uudenmaan ELY-keskuksessa 11.2.2019. Hankkeen projektipäällikkönä toimi Saija Enqvist ja projektisuunnittelijana Toni Ruokonen sekä Ruokosen tilalla 16.3.2020 lähtien projektisuunnittelija Mikko Moilanen.

Hankkeessa toteutettiin hyvinvointivalmennusta perhevapaalla olleille vanhemmille kymmenellä eri paikkakunnalla 1.11.2019 – 31.10.2020. Tämän lisäksi hanke tuki näillä paikkakunnilla neuvoloiden työntekijöitä ja pyrki edistämään alueiden neuvolatyöntekijöiden tiedonsaantia perhevapaalta työelämään palaavien vanhempien mahdollisuuksista saada tukea.

Hankkeeseen osallistuivat seuraavat kunnat: Tornio, Kittilä, Rovaniemi ja Lohja. Lisäksi hankkeessa olivat mukana sosiaali- ja terveystalouden järjestämisestä vastaavat kuntayhtymät (valmennuksen toteutuspaikkakunnat suluisissa): Kymsote (Kotka), Essote (Mikkeli), Sosteri (Savonlinna), Soite (Kokkola) ja Keusote (Järvenpää). Sote -kuntayhtymien alueella kohderyhmäläisten oli mahdollista osallistua palveluun koko kuntayhtymän alueelta, ei vain valmennuspaikkakunnal-

ta. Keusoten alueella valmennukseen osallistuttiin jonkin verran myös ympäryskunnista, mutta muilla paikkakunnilla, joilla liikenneyhteydet olivat heikommat ja välimatkat suuret, osallistujat olivat pääosin valmennuspaikkakunnalta. Koronaviruspandemian seurauksena osa valmennuksista toteutettiin etäyhteyksin.

Hankkeen aikana valmennuksiin osallistui 233 asiakasta, joka on noin 62 prosenttia hankkeelle asetetusta tavoitteesta (Taulukko 1). Tavoitteen saavuttamisen esteenä oli mm. asiakashankintaan ja markkinointiin liittyviä syitä sekä pandemian aiheuttamat muutokset valmennusten järjestelyihin.

Osa valmennukseen osallistuneista keskeytti valmennuksen esimerkiksi työllistyttyään tai aloitettuaan opinnot. Kukaan osallistuneista ei kuitenkaan jättänyt valmennusta kesken valmennuksen sisällön perusteella, vaan osallistujat olivat erittäin tyytyväisiä valmennukseen.

Sekä hankkeen kohderyhmä että sidosryhmät näkivät hankkeessa toteutetun palvelun erittäin tarpeellisena. Kohderyhmän tavoittamiseen liittyen on kuitenkin syytä arvioida, miten kotona lasta hoitavia vanhempia voitaisiin tavoittaa nykyistä paremmin työelämään siirtymistä tukevan tuen piiriin.

Järjestämispaikkakunta	Arvioitu asiakkaiden sitoumukseton enimmäismäärä	Toteutunut asiakasmäärä	% enimmäismäärästä
Lohja	40	20	50
Vihti	40	21	52,5
Keusote	85	68	80
Uusimaa yhteensä	165	109	66,1
Rovaniemi	30	23	76,7
Tornio	25	12	48
Kittilä	15	12	80
Lappi yhteensä	70	47	67,1
Kotka	40	30	75
Kokkola	40	17	42,5
Mikkeli	40	27	67,5
Savonlinna	20	3	15
Etelä-Savo yhteensä	60	30	50
KAIKKI YHTEENSÄ	375	233	62,1

Taulukko 1: Perhevapaalta työelämään -hankkeen tavoiteltu osallistujamäärä, toteutunut osallistujamäärä ja toteuman prosentuaalinen osuus tavoitemäärästä.

Hankkeen tuloksia arvioitiin Vaasan yliopiston Levón-instituutin toimesta asiakkaille suunnatun alku- ja loppukyselyn avulla ja kyselyiden tuloksia on hyödynnetty loppuraportissa. Perhevapaalta työelämään -hankkeessa järjestettiin loppuseminaari yhdessä Mothers in Business ry:n kanssa. Perheystävällinen työelämä Suomessa -seminaariin 2.10.2020 kutsuttiin mukaan osallistujia sosiaali- ja terveystalvetaista, henkilöstöhallinnosta ja julkishallinnosta, sekä muita aiheesta kiinnostuneita henkilöitä, kuten perhevapaalla olevia vanhempia. Hankkeessa järjestettiin myös yhteistyöpalaveri työmarkkinajärjestöjen kanssa.

2.2 Valmennukseen osallistuneiden taustat

Hankkeen aikana valmennuksiin osallistui 233 asiakasta. Hankkeen alkuvaiheessa pohdittiin työsuhteessa olevien vanhempien rajaamista hankkeen kohderyhmän ulkopuolelle, mutta lopulta myös työsuhteessa olevat vanhemmat sisällytettiin mukaan kohderyhmään. Seuraavaksi esiteltävät hankkeeseen osallistuneiden taustatiedot perustuvat alku- ja loppukyselyyn, joihin vastasi 181 osallistujaa.

Suurin osa hankkeen asiakkaista oli äitejä ja 43 prosentilla nuorin lapsi on 16 kuukautta tai sitä vanhempi. Seuraavaksi eniten oli 10-12 kuukauden ikäisiä lapsia ja 13-15 kuukauden ikäisiä lapsia (Taulukko 2). Noin puolet vastaajista oli ollut perhevapaalla alle kaksi vuotta. 2 – 3 vuotta perhevapaalla oli ollut noin kolmasosa vastanneista. Yli kolme vuotta kestäneellä perhevapaalla oli ollut n. 20% vanhemmista.

