

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Sosiaalialan koulutusohjelma

Väinö Väyrynen

TYÖVALMENTAJIEN NÄKEMYKSIÄ JA KOKEMUKSIA TYÖVALMENNUKSESTA SAVONLINNAN SEUDULLA

Opinnäytetyö 2010

TIIVISTELMÄ

Väinö Väyrynen

Työvalmentajien näkemyksiä ja kokemuksia työvalmennuksesta Savonlinnan seudulla

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Sosiaali- ja terveysala, sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2010

Ohjaajat: lehtori Kari Muhonen ja yliopettaja Tuija Nummela, Saimaan ammattikorkeakoulu

Kolmannella sektorilla toimivien yhdistysten työpaikoilla on kiinnitetty entistä enemmän huomiota työvalmennukseen. Pitkäaikaistyöttömien ja vajaatyökykyisten työnantajana olevalla yhdistyksellä voi olla työkohteessa useita erilaisissa työsuhteissa olevia työntekijöitä kuten esim. palkkatukityössä olevia tai ilman työsuhdetta olevia työharjoittelijoita, työkokeilijoita tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevia.

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin työvalmentajia haastatteleamalla heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan työvalmennuksesta Savonlinnan seudulla. Työvalmentajilta kysyttiin heidän tarvitsemiaan taitoja työvalmennuksessa ja työvalmennuksen vaikutusta valmennettavien kuntoutumisprosessiin ja työvalmennusprosessiin, valmennettavaan, yhdistykseen ja yhteiskuntaan.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivista menetelmää käyttäen. Selvitystä varten haastateltiin viittä työvalmentajaa, jotka olivat tuolloin työsuhteessa Savonlinnan alueella toimivassa Väylä-projektissa. Teoriaosassa käsiteltiin työelämään kuntoutumista, kolmannen sektorin toimintaa ja työvalmennuksen käsitettä.

Selvityksen tulosten mukaan työvalmentajien työhistoria ja opiskelutausta olivat hyvin erilaiset. Suurimmalla osalla oli taustalla puualan työkokemus ja projektityön kokemus. Työvalmentajien työ keskittyy päivittäisen tuen antamiseen työyhteisössä oleville henkilöille. Työvalmentaja tukee ja motivoi asiakkaan kokonaisvaltaista toimintakykyä ja vastaa valmennettavien työtaitojen ja elämänhallinnan ylläpidosta ja kehittämisestä.

Työvalmennuksen avulla valmennettavien työ- ja toimintakyky kohoaa. Työtaitojen ja fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kohoaminen mahdollistaa valmennettavan etenemisen kohti avoimia työmarkkinoita, koulutusta tai yrittäjyyttä. Työvalmennuksen vaikutuksena yhdistys saa työvalmentajasta lisäresurssin työnjohdon rinnalle ja valmennettavasta työtehtäviinsä sopivan työntekijän. Toisaalta yhdistys voi menettää työntekijän avoimille työmarkkinoille, jolloin työntekijän toimeentulo yleensä kohoaa, minkä seurauksena myös kunta ja valtio saavat lisää verotuloja.

Avainsanat. työvalmennus, työvalmentaja, pitkäaikaistyötön, tukityö, kuntoutuminen työelämään ja kolmas sektori

ABSTRACT

Väinö Väyrynen

How Work Trainers Experience the Work Training in the Savonlinna Area
Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Health care and Social Services, Degree Programme in Social Services
Bachelor's Thesis 2010

Instructors: Senior Lecturer Kari Muhonen, Principal Lecturer Tuija Nummela

Work training has become more important for jobs in the third sector associations. An association that is employing long-term unemployed workers and handicapped persons may have workers who are having different kinds of relationships with the employer, for example, those who are receiving subsidized salaries, trainees working without contracts, persons who are trying if they are suitable for the work, and some who are in rehabilitative training.

This thesis will attempt to find out what some work trainers think of the work training in the Savonlinna area and the nature of their experiences. The work trainers will be asked what skills they need in their work and how their work has helped the employed persons with their rehabilitation process and work training process, with the association, and with society.

The research method was qualitative and the data was gathered using interviews of work trainers employed by the "Väylä" –project working in the Savonlinna area. The theory part tells about rehabilitation back to working life, the role of the third sector, and what is meant by the concept of work training.

The results show that the work trainers have diverse working and educational backgrounds. Most of them have experiences from woodworking and project work. The work trainers help people to cope with their duties in their jobs. The work trainer gives comprehensive support and motivation to his/her client and helps them to develop their skills in work and life.

The work training has achieved good results. Better working skills, physical and mental health, and social abilities give people better chances to get a job and education. The work trainer is an extra resource for the association as a foreman, and the trained worker will be competent in his/her job. On the other hand, the association might subsequently lose the trained worker to the open labour market. In that case the worker gets better income and the municipality and the state receives more tax revenue.

Keywords: Work Training, Work Trainer, Long-term Unemployed, Subsidy, Rehabilitation and the Third Sector

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	5
2 KUNTOUTUMINEN TYÖELÄMÄÄN	6
2.1 Kuntoutuksen käsite	6
2.2 Kuntoutumisen mahdollistajat.....	7
2.3 Tuettu työllistäminen.....	8
3 KOLMAS SEKTORI TYÖLLISTÄJÄNÄ.....	11
3.1 Kolmannen sektorin toimijoita Savonlinnan seudulla	12
4 TYÖVALMENNUS	14
4.1 Työvalmennuksen menetelmät.....	15
4.2 Työvalmennus Savonlinnan seudulla	16
4.3 Työvalmentaja ja työvalmennettava.....	17
5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TOTEUTUS.....	18
5.1 Selvityksen tavoitteet ja selvitystehtävät	18
5.2 Selvityksen kohderyhmä	19
5.3 Aineiston keruu	19
5.4 Aineiston analysointi.....	22
5.5 Selvityksen luotettavuuden arviointi.....	24
6 SELVITYKSEN TULOKSET	25
6.1 Työvalmentajien näkemys työvalmennuksesta Savonlinnan seudulla.....	26
6.2 Työvalmentajan taidot kolmannella sektorilla toimivissa yhdistyksissä.....	28
6.3 Työvalmennus kuntoutumisprosessin tukena	29
6.4 Työvalmennuksen vaikutukset	31
7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	32
7.1 Kehittämisehdotuksia	34
LÄHTEET	36

LIITTEET

Liite 1 Kysymyksiä työvalmentajille

1 JOHDANTO

Kolmannella sektorilla toimivien yhdistysten työpaikoilla on kiinnitetty entistä enemmän huomiota työvalmennukseen. Pitkäaikaistyöttömien ja vajaatyökykyisten työnantajana olevalla yhdistyksellä voi olla työkohteessa useita erilaisissa työsuhteissa olevia työntekijöitä. Siellä ovat toistaiseksi työsuhteissa olevat eli ns. vakinaiset työntekijät, jotka ovat usein yhdistysten toiminnanjohtajina. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista suurin osa on palkkatukityösuhteessa. Ilman työsuhdetta olevat ovat työkokeilussa, työelämänvalmennuksessa, työharjoittelussa, työhönvalmennuksessa tai kuntouttavassa työtoiminnassa.

Työvalmennus keskittyy päivittäisen tuen antamiseen työyhteisössä oleville henkilöille. Tuen antamisessa on keskeistä seurata valmennettavan kuntoutumisprosessia ja lisätä hänen työelämän perusvalmiuksiaan nykyisten vaatimusten tasolle. Työvalmentaja tukee ja motivoi asiakkaan kokonaisvaltaista toimintakykyä ja vastaa valmennettavien työtaitojen ja yhteistoiminnan kehittämisestä työyhteisössä. Näin mahdollistuu valmennettavan eteneminen kohti avoimia työmarkkinoita, yrittäjyyttä tai uuden koulutusalan tai entisen työalan lisäkoulutusta.

Kiinnostuin työvalmennuksellisesta työtoteesta jo vuonna 2001 omassa projektityössäni, jossa etsin pitkäaikaistyöttömille asiakkailleni työ- ja koulutusmahdollisuuksia sekä olin apuna heidän elämänhallintaansa liittyvissä asioissa. Moni asiakkaistani sijoittui kuuden vuoden työni aikana yhdistyksiin töihin.

Selvitän opinnäytetyössäni työvalmentajien haastattelujen avulla heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan työvalmennuksesta Savonlinnan seudulla. Kysyn heiltä heidän tarvitsemiaan taitoja, työvalmennuksen vaikutusta valmennettavien kuntoutumisprosessiin ja työvalmennusprosessiin, valmennettavaan, yhdistykseen ja yhteiskuntaan.

Haluan tulevana sosionomina olla mukana kehittämässä kolmannen sektorin eli välityömarkkinoiden valmiuksia ohjata ja valmentaa työvalmennuksen keinoin

työntekijöitään entistä parempiin suorituksiin tässä työelämän muutosvaiheessa.

2 KUNTOUTUMINEN TYÖELÄMÄÄN

Suomalaisesta kuntoutusjärjestelmästä puuttuu vakiintunut väylä käytännön toimenpiteiden ja tutkimustiedon välillä. Kysymys on siitä, miten saadaan tieto keskeisistä vaikuttavista menetelmistä ulotetuksi käytännön kuntoutustoimintaan. Kuntoutus on kohdennettava ja järjestettävä niin, että käytettävissä olevilla voimavaroilla saadaan suurin mahdollinen vaikutus. Kuntoutuksen rahoittajien ja järjestäjien tulisi sekä kuntoutusryhmiä että kuntoutusmuotoja valitessaan huomioida se vaikuttavuustieto, joka on jo olemassa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010a.)

2.1 Kuntoutuksen käsite

Kuntoutus toteutuu ammattilaisten ja asiakkaan keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Yksilöllisessä ja tavoitteellisessa auttamistyössä vuorovaikutussuhde on neuvottelun ja kuntoutuskäytännön ydin, joka yhdistää neuvottelu- ja institutiiosuhteen. Suhteen varassa yhteistyö joko rakentuu tai jää rakentumatta. Vuorovaikutussuhteessa keskinäinen kohtaaminen osoittautui työryhmän merkittävämmäksi ja jännitteisemmäksi osa-alueeksi. (Karjalainen & Vilkkumaa 2004, 168.)

Kuntoutuksen vaikutukset ovat tehokkaampia, kun kuntoutukseen yhdistetään ympäristöön kohdistuvia toimenpiteitä niin lähiyhteisön kuin työyhteisön työssä olevien osalta. Tarkka kohdentaminen ja varhainen aloittaminen tehostavat kuntoutuksen vaikuttavuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010a.)

Kuntoutus pyrkii tällä hetkellä olemaan vastausvaihtoehtona pitkäaikaistyöttömyyden aktivoivaan kuntoutukseen ja työvoimapulaan varhaisen kuntoutuksen. Kuntoutuksesta tulee ajankohtaisempi sosiaali- ja terveystalouden palveluky-

symys ikäihmisten määrän lisääntymisen myötä. (Karjalainen & Vilkkumaa 2004, 11.)

