



**Euroopan unionin
osarahoittama**



**HELSINGIN
TUOMIOKIRKKOSEURAKUNTA**

Matkailun työraiteet- ESR+ projekti 2025–2026

Kuvaus valmiista toimintamallista

Sisällys

1. Johdanto	0
2. Toimintamallin tavoite	1
3. Kohderyhmät	2
4. Toimintamallin kuvaus vaiheittain	4
4.1 Alkupolku.....	4
4.2 Työpolku	6
4.3 Jatkopolku	9
5. Ohjaus, valmennus ja henkilökohtainen tuki osana harjoittelujaksoja	10
6. Yhteistyö ja sidosryhmätyöskentely	11
7. Jatkokehittäminen.....	14

1. Johdanto

Hankkeen tavoitteena oli kehittää Tuomiokirkon ympäristöön työelämälähtöinen harjoittelu- ja työkokeilu ympäristö matkailualalle. Toimintamalli rakentuu aidossa työympäristössä tapahtuvan oppimisen, ohjauksen sekä osaamisen systemaattisen tunnistamisen varaan. Mallin keskeisenä lähtökohtana on tukea yksilöiden etenemistä kohti työ- ja koulutuspolkuja sekä vahvistaa heidän ammatillista osaamistaan, osallisuuttaan ja vahvuuksiaan.

Lisäksi toimintamallin keskeisenä tavoitteena on tarjota tasavertainen mahdollisuus osallistua työelämään ja kehittää työelämän edellyttämää osaamista. Hanke vahvistaa osallistujien voimaantumista ja motivaatiota oman elämäntilanteen kohentamiseksi. Kansainvälisessä työympäristössä osallistujilla on mahdollisuus oppia toimimaan monimuotoisissa työtilanteissa, kehittää vuorovaikutustaitojaan sekä ymmärtää erilaisten kulttuurien ja viestintätyylien vaikutusta työskentelyyn. Samalla kielitaito vahvistuu, mikä on merkittävä etu nykyisessä matkailualan työelämässä. Monimuotoisuuden arvostus kasvaa, ja sen merkitys avautuu niin henkilökohtaisissa kuin ammatillisissakin yhteyksissä. Lisäksi kestävän matkailun periaatteet ja käytännöt integroituvat osaksi päivittäistä työskentelyä.

Tässä kolmannessa hankeraportissa esitellään valmis toimintamalli pääpiirteittäin. Lopullinen malli muodostuu kolmesta kokonaisuudesta: **alkupolusta, työpolusta ja jatkopolusta**. Näiden rinnalla toimintamalliin sisältyvät **yhteistyö- ja sidosryhmätyöskentely** sekä ohjaus- ja valmennustyöskentely. Työmalli toteutetaan vuosittain kausiluonteisesti: se käynnistyy kesäkuun alussa ja päättyy loppuvuodesta. Jokaisen kauden lopuksi tehdään yhteenveto ja arvioidaan toiminnan kokonaisuus.

Toimintamalli perustuu Matkailun työraiteet -projektin aikana testattuihin ja toimiviksi arvioituihin osakokonaisuuksiin. Se on tiivistetty muotoon, jota voidaan ylläpitää Tuomiokirkon matkailutoiminnan normaalissa kausitoiminnassa.

Mallin jatkokehittäminen jatkuu uuden projektin myötä keväällä 2026.

2. Toimintamallin tavoite

Toimintamallin tavoitteena on vahvistaa työnhakijoiden ja opiskelijoiden työelämävalmiuksia kokonaisvaltaisesti, tarjoamalla realistinen, turvallinen ja ohjattu työympäristö, jossa oppiminen tapahtuu käytännön tehtävien, ohjauksen ja yhteisöllisen työskentelyn kautta. Malli pyrkii madaltamaan kynnystä työelämään kiinnittymiseen ja luomaan osallistujille mahdollisuuden kokeilla, harjoitella ja kehittää osaamistaan yksilöllisistä lähtökohdista käsin.