Kuopuksen ikä	n=104	Prosentti
0–3 kk	1	1%
4–6 kk	3	3%
7–9 kk	15	14%
10–12 kk	21	20%
13–15 kk	19	18%

Taulukko 2: Minkä ikäinen kuopuksesi on?

Hankkeeseen osallistuneet vanhemmat tulivat hyvin erilaisista lähtökohdista. Osallistujista 53 prosentilla oli työ, johon palata.² Lisäksi osallistujien koulutustausta oli painottunut korkeasti koulutettuihin henkilöihin. Yleisin toimiala oli sosiaali- ja terveysala. Alkukyselyyn vastanneista 66 prosenttia ilmoitti olevansa työntekijäasemassa.³ Osallistujien taustat vaihtelivat kuitenkin jonkin verran alueellisesti: keskimäärin enemmän korkeasti koulutettuja oli Keusoten alueella, Kokkolassa, Mikkelissä ja Rovaniemellä. Työsuhteessa olevien osuus jakautui melko tasaisesti valmennuspaikkakunnittain.

Alkukyselyyn vastanneista vanhemmista 90 prosenttia ilmoitti, että työhön siirtymiseen liittyi joitakin epävarmuustekijöitä (taulukko 3). Merkittävimmät epävarmuustekijät liittyivät haluun vaihtaa työpaikkaa (50%) tai ammattia (52%). 37 prosentilla vastanneista ei ollut työpaikkaa, johon palata. Myös pohdinnat työelämän vaatimusten ja oman osaamisen riittävyyden välillä olivat verrattain yleisiä (28%).

Liittyykö työhön siirtymiseesi epävarmuustekijöitä?	n=181
Ei liity	10 %
Kyllä, valitse alla olevista vaihtoehdoista yksi tai useampi	90 %
En tiedä tarpeeksi lastenhoitopalveluista ja -vaihtoehdoista	13%
Koen oman osaamiseni olevan puutteellista tämän päivän työelämän tarpeisiin ja vaatimuksiin	28%
Oma koulutukseni ei vastaa tämän päivän työelämän vaatimuksia ja tarpeita	14%
Minulla ei ole olemassa olevaa työpaikkaa tällä hetkellä.	37%
En tahdo palata vanhaan työhöni	50%
Harkitsen ammatinvaihtoa	52%
Harkitsen yrittäjyyttä	20%
Terveydelliset syyt	12%
Muu, mikä?	14%

Taulukko 3: Työhön palaamiseen liittyvät epävarmuustekijät

²Liite 2: sivu 13.

³Liite 2: sivu 11 - 12.

Millaista tukea koet tarvitsevasi oman hyvinvoinnin kehittämiseksi?	n	Prosentti
Henkilökohtaista uraohjausta ja -suunnittelua	162	89,50 %
Omien vahvuuksien kartoittamista	153	84,53 %
Tukea perhe- ja työelämän kartoittamiseen	128	70,72 %
Omien henkisten voimavarojen vahvistamista	138	76,24 %
Muuta, mitä?	7	3,87 %

Taulukko 4: Minkäläistä tukea koet tarvitsevasi oman hyvinvoinnin kehittämiseksi

	Työsuhde	Työnhaku	Jatko-koulutus	Uudelleen-koulutus	Yrittäjyys	Muut tukitoimet
%-osuus jatko-suunnitelmista	54 %	69 %	28 %	45 %	13 %	13 %

Taulukko 5. Valmennukseen osallistuneiden kanssa tehtiin valmennuksen päätteeksi jatkosuunnitelma, johon kirjattiin asiakkaan lähtötilanne, palveluntarve ja jatkosuunnitelmat. Taulukossa suunnitelmissa mainittujen jatkotoimenpiteiden osuus kaikista suunnitelmista. Yhdessä suunnitelmassa voi olla useita jatkotoimenpiteitä, esim. työnhakua ja uudelleenkouluttautumista. Uudelleenkoulutukseen sisältyy myös tapaukset, joissa vanhemmalla ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa ja vanhempi hakeutuu suorittamaan ensimmäisen tutkintonsa. Muita tukitoimia olivat mm. työkokeiluun tai terveydentilan tarkastamiseen ohjaaminen.

Valmennuksen alussa vanhemmilta kysyttiin, minkäläistä tukea he kokevat tarvitsevasa työelämäänsä paluun vahvistamiseksi. Eniten tietoa kaivattiin työllistymismahdollisuuksista (77 %), joustavista työnteon mahdollisuuksista (75 %), työnhakuprosessiin ja työnhakutaitoihin liittyvää tietoa ja osaamista (72 %) sekä tietoa erilaisista koulutusvaihtoehdoista (71 %). Kyselyyn vastanneiden vanhempien toiveita oman hyvinvointinsa kehittämiseksi on kuvattu alla olevassa taulukossa (Taulukko 4). Vanhempien tuen tarve liittyy näin ollen työnhakua ja työllistymistä laajempiin teemoihin, kuten omien vahvuuksien kartoittamiseen (n.85%), perheen ja työelämän yhteensovittamiseen (n. 71%) ja omien voimavarojen vahvistamiseen (n. 76%).