Pitkäaikaistyöttömän kuntoutuksen tehtäväksi tulee kuroa umpeen etäisyyttä, joka on syntynyt työttömän viimeisten työelämäkontaktien ja hänen nykyisen tilanteessa välille. Samanaikaisesti tulee kuntouttaa yksilön fyysistä vajaakuntoisuutta ja vahvistaa hänen psykososiaalisia työelämänvalmiuksiaan, kuten subjektiivista, urataitoja, ja ammatillista osaamista. Kuntoutuksen pyrkimyksenä on motivoituneisuuden ja hyvinvoinnin tuottaminen sosiaalisesti vaikeassa tilanteessa olevalle. (Karjalainen & Vilkkumaa 2004, 16.)

2.2 Kuntoutumisen mahdollistajat

Työ- ja elinkeinotoimisto auttaa työtöntä työnhakijaa työllistymään neuvonnan ja ohjauksen avulla. Työntekijä tekee toimistossa yhdessä asiakkaan kanssa työnhakusuunnitelman, johon kirjataan asiakkaan henkilötietojen lisäksi hänen työhistoriansa, koulutukset ja työllistymiseen tai koulutukseen liittyvät tulevaisuuden suunnitelmat. Jos työtön ei saa töitä riittävän lyhyessä ajassa, voidaan hänet siirtää työvoiman palvelukeskuksen asiakkaaksi. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010a.)

Työvoiman palvelukeskukset ovat pitkäaikaistyöttömien, vaikeasti työllistyvien ja vajaakuntoisten apuna työllistymiseen tai kuntoutukseen liittyvissä asioissa. Työvoiman palvelukeskuksessa etsitään asiakkaan kanssa yhdessä uusia väyliä työelämään, ammatilliseen koulutukseen tai muuhun pitkäaikaiseen ratkaisuun. Palvelukeskuksesta pitkäaikaistyötön saa sekä kunnan, Kelan että työ- ja elinkeinotoimiston palveluja. Asiakkaat ohjataan palvelukeskuksiin sosiaalitoimiston tai työ- ja elinkeinotoimiston kautta, ja heitä palvelevat siellä työvoima-neuvojan lisäksi mm. psykologi, sosiaaliohjaaja ja terveydenhoitaja. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010a.)

Työ- ja elinkeinotoimiston ja työvoiman palvelukeskuksen työntekijät tekevät yhteistyössä kunnan työntekijän ja asiakkaan kanssa asiakkaalle aktivointisuunnitelman. Aktivointisuunnitelma tehdään, kun asiakas on ollut pitkään työt-

tömänä ja saanut työmarkkinatukea tai toimeentulotukea. Aktivointisuunnitelman tavoitteena on löytää yhteistyössä asiakkaalle polku työelämään. Suunnitelmaan voidaan sisällyttää työvoimapalveluja, erilaisia sosiaali-, terveys-, koulutus- ja kuntoutuspalveluja sekä kuntouttavaa työtoimintaa. Aktivointisuunnitelmassa sovitaan toimenpiteet siitä, miten työ- ja elinkeinotoimisto ja kunnan sosiaalitoimi tukevat asiakasta suunnitelman toteutuksessa. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010a.)

2.3 Tuettu työllistäminen

Erilaisten tukityöllistämistoimenpiteiden tavoitteena on nostaa työllisyysastetta ja alentaa korkeaa työttömyyttä, korvata tulevaisuuden työvoimatarpeet sekä pitkällä tähtäimellä alentaa työttömyydestä johtuvia julkisia menoja. Tukityöllistyminen on apuna katkaisemaan pitkään jatkunutta työttömyyttä ja ehkäisee samalla uuden pitkäaikaistyöttömyyden syntymistä.

Työ- ja elinkeinotoimistot ja työvoiman palvelukeskukset voivat myöntää työnantajalle palkkatukea työttömän henkilön palkkauskustannuksiin, jos työnhakija ei sijoitu koulutukseen tai työllisty avoimille työmarkkinoille. Tuki myönnetään tapauskohtaisesti työsopimussuhteessa olevaan työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Palkkatuen tulee edistää työttömän sijoittumista avoimille työmarkkinoille. Palkkatuetun työn tulee parantaa myös työttömän työnhakijan ammattitaitoa ja työmarkkina-asemaa. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010b.)

Palkkatukea voivat saada kunnat, yritykset ja muut yksityisen sektorin työnantajat, mm. yhdistykset, säätiöt ja kotitaloudet sekä sosiaaliset yritykset. Valtion virastolle ja laitokselle voidaan osoittaa määrärahoja työttömän työnhakijan palkkaamisesta aiheutuviin palkkauskustannuksiin noudattaen pääsääntöisesti, mitä palkkatuesta on säädetty. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010b.)

Työnhakija voi käyttää omatoimisen työnhaun tukena palkkatukiseteliä, jonka työ- ja elinkeinotoimisto hänelle antavat. Palkkatukiseteli osoittaa, että työnantajalle voidaan myöntää palkkatukea setelin haltijan palkkaus-

kustannuksiin. Työnantajaan liittyvät tuen myöntämisen edellytykset tutkitaan erikseen. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010.b)

Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu pitkään työttöminä olleille niin työllistymismahdollisuuksien kuin elämänhallinnan parantamiseksi. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu aktivointisuunnitelmaan. Työ- ja elinkeinotoimiston tai työvoiman palvelukeskuksen ja kunnan sosiaalihuollon viranomaisen, esimerkiksi sosiaalityöntekijä tekee aktivointisuunnitelman yhteistyössä asiakkaan kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010b.)

Kuntien on kuntouttavaa työtoimintaa koskevan lain mukaan järjestettävä kuntouttavaa työtoimintaa niille pitkään työttöminä olleille asiakkaille, jotka saavat työmarkkinatukea tai toimeentulotukea. Kuntouttava työtoimintaa järjestetään yksilöllisen tarpeen mukaan osa- tai kokopäiväisesti 1-5 päivänä viikossa 3-24 kuukauden ajan. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva saa jakson aikana joko Kelan työmarkkinatuen ja siihen liittyvän ylläpitokorvauksen tai toimeentulotuen ja siihen liittyvän toimintarahaa sekä työtoimintaan osallistumisesta aiheutuvat matkakustannukset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010b.)

Kuntouttavan työntekijän työnantajana ei voi olla yritys. Kuntouttavaa työtoimintaa toteuttavat kolmannen sektorin toimijat, kunta tai säätiö. Työtoiminnasta ei muodostu kustannuksia sen järjestäjille, koska työntekijä ei ole työsuhteessa järjestäjätahoon. Työtoiminnan järjestäjä saa pienen korvauksen kuntouttavan työntekijän ohjauksesta, neuvonnasta ja opastuksesta. Työtehtävät työkohteessa eivät saa olla kuntoutujalla sellaisia, jotka aiheuttavat vääränlaisen kilpailutilanteen muihin saman alan toimijoihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010b.)

Työtön työnhakija voi osallistua työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen, jonka tarkoituksena on perehdyttää työtöntä työelämään sekä edistää hänen työhönsijoittumistaan ja palaamistaan työelämään parantamalla työttömän ammattitaitoa. Harjoittelu- ja valmennusajalta maksetaan taloudellista tukea. Työharjoittelu on tarkoitettu alle 25-vuotiaille ammatillista koulutusta vaille oleville

henkilöille, jotka kuuluvat työmarkkinatukijärjestelmän piiriin. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010c.)

Työelämävalmennus on tarkoitettu 25 vuotta täyttäneille tai ammatillisen koulutuksen suorittaneille tai perus- tai ansiopäivärahan piiriin kuuluville henkilöille. Työharjoittelua ja työelämävalmennusta koskevat säännökset löytyvät laissa julkisesta työvoimapalvelusta, asetuksesta julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista, asetuksessa julkisen työvoimapalvelun toimeenpanosta ja työttömyysturvalaissa. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010c.)

Työkokeilu on työpaikalla tapahtuvaa ammatillista kuntoutusta. Sen avulla Ilmarinen voi tukea työhön paluuta pitkän sairausloman jälkeen, jolloin työkokeilu toimii pehmeänä laskuna takaisin työelämään. Työkokeilun avulla voidaan myös selvittää työtehtävien sopivuutta henkilön terveydentilalle sekä hänen soveltuvuuttaan kyseiselle alalle. Työkokeilu kestää yleensä 1-3 kuukautta, mutta tietyn edellytyksin sitä voidaan jatkaa harkinnan mukaan jopa 6 kuukautta. Työkokeilu voidaan järjestää myös uudessa työpaikassa, jos entinen työsuhde ei ole voimassa. Sopivan työkokeilupaikan etsimisessä on henkilön oma aktiivisuus ensiarvoisen tärkeää. Tarvittaessa saat apua esimerkiksi työvoimatoimistojen työvoimaneuvojilta. (Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2010.)

Työhönvalmennuksessa ammatilliset taidot hankitaan yksilöllisen työhönvalmennusohjelman avulla. Valmennus toteutetaan valtaosin työpaikalla, mutta tarvittaessa valmennukseen voidaan liittää kurssi- tai koulutusjaksoja. Työhönvalmennuksen kesto sovitaan aina tapauskohtaisesti. Työpaikkakuntoutuksesta tehdään sopimus. Ennen työkokeilun tai työhönvalmennuksen alkamista tehdään Ilmarisen, kuntoutujan ja työnantajan kesken sopimus, missä määritellään osapuolten asema, oikeudet ja velvollisuudet. Jokaiselle sopijaosapuolelle tehdään sopimuksista oma sopimuskappale. (Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2010.)

3 KOLMAS SEKTORI TYÖLLISTÄJÄNÄ

Kolmas sektori on yläkäsite ja sen alle mahtuu monenlaista järjestö- ja vapaaehtoistoimintaa sekä monipuolista kansalaisaktiivisuutta. Kolmas sektori sisältää suuren määrän erilaisia ja erikokoisia järjestöjä, jotka poikkeavat toimintatavoiltaan suuresti toisistaan. Esimerkkeinä voidaan mainita sosiaali- ja terveys, kulttuuri- ja nuoriso- ja urheilujärjestöt. Järjestöt ovat perustaneet yhdistyksen tavoitteenaan ehkäisevän toiminnan kehittäminen, syrjäytymisen ehkäiseminen ja pitkäaikaistyöttömien ja syrjäytyneiden auttaminen sekä tukeminen. Osa yhdistyksistä toimii vapaaehtoisvoimin ja osalla yhdistyksistä on työntekijöitä hoitamassa yhdistyksen asettamia tavoitteita, tarpeita ja toimintaa. (Saarelainen, Stengård & Vuori-Kemilä 2003, 60.)