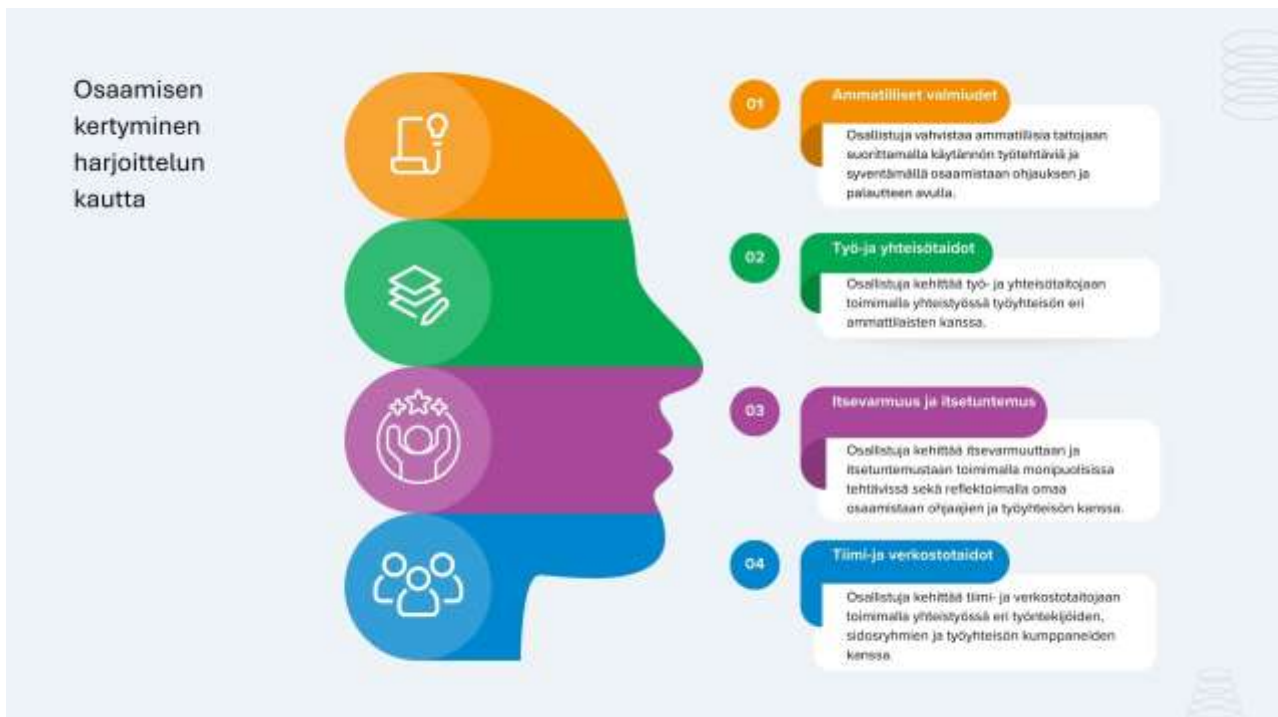
Matkailun työraiteet -hankkeen aikana kehitettiin tapa jäsentää osaamisen kertymistä, ja jatkossa harjoittelujen tavoitteena on, että osallistuja saa tukea ja edistyy järjestelmällisesti seuraavilla osa-alueilla:

- ammatilliset taidot ja työelämävalmiudet
- työ- ja tiimitaidot
- itsevarmuus ja itsetuntemus
- verkostotaidot

Harjoittelun pedagogisena ydinperiaatteena on tarjota sopivan haastavia ja kehittymistä tukevia tehtäviä, jotka vastaavat osallistujan taitotasoa ja tavoitteita. Oppimista tuetaan:

- kuuntelemalla harjoittelijan toiveita
- pyrkimällä ymmärtämään hänen tarpeitaan
- tarjoamalla työtilanteita, joissa voi harjoitella uusia taitoja turvallisesti
- mahdollistamalla työskentely erikokoisissa tiimeissä ja vaihtelevissa ympäristöissä
- tarjoamalla ohjausta, palautetta ja tilaa omien vahvuuksien reflektoinnille

Tavoitteena on, että harjoittelun päätteeksi käytävät arvioinnit osoittavat harjoittelijan kokeneen jakson tarkoituksenmukaiseksi, tavoitteita tukevaksi ja omaa osaamistaan vahvistavaksi. Harjoittelijan toivotaan myös tunnistavan kehittymistään kaikissa neljässä osaamisen oppimistyyppissä sekä osaavan sanallistaa oman ammatillisen kasvunsa.



3. Kohderyhmät

Toimintamalli on suunnattu ensisijaisesti matkailualasta kiinnostuneille henkilöille, jotka osallistuvat harjoitteluun, työkokeiluun tai palkkatukityöhön. Kohderyhmään kuuluvat eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevat henkilöt sekä ne, joiden työmarkkina-asema on heikko tai jotka hyötyvät erityisesti vaiheittaisesta työhön kiinnittymisen mallista.