Osallistujien jatkosuunnitelmissa oli jonkin verran alueellista vaihtelua. Noin puolet osallistujista suunnitteli kouluttautumista kokonaan uudelle alalle, ja reilu neljäsosa suunnitteli jatkokouluttautumista. Koulutukseen hakeutumista suunnittelivat toisen asteen ja alemman korkeakoulututkin-

non suorittaneet vanhemmat ja ne, joilla tutkinto oli jäänyt kesken. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet vanhemmat olivat vähiten innokkaita jatkamaan opintojaan ja heidän toiveenaan oli ennemminkin löytää omaa koulutustaan vastaavaa mielekästä työtä.

Ylivoimaisesti suosituin valmennuksen jatkopolku oli uuden työn etsiminen (69%). Moni ennestään työssäkäyvä koki, ettei heidän nykyinen työpaikkansa sopinut enää heille muuttuneesta elämäntilanteesta johtuen. Erityisesti vuorotyötä tekevät vanhemmat halusivat vaihtaa työtä ja heidän toiveenaan oli useimmin päivätyö. Useammalla vanhemmalla oli myös toiveena löytää työaikojen puolesta joustavampaa työtä esimerkiksi siirtymällä osa-aikaiseen työhön, jota työnantaja ei tarjonnut.

2.3 Työhön siirtymistä tukevan palvelun mallintaminen

Hankkeessa mallinnetun perhevapaalta työhön siirtymistä tukevan palvelun toteutuksesta vastasivat yksityiset palveluntuottajat, jotka valittiin palveluntuottajiksi kilpailutuksen kautta. Hankkeessa työstettiin keväällä 2019 valmennuksen palvelukuvaus (liite 2), ja tarjouspyyntö julkaistiin heinäkuussa 2019.

Palvelukuvauksessa palvelun tavoitteeksi määritettiin perhevapaalla olevien vanhempien voimavarojen vahvistaminen (ks. myös Salmi & Närvi, 2017). Voimavaroja vahvistetaan tarjoamalla työelämään liittyviä epävarmuuksia ratkovaa palvelua. Palvelu jaettiin viiteen palvelusisältöön, joita olivat:

- voimavarojen vahvistaminen,
- työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen,
- ammatinvalinnan ohjaus ja opiskelumahdollisuuksien selvittäminen,
- työnhakuvalmennus sekä
- yrittäjyys vaihtoehtona.

Valmennuksen tuli olla yksilöllisesti räätälöityä. Työelämään ja uravaihtoehtoihin liittyvän tietopakettin lisäksi palveluntuottajia edellytettiin antamaan kattavasti tietoa lastenhoitoon liittyvissä kysymyksissä, sillä monilla erityisesti pitkään perhevapaalla olleilla vanhemmilla liittyi epävarmuutta lastenhoidon laatuun liittyen.⁴

Valmennus oli yhdistelmä ryhmä- ja yksilövalmennusta, ja se sisälsi kaikille yhteiset kuusi ryhmäkertaa, jota seurasi viisi asiakaskohtaista valmennuskertaa kahdeksan viikon aikana. Palvelun kokonaiskesto oli noin kolme kuukautta. Palvelun sisällöt räätälöitiin kullekin ryhmälle heidän toiveidensa mukaisesti. Hankkeen aikana todettiin, että

palvelun onnistumisen edellytyksenä on kyky yhteistyöhön ja koordinointiin eri tahojen kanssa (esim. neuvolat, lastenhoito) sekä kohderyhmän tuntemus.

Lastenhoidon järjestymisen valmennuksen ajalle oli keskeinen tekijä. Pilottikunnilla ei pääosin ollut mahdollisuutta järjestää lastenhoitoa omien resurssiensa avulla ja valmennuksen palveluntuottajien alihankintana järjestämä lastenhoito olisi tullut kalliiksi. Lastenhoito päätettiin siten hankkia suoraan paikallisilta toimijoilta ELY-keskuksen kautta. Samoin palvelun järjestämiseen vaadittavat tilat olivat eräs keskeinen kysymys. Valmennuspalvelu tuli järjestää siten, että hankittava lastenhoito tapahtui lähellä valmennuspaikkaa. Siksi tilaratkaisut tuli olla tiedossa jo tarjouspyyntöä valmisteltaessa.

Kesällä 2019 tehtyyn tarjouspyyntöön saatuja tarjouksia arvioitiin hinnan lisäksi palvelusuunnitelmien, nimettyjen valmentajien koulutustason sekä aiemman valmennus- ja työkokemuksen perusteella. Lisäksi vertailussa painotettiin palveluntarjoajien järjestämispaikkakunnilla käytössä olevia yhteistyöverkostoja työnantajien, oppilaitosten sekä lapsiperheille palveluja tarjoavien järjestöjen osalta. Palveluntuottajalle maksettiin tuloperusteinen laatupalkkio asiakaspalautteen perusteella.

Palveluntuottajat markkinoivat palveluaan verkossa ja jakamalla esitteitä neuvoloihin ja perhekahviloihin. Lisäksi valmentajat pyrkivät tavoittamaan neuvoloiden henkilöstöä kertoakseen valmennuksesta ja sen toteutuksesta. Perhekahviloissa palvelu otettiin hyvin vastaan ja se herätti kiinnostusta. Palveluun ohjautuminen neuvoloista oli kuitenkin osin haasteellista. Näin ollen hankkeessa vahvistettiin myös sosiaalisen median markkinointia Facebookissa ja Instagramissa. Tämä osoittautui pääasialliseksi kanavaksi kohderyhmän tavoittamiseen.