Kolmas sektori on kilpailuyhteiskunnan hyvinvointipalvelujen täydentäjänä, joka on viime vuosina korotettu muun yritys- ja yksityistoiminnan tapaan korkeammalle jalustalle kuin valtion ja erityisesti kuntien toiminta. Keskustelua on siitä, missä määrin hyvinvointipalveluja voitaisiin siirtää kansalaisyhteiskunnan harteille. Kunnat joutuvat valitsemaan, tuottavatko ne itse palvelut vai käyttävätkö lainsäädännön antamia vaihtoehtoja hyvinvointipalvelujen tuottamisessa. (Tampereen yliopisto 2010.)

Kolmannen sektorin roolia ja toimintalogiikkaa ajatellen voittoa tavoittelemattomalla sektorilla on muitakin funktioita, jotka ovat liittyneet erityisesti demokratian ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Kolmannen sektorin toimijoiden on katsottu edistävän niin kansalaiskasvatusta kuin kouliintumista yhteiskunnallisiin tehtäviin. Samoin sen on katsottu valvovan kansalaisten etuja suhteessa viranomaisiin. Kolmas sektori toimii näin ollen yhteiskunnan sosiaalisen koheesion ylläpitäjänä. Vapaaehtoissektoria on pidetty tärkeänä myös yhteiskuntaeettisistä syistä, koska sen on katsottu olevan valtiota ja markkinoita herkempi erilaisten vähemmistöjen tarpeille. (Kansalaisfoorumi sivistysliitto 2010.)

Monet yhdistykset kantavat yhteiskuntavastuutaan, kun ne työllistävät henkilöitä, joista niiden on mahdollisuus saada palkkakustannuksiin maksimaalinen tuki, tai antavat työttömille mahdollisuuden työharjoitteluun, työelämänvalmen-

nukseen tai työkokeiluun, Yhdistykset eivät pysty työllistämään usein pitempään heikon taloudellisen tilanteensa vuoksi. (Rotinen 2008, 11.)

3.1 Kolmannen sektorin toimijoita Savonlinnan seudulla

Savonlinnan alueella on runsaasti kolmannen sektorin toimijoita. Kaikki toimijat tekevät arvokasta työtä pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työnhakijoiden hyväksi. Mainitsen muutamia suurimpia yhdistyksiä kuten Savonlinnan Toimintakeskus, Savonlinnan Seudun Nuorisotoiminnan Tuki ry, Työpajayhdistys Teko ry, Kolomosen Keidas projekti, Savonlinnan Seudun Liikunta ry, Savonlinnan A-kilta, Rantasalmen Työttömät ry, Savonrannan Toimintakeskus ry ja Kerimäen Pysäkki ry. Lähes kaikissa yhdistyksissä on työvalmennus mukana toiminnassa. Esittelen Savonlinnassa toimivan Järjestötalon ja muutaman yhdistyksen toimintaa.

Järjestötalo Kolomosesessa kokoontuu päivittäin erilaisia järjestöjä ja toimijoita pohtimaan, tiedottamaan, toimimaan ja tekemään päivittäistä järjestötyötään. Järjestötalo Kolomosesessa on vuonna 2010 yhteensä yli 50 jäsenjärjestöä ja vuoden loppuun mennessä järjestöjä odotetaan olevan jo 100. Järjestötalossa pidetään kaikille kuntalaisille avoimia tilaisuuksia ja se on varustettu erinomaisilla internetyhteyksillä. (Savonlinnan Seudun Kolomonen ry 2010.)

Savonlinnan Seudun Kolomonen ry perustettiin vuonna 2007. Kolomosen toiminta tukee eri tahojen ja erilaisten toimijoiden yhteistyötä. Se on seudullinen toimija, jonka tavoitteena on alueen asukkaiden osallisuuden vahvistaminen, hyvinvoinnin lisääntyminen ja kansalaisyhteiskunnan toteutuminen. Kolomosesessa kokoontuu siis vahva kunnallisia palveluja tukeva toimijajoukko, joka tekee työtä kolmannen sektorin seudullisen työllistymisen, vapaaehto- ja talkootyön vahvistamisen, järjestöjen välisen synergian lisäämisen hyväksi. Järjestötalolla osaamista ei ”pantata”, ja se on kuntalaisten olohuoneena ja yhdistyspalvelukeskuksena. (Savonlinnan Seudun Kolomonen ry 2010.)

Savonlinnan Seudun Nuorisotoiminnan Tuki ry:n (NuTun) tarkoituksena on edistää, mahdollistaa ja ylläpitää erilaisia nuorisoon kohdistuvia palveluja ja toimintaa.

toja järjestö- ja kuntatasolla. Lisäksi sen tarkoituksena on kannustaa päihteen-
tömyyteen sekä tehdä ennaltaehkäisevää nuorisotyötä eri toimintamuodoin yh-
teistyössä jäsentahojen kanssa. Yhdistys on vahva nuorison eteen tekevä työl-
listämis- ja kehittämisorganisaatio, ja sillä on laaja yhteistyöverkosto. Yhdistyk-
sellä on mahdollisuus työllistää pitkäaikaistyöttömiä ja maahanmuuttajia tai ot-
taa heitä harjoitteluun, työelämänvalmennukseen, työkokeiluun tai oppisopi-
mukseen moniin erilaisiin työtehtäviin. (Savonlinnan Nuorisotoiminnan Tuki ry
2010.)

NuTulla on useita erilaisia toimintamuuotoja ja toimintapisteitä. Nuorten kahvila
Cafe Seepra, järjestö- ja kuntatasolla Kolomonen, Willa Nuttu ja Rapiapaja sekä muita paja-
toimintoja Savonlinnan alueella. NuTu järjestää myös nuorten työleirejä ja kesä-
leirejä. Yhdistyksessä työskentelee eri alojen osaajia kuten toimistotyöntekijä,
nuorisotyöntekijöitä, projektityöntekijöitä, kahvilatyöntekijöitä, keittiötyöntekijöitä,
rakennustyöntekijöitä, leiriohjaajia ja ympäristötyöntekijöitä. (Savonlinnan Seu-
dun Nuorisotoiminnan Tuki ry 2010.)

Työpajayhdistys Teko ry:n tarkoitus on työttömyyden vähentäminen, työttömien
palveluiden parantaminen sekä heidän henkisen ja fyysisen hyvinvointinsa ko-
hentaminen. Yhdistyksellä on mahdollisuus työllistää tai ottaa harjoitteluun mo-
niin erilaisiin työtehtäviin pitkäaikaistyöttömiä ja maahanmuuttajia. (Työpajayh-
distys Teko ry 2010.)

Tätä tavoitetta varten yhdistyksellä on useita erilaisia toimintapisteitä, joissa
työskentelee yhteensä useita kymmeniä työntekijöitä, harjoittelijoita, työkokeili-
joita tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevia. Toimipaikkoina on useita pajoja
kuten Savonlinnassa olevat tietopaja, tv-paja ja myymälä, pilkepaja, palvelupaja
ja autopaja sekä Sulkavan toimintapajoina olevat käsityöpaja ja puutyöpaja.
Näissä pajoissa työskentelee eri alojen osaajia kuten toimistotyöntekijöitä, atk-
tukihenkilöitä radio- ja tv korjaajia, myyjiä, metsureita, autonkorjaajia, siivoojia,
ympäristö-, metsänraivaus ja pihatyöntekijöitä sekä korjausmiehiä. (Työpajayh-
distys Teko ry 2010.)

Savonlinnan Toimintakeskus ry:n toimintaperiaatteena on ehkäistä työttömien syrjäytymistä ja edistää heidän työllistymistään. Tavoitteena on myös vähentää ja ehkäistä päihteiden tai syrjäytymisestä aiheutuvia haittoja yhteistyössä eri viranomaisten ja järjestöjen kanssa. Yhdistyksen keskeisiä toiminta-ajatuksia on pitkäaikaistyöttömien työllistäminen sekä vajaakuntoisille henkilöille tarjottavan työharjoittelun, työelämänvalmennuksen, kuntouttavan työtoiminnan tai työkokeilun järjestäminen. (Savonlinnan Toimintakeskus ry 2010.)

Näiden tarkoitusten toteuttamiseksi yhdistys ylläpitää toimintakeskusta, johon se työllistää työ- ja elinkeinotoimiston myötävaikutuksella pitkäaikaistyöttömiä tai vajaakuntoisia henkilöitä. Yhdistys tarjoaa myös harraste- ja viriketoimintaa, jotka vähentävät syrjäytymistä ja päihteiden käytöstä aiheutuvia haittoja. Yhdistys voi tuottaa myös toimintaan liittyviä asumispalveluja. (Savonlinnan Toimintakeskus ry 2010.)

Yhdistys työllistää henkilöitä hyvin monipuolisiin työtehtäviin. Sen toimipisteitä ovat mm. puuverstas, kierrätysmyymälä, kodinkoneosasto, kädentaidot toimintapiste ja hyötypuun käsittely. Työntekijällä on mahdollisuus kokeilla näissä työpisteissä täysin uutta työtehtävää tai vahvistaa aikaisemmin oppimiaan taitojaan. (Savonlinnan Toimintakeskus ry 2010.)

4 TYÖVALMENNUS

Työvalmennus on palvelu, joka auttaa työnhakijaa löytämään oman polun työelämään ja työnantajaa saamaan työpaikan tarpeisiin juuri sopivan työntekijän. Työvalmennuspalvelua tuotetaan yhteistyössä työvoimanpalvelukeskusten, työ- ja elinkeinotoimistojen, oppilaitosten ja säätiöiden kanssa. Työvalmennustoiminnassa lähdetään liikkeelle asiakkaan tahtiin. Silloin kun asiakkaan toiveet ja odotukset sekä valmentajien ammattitaito kohtaavat, syntyy asiakasta hyödyttävä korkeatasoinen palvelu. (Työvalmennus Futuuri 2009a.)

Työvalmennus on prosessinomaista työskentelyä yhdessä etukäteen määriteltujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Se on yksi osa verkostotyöhön liittyvää palve-

lukokonaisuutta, jota voidaan kuvata sekä kahdenväliseksi että yhteisölliseksi suhteeksi. Työvalmennus tarjoaa pitkäjänteistä osallistumista, ohjausta, tukea ja motivointia eli valmennusta. (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2005.)

4.1 Työvalmennuksen menetelmät

Työvalmennukseen kuuluu olennaisena yksilövalmennus, joka tukee valmennuksen kokonaisuutta. Yksilövalmentajan tehtävä keskittyy valmentautujan tilanearviointiin ja seurantaan sekä suunnitelmallisuuteen ja yksilön tarpeisiin. Työ- ja yksilövalmennuksen erilaisten toimintojen ja käsitteiden määrittelemine ei tarkoita niissä olevan sisällön ehdotonta yhdenmukaistamista. Se olisi mahdotonta ja epäreaalista, koska ei ole olemassa normia valmennuksen tarkkaan määrittämiseen. (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2005.)