Kohderyhmän valinnassa painotetaan henkilöitä, jotka hyötyvät osallistumisesta monipuolisesti. Ensinnäkin mukana olo tukee heidän ammatillista kehittymistään, esimerkiksi työelämätaitojen vahvistumisen, osaamistodistusten saamisen ja referenssien karttumisen kautta. Toiseksi toiminta tarjoaa sosiaalisia hyötyjä, kuten verkostojen laajenemista, yhteisöllisiä kokemuksia ja ohjauksen saamista arjen ja työelämän tilanteisiin. Lisäksi huomioidaan osallistujien elämäntilanne, jolloin toiminta voi toimia matalan kynnyksen väylänä työmarkkinoille ja mahdollistaa yksilöllisesti mitoitettuja, eripituisia harjoittelujaksot ja tarvittavan tuen.

Moninaisuus ja yhdenvertaisuus ovat toiminnan keskeisiä arvoja. Osallistujien eri kielet, kulttuurit, ikäryhmät ja sukupuolet nähdään voimavarana, joka rikastaa oppimista ja vahvistaa kulttuurien välistä vuoropuhelua. Toimintaa ohjaavat saavutettavuus, turvallisemman tilan periaatteet ja kaikkien yhdenvertainen kohtaaminen.

Osallisuus toimintamallin ydinperiaatteena

Osallisuus on keskeinen osa toimintamallia ja sen käytännön toteutusta. Tavoitteena on, että osallistujat eivät ole vain harjoittelun suorittajia, vaan aktiivisia toimijoita, joiden näkemykset, kokemukset ja ideat muovaavat käytäntöjä, tapahtumia ja työtehtäviä. Osallisuutta vahvistetaan mm. seuraavin tavoin:

- Yhteiskehittäminen: osallistujat voivat vaikuttaa työtehtäviensä sisältöihin ja tapahtumien suunnitteluun
- Avoin vuoropuhelu: ohjauskeskustelut ja palautekäytännöt rakentuvat tasavertaiselle keskustelulle ja osallisen äänen kuulemiselle
- Mahdollisuus kasvuun: osallistujille tarjotaan työtehtäviä, joissa vastuu lisääntyy osaamisen karttumisen myötä
- Yhteisöön kuuluminen: erilaiset ryhmätoiminnot, perehdytys ja arjen kohtaamiset vahvistavat kokemusta siitä, että jokaisella on paikka ja merkitys työyhteisössä

Osallisuuden kokemuksella on tutkitusti yhteys työelämävalmiuksien paranemiseen, motivaation vahvistumiseen ja tulevien työpolkujen löytymiseen. Siksi osallisuus ei ole hankkeessa ainoastaan tavoite, vaan keskeinen menetelmä työskentelyn rakentamiseen.

Toimintaympäristö

Tuomiokirkon kansainvälinen työympäristö tarjoaa ainutlaatuiset mahdollisuudet ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Tapahtuma- ja matkailupalvelut koostuvat monipuolisista tehtävistä, jotka sopivat eri kielitasoille ja osaamisvalmiuksille. Tämä mahdollistaa yksilöllisen etenemisen ja antaa osallistujille konkreettisia työelämäkokemuksia turvallisessa ympäristössä.

4. Toimintamallin kuvaus vaiheittain

4.1 Alkupolku

Alkupolku muodostaa koko toimintamallin lähtökohdan ja määrittelee sen, millä tavoin osallistujat ohjautuvat harjoittelu- ja työjaksoihin sekä miten heidän tarpeensa tunnistetaan jo prosessin alkuvaiheessa. Osallistujia ohjautuu toimintaan useiden eri tahojen kautta, kuten kaupungin palveluista, oppilaitoksista, kotoutumisen toimijoilta, Yhteisen seurakuntatyön Varustamoista sekä muilta yhteistyökumppaneilta. Monikanavainen tavoittaminen mahdollistaa sen, että toimintaan hakeutuu osallistujia erilaisista elämäntilanteista ja taustoista.

Osallistujien valinnassa keskeisiä kriteerejä ovat motivaatio, tuen tarve ja harjoittelun soveltuvuus yksilön tilanteeseen. Alkuhaastattelut toteutetaan hyödyntäen räätälöityjä kysymyksiä, joilla kartoitetaan osallistujan osaamista, tavoitteita, ohjauksen tarvetta sekä valmiuksia osallistua harjoitteluun. Haastattelun avulla varmistetaan, että harjoittelujakso vastaa sekä osallistujan että toiminnan tavoitteita ja että mahdolliset tukitoimet voidaan suunnitella riittävän varhain.