Uuden työn etsimisessä palveluntuottajat auttoivat vanhempia erityisesti oman osaamisen

⁴ Ks. Liite 6.



sanoittamisessa, työnhakuasiakirjojen tekemisessä, haastatteluun valmistautumisessa sekä piilotyöpaikkojen löytämisessä ja verkostoitumisessa. Valmennuksen aikana usea vanhempi haki töitä opastuksen avulla, pääsi haastatteluun ja sai töitä. Työllistymistä tapahtui myös koronapandemian aiheuttamien poikkeustoimien aikana.

Kymmenen prosenttia valmennukseen osallistuneista vanhemmista oli kiinnostunut yrittäjyydestä tai omassa työssä työllistymisestä. Osalla vanhemmista oli aiempaa kokemusta yrittäjänä toimimisesta tai apurahatyöskentelystä. Palveluntuottajat tarjosivat osallistujille tietoa eri yritysmuodoista, tukivaihtoehdoista, oman idean jalostamisesta ja markkinoimisesta sekä verkostoitumisesta.

Osa asiakkaista kaipasi enemmän tukea työelämään siirtymistä varten. Erityisesti hyvin pitkän perhevapaan päätteeksi vanhemman työelämätaidot voivat olla heikentyneet ja suora siirtymä työelämään ei ole helppoa. Näissä tapauksissa valmennuksessa selvitettiin työkokeilun mahdollisuutta, työkykyarviota, palkkatuen mahdollisuutta ja vanhemman terveydentilaan liittyviä kysymyksiä. Hieman yli kymmenen prosenttia osallistujista

koki tarvitsevansa jotain edellä mainituista tukimuodoista. Valmennus antoi hyvin konkreettista apua erityisesti näille vanhemmille.

Hankkeessa arvioidaan, että työllistymiseen liittyvää vahvempaa tukea tarvitsevien ryhmään kuuluvia vanhempia ei onnistuttu tavoittamaan hankkeessa toivotulla tavalla. Tässä kohderyhmässä olisi kuitenkin suuri tarve valmentavalle ja ohjaukselle tuelle.

Perhevapaalta työhön -hanke siirtyi koronapandemian vuoksi etävalmennukseen maaliskuussa 2020. Näin ollen 4 valmennusryhmää ehdittiin toteuttaa ennen poikkeusoloja. Loput 31 hankkeen valmennusryhmistä järjestettiin joko osittain tai kokonaan poikkeusoloissa.

Valmennusten siirryttyä etäyhteyksiin pohdittiin, miten valmennettavat olisivat valmiita muutokseen. Vanhempien oli pärjättävä etävalmennuksessa samalla kun he hoitivat lapsia. Toisaalta pohdittiin, osaisivatko kaikki osallistujat käyttää virtuaalikokouksiin tarkoitettuja työvälineitä ja olisiko heillä siihen sopivia laitteita tai olisiko vanhemmilla motivaatiota osallistua valmennukseen poikkeusoloissa.

Palveluntuottajat onnistuivat luomaan toimintamallin etävalmennuksille hyvin nopealla ai-

kataululla. Suurin osa osallistujista oli myöskin valmis siirtymään etätoteutukseen. Osalla osallistujista ei kuitenkaan ollut riittäviä tietoteknisiä valmiuksia tai laitteita osallistumiselle. Palveluntuottajat ratkoivat näitä haasteita ja lainasivat vanhemmille omia laitteitaan valmennuksen ajaksi. Muutamia osallistujia kuitenkin tippui valmennuksesta pois. Lastenhoidon puute etävalmennuksessa aiheutti huomattavia ongelmia, sillä osallistujien ei ollut mahdollista keskittyä valmennukseen lasten vaatiessa jatkuvaa huomiota. Näin ollen yksittäisen valmennuskerran pituus lyheni ja valmennuksia järjestettiin esimerkiksi lasten päiväunien aikaan ja iltaisin. Huoli osallistujakadosta etäyhteyksien aikana osoittautui osittain turhaksi ja ryhmiin tuli ilmoittautumisia pitkin kevättä.

"Kurssi sujui yllättävän hyvin koronasta huolimatta, vaikka poikkeusolot alkoivatkin jo seuraavalla viikolla kurssin alkamisesta. Kurssin vetäjät saivat väsähtyä lähikurssin etäkurssiksi yllättävän hyvin lyhyessä ajassa."

"Kaikki kokoontumiset olivat etänä, joten ei ollut lastenhoitoa. Ilmoittauduin mukaan alunperin, koska oli lastenhoito ja ajattelin, että on plussaa, jos tästä on hyötyä. Välillä oli haasteellista saada etänä rauhallista aikaa, koska lapset olivat kotona. Ryhmäkokoontumiset jäivät aika info-puolisiksi eikä ryhmästä tullut kovin paljon tukea, jota olisi voinut tulla livenä. Sain kuitenkin täysin uusia ajatuksia ja uuden suunnityöhakuun! Henkilökohtainen osuus oli koulutuksessa tärkein osa. Olen erittäin tyytyväinen!"

"Olisin saanut palvelusta paremman hyödyn ilman Corona-viruksen aiheuttamaa pakkoa järjestää kaikki etänä. Mutta ymmärrän ja olen tyytyväinen että valmennus saatiin järjestettyä edes näin."

Koronapandemia tasaantuessa kesällä 2020 hankkeessa siirryttiin takaisin lähivalmennuksiin. Tällöin myös lastenhoito oli mahdollista palauttaa osaksi palvelua. Osa valmennusryhmistä järjestettiin ulkoilmatapahtumina

2.4 Valmennuksiin osallistuneiden vanhempien kokemukset tuesta

Valmennusryhmiin osallistuneet vanhemmat olivat pääosin erittäin tyytyväisiä saamaansa valmennukseen. Seuraavassa taulukossa on listattuna jokaisen valmennuspaikkakunnan valmennusryhmien määrä, niiden saamat asiakaspalautearvosanat ja keskimääräinen vastausprosentti. Asiakaspalautekyselylomake löytyy tämän raportin liitteenä⁵.