Ammatillinen vuorovaikutus on monipuolinen taito, jonka taustalla on tietoa ja oppimista. Se pitää sisällään tiedottamista, opettamista, neuvomista, vaikuttamista, jakamista, tiedon hankkimista ja asioiden eteenpäinviemistä. Vuorovaikutuksessa viestitään eleillä, sanoilla, ilmeillä tai toiminnan kautta. Viestimen välineinä voivat olla kuvat, musiikki, keho tai jokin muu luova toiminta. Ammatillisessa vuorovaikutuksessa oleellista on, että asiakas kokee voimiensa lisääntyvän. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2002, 21 – 22.)

Vuorovaikutuksen elementteinä korostuivat haastateltavien puheessa vastavuoroinen luottamus, kasvokkainen vastuu ja psykososiaalinen tuki. Luottamuksessa korostuivat asiakkaiden ja työntekijöiden suhteessa sekä suhteessa palvelujärjestelmään. Työntekijöiltä odotettiin aitoa kiinnostusta ja paneutumista asian käsittelyyn ja viranomaisilta odotettiin myönteistä, hyväksyvää ja asiakasta arvostavaa suhtautumista asioihin. (Karjalainen & Vilkkumaa 2004, 168.)

Kuntoutuksen eri ammattihenkilöiden ja kuntoutujien avoimessa toisiaan kuuntelevassa vuorovaikutuksessa muodostuu ajankohtaista ymmärrystä kuntoutuksen yhä moninaisempiin ja mutkikkaampiin kysymyksiin. Eri näkökulmia yhteiseen keskusteluun tuo dialoginen työtapa, joka edellyttää rinnalleen ammatti-

laisten ja asiakkaiden yhdessä tuottamaa asiantuntijuutta. (Karjalainen & Vilkkumaa 2004, 10.)

Dialogisuus vuorovaikutuksessa on tapa toimia ja kohdata toinen toisensa. Dialogi tarkoittaa tarkoitusten ja ajatusten selvittämistä, tiedonvirtaa. Dialogi nähdään vuoropuheluna ja siinä on olennaista keskittyä kuuntelemaan ja olemaan avoin tuleville asioille. Dialogissa hidastetaan omaa ajattelua ja yritetään välttää nopeiden johtopäätösten tekemistä. Annetaan asioiden leijua ilmassa ja pitkittää omien mielipiteiden muodostamista. (Vilen ym.2002, 65.)

Dialogissa korostetaan tasa-arvoisuutta, jossa osapuolet eivät ole valtasuhteessa toisiinsa. Keskustelussa täytyy olla avoin vuoropuhelun uusille asioille. Näin dialogin kautta voi syntyä sellaista tietoa, jota asiantuntija yksin ei koskaan saavuttaisi. Dialogin avulla voi siis ylittää omaa kapasiteettiaan sekä rajojaan toisten kanssa. (Vilen ym. 2002, 65.)

4.2 Työvalmennus Savonlinnan seudulla

Väylä-projekti on Sauva-säätiön hallinnoima projekti ja sen toiminta alkoi täysitehoisesti 1.8.2008. Kyseessä on valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden ennakkointiin liittyvä projekti, joka kestää 30.4.2011 saakka. Projektin toimitilat ovat Savonlinnassa, mutta henkilöstö toimii kahdeksan kunnan alueella. Savonlinnassa, Sulkavalla, Rantasalmella, Punkaharjulla, Kerimäellä, Enonkoskella, Savonrannalla ja Heinävedellä.

Väylä-projektin toiminta kohdistuu Savonlinnan seudun välityömarkkinoille eli kolmannen sektorin toimijoina oleviin yhdistyksiin. Projektin kohderyhmänä ovat pitkäaikaistyöttömät, välityömarkkinoiden työnantajat ja seudun yritykset. Projektin tavoitteena on työvalmentajien koulutus, valmennus- ja välitystoiminnan kehittäminen sekä pysyvän toimintamallin luominen Savonlinnan seudun välityömarkkinoille 11 työvalmentajan avulla. Työvalmentajat toimivat yhdistyksissä yhdistyksen työnjohdon rinnalla asiakkaidensa ohjaus- ja työvalmennustehtävissä. Projektin tarkoitus on järjestö- ja yhdistystyön profilointi välityömarkkina-

toimijoina sekä työmarkkinoiden työpaikkojen ja työvoiman kohtaamisen edistäminen ja rakennetyöttömien aktivointiasteen nostaminen. (Väylä-projekti 2010.)

4.3 Työvalmentaja ja työvalmennettava

Työvalmentaja työskentelee yhdistyksissä, joihin työvalmennettavat asiakkaat on sijoitettu. Työvalmentaja ohjaa ja valmentaa yhdistyksessä sen työntekijöitä. Työntekijöillä on työsopimus yhdistykseen, mutta he ovat samalla myös työvalmentajan asiakkaita projektissa. Projekti ja työvoimatoimisto ovat tehneet sopimuksen asiakkaan kanssa tällaisesta menettelystä. Työvalmentajan on autettava asiakasta hänen elämäntilanteissaan ja autettava ammattinsa osaavia työntekijöitä työllistymään yhdistyksestä yrityksiin töihin, vaikka yhdistyksen tarvitsee näitä työntekijöitä omassa työssään. (Väylä projekti 2010.)

Työvalmentajan työhön kuuluu motivoida, tukea, kouluttaa ja valmentaa asiakkaitaan. Hän selvittää yhdessä asiakkaan kanssa asiakkaan koulutustarpeen ja laatii asiakkaan kanssa koulutus- ja työllistymissuunnitelman. Työvalmentajan pitää olla aktiivisesti yhteyksissä yrityksiin ja tukea ja perehdyttää yrityksiä välityömarkkinoilta (yhdistyksistä) välitettyjen henkilöiden työtoimintaan. Työvalmentaja kehittää itseään työvalmentajan ammattitutkinnolla ja muilla tarpeellisilla työhön liittyvillä koulutuksilla. (Väylä projekti 2010.)

Työvalmentajalla on oltava jokin ammatillinen kokemus, esim. rakennus- ja puualalta. Hänellä on oltava myös yksilön- ja ryhmän ohjaustaidot. Suositeltavaa on myös oman elämäkokemuksen kautta kehittynyt ihmistuntemus, psykologinen silmä ja asiakkaan tukemisen taito sekä arvostus palkkatukityöntekijänä tai harjoittelijana. Työvalmentajalla on oltava myös myönteinen asenne uusien asioiden oppimiseen ja työvalmentajan tutkintoon. (Väylä projekti 2010.)

Väylä-projektin työvalmennettavat ovat pitkäaikaistyöttömiä, jotka työvoimatoimisto ohjaa yhdistykseen palkkatukityöhön, työkokeiluun, työharjoitteluun, työelämänvalmennukseen, työhönvalmennukseen tai kuntouttavaan työtoimintaan.

Pitkäaikaistyöttömäksi katsotaan henkilö, joka on ollut työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa vähintään 500 päivää. (Väylä-projekti 2010.)

5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TOTEUTUS

Kiinnostukseni kolmannella sektorilla tapahtuvaan työtoimintaan sai alkunsa jo vuonna 2001. Aloitin silloin palveluohjaajana Savonlinnan alueelle perustetussa Reimari-projektissa. Työtehtäväni oli pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten auttaminen työllistymään, koulutukseen ja elämänhallinnan parantamiseen. Kuuden vuoden aikana asiakkaistani suurin osa pääsi tukityöhön, työharjoitteluun, työkokeiluun tai kuntouttavaan työtoimintaan kolmannelle sektorille.

Projektityön määräaikainen työsuhteeni päättyi vuoden 2006 lopussa. Sen jälkeen pyrin sosiaalialan ammattikorkeakouluopintoihin, jotka aloitin syksyllä 2007. Harjoittelujaksoni joulukuussa 2008 ja tammikuussa 2009 suoritin Savonlinnan alueella toimivassa Väylä-projektissa. Olin kahden kuukauden aikana tekemisissä kaikkien työvalmentajien kanssa. Joidenkin mukana olin heidän työkohteissaan useita päiviä ja joidenkin työkohteissa tein vain lyhytaikaisia käyntejä. Kiinnostuin työvalmentajien tekemästä työvalmennustyöstä niin paljon, että mieleeni jäi kytemään ajatus työvalmennuksen ja kolmannen sektorin liittämistä opinnäytetyöhön.

5.1 Selvityksen tavoitteet ja selvitystehtävät

Tavoitteena selvitystyössäni on tuottaa tietoa työvalmentajien haastattelujen perusteella kolmannella sektorilla tapahtuvasta työvalmennuksesta sekä siitä miten työvalmennus tukee valmennettavan kuntoutumisprosessia. Toisena tavoitteenani on saada työvalmentajien kokemuksia ja näkemyksiä heidän työstään työvalmentajina. Kolmantena tavoitteena on työvalmennuksen vaikuttavuuden tunnistaminen niin kolmannen sektorin, valmennettavan, Savonlinnan seudun kuin yhteiskunnankin kannalta. Näiden tietojen perusteella haluan olla

mukana kehittämässä työvalmennustoimintaa vastaamaan entistä tehokkaammin nykyisten työmarkkinoiden tarpeita. Opinnäytetyön selvitystehtävinä ovat seuraavat kysymykset:

1. Mitä on työvalmennus työvalmentajien mielestä Savonlinnan seudulla?
2. Millaisia taitoja työvalmentajat tarvitsevat työssään?
3. Miten työvalmennus tukee valmennettavan kuntoutumisprosessia?
4. Mitä vaikutuksia työvalmennuksella on valmennettavaan, kolmannelle sektorilla toimivaan yhdistykseen ja yhteiskuntaan?

5.2 Selvityksen kohderyhmä

Selvitystyöni kohderyhmänä on Väylä-projektin työvalmentajia. Haastatteluun valitsimme Väylä-projektin projektipäällikön kanssa yhdestätoista työvalmentajasta viisi. Tavoitteeni oli saada mahdollisimman monipuolisen ammatillisen taustan omaavat, erilaisissa työkohteissa työskentelevät ja eri paikkakunnilla toimivat työvalmentajat.

Haastateltavia työvalmentajia oli yhteensä viisi: miehiä kolme ja naisia kaksi. Heillä kaikilla on taustalla jokin ammatillinen koulutus tai kurssi. Useimmilla työvalmentajilla on useita koulutuksia. Koulutukset ovat rakennus- ja puualalta, metallialalta, maatalousalalta, atk-alalta, keittiöalalta, työnopastuksesta, autonkorjauksesta ja kaupalliselta alalta tai käsityöalalta. Puualan koulutus on yleisin, ja se on kolmella työvalmentajalla. Lähes kaikki työvalmentajat suorittavat työvalmentajakoulutusta oman työnsä ohella.

5.3 Aineiston keruu

Haastattelut tein lokakuun 2009 harjoittelujaksolla. Otin itse yhteyttä puhelimitse haastateltaviin työvalmentajiin. Kysyin luvan haastatteluun ja sovin jokaisen kanssa haastatteluajat. Lähetin haastateltaville ja projektipäällikölle etukäteen kysymysrunгон luettavaksi. Haastattelun aikana tein kysymyksiini vielä tarkentavia lisäkysymyksiä.