Harjoittelijoiden, työkokeilijoiden ja palkkatukityöllistettyjen rekrytointi käynnistyy keväällä tulevaa kautta varten. Työ- ja kieliharjoittelijoiden kohdalla tehdään tiivistä yhteistyötä kotouttamispalveluiden kanssa, jotta osallistujat saavat tarvitsemansa tuen jo alkuvaiheessa. Oppilaitoksiin ja muihin sidosryhmiin ollaan yhteydessä ympäri vuoden. Tulevista tapahtumajaksoista ja ajankohdista, jolloin harjoittelijoita voidaan ottaa suurempi määrä, tiedotetaan hyvissä ajoin, mikä mahdollistaa suunnitelmallisen ohjautumisen ja resurssien mitoittamisen.

Alkupolkuun sisältyy myös työpisteiden kehittäminen harjoittelijoiden tarpeita vastaaviksi. Kehittäminen tapahtuu yhteistyössä ohjaajien, henkilöstön ja harjoittelijoiden kanssa, ja siinä huomioidaan osallistujien toiveet, osaamistaso ja tavoitteet. Työpisteiden muotoilu ja perehdytysrakenteet luovat pohjan oppimiselle ja sujuvalle työskentelylle.

Alkupolun keskeiset osa-alueet ovat:

- **Osallistujien tavoittaminen** monikanavaisesti ja yhteistyössä eri toimijoiden kanssa
- **Alkuhaastattelut**, joissa tunnistetaan tavoitteet, tukitarpeet ja motivaatio

- **Työpistekehittäminen**, jossa huomioidaan harjoittelijoiden toiveet ja oppimisen edellytykset
- **Verkostotyö**, joka varmistaa sujuvan ohjautumisen ja toimivat yhteistyörakenteet

Ennen harjoittelijoiden saapumista järjestetään kesäoppaille erillinen info-tilaisuus, jossa käydään läpi harjoittelijoiden ohjaamiseen liittyvät keskeiset käytännöt ja toimintatavat. Tilaisuudessa hyödynnetään Matkailun työraiteet -projektin aikana kehitettyjä materiaaleja, jotka tukevat ohjaajien valmiuksia toimia moninaisten harjoittelijaryhmien kanssa. Perehdytyksen painopisteitä ovat erityisesti **moninaisuuden ymmärtäminen, kohtaamisten laadukkuus** sekä **ohjaustyön periaatteet**. Info-hetkessä käsitellään muun muassa kielitietoisuuden työtteen soveltamista, osallistavia työtapoja sekä kannustavan ja arvostavan ohjaustyöskentelyn merkitystä. Tavoitteena on varmistaa, että ohjaajat ovat valmiita tukemaan harjoittelijoiden oppimista, osallisuutta ja integroitumista työyhteisöön turvallisella ja tavoitteellisella tavalla.

Perehdytys ja orientaatio

Alkukeskustelussa kartoitetaan osaaminen, kiinnostuksen kohteet ja tarvittava tuki. Tavoitteet kirjataan yhdessä. Harjoittelujakso käynnistyy huolellisella perehdytyksellä. Ensimmäisenä päivänä harjoittelija saa:

- ohjaajansa yhteystiedot
- turvallisuus- ja toimintaohjeistuksen
- työpistekohtaisen perehdytyksen
- yleiskuvauksen Tuomiokirkon matkailutoiminnasta ja sen tavoitteista

Orientaatiossa käydään läpi myös sosiaalisen median käyttö työssä ja kirkon eettiset ohjeistukset.

Harjoittelija oppii ymmärtämään, miten sosiaalisen median vastuullinen käyttö liittyy kirkon maineeseen ja asiakastyöhön, sekä missä tilanteissa somen käyttö työssä on sallittua ja tarkoituksenmukaista.

Perehdytys voidaan toteuttaa erillisenä perehdytyspäivänä (oppilaitosryhmät), tai sujuvasti työjakson alkaessa.

4.2 Työpolku

Työpolku kuvaa harjoittelujakson etenemisen Tuomiokirkon matkailutoiminnassa, jossa osallistuja työskentelee osana kansainvälistä, vilkasta ja monimuotoista matkailualan ympäristöä. Työpolku nivoutuu tiiviisti kirkon päivittäiseen asiakaspalveluun, tapahtumatuotantoon ja matkailupalveluiden toteuttamiseen, mahdollistaen oppimisen tekemisen kautta.