Asiakaspalautteen perusteella valmennus oli vanhempien näkökulmasta tarpeellista ja onnistunutta. Valmennukseen osallistuneiden tietämys esimerkiksi työllisyyspalveluista ja lastenhoidon järjestämiseen liittyvistä kysymyksistä parantui merkittävästi⁶. Palautelomakkeen täyttäneistä vanhemmista 87 prosenttia totesi, että valmennus vaikutti tai muutti aikomuksia työhön paluuseen tai tulevaisuuteen liittyen. Vastaavasti 47 prosenttia vastanneista koki olevansa voimaantunut ja valmis työelämään tai koulutukseen.⁷

"Kiitos valmennuksesta! Se oli kokonaisuudessaan tosi hyvä. Ehdoton plussa lastenhoidon järjestämiselle, sillä se mahdollisti osallistumisen valmennukseen."

"Kiitos järjestäjille! Sain kaivattua varmuutta toteuttaa itseäni tulevaisuudessa minulle sopivimmalla tavalla."

"Kaikkienensa mahtava ja tarpeellinen valmennuskurssi! Kurssia ei mielellään lomien keskelle."

⁵ Ks. Liite 6

⁶ Liite 2: sivu 20, taulukko 21..

⁷ Liite 2: sivu 24, taulukko 28

Järjestämispaikkakunta	Ryhmien kokonaismäärä	Laatupalkkioon vaikuttavien kysymysten keskiarvo	Vastausprosentti
Lohja	3	4,38	42 %
Vihti	3	4,67	54 %
Keusote	9	5,36	91 %
Rovaniemi	3	5,38	44 %
Tornio	2	4,71	63 %
Kittilä	2	4,78	83 %
Kotka	5	5,20	87 %
Kokkola	3	4,89	48 %
Mikkeli	4	4,71	61 %
Savonlinna	1	4,12	33 %

*Taulukko 6. Perhevapaalta työelämään -hankkeen valmennusryhmät ja niiden saamat tulospalkkioperusteiset asiakastyytyväisyysarvosanat asteikolla 1 - 6. *Savonlinnan osalta vastaajia vain yksi henkilö.*

Auttoiko valmennus poistamaan epävarmuustekijöitä liittyen työhön palaamiseesi	n=104
Ei auttanut	3 %
Työhön palaamiseen ei liittynyt epävarmuustekijöitä	6 %
Kyllä auttoi, miten? (Voit valita useamman vaihtoehdon)	91 %
Valmiuteni omaan työhöni palaamiseen kasvoivat valmennuksen myötä	41 %
Tietoni lastenhoitopalveluista ja -vaihtoehdoista paranivat	14 %
Sain tarvittavat tiedot oman osaamisen päivittämiseen tämän päivän työelämän tarpeisiin.	51 %
Tiedän, miten voin täydentää omaa koulutustani vastaamaan tämän päivän vaatimuksia ja tarpeita	38 %
Olen valmistautunut hakemaan uutta työpaikkaa	50 %
Omat suunnitelmani koskien ammatin-/työpaikanvaihtoa/yritystä selkeytyivät	67 %

Taulukko 7: Valmennuksen apu mahdollisten epävarmuustekijöiden poistamiseen liittyen työhön palaamiseen (päätöskysely).

Päätöskyselyn perusteella 59% koki saaneensa erinomaisesti osaamista nykyaikaiseen työnhaku-prosessiin ja työnhakutaitoihin.⁸ Vanhemmat kokivat saaneensa suurimmaksi osaksi tyydyttävästi tai hyvin tietoa yrittäjyyteen liittyvissä asioissa.⁹

Valmennus kasvatti osallistujien tietämystä työllisyyspalveluista. Esimerkiksi ammatinvalinta- ja uraohjauspalvelua ei ennen valmennusta tuntenut hyvin tai erinomaisesti kuin 11 prosenttia vastaajista, mutta valmennuksen jälkeen tietämys oli noussut 70 prosenttiin. Vastaavasti omaehtoi-

sesta opiskelusta työttömyysetuudella tiesi ennen valmennusta hyvin tai erinomaisesti 11 prosenttia ja valmennuksen jälkeen 64 prosenttia. Huomatavat nousut tiedossa ja ymmärryksessä lähes kaikilla osa-alueilla todistavat hankkeen tarpeellisuuden.¹⁰

Alkukyselyssä vastaajista 67 prosenttia arvioi palaavansa töihin alle vuoden kuluessa kyselyn tekohetkestä ja noin 30 prosenttia arvioi palaavansa töihin 1-2 vuoden kuluessa. Hankkeen päätöskyselyssä luvut olivat merkittävästi nousseet, ja jo

¹⁰ ⁸ Liite 2: sivu 22..

⁹ Liite 2: sivu 22.

¹⁰ Liite 2: sivu 20 - 21.