Keräsin aineistoa tähän opinnäytetyöhöni Joulukuun 2008 ja tammikuun 2009 harjoittelujaksoni aikana, vaikka en ollut päättänyt vielä lopullisesti sen toteutumismuodosta. Havainnoin kaikkien työvalmentajien toimintaa entiseen projekti-työhöni ja työkokemuksiini peilaten. Havainnointini käsitti kokonaisvaltaisen havainnoinnin työvalmennuksesta, kolmannen sektorin toiminnasta ja valmennettavista. Peilasin heidän toimintaansa entiseen palveluohjaajan työhöni ja tein kaikille työvalmentajille heidän työssään tarvitsemistaan tiedoista kansion.

Keräsin silloisen työvoimatoimiston nykyisen työ- ja elinkeinotoimiston ja työvoiman palvelukeskuksen palveluista tietoja pitkäaikaistyöttömän työnhakijan palveluihin kuuluvista asioista kuten työttömyysturva, työmarkkinatuki, työttömyyspäiväraha ja ansiopäiväraha. Selvitin myös sosiaalisten etuuksien vaikutukset työttömyysturvaan ja koulutukseen. Kansioon keräsin yrittäjän saamat tuet yritystoimintaan, yrittäjän tuet työttömän työntekijän palkkaamiseen, työttömän tuet työttömyyden aikana, koulutustuet opiskelun aikana sekä sosiaalisen yrityksen tai oman yrityksen perustamiseen liittyvät tuet.

Tein kansioon Savonlinnan seudun seitsemän kunnan yhdistyksistä kattavan selostuksen heidän toiminnastaan ja ohjeistuksen yhdistysten mahdollisuudesta työttömän edelleen sijoitukseen. Etsin myös tietoja seudun yritys- ja kyläyhdistysten toimijoista, työvalmennuksesta, valmennettavien kuntoutuksesta ja kolmannen sektorin toimijoista useilta eri sektoreilta. Kävin mahdollisimman monessa yhdistyksessä seuraamassa työtoimintaa ja tutustumassa yhdistyksen toimintaan. Kirjoitin tietoja muistiin hyödyntääkseni niitä myöhemmin opinnäytetyössäni.

Harjoitteluajalla tein paljon kysymyksiä työvalmentajille ja näitä tekemiäni kysymyksiä voidaan pitää esihaastatteluina, koska lopullisessa haastattelussa minulla oli samantapaisia kysymyksiä. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 72) kirjoittavat, että tutkijan pitäisi tehdä esihaastatteluja useassa vaiheessa, koska haastateltavien kohdejoukon kokemuksista ja sananvalinnoista muodostuu kuva tutkijoille. Näiden jälkeen tutkija voi laatia haastattelurungon. Varsinainen esihaastattelu tehdään sen jälkeen ja sen tarkoitus on seurata aihepiirin järjestystä ja kysy-

mysten muotoilua. Esihaastattelulla saadaan aikaan haastattelujen varsinainen pituus ja sillä saadaan karsittua pois vähemmän tärkeitä osia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 72.)

Tämän harjoittelujakson aikana ajatukseni työvalmennukseen liittyvästä opin-
näytetyöstä vahvistui ja harjoittelun jälkeen rupesin työstämään sitä. Keväällä
2009 Esitin Työvalmennus – apuna työelämässä olevan työni suunnitelman
opettajille. Kesällä jatkoin opinnäytetyöhön liittyvää pohdintaa. Olin kerännyt
runsaasi materiaalia ja ajattelin haastateltavien työvalmentajien määrää. Halu-
sin työhöni myös omaa havainnointia haastattelun rinnalle. Ohjaajan kanssa
keskustelujen jälkeen huomasin haluavani havainnoinnin lisäksi myös sosionomi-
nin ydinosaamisen ja taidot mukaan työhöni. Liikapohtiminen keskeytti koko
työprosessin ja siirsin ajatukseni muihin opintotehtäviin.

Syksyllä jatkoin uudella innolla opinnäytetyötäni. Lokakuun 2009 harjoittelujak-
son tein Työpajayhdistys Teko ry:ssä. Olin sopinut Teko ry:n esimiehen kanssa,
että teen siellä työvalmentajien haastattelut. Haastattelukysymyksiä miettiessäni
en tiennyt, teenkö yhden laajemman kysymyksen, jonka ympärille teen tarken-
tavia kysymyksiä vai teenkö useita erillisiä kysymyksiä.

Teemahaastattelussa on tyypillistä, että haastattelun aihepiiri eli teema-alueet
ovat tiedossa. Tarkka kysymysten muoto ja järjestys kuitenkin puuttuu. Teema-
haastattelu on avoimen haastattelun ja lomakehaastattelun välimuoto. (Hirsjärvi,
Remes & Sajavaara 2009, 208.)

Käytin siis aineistokeruumenetelmänä puolistrukturoitua teemahaastattelua.
Taustatietoina kysyin viiden työvalmentajan koulutusta ja työkokemusta ja sitä,
miten he pystyvät hyödyntämään entisen työkokemuksensa nykyiseen työhön.
Tiedustelin heidän omaa työnkuvaansa, työvalmennuksen muotoa (yksilö- vai
ryhmävalmennus) ja työssä tarvittavaa osaamista. Selvitin valmennettavan kun-
toutumisprosessia sekä jatkotyöllistymistä että koulutukseen pääsyä. Kysyin
lisäksi valmentajien mielipidettä työvalmennuksen hyödyistä ja vaikutuksista.
Jaoin nämä kysymykset neljään teema-alueeseen, jotka ovat samalla selvitys-

kysymyksinä. Haastatteluista osan tein Väylä-projektin tiloissa ja osan yhdistyksen tiloissa, joissa työvalmentajat ovat töissä.

Haastattelun etuna on, että ihminen nähdään tutkimustilanteessa subjektina. Kohtaamisen aikana on parempi mahdollisuus tuoda itseään koskevat asiat vapaasti esille olemalla samalla luova ja aktiivinen, Puhe voidaan sijoittaa laajempaan kontekstiin. Vastaajan näkemisen myötä hänen ilmeensä ja eleensä kertovat hänestä enemmän. Vastauksia tulee monitahoisemmin ja moniin suuntiin, ja niitä voi selventää ja syventää. Samalla perustelut ja lisäkysymykset tulevat mahdolliseksi. Näin arat ja vaikeatkin alueet pystytään käsittelemään ja haastattavat saadaan tavoitetuiksi uudelleen myöhempänä ajankohtana. (Hirsjärvi ym. 2009, 204 - 206.)

5.4 Aineiston analysointi

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suurin työ on aineiston järjestäminen, tietojen tarkistus ja täydentäminen ja aineiston järjestäminen analyysiä varten. Aineiston käsittely ja analysointi aloitetaan mahdollisimman pian aineiston keruuvaiheen tai kenttävaiheen jälkeen. Analyysiin on ryhdyttävä heti, kun aineisto on kerätty. Tällöin se inspiroi vielä tutkijaa ja sitä voidaan täydentää ja selventää helposti tarvittaessa. (Hirsjärvi ym. 2009, 221 – 224.)

Aloin analysoida aineistoa lukemalla sen huolella useampaan kertaan. Järjestin aineiston haastatteluteemojen mukaan. Analysoitavaa tekstiä oli runsaasti, mutta sisällöt olivat jo osittain tuttuja, koska aineisto oli ollut jo esillä: niin haastattelutilanteessa kuin purkamisvaiheessa. Aineistoa ei voi siis analysoida, ellei ensin lue sitä. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 143) mukaan aineisto on luettava useaan kertaan ja se on luettava kokonaisuutena. Luemme sitä aktiivisesti saadaksemme ymmärrystä analyysin tekoon. (Hirsjärvi & Hurme 2008,143.)

Ymmärtämiseen pyrkivissä lähestymistavoissa käytetään tavallisesti laadullista analyysiä ja päätelmien tekoa. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston elämänläheisyys ja runsaus tekevät analyysivaiheen mielenkiintoiseksi ja haastavaksi. (Hirsjärvi ym. 2009, 224, 225.) Analysoin opinnäytetyöni haastatteluaineiston

sisältöanalyysiä ja teemoittelua käyttäen. Analysointi tapahtui teemoittain. Analyysitapaa mietin jonkin aikaa, ennen kuin se selkeni minulle. Asiaa selkeytti muiden opinnäytetöiden selailu ja katselu sekä oman työni aineiston tutkiskelu.

Analyysitavan pääperiaate on helppo sanoa. Valitaan sellainen analyysitapa, joka parhaiten tuo vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään. Laadullisen aineiston tavallisimmat analyysimenetelmät ovat teemoittelu, määrittely, tyypittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi. Vaihtoehtoja on runsaasti, ja tiukoja sääntöjä ei ole olemassa. Aineistoon tutustumisvaiheessa ja sitä teemoitellessaan tutkija tekee jo alustavia valintoja. (Hirsjärvi ym. 2009, 224.)

Aineiston pelkistämisessä etsin aineistosta selvityskysymyksille niitä kuvaavia ilmaisuja ja erittelin ja listasin ne omiksi ryhmiksi. Ryhmittelin sen jälkeen aineistoa ilmaisujen ja samankaltaisuuksien mukaan. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 108 - 109) kirjoittavat, että aineiston pelkistämisessä siitä karsitaan kaikki epäolennainen pois ja nostetaan esille selvitystehtävässä olennaiset ilmaukset. Ryhmittelyssä aineistosta etsitään pelkistämisen avulla saatujen ilmausten samankaltaisuuksia. Samaa tarkoittavat käsitteet yhdistetään omiksi luokikseen. Abstrahoinnissa tutkimuksen kannalta oleellinen tieto erotetaan ja muodostetaan käsitteiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–109.)

Oleellisen tiedon analysoinnin aloitin ryhmittelemällä haastateltavat työvalmentajat lukumäärän mukaan numeroilla 1, 2, 3, 4 ja 5. Teemoiksi valitsin selvitystehtävän kysymysten teemat. Valitsin jokaiselle teemalle oman värikoodin. Pääteemojen alateemat koodasin neljän teemavärin mukaan ryhmiksi. Kuhunkin teemaan kuuluvat vastaukset vedin läpinäkyvällä teemavärillä näkyväksi, jolloin kokonaisuus hahmottui paremmin. Tämän väreillä koodaamisen katsoin internetistä ja kuulin ollessani opponenttina opiskeluryhmäni oppilailta. Koodaaminen värein ei ole välttämätöntä, mutta se selkeytti minulle aineiston käsittelyä ja mieleeni palautui samalla haastattelun kulku.

Tutkijan on tutkimusprosessin eri vaiheissa hyödyllistä tarkkailla aika ajoin syventyneesti omaa menettelyään ja pohtia aikaisemmin toteutettua haastattelutilanteen kulkua sekä omaa osuuttaan siinä. Samalla hän voi miettiä erilaisia

tulkintoja ja niiden perusteita. Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko ovat tutkimuksen tärkeä vaihe ja ydinasia. Siihen tähdättiin jo tutkimusta aloitettaessa. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiin tai, miten ongelmat olisi oikeastaan pitänyt asettaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 221, 268.)