Työtehtävät ja toimintaympäristö

Harjoittelijoiden työtehtävät ovat monipuolisia ja tukevat laajasti matkailualan osaamisen karttumista.

Keskeisiä tehtäväalueita ovat:

- **asiakaspalvelu** ja vierailijoiden kohtaaminen
- **opastaminen** ja yleisneuvonta kirkon tiloista, palveluista ja historiasta
- **tilaisuuksien valmistelut ja toteutukset**, esimerkiksi tapahtumien esivalmistelut ja käytännön järjestelyt. Tapahtumatuotannon avustavat tehtävät.

Työskentely tapahtuu Tuomiokirkon työntekijöiden rinnalla yhteistyössä eri tiimien kanssa. Harjoittelija toimii osana arjen työyhteisöä, ja tämän kautta hän oppii ymmärtämään työyhteisötaitoja, vastuunkantoa ja palvelutilanteiden ammatillista hoitamista.

Työjakson rakenne ja kesto

Työjaksot voivat kestoltaan vaihdella muutamasta päivästä useisiin kuukausiin. Jakson pituudesta riippumatta oppiminen rakentuu samoille peruselementeille: käytännön työtehtävien aktiiviselle tekemiselle, ohjauksen ja säännöllisen palautteen saamiselle sekä omien kokemusten jatkuvalle reflektoinnille ja kertyneen osaamisen sanoittamiselle. Tämä kokonaisuus tukee osallistujan ammatillista kasvua ja vahvistaa hänen valmiuksiaan toimia matkailualan työympäristössä.

Työpolku on suunniteltu joustavaksi, jotta se palvelee sekä lyhytkestoisia harjoitteluita että pidempiä työkokeiluja ja palkkatukijaksoja.

Osaprojektit ja osallistava työote

Uusi työmalli mahdollistaa harjoittelijoille myös pienet osaprojektit, joiden kautta he voivat tuoda esiin omia vahvuuksiaan ja kehittää ideointitaitojaan. Matkailun työraiteet -projektin aikana harjoittelijoiden projektit sisälsivät esimerkiksi Suomenlinnan kestävän matkailun teemapäivän suunnittelun ja toteutuksen sekä matkailualan treeniryhmän pilotoinnin maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille.

Tulevilla kausilla harjoittelijoita voidaan osallistuttaa aktiivisesti kauden ohjelmiston ideointiin ja suunnitteluun yhdessä ohjaajiansa kanssa. Jokainen kausi voi olla erilainen ja voi sisältää uudentyyppisiä tapahtumapilotteja.

Tapahtumatuotanto ja tiimiyhteistyö

Harjoittelijat osallistuvat:

- tapahtumatuotannon avustaviin tehtäviin
- tilajärjestelyihin
- Tuomiokirkon arjen toimintaan monipuolisesti

Pääohjaaja huolehtii tiedonkulusta ja varmistaa, että harjoittelijat pääsevät mukaan tiimien toimintaan.

Erilaisten työntekijöiden kohtaaminen antaa harjoittelijoille laajan kuvan kirkon toiminnasta ja matkailualan työtehtävistä.

Työpisteet ja käytännön työvälineet

Työpistejärjestelmää kehitetään. Kesäkaudella käyttöön otetaan myös ulkona toimivat pihapisteet, jotka lisäävät oppimisen monipuolisuutta. Harjoittelijat perehdytetään kaikkiin työvälineisiin, kuten:

- kassajärjestelmään

- tilastointimateriaaleihin
- palaute- ja asiakaskyselykanaviin
- tapahtumakohtaisiin työväliseisiin (Kahvila, viestintä, tekniikka)

Työpisteiden kehittäminen on jatkuvaa, ja harjoittelijoilta kerätty palaute huomioidaan kausittaisissa parannuksissa.

Arviointi, palaute ja todistukset

Työjakson aikana harjoittelija reflektoi oppimaansa joko ohjaajan kanssa tai itsenäisesti. Jakson päätteeksi:

- harjoittelija täyttää loppuarvioinnin tai palautelomakkeen
- hän saa **osaamis- tai työtodistuksen**, joka kuvaa jakson tavoitteet ja kertyneen osaamisen
- halutessaan harjoittelija voi laatia henkilökohtaisen loppurefleksionsa, joka jää hänen omaan käyttöönsä

Työpolun keskeiset osa-alueet



Resurssit ja edellytykset

Toimintamallin toteuttaminen edellyttää riittäviä resursseja ja toimivia rakenteita. Keskeistä on, että käytettävissä on osaava ohjaus- ja tukihenkilöstö, joka vastaa harjoittelijoiden perehdytyksestä, ohjauksesta ja päivittäisestä tuesta. Lisäksi tarvitaan Tuomiokirkon tilojen ja työpisteiden käyttömahdollisuudet, jotta harjoittelijat voivat toimia osana kirkon matkailutoimintaa aidossa työympäristössä.

Toiminnan onnistumisen kannalta olennaisia ovat myös materiaaleihin, perehdytysaineistoihin ja työvälineisiin liittyvät resurssit, jotka varmistavat sujuvan työskentelyn ja oppimisen. Koko toimintamallia tukee koordinaation ja tiimien välisen yhteistyön toimivuus, mikä mahdollistaa suunnitelmallisen toteutuksen, tiedonkulun ja joustavan reagoinnin harjoittelijoiden tarpeisiin.

4.3 Jatkopolku

Matkailun työraiteet -hankkeen aikana nousi esiin tarve kehittää osallistujille selkeä jatkopolku varsinaisen harjoittelujakson jälkeen. Kokemukset osoittivat, että Tuomiokirkon työpisteet voivat toimia harjoittelijoille myös pidemmän aikavälin kehittymisen alustana. Osa osallistujista halusi jatkaa työelämätaitojensa vahvistamista myös harjoittelujaksonsa päätyttyä, ja heille tarjottiin mahdollisuuksia osallistua rajattuihin tehtäviin esimerkiksi viestinnän, asiakaspalvelun tai tapahtumatuotannon parissa. Kokeilusta saatiin hyviä kokemuksia.

Jatkopolun taustalla on ajatus siitä, että seurakunnan tarjoama tuki ei pääty harjoittelun loppuunsaattamiseen. Tavoitteena on luoda matalan kynnyksen mahdollisuuksia, joiden avulla osallistuja voi ylläpitää ja syventää omaa osaamistaan sekä vahvistaa yhteisöllisiä taitojaan. Seurakunnassa on jo valmiiksi toimivia rakenteita, kuten vapaaehtoistoiminta, jotka tarjoavat luonnollisen ympäristön jatkaa oppimista, osallistua yhteisön toimintaan ja kokeilla erilaisia rooleja turvallisessa ympäristössä.

Vapaaehtoistoiminnan rinnalle voitaisiin tulevaisuudessa rakentaa myös harjoittelijoille suunnattuja jatkopolkuja, jotka painottuvat esimerkiksi tapahtumatuotannon, asiakaspalvelun tai tiimityöskentelyn tehtäviin. Nämä voisivat täydentää osallistujan polkua kohti opintoja tai työllistymistä, ja toimia siltana

työmarkkinoille. Jatkopolkujen mallintaminen vaatii vielä lisäselvityksiä, mutta hankkeen aikana saadut kokemukset osoittavat, että kehittämisedellytykset ovat hyvät ja kysyntää tälle tuelle on.

Jatkopolun muodostuminen (aihiot)

1. Yhteydenpidon mahdollisuus

Harjoittelija voi halutessaan jatkaa yhteydenpitoa ohjaajan tai seurakunnan toimijoiden kanssa. Tämä tukee ammatillista kasvua sekä tarjoaa turvallisen kontaktipinnan esimerkiksi työnhakuun liittyviin kysymyksiin.

2. Mahdollisuus työ- ja vastuutehtäviin myös harjoittelun jälkeen

Joillekin osallistujille voidaan tarjota rajattuja jatkotehtäviä, joiden avulla he voivat syventää osaamistaan, saada lisää työkokemusta ja harjoitella työelämätaitojaan.

3. Matalan kynnyksen tuki ja mentorointi

Harjoittelijan on mahdollista saada ohjausta ja tukea myös harjoittelun päätyttyä esimerkiksi työnhakuun, opiskelupolkujen hahmottamiseen tai oman osaamisen sanoittamiseen.

4. Mahdollinen yhteisö- ja ryhmätoiminta

Yhteisölliset ryhmät tai pienimuotoiset projektit voisivat toimia jatkopolun rakenteina, joissa harjoittelija voi osallistua, oppia uutta ja vahvistaa kiinnittymistään yhteisöön, ja kokea sosiaalistaosallisuutta.

5. Ohjaus, valmennus ja henkilökohtainen tuki osana harjoittelujaksoja

Osallistuja saa koko työ- tai harjoittelujakson ajaksi nimetyn lähiohjaajan, jonka kanssa pidetään säännölliset tapaamiset. Lähiohjaus sisältää sekä työtehtäviin liittyvää ohjausta että tukea kieli- ja työelämätaitojen kehittymiseen.

Seurakunnassa voidaan järjestää kausittain avoin ura- ja työelämävalmennus, jonka tavoitekesto on viisi kokoontumiskertaa. Valmennuksen teemat nousevat ajankohtaisista työelämän tarpeista ja

keskusteluista yhteiskunnassa. Valmennuksen aikana vahvistetaan osallistujien työnhakuvalmiuksia, työelämätaitoja sekä itsetuntemusta valmentavan ja dialogisen työtteen avulla.

Yksilöohjauksessa huomioidaan osallistujien vaihtelevat elämäntilanteet ja tuetaan heidän henkilökohtaisia vahvuuksiaan. Ohjauksen tavoitteena on kokonaisvaltainen tukeminen, mutta myös arjen taitojen ja elämänhallinnan vahvistaminen, mikä edistää osallistujien valmiuksia siirtyä kohti työ- tai opintopolkuja.

Valmennus voidaan toteuttaa osana harjoittelua kahdella eri tavalla:

- **Yksilöohjauksena** harjoittelun tai työjakson rinnalla
- **Pienryhmävalmennuksena**, joka tarjoaa vertaisoppimisen mahdollisuuksia

Toimintaa arvioidaan kausittain kerättävien kyselyiden avulla. Arvioinnissa tarkastellaan muun muassa osallisuuden kokemusta, edistymistä työnhaussa, toiminnan kohdentumista sekä mallin soveltuvuutta kohderyhmälle. Palaute kerätään työjakson päätteeksi ja hyödynnetään toiminnan kehittämisessä.

Pienryhmävalmennuksiin voidaan ottaa mukaan myös muita osallistujia, mikä lisää kantaväestön ja kieliharjoittelijoiden kohtaamisia ja edistää kieli- ja kulttuurisen vuorovaikutuksen oppimista.

Ryhmäkohtainen valmennus on mahdollista järjestää esimerkiksi maahanmuuttajataustaisille osallistujille. **Matkailun työraiteet -projektin aikana kuitenkin todettiin, että ryhmien tarpeeton eriyttäminen ei ole tarkoituksenmukaista. Erityisesti kieliharjoittelijoiden kannalta kohtaamiset kantaväestön kanssa osoittautuivat hyödyllisiksi ja edistivät oppimista.**

6. Yhteistyö ja sidosryhmätyöskentely

Yhteistyö ja sidosryhmätyöskentely ovat keskeinen osa Matkailun työraiteet -hankkeessa kehitettyä toimintamallia. Laaja-alaiset kumppanuudet vahvistavat harjoittelijoiden ohjautumista, tukevat osaamisen kehittymistä ja mahdollistavat uusia, työelämälähtöisiä oppimiskokonaisuuksia. Yhteistyön kautta syntyy myös jaettua ymmärrystä alan muutoksista, mikä parantaa Tuomiokirkkoseurakunnan kykyä vastata kohderyhmien tarpeisiin.



Tavoitteet

- **Ohjautuminen ja tavoitavuus:** Tunnistaa ja tavoittaa sopivia osallistujia eri kanavien kautta (oppilaitokset, kotouttamispalvelut, hankekumppanit).
- **Osaamisen vahvistaminen:** Tuottaa harjoittelijoille ajantasaisia sisältöjä (esim. työnhaun tuki, kieli- ja asiakaspalvelutaidot, tapahtumatuotanto).
- **Kokeilut ja pilotit:** Mahdollistaa yhteiskehittämistä ja osaprojekteja, jotka laajentavat harjoittelijoiden rooleja ja vastuuta.
- **Tiedonvaihto:** Pysyä ajan tasalla työelämän muutoksista ja jakaa toimivia käytäntöjä kumppaniverkoston kesken.

Kumppanuudet ja yhteiset toteutukset

Hankkeen aikana toimivat kumppanuudet, kuten Perho liiketalousopisto, Taitotalo ja YHDESSÄ-ESR+-hanke, osoittautuivat erittäin antoisiksi. Yhteistyö synnytti myös uuden tyyppisiä toteutuksia, kuten CV-työpajan ja Matkailualan verkostopäivän Tuomiokirkolla 20.10.2025. Lisäksi kotouttamistoimijoiden kanssa tehty yhteistyö tuki oikeiden harjoittelijaprofiilien löytämistä ja mahdollisti kieliharjoittelijoiden opintopolkujen konkreettisen edistämisen (esim. hakeminen koulutuksiin ja opinto-ohjauksen koordinointi). Jatkossa vastaavia yhteistyönrakenteita kehitetään edelleen.

Viestintä ja näkyvyys

Tuomiokirkkoseurakunta vahvistaa toiminnan näkyvyyttä ja kumppaniverkoston tavoitavuutta viestinnällä ja tapahtumaosallistumisilla. Matkailun työraiteet -projektin aikana osallistuttiin rekrymessuille ja kaupungintalon palvelumessuille, ja vastaavat osallistumiset voivat kuulua ohjelmistoon myös jatkossa.

Roolit ja vastuut

Toimintamallin toteuttaminen perustuu selkeään työnjakoon. Varainhankintapäällikkö vastaa kumppanuuksien rakentamisesta, ylläpidosta ja resurssien koordinoinnista sekä sidosryhmäyhteistyön strategisesta ohjauksesta. Pääohjaaja ja ohjaajat vastaavat harjoittelijaprosessin operatiivisesta toteutuksesta, yhteydenpidosta toimijoihin, harjoittelijoiden ohjauksesta sekä palautteen ja arviointitiedon keruusta ja raportoinnista. Kumppanit, kuten oppilaitokset, kotouttamistoimijat ja hankkeet, tukevat osallistujien ohjautumista, osaamisen tunnistamista ja yhteisten sisältöjen, työpajojen ja pilottien toteutusta. Viestintä varmistaa toiminnan näkyvyyden hyödyntämällä seurakunnan ja kumppaneiden kanavia rekrytoinnin, tavoitavuuden ja tunnettuuden tukemiseksi.

Seuranta ja mittarit

Toimintaa arvioidaan säännöllisesti kausipalautteiden ja sidosryhmäkyselyn avulla. Keskeisiä mittareita ovat:



Kehittäminen 2026 →

Vuonna 2026 on mahdollista ottaa käyttöön vuosittainen kumppanuuskalenteri, joka kokoaa yhteen verkostotapaamiset, työpajat ja rekrytointitilaisuudet. Verkostotoiminnassa voidaan hyödyntää entistä systemaattisemmin palautedataa.

7. Pohdintoja

Työpajamalli pohjautuu työpisteajatteluun ja harjoittelupolkuun, jonka varrelle sijoittuvat yksilöntuki, valmennus, ammatillisen kehittymisen edistäminen sekä ohjattu reflektointi. Tavoitteena on rakentaa harjoittelijoille yhtenäinen oppimispolku, joka tukee sekä käytännön osaamisen karttumista että laajempaa työelämään kiinnittymistä.

Matkailun työraiteet -projekti osoitti, että erityisesti työ- ja kieliharjoittelijoita voidaan osallistaa seurakunnan työelämätehtäviin myös heidän varsinaisen harjoittelujaksonsa päätyttyä, mikäli se vastaa heidän omia toiveitaan ja tavoitteitaan. Tämä mahdollistaa ammatillisen kasvun jatkumisen harjoittelujakson jälkeen ja tarjoaa osallistujille tilaisuuksia vahvistaa osaamistaan aidossa työympäristössä. Samalla edistetään osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja sosiaalista hyvinvointia, mikä on erityisen tärkeää kyseisessä kohderyhmässä.

Hankkeen aikana toteutettu KSL-opiston monilukutaitokoulutus järjestetään uudelleen keväällä 2026 Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstölle. KSL-opiston koulutuksen tarjoaa monikulttuurinen seurakuntatyö. Koulutuksen rooli ammatillisen kehittymisen välineenä vahvistuu, ja sen avulla voidaan lisätä työntekijöiden valmiuksia kohdata moninaisuutta, tukea eritaustaisia harjoittelijoita sekä kehittää kielitietoista työtötta.

Matkailun työraiteet -hankkeessa tuotetut materiaalit ovat sisäisesti jatkohyödynnettävissä vuonna 2026, ja niitä käytetään uusien harjoittelijoiden perehdytyksessä, ohjauksessa ja osana toimintamallin juurruttamista.

Matkailun työraiteet- hanke käynnisti Tuomiokirkon matkailualan tehtävissä uudenlaisen kehittämislinjan, jossa yhdistyvät työllistymisen tukeminen, valmennuksellinen työote ja matkailualan osaamisen vahvistaminen. Tulevaisuudessa mallia voidaan soveltaa erilaisiin harjoittelu- ja työelämäjaksoihin sekä seurakunnassa että muissa kulttuuri- ja matkailualan toimintaympäristöissä.