	Ei lainkaan	Heikosti	Välttävästi	Tyydyttävästi	Hyvin	Erinomaisesti	Keskiarvo
Lastenhoito- vaihtoehtoista	12,5	6,25	7,5	16,88	40,62	16,25	4,16
Tuki- muodoista	8,12	5	7,5	16,88	45,62	16,88	4,38
Opiskelu- mahdollisuuksista	4,38	2,5	4,38	11,87	36,25	40,62	4,95
Vinkkejä työnhakuun	1,25	1,88	1,25	3,75	35,62	56,25	5,39
Keinoja stressin käsittelyyn	3,75	8,12	5,63	24,38	34,37	23,75	4,49

Taulukko 8: arvioi, miten hyvin sait konkreettisia työkaluja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen seuraavien osa-alueiden kohdalla. Vastaukset on arvotettu asteikolla 1-6. n = 160.¹¹

	Ei lainkaan	Heikosti	Välttävästi	Tyydyttävästi	Hyvin	Erinomaisesti	Keskiarvo
Oman osaamisen markkinoinnissa	3,13	2,5	0,63	14,37	40	39,37	5,07
Omien vahvuuksien tunnistamisessa	1,88	2,5	1,25	8,12	45	41,25	5,16
Omien tukiverkoston selkiyttämässä	8,75	3,75	4,38	21,25	41,87	20	4,44
Muutoksen kohtaamisessa	5,62	3,12	3,13	21,25	45	21,88	4,63
Keinoja stressin käsittelyyn	2,5	3,13	3,13	7,5	41,87	41,87	5,09

Taulukko 9: arvioi, miten yksilökohtaisen valmennuksen sisältö oli suunniteltu sinun tarpeesi huomioiden seuraavien osa-alueiden kohdalla. Vastaukset on arvotettu asteikolla 1-6. n = 160.¹²

80 prosenttia vastaajista suunnitteli palaavansa töihin alle vuoden kuluessa. Valmennus todennäköisesti toimi välineenä käsitellä työelämään siirtymisen epävarmuustekijöitä ja osallistujat alkoivat suunnitella vahvemmin työhön palaamista.

Yli 90 prosenttia koki valmennuksen auttaneen epävarmuustekijöiden poistamisessa (Taulukko 7). Omat suunnitelmat liittyen ammatin-, työpai-kanvaihtoa tai yrittäjyyttä koskien selkeytyivät. Samoin yli puolet koki saaneensa tarvittavat tiedot oman osaamisen päivittämiseen tämän päivän työelämän tarpeisiin. Puolet vastaajista, jotka kokivat, että työhön palaamiseen liittyi epävarmuustekijöitä, tunsivat olevansa valmistautuneita hakemaan uutta työpaikkaa. Hankkeen voi-

daan nähdä onnistuneen tavoitteissaan poistaa osallistujien työhön palaamiseen liittyviä epävarmuustekijöitä ja nopeuttaa perhevapaalta työhön palaamista.

Alla olevasta taulukosta käy ilmi, miten asiakkaat arvottivat saamansa konkreettiset työkalut palvelun aikana. Vastausten perusteella asiakkaille on tarjottu hyvin tietoa eri osa-alueista. On tosin huomattava, että lastenhoidon kohdalla lähes joka viides vanhempi koki, että he olivat saaneet tietoa vaihtoehtoista joko heikosti tai ei lainkaan. Näin ollen yhteistyötä kunnan varhaiskasvatuksen kanssa tulisi lisätä, jotta vanhemmat saavat riittävästi tietoa myös paikallisista varhaiskasvatuksen vaihtoehtoista.

¹¹ Lähde: asiakaspalautekysely.

¹² Lähde: asiakaspalautekysely.

Koitko valmennuksen vaikuttaneen tai muuttaneen aikomuksiasi työhön paluuseen tai tulevaisuuteen liittyen?	n	Prosentti
Ei vaikuttanut tai muuttanut aikomuksiasi	15	14 %
Jatkan perhevapaatani suunnitellusti, palaan työelämään myöhemmin valmennuksesta huolimatta.	3	3 %
Hakeudun työelämään/opiskelemaan suunnitellusti valmennuksesta huolimatta	8	8 %
Muusta syystä, mistä?	0	0 %
Kyllä vaikutti (voit valita useamman vaihtorhdon)	90	87 %
Aion palata suunnittelemani aiemmin takaisin työelämään	4	4 %
Aion lähteä opiskelemaan	41	39 %
Aion lähteä täydentämään omaa osaamistani täydennyskoulutuksena	24	23 %
Aion vaihta alaa	34	33 %
Aion aloittaa yrittäjänä	6	6 %
Aion aloittaa työnhaun välittömästi	15	14 %
Koen olevani voimaantunut, ja valmis työelämään tai koulutukseen	49	47 %
Hain valmennuksen tukemana opiskelemaan	26	25 %
Sain valmennuksen tukemana opiskelupaikan	10	10 %
Hain valmennuksen tukemana töitä	23	22 %
Sain töitä valmennuksen tukemana	9	9 %
Aloitin yrittäjänä valmennuksen tukemana	0	0 %
Muu, mikä?	9	9 %

Taulukko 10. Koitko valmennuksen vaikuttaneen tai muuttaneen aikomuksiasi työhön paluuseen tai tulevaisuuteesi liittyen.

Asiakaspalautekyselyssä kysyttiin lisäksi, miten yksilökohtaisen valmennuksen sisältö oli suunniteltu asiakkaan tarpeet huomioiden eri osa-alueiden kohdalla (Taulukko 9). Valmennuksen sisältö vastasi vanhempien tarpeita.

alautekyselyyn vastanneista vanhemmista 87 prosenttia koki, että valmennus vaikutti tai muutti hänen aikomuksiaan työhön paluuseen tai tulevaisuuteen liittyen. Melkein 40 prosenttia aikoi lähteä opiskelemaan, 47 prosenttia koki olevansa voimaantunut ja valmis työelämään tai koulutukseen. Avoimissa vastauksissa osallistujat kertoivat hakevansa opiskelemaan, aloittaneensa uudet opinnot, saaneen rohkeutta katsoa totuutta silmiin, saaneen suunniteltua tulevaisuuttaan, aloittaneensa työkokeilun tai huomanneensa, että oma työhön paluusuunnitelma selkeytyi.