5.5 Selvityksen luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen ei ole tiettyjä ohjeistuksia. Tutkimusta tulee arvioida kokonaisuutena ja sisällön on oltava johdonmukainen. Erittäin tärkeää on, että objektiivisuutta tutkimustyössä noudatetaan koko prosessin ajan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135 -136.) Selvitystyössäni puolistrukturoitua teemahaastattelua voidaan pitää luotettavana menetelmänä. Olen voinut selvittää ja tarkentaa kysymyksiäni tarvittaessa ja tiedän mitä kukin haastateltava on haastattelussa sanonut

Vältin kielellisen ilmaisun ongelmia tutustumalla haastateltaviin jo ennen haastattelutilannetta. Samoin lähetin heille etukäteen kysymysrunгон, joten he pääsivät paneutumaan kysymyksiin etukäteen. Hirsjärvi. ym. (2009, 229) kirjassa todetaan, että tulkintaongelmia ja tulkinnan kohteita tulee eteen monentasoisia. Pohdittavia asioita ovat kielelliset ilmaisut, tutkittavan oma kielenkäyttö ja sen vaikutus aineiston keruussa tai haastattelutilanteessa. (Hirsjärvi ym. 2009, 229.)

Tutkimuksen arvioinnissa kaksi keskeisintä käsitettä on validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa, että tutkimuksessa on tutkittu juuri sitä mitä pitikin ja reliabiliteetti tarkoittaa, että tutkimus on toistettavissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136.) Haastattelun aikana varmistin vastauksen oikein ymmärtämistä toistamalla haastateltavalle hänen vastauksensa. Haastattelussa en pitänyt myöskään liiallista kiireyden tunnetta ja pyrin pysymään käsiteltävässä asiassa.

Tutkijan pitäisi saada lukija analyysin ja tulkinnan avulla vakuuttuneeksi tutkimuksen annista. Monivaiheisesti analysoitujen havaintojen perusteella tehdään yleensä teemoittain tai tapauksittain päätelmiä ja yleistyksiä. Tulkinta on aineis-

ton analyysissä esiin nousevien merkitysten pohdintaa ja selkiyttämistä. Tulkin-
taongelmia ja tulkinnan kohteita tulee analysoinnin aikana eteen monentasoisia.
(Hirsjärvi ym. 2009, 229. 268.)

Kirjoittamisella ja uudelleen kirjoittamisella kokeilemisella ja korjaamisella hae-
taan prosessin eri vaiheissa tutkimuksen vakuuttuvuutta. Kirjoittaminen on kes-
keinen osa laadullista tutkimusta ja laadullisen tutkimuksen kirjallista kuvausta
on nimitetty ”juoneltaan eteneväksi kertomukseksi”. Kirjoittamisella on sanottu
olevan laadullisessa tutkimuksessa merkittävämpi ja uutta luovempi asema kuin
teoriapohjaisessa tutkimuksessa. (Hirsjärvi ym. 2009, 266) Sain koottua aineis-
ton pääasiat hyvin luokitellusti yhteen, ja ne vastaavat aineiston sisältöä. Näin
ollen sisältöanalyysiä voi pitää luotettavana menetelmänä aineiston analysoin-
nissa.

6 SELVITYKSEN TULOKSET

Haastateltavien taustatiedot esitän melko yleisellä tasolla haastateltavien
anonymiteetin turvaamiseksi. En kerro työssäni työvalmentajien tarkkoja am-
matteja, koska silloin heidät on mahdollista tunnistaa. Kerron vain heidän am-
mattialansa, kuten esimerkiksi puuala.

Kaikilla työvalmentajilla on oma työhistoriansa. Kaksi heistä on toiminut sekä
yrittäjänä että palkkatyössä. Haastateltavien työvalmentajien työhistoriat sisältä-
vät niin opetustyötä, kouluttajien koulutusta kuin työnopastusta. Projektin vetä-
minen, urheilupuolen valmennus, rakennus- ja remonttityö, maataloustyöt, käsi-
työt ja tietotekniikka ovat tulleet tutuiksi useille työvalmentajille. Työvalmentajis-
ta suurimmalla osalla on kokemusta työnjohdollisista tehtävistä.

6.1 Työvalmentajien näkemys työvalmennuksesta Savonlinnan seudulla

Työvalmentajilla on ohjeellinen suositus työvalmennusprosessista. Heistä jokainen tekee sen kuitenkin hiukan erilaisella, omaan persoonaansa sopivalla tavalla. Työvalmentajista osa haastattelee heti aluksi asiakkaat, jotka tulevat heidän valmennettavikseen. Valmennettavien osaamisen kartoituksen ja kuntoutus-, koulutus- sekä työllistymissuunnitelman he tekevät valmennettavan kanssa myöhemmin, koska he haluavat ensin tutustua paremmin valmennettavaansa (kuvio 1).

Osa työvalmentajista tekee valmennettavien haastattelut työnteon ja työvalmennuksen lomassa ja keskustelee kuntoutumis- tai työllistymisasiosta havaitsemiensa tarpeiden mukaan. Osa työvalmentajista antaa valmennettavalle täytettäväksi valmennettavaa koskevat lomakkeet ja käy ne läpi myöhemmin katsottuaan ensin, miten valmennettava etenee kuntoutumiseen tähtäävissä työtehtävissään niin yksilönä kuin ryhmän jäsenenä.

Valmennettavien erilaisuuden tunnistaminen
Yksilövalmennuksen omaksuminen
Ryhmätoiminta (vertaisryhmä)
Työvalmennusprosessin ja kuntoutumisprosessin tavoitteellisuus
Työvalmennuksen sekä valmennettavan kokonaistilanteen hahmotus

Kuvio 1. Työvalmennuksen piirteet

Työvalmentaja (2) mainitsee työvalmennuksen olevan asiakkaaseen tutustumista ja asiakkaan työkyvyn arviointia, koulutustarpeiden kartoitusta, ihmisen kohtaamista, ongelmiin puuttumista ja ohjausta ongelmatilanteissa tarvittavan avun piiriin. Työvalmennus on hänen mukaansa yksilövalmennusta, koska siinä on helpompi tutustua ja keskustellen etsiä ensiaskeleet asiakkaan uudelle kuntoutuspolulle (kuvio 1).

Työvalmentaja on apuna asiakkaan ansioluettelon ja hakemusten laatimisessa, vahvuuksien kartoittamisessa, koulutusmahdollisuuksien kartoittamisessa, työpaikkojen etsimisessä, yhteydenotoissa työnantajiin ja työsopimuksen teossa. Valmennuksessa käytetään mm. ratkaisukeskeistä ajattelutapaa ja sosiodynaamista ohjausta. Valmennettavan omatoimisuutta ja aktiivisuutta tuetaan kaikkiin mahdollisiin tavoin. (Työvalmennus Futuuri 2009b.)

Työvalmentaja (4) tekee valmennustyötä omalla persoonalla kokonaisvaltaisesti hahmottaen. Entinen projektityön kokemus auttaa häntä sitoutumaan valmennustyöhön. Hänen mielestään onnistumisen kokemukset ja kannustava työote auttavat asiakasta ottamaan kaksi askelta eteen ja yhden taakse ja taas eteen. Pienin askelin eteneminen lisää valmennettavan vastuuta ja itseluottamusta, jonka seurauksena itsetunto kohenee. Henkilökohtaisen auttamisen ja ohjauksen lisäksi valmentaja ottaa tarvittaessa avuksi yhteistyö- ja viranomaisverkoston mahdollistamat palvelut (kuvio 1).

Suurin osa työvalmentajista sanoo valmennustyönsä olevan enemmän yksilövalmennusta, jonka etuna nähdään olevan helpompi ja syvällisempi valmennettavan kohtaaminen sekä mahdollisuus mietiskelevään pohdintaan tapauskohtaisesti. Näin vaikeidenkin asioiden käsittely sujuu paremmin. Yksilövalmennus on valmentajien mielestä tehokkaampaa ja tuloksellisempaa, koska siinä oppii tuntemaan valmennettavia yksilökohtaisemmin. Henkilön vajaakuntoisuus ja vajaatyökykyisyys tulevat huomioiduksi paremmin. Yksilövalmennuksen haittapuolena ilmenee haastateltavien mukaan valmennettavan liiallinen ripustautuminen valmentajaan (kuvio 1).

Työvalmennukseen kuuluu olennaisena yksilövalmennus, joka tukee valmennuksen kokonaisuutta. Yksilövalmentajan tehtävä keskittyy valmentautujan tilanearviointiin ja seurantaan sekä suunnitelmallisuuteen ja yksilön tarpeisiin (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2005)

Haastateltavien vastauksien mukaan heidän työssään on usein ryhmätyöskentelyä. Ryhmät ovat hyviä tiimejä, joissa on välillä mukavaa pinnallista rupattelua. Henkilökemia toimii usein hyvin ryhmäläisten sekä valmentajan kesken. Jos

joku ei heti opi työhön liittyviä asioita, niin yhdessä toimimisessa on pehmeämpi kynnys epäonnistumiselle eikä siitä syytellä henkilöä vaan autetaan häntä selviytymään tehtävässään. Valmennettavan on kuntouduttava itseapuun ja pystyttävä irtautumaan myöhemmin valmentajasta tai kuntouttajasta. Toisille se käy hyvin omin avuin, toiset tarvitsevat siihen vertaisryhmän tukea.

Ryhmätoiminta on osa kuntoutusta työvalmennuksen ohella. Se perustuu kokonaisvaltaiseen ihmiskäsitykseen, jossa ihminen on sosiaalinen, fyysinen ja psyykkinen olento painottuen vuorovaikutuksen, elämänsisältöjen ja vapaa-aikaan sisältäviin toimintojen löytymiseen. Ryhmätoiminnan kautta on tarkoitus löytää itselle lisää elämänsisältöjä, jolla pyritään varmistamaan uusia sisältöjä työtoiminnan päättymisen jälkeen (kuvio1) (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2005.)

6.2 Työvalmentajan taidot kolmannella sektorilla toimivissa yhdistyksissä

Työvalmentajalla (5) on laaja kokemus kädestä pitäen ohjauksesta ja opetuksesta niin puualalla kuin atk – alalla monissa eri ympäristöissä ja monien erialojen ihmisten kanssa. Hänen mukaansa työvalmentajan taitoihin kuuluvat oman alan ammattitaidon lisäksi kuuntelutaito, inhimillinen ote ja molemminpuolinen luottamus henkilötuntemuksen kautta (kuvio 2).

Vahva oman alan ammattitaito ja koulutus
Itsensä kehittäminen ja ongelmaratkaisutaidot
Ohjaustaidot ja rinnalla kulku
Vuorovaikutustaidot ja kuuntelutaito
Molemminpuolinen luottamus ja tasa-arvo

Kuvio 2. Työvalmentajan tarvitsemat taidot

Työvalmentaja (3) sanoo puualan monipuolisesta koulutuksesta ja atk-taidoista olevan hyötyä hänen työssään. Hänen mielestään valmennettavan rinnalla kul-

ku ja yksilöllinen työnohjaus auttavat valmennettavaa kuntoutumaan uusien työtaitojen oppimisen kautta, Samalla lisääntyvät myös valmennettavan mahdollisuudet työllistyä jatkossa avoimille työmarkkinoille tai yrittäjäksi.

Työvalmentaja (1) taas sanoo jokaisen valmentajan tekevän työstään oman näköisensä. Hän osaa nähdä valmennettavan henkilön kokonaisuutena. Hän pyrkii löytämään ihmisen hyvät puolet ja selvittämään välittämisen ja empatiankin avulla vaikeat asiat yhdessä valmennettavan kanssa. Ongelmien, esim. alkoholi-ongelmien kuunteleminen ja yhdessä asioiden selvittely ovat usein paras ratkaisu asian käsittelyssä. Työvalmentaja 1 katsoo olevan eduksi työssään, jos työvalmentajalla on ennestään työnjohtotehtäviä tai valmennustaitoja työ- tai urheilusektorilta (kuvio 2).

Työvalmennuksessa työskentelytapana on valmentajan kokemusten, osaamisen ja tietojen jakaminen valmennettavalle. Tavoitteena on asioiden yhdessä käsittelyn myötä saavuttaa valmennettavalle asetetut tavoitteet. Työn avulla valmentautumisen tavoitteena on saavuttaa työelämässä tarvittavaa taitoa, tietoa ja osaamista. Onnistuneiden kokemusten kautta pyritään lisäämään myös valmennettavan omaa vastuuta hänen tekemistään asioista. (Valtakunnallinen työpajayhdistys.2005.)

Useampi haastateltava mainitsee tärkeimmiksi taidoikseen valmennettavan rinnalla kulkemisen, oman elämäkokemuksen ja sitoutumisen, tasavertaisen kohtaamisen, kannustamisen, vuorovaikutustaidon, kuuntelutaidon, luottamuksen, entisten töiden tuoman vahvan ammattitaidon ja tavallisen maalaisjärjen käytön. Samoin he pitävät tärkeänä itsensä kehittämistä. Suurin osa heistä opiskelee työnsä ohella työvalmentajan ammattitutkintoa tai erikoisammattitutkintoa. Muutama opiskelee jopa molempia tutkintoja (kuvio 2).

6.3 Työvalmennus kuntoutumisprosessin tukena

Kaikki haastateltavat työvalmentajat uskovat työvalmennuksen kuntouttavan asiakasta. Joskus voi tapahtua takapakkia, mutta pääsääntöisesti työrytmin

myötä valmennettavan kunto kohenee. Sen havaitsee jo silmämääräisesti ja tarvittaessa valmennettava voi käydä sen toteamassa myös terveystarkastuksessa.

Työrytmin myötä kunto kohenee
Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen olotila kohoaa
Arjen hallinta ja taloustilanne kohenevat
Omasta itsestä huolehtiminen lisääntyy
Itsetunto nousee

Kuvio 3 Valmennettavan kuntoutuminen

Työvalmennuksen kuntoutumisen tavoitteena on valmennettavan työ- ja toimintakyvyn parantuminen työtoiminnan avulla niin fyysisesti, sosiaalisesti kuin psyykkisesti. Työkuntoisuuden kohotessa myös valmennettavan arjen hallinta ja taloustilanne kohenevat. Omasta itsestä ja hygieniasta huolehtiminen lisääntyy, omat ajatukset vahvistuvat ja vuorovaikutus ryhmässä paranee. Päivärytmin löytymisen myötä valmennettavat kuntoutuvat koko ajan pienin askelin ja päivärytmin löytäminen voi vähentää mm. alkoholiongelmia (kuvio3),

Pitkäaikaistyöttömien tilanteessa tiivistyvät työn muutokset, yksilölliskehittymisen sosiaaliset seuraukset sekä kuntoutukselliset haasteet. Kysymyksessä on usein monimutkainen vyyhti, jossa omien voimavarojen, tavoitteiden, mahdollisuuksien ja usein perhesuhteiden ristiriidat kietoutuvat yhteen. Tällöin työtön on kasvokkain mahdollisen fyysisen ja/tai psyykkisen vajaakuntoisuuden kuin myös elämänperuskysymysten kanssa. Hänen mielessään on ajatus, mihin minä pysyn ja mitä minä tahdon, (Karjalainen & Vilkkumaa 2004, 16.)

Työvalmentajat tukevat valmennettavan elämänhallintaa, vastuunottoa ja itseluottamusta, jotta valmennettavan omanarvontunto kohoaisi. He havainnoivat kuntoutujaa ja auttavat häntä kuntoutussuunnitelman tai keskustelun avulla kuntoutumaan entistä vaativampiin työ- tai opiskelutehtäviin (kuvio3)

6.4 Työvalmennuksen vaikutukset

Useiden työvalmentajien mielestä valmennettavien etu on suuri, koska työvalmennus keskittyy asiakkaan elämään, hänen tekemisiinsä ja ongelmiinsa. Työvalmennuksen tavoitteena on asiakkaan työ- ja toimintakyvyn kohottaminen, ahaa-elämysten löytyminen, elämän laadun kohoaminen, itsepuun voimaantuminen. Valmentajat tukevat ja motivoivat valmennettavaa saavuttamaan elämänhallintaan ja työllistymiseen tarvittavia taitoja (kuvio 4).

Työvalmentajien mielestä työvalmennuksen aikana yhdistyksen, Väylä projektin ja työ- ja elinkeinotoimiston välinen yhteistyö lisääntyy ja siitä hyötyvät valmennettavan lisäksi kaikki kolme toimijaa. Yhteistyön avulla valmennettavan tulevaisuuden suunnittelu työllistymisen, kouluttautumisen sekä mahdollisen yritystoiminnan aloittamisen osalta mahdollistuu.

Valmennettavan elämänlaatu kohoaa ja työtaidot lisääntyvät
Yhteistyö eri toimijoiden välillä lisääntyy
Työvalmentaja on lisäresurssi yhdistyksessä
Sosiaalipuolen kulut pienenevät
Työvalmennuksen myötä tulee uusia työntekijöitä, opiskelijoita ja yrittäjiä

Kuvio 4 Työvalmennuksen vaikutukset

Työvalmentaja (3) katsoo kolmannen sektorin yhdistysten hyötynä olevan yhden lisäresurssin käyttömahdollisuus, jolla on aikaa paneutua asiakkaan asioihin. Ulkopuolisena työntekijänä työvalmentaja ei tuo lisäkuluja kuten palkkakuluja yhdistykselle eikä sido yhdistystä työnantajan velvoitteisiin.

Työvalmentaja (4) vastaa työvalmennuksen vaikuttavan yhteiskuntaan, valmennettavaan, yhdistykseen sekä työnantajaan. Valmennettavan tulevaisuus vahvistuu, kun elämään tulee lisää mielekkyyttä työvalmennuksen kautta. Valmennettava voi löytää työkunnon ja oman elämänhallinnan kohenemisen myötä uuden koulutuksen, työpaikan tai ammatin (kuvio 4).

Euroopan yhteisöjen komissio näkee, että Euroopassa saadaan paremmin aikaan yhdentyneet työmarkkinat ja suurempi sosiaalinen osallisuus, jos yritykset pyrkivät palkkaamaan myös heikommassa asemassa oleviin ryhmiin kuuluvia henkilöitä. Tasavallan presidentti puhui uudenvuodenpuheessaan myös osallistumismahdollisuuksien antamisesta kaikille. (Rotinen, 2008, 9.)

Useiden työvalmentajien mielestä yhteiskunnan ja kuntatason hyödyksi voidaan huomioida sosiaalipuolen kulujen säästyminen, koska toimeentulotuen piirissä olevat asiakkaat pärjäävät palkkatuloillaan työsuhteen aikana. Työvalmentajat ovat myös yhtenä uutena toimijana palveluverkossa kehittämässä yhteistyötä yhdistysten, yrittäjien, työ- ja elinkeinotoimistojen, projektien, terveydenhuollon, sosiaalitoimen, kuntien ja Kelan välillä (kuvio 4)

Kaikki työvalmentajat saivat etsittyä valmennettavalleen uuden työ- tai koulutuspaikan. Muutama valmennettava oli perustanut tai suunnittelee perustavansa myös oman yrityksen. Uusien työ- ja koulutuspaikkojen sekä uuden yrityksen perustamiseen liittyviä neuvotteluja on käynnissä jatkuvasti.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kaikilla työvalmentajilla on takanaan oma työvalmennukseen sopiva työhistoriansa. Heillä on taustalla vahva ammatillinen koulutus tai tehtäviin sopivia kursseja. Useimmilla heistä on kokemusta työnjohdollisista tehtävistä tai muista projekti- tai valmennustyön tehtävistä. Lähes kaikki työvalmentajat suorittavat työvalmentajan ammattitutkintoa tai johtava työvalmentaja -koulutusta tai molempia koulutuksia oman työnsä ohella.

Sain olla harjoitteluajana työvalmentajien mukana heidän työkohteissaan. Heistä kaikista huokui vahva oman alan osaaminen ja vahva motivaatio ja voimakas halu tehdä juuri sitä työtä. Joskus heillä oli liian paljon valmennettavia kerralla sillä aika yksilölliseen opastukseen tai neuvontaan ei näyttänyt riittävän.

Samoin työvalmentaja ei yksin ehdi eikä pysty kuntouttamaan valmennettavaa kokonaisvaltaisesti.

Valmennettavan ongelmat ovat moninaisia ja erilaisia. Ongelmat ovat fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai taloudellisia. Ongelmien vaikutukset kohdistuvat työssä jaksamiseen, arkielämässä selviytymiseen ja perhe- ja ystävyysuhteisiin. Vaikutusten seurauksena valmennettavalla saattaa esiintyä väsymystä, alkoholi-ongelmia, sosiaalisen vuorovaikutuksen puuttumista ja terveellisen ravinnon puutteesta johtuvaa aliravitsemusta.

Onnistuneen työvalmennuksen avulla valmennettavan kunto kohenee niin fyysisesti, sosiaalisesti kuin psyykkisestikin. Hänen fyysinen kuntonsa, perhe- ja läheisyytensä, arjen hallintansa sekä taloustilanteensa voivat kohota tuntuvasti. Hänen itsetuntonsa nousee ja hän huolehtii itsestään ja lähimmäisistään. Päivärytmi määrittää hänen työ- ja vapaa-aikaansa sopivasti keskenään. Harrastustoiminta voi lisääntyä muun virikkeellisemmän toiminnan kautta.

Työvalmennuksessa tarvittavan avun antaminen ei aina riitä, vaan valmennettavan liiallinen alkoholin käyttö voi aiheuttaa hänelle työstä poissaoloja tai pahimmassa tapauksessa lopputilin. Tässä tapauksessa valmennussuhde päättyy ja asiakkuus loppuu. Samoin asiakassuhde työvalmentajaan loppuu valmennettavan yhdistykseen sovitun palkkatukityön, työharjoittelun tai työkokeilun päätymispäivänä.

Työvalmennuksen ennenaikainen loppuminen on suuri epäkohta niin valmennettavan kuin valmentajan kohdalla. Kuntoutumisjakso on usein liian lyhyt ja hyvin alkanut valmennettavan kuntoutumisprosessi niin työtaitojen kuin elämänhallinnan osalta jää usein puolitiehen ja keskeneräiseksi. Työvalmennus ei siis pysty vastaamaan valmennettavan tarvitsemiin kuntoutumistarpeisiin. Keskenäisyys ja suhteen loppuminen voivat aiheuttaa kuntoutujalle lisäongelmia, kun hänellä ei ole enää normaalia päivärytmiä ja tukihenkilöä tukemassa. Lisäkuluja tulee usein myös sosiaalitoimelle, koska se joutuu rahoittamaan keskeytyneen kuntoutujan arkielämässä selviytymistä.

Yhdistyksen hyödyksi voidaan katsoa valmennettavan työtaitojen kehittyminen, uusien taitojen oppiminen ja kuntotutustumisen myötä työtehon lisääntyminen. Näin mahdollistuu yhdistyksen toiminnan tuloksellisuus työllistämisessä. Toisaalta yhdistys voi menettää ahkeran ja tunnollisen työntekijän kesken työsuhteen tai harjoittelun yksityiselle työnantajalle, koulutukseen tai yrittäjäksi. Tämä on kuitenkin kaikkien etu, sillä yrittäjä saa uuden työntekijän ja kunta ja valtio saavat lisäävät verotuloja. Työntekijän palkka nousee ja näin ollen myös osto-voima lisääntyy ja hänen oma elintasonsa kohoaa.

7.1 Kehittämisehdotuksia

Työvalmentajat toimivat työvalmennustehtävissä yhdistyksissä. Heidän työaikansa ei riitä saumattomaan yhteistyötoimintaan muiden asiakkaan kuntoutumista tukevien toimijoiden kanssa. Työvalmentajilla pitäisi olla työpari tai yhteyshenkilö, joka olisi apuna näissä koko ajan uudistuvissa palveluverkoissa tekemässä ja kehittämässä yhteistyötä yhdistysten, yrittäjien, työ- ja elinkeinotoimistojen, työvoiman palvelukeskusten, oppilaitosten, projektien, terveydenhuollon, sosiaalitoimen, kuntien ja Kelan välillä.

Työvalmentajien uutta koulutusta ja ammattitaitoa kannattaa hyödyntää tulevaisuudessa. Tapahtuuko se uuden projektisuunnitelman ja projektin kautta vai muulla tavalla? Siinäpä on vielä mietittävää. Työvalmennus valmennettavan työvalmiuksien kohoamisena ei vielä riitä kuntouttamaan valmennettavaa kokonaisvaltaisesti. Sen rinnalla tarvitaan osaamista ja toista työntekijää niin terveydenhuoltoalalta, kuntoutusalalta kuin sosiaalialalta.

Työpajojen pitäisi olla isompia ja niiden yhteydessä saisi olla useampi työtila tai huone. Se mahdollistaisi yksilövalmennukseen joustavamman etenemisen Työvalmentaja ja valmennettava voisivat keskustella rauhallisessa paikassa niin elämänhallintaan kuin työhön liittyvistä asioista. Samalla valmennettavan yksilöllisyys tulisi paremmin huomioiduksi.

Haastatteluissa kysyin työvalmentajien tarvetta sosiaalialan tuntemisesta. Suurin osa katsoi sosiaalialan lisätietämyksestä olevan heille hyötyä, koska he

hahmottaisivat ja ymmärtäisivät paremmin, mitä sosiaalista apua tai etuuksia heidän valmennettaviensa on mahdollista saada. Samoin sosiaalialan työn termistön hallitseminen tukisi heidän työtänsä ja antaisi sopivasti lisäarvoa kuntoutumista edistävään työhön.

Kolmannella sektorilla toimivien yhdistysten yhteistyö työvalmennuksen ja muiden toimijoiden kanssa tuo lisää uusia työntekijöitä yhdistykseen. Työtehtävien järjestely yhdistyksessä ei aina ole helppoa, koska jokaiselle pitäisi löytyä omien taitojen rajoissa olevaa työtä. Monilla työpajoilla olisi oltava nykyaikaiset koneet ja laitteet, joita nuoret työttömät ovat oppineet käyttämään koulutuspaikoissaan. Näin heidän työssä oppimisessa sujuisi joustavammin ja tehokkaammin. Samoin yhdistyksessä voisi olla enemmän neuvovia ja opastavia työntekijöitä auttamassa niitä, jotka eivät selviydy yksin työtehtävistään.

Jatkoselvityksiä

Jatkossa voisi selvittää esim. valmennettavien kuntoutumista työvalmennuksen avulla. Siinä voitaisiin haastatella valmennettavia ja tehdä opinnäytetyö heidän näkökulmastaan. Toisena vaihtoehtona olisi selvittää yhdistyksen mahdollisuudet kuntouttavana työyhteisönä. Tällöin haastattelun kohteina olisivat yhdistyksen toiminnanjohtajat tai yhdistyksen toiminnasta vastaavat. Kolmantena vaihtoehtona pitäisin kuntoutusyksiköiden, sosiaalitoimen ja terveydenhoidon näkemyksien selvittelyä kuntouttavasta työtoiminnasta. Siinä käsiteltäisiin kuntoutuksen rinnalla työvalmennusta ja mietittäisiin tulevaisuuden ratkaisuja yhteistoiminnalle.

Lisäselvityksillä ja tutkimuksilla voitaisiin kehittää valmennettavien pitemmän kuntoutusjakson toteutumista ja verkostotyön laajempaa hyödyntämistä työvalmennukseen. Yhteistyö eri alojen toimijoiden kanssa lisäisi valmennettavan kuntoutumisen tehokkuutta. Valmennettavia on kuntoutunut uusille työ- ja koulutusurille jo melkoinen joukko, joten työvalmennuksen hyödyt ovat jo nyt melkoiset, mutta onnistuneen kehittämistyön jälkeen ne kasvaisivat entisestään.

LÄHTEET

- Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2010. Työkokeilu ja työhönvalmennus.
http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/tietopankki/03_ammattillinen_kuntoutus/03_kuntoutuja/03_kuntoutusmuodot/01_tyokokeilu/index.jsp (Luettu 1.3.2010)
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy:
- Kansalaisfoorumi sivistysliitto 2010. Artikkel. http://www.kansalaisfoorumi.fi/sivu.php?artikkeli_id=86 (Luettu 3.3.2010)
- Karjalainen, V. & Vilkkumaa I. 2004. Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Teoksessa (toim.) Vilkkumaa I. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy.
- Rotinen, R. L. 2008. Monimuotoisen työvoiman työllistäminen. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja D raportteja 49. Tampere: Juventes Print Oy.
- Saarelainen, R. & Stengård, E. & Vuori-Kemilä, A. 2003. Mielenterveys ja päihdetyö. Yhteistyötä ja kumppanuutta. 3., uudistettu painos. Porvoo. WS Bookwell Oy.
- Savonlinnan Seudun Kolomonen ry 2010. Yhdistyksen toiminta. <http://www.kolomonen.net/> (Luettu 3.3.2010)
- Savonlinnan Seudun Nuorisotoiminnan Tuki ry 2010. Yhdistyksen toiminta. <http://www.verkkosaari.net/nutu/> (Luettu 2.3.2010)
- Savonlinnan Toimintakeskus ry 2010. Yhdistyksen toiminta. <http://www.sln-toimintakeskus.fi/> (Luettu 2.3.2010)
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2010a. Valtioneuvoston selonteko kuntoutuksesta. Kuntoutusselonteko 2002. <http://pre20031103.stm.fi/suomi/eho/julkaisut/ehosisallys29.htm> (Luettu 2.3.2010)
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2010b.. Kuntouttava työtoiminta. http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/kuntoutus/kuntouttava_tyotoiminta (Luettu 1.3.2010)
- Tampereen yliopisto 2010. Tiedotteet. <http://www.uta.fi/ajankohtaista2/tiedotteet/2003/1109.html> (Luettu 3.3.2010)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6., uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinotoimisto 2010a. Työnhakijan palvelut. Jos työttömyys pitkittyy.
http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/07_tyottomyys/04_jos_tyottomyys_pitkitty/index.jsp (Luettu 1.3.2010)

Työ- ja elinkeinotoimisto 2010b. Työnantajan palvelut. Palkkatuki.
http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp (Luettu 1.3.2010)

Työ- ja elinkeinotoimisto 2010c. Työharjoittelu- ja työelämänvalmennus.
http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/01_tyonhaku_suomessa/07_tyoharjoittelu_ja_tyoelamavalmennustuki/index.jsp (Luettu 1.3.2010)

Työpajayhdistys Teko ry 2010. Yhdistyksen toiminta.
<http://www.tietoteko.net/> (Luettu 2.3.2010)

Työvalmennus Futuuri 2009a. Työvalmennus.
<http://www.tyovalmennus.fi/> (Luettu 14.5.2009)

Työvalmennus Futuuri 2009b. Työvalmennus.
<http://www.tyovalmennus.fi/tyoalmennus.htm> (luettu14.5.2009)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä. Näkökulmia 2000- luvun työpajojen palveluihin. Teoksessa (toim.) Hassinen J. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vilen, M. Leppämäki, P. Ekström, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Sosiaali- ja terveysalalla. Juva: WS Bookwell Oy.

Väylä-projekti 2010.
<http://www.sauva.fi/> (Luettu 1.3.2010)

Kysymyksiä työvalmentajille

- 1) Kerro lyhyesti millaista on työvalmentajan työsi?
- 2) Mikä koulutus sinulla on työvalmentajan työtehtävääsi?
- 3) Miten pystyt hyödyntämään aikaisempaa oppimis- tai työkokemustasi työvalmentajan työhösi?
- 4) Työsi sisältää sekä yksilö- että ryhmävalmennusta. Mitä etuja tai haittoja on yksilö- tai ryhmävalmennuksella?
- 5) Millaista osaamista työssäsi tarvitaan?
- 6) Puhutaan valmennettavan kuntoutumisprosessista. Mitä se mielestäsi tarkoittaa?
- 7) Työvalmentajien tavoitteena on työllistää työvalmennettavia kolmannen sektorin työpaikoista yksityiselle sektorille. Onko tämä tavoite onnistunut ja jos ei ole niin miksi?
- 8) Millaista hyötyä olisi sosiaali-alan koulutuksesta tai työkokemuksesta työssäsi?
- 9) Mitä hyötyä ja vaikutuksia on työvalmennuksesta?
- 10) Mitä hyviä vinkkejä tai neuvoja antaisit työvalmentajan työstä kiinnostuneille?

Kiitos haastattelusta!