2.5. Perhekeskusten työntekijöiden tietoisuuden lisääminen

Työllistymistä tukevan palvelun ja vanhempien tukemisen lisäksi hankkeen tavoitteena oli perhekeskusten työntekijöiden tietoisuuden lisääminen urasuunnittelun tukimuodoista. Hankkeessa todettiin, että neuvolan henkilöstön urasuunnittelun tietotasossa on hyvin suurta vaihtelua ja keskimäärin tietämys on heikkoa. Esiin nousi myös vastaanottotyöhön liittyvä kiire, jossa aika ei riitä perhevapaan jälkeisestä elämästä keskusteluun. Neuvolan tapaamisten sisältöihin liittyvissä ohjeissa ja käytännöissä vanhempien työelämään liittyvät kysymykset nousevat esiin lähinnä keskusteluna lapsen päivähoitotarpeista sekä perheen ja työn yhteensovittamisen paineista. Urasuunnitteluun liittyvä ohjaus ei ole neuvolan ydintehtävä. Hankkeessa kerätyn tiedon perusteella on tiedostettava, että neuvolatyöntekijöiden kokemaa työn

kuormittavuus ja kokemus siitä että asiakasta ei ole aina mahdollista kohdata kiireettömästi voivat vaikuttaa mahdollisuuksiin käsitellä työelämään liittyviä kysymyksiä neuvolan vastaanotolla.¹³

Toisaalta hankkeessa havaittiin myös, että työelämään liittyvissä kysymyksissä ohjaamisessa saattaa joissain tapauksissa olla kyse myös ammattilaisten asenteista. Jotkut ammattilaiset saattoivat tulkita, että urasuunnittelussa vanhempia painostettaisiin palaamaan takaisin työelämään lapsen kannalta liian aikaisin. Asiasta keskusteltiin neuvolan työntekijöiden kanssa ja korostettiin, että hankkeen tarkoitus oli lisätä vanhempien hyvinvointia, kirkastaa työelämään liittyviä ajatuksia, suunnitelmia ja tavoitteita sekä tarjota työkaluja tulevaan.

Perhekeskuksiin oltiin säännöllisesti yhteydessä hankkeen aikana ja hanketyöntekijät järjestivät kolmikantaisia palaveriteita, joihin osallistui hanketyöntekijöiden lisäksi neuvolan työntekijöitä ja palveluntuottaja. Yhteiset palaverit olivat tärkeä elementti hankkeen tavoitteiden saavuttamisessa.

Hankekauden lopulla järjestettiin jokaisella valmennuspaikkakunnalla palvelumuotoilutilaisuus neuvolan työntekijöille, varhaiskasvatuksen henkilöstölle sekä kunnan henkilöstöhallinnon työntekijöille. Palvelumuotoilutapahtumien tarkoituksena oli lisätä kunnan työntekijöiden tietämystä eri tukimuodoista perhevapaalta työelämään palaaville vanhemmille ja kehittää yhdessä uusia toimintamalleja olemassa olevilla resursseilla.

Palvelumuotoilutilaisuuden tulokset vaihtelivat paikkakunnittain. Keskeisiä keskustelussa esiin nousseita teemoja olivat:

- Tiiviimpi yhteistyö kaupungin sisällä (sote-palvelut, varhaiskasvatus, työllisyydenhoito) sekä järjestöjen, TE-palveluiden ja Ohjaamojen kanssa.
- Neuvolatyöntekijöiden osaamisen kehittäminen ja tiedon lisääminen siitä, mihin asiakkaita voisi ohjata työnhakuun ja koulutukseen liittyen.
- Maahanmuuttajataustaisten perheiden erityistarpeiden huomioiminen esim. kielitaidon suhteen.
- Ylisukupolvisten ongelmien ja sosioekonomisen taustan huomioiminen.
- Varhaisen tuen saavutettavuus.
- Digitaalisten sovellusten kehittämisen mahdollisuudet.
- Hyvän kohtaamisen merkitys palveluissa.
- Vertaistuen merkitys vanhemmille työelämään suuntautumisen suunnittelussa.
- Työelämän joustojen ja työtehtävien räätälöinnin merkitys työhön paluussa.
- Perheen taloudelliset kysymykset ratkaisujen vaikuttimina.
- Työelämäyhteyksien ja verkostojen merkitys työelämään siirtymisessä.

Hankkeessa pystyttiin osin lisäämään lapsia ja lapsiperheitä kohtaavien ammattilaisten tietoisuutta työelämään ohjaamisen kokonaisuudesta. Jotta positiivinen kehitys jatkuisi, tarvittaisiin lisää tukea ja tietoa alueille.



¹³ Liite 2: sivu 8 - 9.

3. Yhteenveto ja ehdotukset jatkotoimenpiteille

Hankkeen tavoitteena oli luoda pysyviä uusia käytänteitä siihen, miten vanhempia voitaisiin tukea joustavasti siirtymässä perhevapaalta työelämään sekä ehkäistä urasuunnitteluun liittyvän tiedon tai tuen puutteesta johtuvaa perhevapaan pitkittymistä. Hankkeen avulla on myös pyritty luomaan omalta osaltaan perheystävällisempää työelämää Suomessa.

Hankkeessa onnistuttiin saavuttamaan sille asetetut tavoitteet pääosin hyvin. Tavoitteiden toteutumisen mittaamiseen on käytetty mahdollisuuksien mukaan strukturoituja mittareita, kuten asiakaskyselyitä ja kyselyä neuvolan työntekijöille, jotta tulokset ovat paremmin todennettavissa

ja toiminta läpinäkyvää. Hankkeesta tehty Vaasan yliopiston Levón-instituutin selvitys, asiakaspalautteet, neuvoloiden ja perhekeskusten ammattilaisten kanssa tehty yhteistyö sekä yhteistyökumppaneilta saatu palaute ovat olleet kannustavia.

Hankkeelle asetettu maakunnan järjestämisvastuuseen liittyvän selvittelyn tavoite ei toteutunut Sipilän hallituksen sote- ja maakuntauudistuksen kaatumisen vuoksi. Tulevien hyvinvointialueiden kehittyessä ja tehtävien selkiytyessä tulisi tarkastella niiden roolia perhevapailla olevien vanhempien palvelukokonaisuuden parantamiseksi.

Hankkeen jatkosuositukset ovat:

Perhevapaalla olevien vanhempien työelämään siirtymisen joustavaa tukea tulee vahvistaa.

Perhevapaalla olevien vanhempien urasuunnittelun tukeminen ei ole tällä hetkellä minkään toimijan vastuulla, tuen saaminen on satunnaista, ja siinä on alueellista vaihtelua. Kaikille vanhemmille



tulee olla tarjolla tietoa ja välineitä omatoimiseen urasuunnitteluun ja työelämään paluuseen, sekä henkilökohtaisia asiakaslähtöisiä palveluita saatavilla. Neuvonnassa ja ohjauksessa tulee huomioida vanhempien kokonaistilanne ja tarpeet -työhön liittyvien asioiden lisäksi tarvitaan tukea esimerkiksi lastenhoitoon, toimeentuloon, hyvinvointiin ja oppimiseen.

Perheiden kanssa työtä tekevien ammattilaisten tietoutta työelämään siirtymisen palveluista ja tuen vaihtoehtoista perhevapaalla oleville vanhemmille tulee lisätä.

Hankkeen kokemusten perusteella vanhemmilla on varsin heikko käsitys erilaisista työelämään liittyvistä tukimuodoista ja palveluista. Näin ollen vanhemmille tulisi jakaa jo vanhempainvapaan varhaisessa vaiheessa ja lasten ja perheiden palveluissa tietoa perhevapaalta työelämään siirtymisestä. Samalla vanhemmille tulisi tarjota paremmin saavutettavaa tietoa varhaiskasvatuksen käytänteistä, jotta tietoa on tarpeeksi työelämään siirtymisen tueksi. Toisaalta myös työllisyyspalveluissa tulisi huomioida paremmin työtä hakevien pienten lasten vanhempien tarpeet.

Paremmat palvelut perheille edellyttävät sote-, työllisyys- ja koulutuspalveluiden verkostoitumista ja integraatiota

Nykyistä laajemmalla verkostoitumisella on mahdollista luoda asiakkaan tarpeita vastaava tuen kokonaisuus tilanteessa, jossa vanhempi kaipaa ohjausta palatessaan perhevapaalta työhön tai opintoihin. Palvelujärjestelmän eri hallinnon alat ja toimijat ovat siiloutuneita ja tietoa toisten toimijoiden palveluista ja tuesta ei ole riittävästi. Laajemmalla yhteistyöllä voitaisiin saavuttaa merkittäviä etuja perhevapaalta työelämään siirtymisen sujuvoittamiseksi heille sopivalla hetkellä, jotta pitkittyneet perhevapaat ja tarpeettomat katkokset työuralla vältettäisiin. Vastaavasti TE-palveluiden on mahdollista hyötyä siitä, että heillä on parempi tietämys siitä mitä lasten ja perheiden palveluissa tehdään. Perhevapaalla olevien palveluvalikoimaa ja -kokonaisuutta tulisi selkiyttää, kuvata ja levittää alueilla. On syytä selvittää, miten palvelujärjestelmässä voitaisiin nykyistä paremmin kohdata perhe kokonaisuutena ja tukea heitä mahdollisimman asiakaslähtöisesti ja tehokkaasti myös työllistymiseen ja koulutukseen liittyvät tarpeet huomioiden.

Perhevapaalta työelämään liittyvän tuen kehittäminen jatkuu, sillä hankkeelle on myönnetty jatkorahoitus vuosille 2021 – 2022. Hankkeen rahoittaja jatkokaudella on työ- ja elinkeinoministeriö. On tärkeää turvata perhevapaalla olevien vanhempien urasuunnitteluun ja valmennukseen liittyvä toiminta myös jatkossa ja laajentaa toimintaa kansallisesti. Kehittämisessä ja toiminnassa tulee huomioida sekä kaupungeissa, että kasvukeskusten ulkopuolella asuvien perheiden tarpeet, jotta tuki on yhdenvertaisesti saatavilla. Näin voimme tukea perheiden mahdollisuuksia yhdistää perhe- ja työelämä toimivaksi kokonaisuudeksi.

Liitteet

Tämän raportin osana on seuraavat liitteet:

Liite 1: Ohjausryhmän kokoonpano

Liite 2: Työhön siirtymistä tukevan palvelun Palvelukuvaus

*Liite 3: Perhevapaalta työhön -hankkeen tulosten arviointia koskeva selvitys
2020, Lévon -instituutti, 2020, Vaasa*

Liite 4: Selvityksen alkukysely

Liite 5: Selvityksen loppukysely

Liite 6: Asiakaspalautelomake




Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

 Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus