



Kokeiluprojektista valmennus- konseptiksi

Asiakaslähtöinen kehittämistyö Tampereen kaupungin
työllisyyspalveluille

Emma Ketonen

OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2019

Mediatuottamisen koulutusohjelma
Medianomi (ylempi AMK)

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Mediatuottamisen koulutusohjelma
Medianomi (ylempi AMK)

KETONEN EMMA

Kokeiluprojektista valmennuskonseptiksi
Asiakaslähtöinen kehittämistyö Tampereen kaupungin työllisyyspalveluille

Opinnäytetyö 106 sivua, joista liitteitä 23 sivua
Huhtikuu 2019

Opinnäytetyön tavoitteena oli Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen. Työn tarkoituksena oli luoda työttömille suunnattu valmennuskonsepti. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli selvittää, miten suunniteltu ja pilotoitu konsepti toimii ja miten sitä pitäisi kehittää. Opinnäytetyö oli konstruktiiivinen tutkimus, jossa hyödynnettiin asiakaslähtöisen palvelumuotoilun keinoja. Opinnäytetyössä käytettiin menetelminä haastatteluita, havainnointia, dokumenttianalyysiä sekä kyselyjä ja arviointeja.

Vuonna 2018 toteutettu kokeiluprojekti muodostui valmennuskonseptin 1.0 suunnittelusta, pilotoinnista kohderyhmän kanssa sekä pilotoinnin pohjalta kerättyjen tietojen hyödyntämisessä parannellun valmennuskonseptin 2.0 kehittämisessä. Kokeiluprojektin suunnittelusta ja toteutuksesta vastasivat Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut sekä Tampereen ammattikorkeakoulun Co-Studio -hanke. Opinnäytetyössä esille tulleet kehittämistarpeet liittyivät ensisijaisesti valmennusten sisältöön ja toteutustapaan sekä projektinhallintaan. Opinnäytetyössä tuli esiin kehityskohteita, jotka liittyvät ensisijaisesti valmennusten sisältöihin ja toteuttamistapaan. Valmennuksen sisältöjen ja toteutustavan osalta merkityksellisiksi asioiksi osoittautuivat sisältöjen välinen johdonmukaisuus, valmennustehtävien tekeminen käytännössä ja valmennukseen käytettävä aika.

Opinnäytetyön tulosten pohjalta luotiin valmennuskonsepti 2.0, jossa painotettiin asiakaslähtöisyyttä, sisällöllistä ja toiminnallista laatua.

Asiasanat: asiakaslähtöisyys, projektinhallinta, konseptointi

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree in Media Production

KETONEN EMMA

From a pilot project to a coaching concept
Customer-oriented development project for Tampereen kaupungin työllisyys-
palvelut

Master's thesis 106 pages, appendices 23 pages
April 2019

The aim of the thesis was to develop the employment rehabilitation services of Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut. The purpose of the work was to create a training concept for the unemployed. The research question of the thesis was to find out how the designed and piloted concept works and how it should be developed. The thesis was a constructive study that utilized the means of customer-oriented service design. The methods used in this study were interviews, observation, document analysis, surveys and evaluations.

The pilot project in 2018 consisted of designing a coaching concept 1.0, piloting with the target group, and utilizing the gathered information in the development of an improved coaching concept 2.0. Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut and the Tampere University of Applied Sciences Co-Studio were responsible for planning and organizing the pilot project. The development needs highlighted in the thesis were primarily related to the content and implementation of coaching and project management. In the thesis work, there were highlighted areas of development that are primarily related to the content and implementation of the coaching. Concerning the content and implementation of the training, the issues of coherence between different contents, the preparation of the coaching tasks in practice and the training materials were proved to be relevant.

Based on the results of the thesis work, a coaching concept 2.0 was created. The new concept emphasized customer orientation, content and functional quality.

Key words: customer-oriented, project management, conceptualization

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
	1.1 Työelämälähtöinen ongelma.....	6
	1.2 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus.....	7
	1.3 Lähestymistapa ja tutkimusmenetelmät.....	7
	1.4 Opinnäytetyön rajaus	8
2	KOKEILUPROJEKTIN TAUSTAA	9
	2.1 Projektin sidosryhmät.....	9
	2.2 Kuntouttava työtoiminta valmennuksen lähtökohtana	10
	2.2.1 Aktiivimalli.....	11
	2.2.2 Kuntouttava työtoiminta Tampereen kaupungin työllisyyspalveluissa.....	11
	2.2.3 Kokeiluprojektin tarve Tampereen kaupungin työllisyyspalveluissa.....	12
	2.2.4 Kokeiluprojektin tarve Tampereen ammattikorkeakoulussa.....	14
	2.3 Toteuttajatahojen keskeisimmät tavoitteet ja niiden mittarit	14
	2.4 Konsepti 1.0	17
3	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN VIITEKEHYS	18
	3.1 Asiakkaiden osallistaminen konseptoinnissa	18
	3.2 Projektin hallinta.....	19
	3.2.1 Projekti	19
	3.2.2 Projektityypit	20
	3.2.3 Projektin päämäärä	21
	3.2.4 Projektin elinkaari	21
	3.3 Kokeiluprojektin valmistelu ja konseptointi.....	22
	3.3.1 Työroolit ja keskeisimmät työtehtävät projektissa.....	23
	3.4 Projektin suunnittelu ja laajuus	25
	3.4.1 Kokeiluprojektin valmennusten suunnittelu	26
	3.4.2 Projektin tavoitteiden laatiminen ja mitattavuus	30
	3.5 Projektin toteutus	30
	3.6 Projektin päättäminen	31
4	OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSELLINEN VIITEKEHYS	32
	4.1 Tutkimuksen lähestymistavat.....	32
	4.1.1 Konstruktiivinen tutkimusote.....	32
	4.1.2 Palvelumuotoilu ja asiakaslähtöinen lähestymistapa	32
	4.2 Aineistonkeruumenetelmät	33
	4.2.1 Havainnointi.....	33

4.2.2 Dokumenttianalyysit	34
4.2.3 Haastattelut	34
4.2.4 Arvioinnit ja kyselyt.....	35
4.2.5 Aineiston analysointi.....	36
5 KOKEILUPROJEKTIN TOTEUTTAMINEN	37
5.1 Asiakkaiden etsintä	37
5.2 Medianomien kutsuminen infotilaisuuteen	37
5.3 Infotilaisuuden järjestäminen	37
5.4 Osallistujien osallistumisen vahvistaminen	38
5.5 Valmennuksen toteutus – orientaatio.....	38
5.6 Valmennuksen toteutus – 1. jakso – Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen	39
5.7 Valmennuksen toteutus – 2. jakso – Yrittäjyys ja yrittäjälähtöinen työskentely	41
5.8 Valmennuksen toteutus – 3. jakso – Oman osaamisen tuotteistaminen ja myyminen	42
5.9 Päätöstilaisuus ja valmennuksen päättäminen	43
6 TUTKIMUSAINEISTON KOONTI JA ANALYYSI	44
6.1 Analyysi.....	44
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	71
7.1 Seuraavan projektin projektisuunnitelma	71
7.2 Konsepti 2.0	73
8 YHTEENVETO JA POHDINTA.....	77
LÄHTEET.....	81
LIITTEET.....	83
Liite 2. Projektiraportti.....	84
Liite 3. Haastattelu 1 (Kekki).....	99
Liite 4. Haastattelu 2 (Pekkola).....	100
Liite 5. Haastattelu 3 (Pekkola).....	101
Liite 6. Havainnot	102

1 JOHDANTO

Tämän päivän työmarkkinat ovat sirpaloituneet, eivätkä työ ja työssäkäynti enää ole samanlainen itseisarvo kuin aiemmin. Säännöllisten ja vakituisten työsuhteiden rinnalle ovat tulleet yrittäjämäiset keikka- ja pätkätyöt, jotka saattavat vuorotella eripituisten työttömyysjaksojen välillä.

Yleisen työllisyystilanteen ollessa pitkään epästabiili on kunnilla paine järjestää työllistymistä tukevia palveluita, kuten kuntouttavaa työtoimintaa. Vastuu on kuitenkin molemminpuolinen, sillä erilaisiin aktiivitoimenpiteisiin ja työllistämistoi- miin osallistuminen on tullut myös pitkään työttöminä olleille pakolliseksi.

Myös oppilaitokset ovat alkaneet kiinnittää entistä suurempaa huomiota opiskelijoiden työllistymiseen ja työnhakuvalmiuksien parantamiseen osana opetustaan. Tämä korostuu erityisesti niillä ammattialoilla, joilla valmistuvien työttömyysaste on matala. Kulttuuri- ja media-alan monia muita aloja heikompi työllistyminen on yleisesti tunnettu ongelma. Opetushallinnon tilastopalvelun mukaan (2017) pysyvä työsuhde kulttuuriammateissa toimivilla oli vain 60 prosentilla, kun vastaava osuus muissa ammateissa toimivilla on 74. (Opetushallinnon tilastopalvelu 2018.)

1.1 Työelämälähtöinen ongelma

Opinnäytetyöni tutkimuskohde on esimerkki edellisessä luvussa mainitusta työtömille suunnatusta kuntouttavasta työtoiminnasta. Projekti oli uudenlainen kokeilu ja sen tarkoituksena oli hankkia kokemusta uudella tavalla toteutetusta valmennuksesta. Kokeilussa valmensin yhteistyössä Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden palvelusuunnittelijan kanssa työttömiä ja pitkäaikaistyöttömiä medianomeja (AMK). Valmennuksen sisältö oli suunnattu medianomeille ja sen päämääränä oli antaa tietoa nykyaikaisista työnhaku- ja työllistymismenetelmistä. Valmennus oli aiemmista Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden kuntouttavan työtoiminnan valmennuksista poikkeava, sillä perinteisen kuntouttavan työn lisäksi valmennus sisälsi paljon teoriapohjaisia ja kouluttavia elementtejä.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena oli Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen. Työn tarkoituksena oli luoda työttömille suunnattu valmennuskonsepti. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli selvittää miten suunniteltu ja pilotoitu konsepti toimii ja miten sitä pitäisi kehittää.

Kokeiluprojekti kesti noin kuusi kuukautta, joista yksi käytettiin valmennuskonseptin 1.0 suunnitteluun (tammikuu 2018). Itse valmennus, eli pilotti, oli kestoltaan kolme kuukautta (tammi-huhtikuu 2018) ja se sisälsi yhteensä 13 valmennuskertaa. Raportointiin, tämän tutkimuksen tekemiseen ja uuden version konseptointiin käytettiin noin kaksi kuukautta (syys-lokakuu 2018).

Valmennukset järjestettiin kerran viikossa ja valmennuspäivän kesto oli 4-6 tuntia kerrallaan. Speksit muodostuivat kuntouttavan työtoiminnan lain säädöksistä ja toteuttajatahojen asettamista tavoitteista. Valmennusryhmään kuului 11 työntöntä ja pitkäaikaistyöntöntä medianomia, iältään 24 -38 vuotta

Kokeiluprojekti oli lähtökohtaisesti Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden organisaation sisäinen kehitysprojekti, mutta se toteutettiin yhteistyössä Tampereen ammattikorkeakoulun Co-Studio -hankkeen kanssa. Hankkeen yhtenä tavoitteena oli ennaltaehkäistä medianomien työttömyyttä sekä kehittää yhteistyötä oppilaitoksen ja työvoimaviranomaisten välillä. Tampereen ammattikorkeakoulu ja Co-Studio -hanke toimivat työnantajanani kyseisen kokeiluprojektin aikana ja valmennusten suunnittelu ja toteutus olivat osa keskeisimpiä työtehtäviäni.

1.3 Lähestymistapa ja tutkimusmenetelmät

Konstruktivistista tutkimusotetta ja asiakaslähtöistä palvelumuotoilua yhdistelevä lähestymistapa muodostivat opinnäytetyön käytännöntoteuttamisen Konstruktivistisen piirteen opinnäytetyöhön toi aikomus luoda konkreettinen tuotos, tässä tapauksessa työttömille medianomeille suunnattu valmennuskonsepti, jolla pyritään ratkaisemaan käytännön ongelma (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 65–66). Palvelumuotoilu ja erityisesti siihen liittyvä asiakaslähtöisyys taas näkyi työssä siten, että uutta valmennuskonseptia (versio 2.0) pyrittiin kehittämään

mahdollisimman hyvin sen käyttäjäasiakkaiden eli medianomien tarpeita vastaaviksi.

Opinnäytetyössä käytetyt tutkimusmenetelmät olivat havainnointi, haastattelut, kyselyt, arvioinnit sekä dokumenttianalyysi. Havainnointia tapahtui koko valmistusprosessin ajan valmistuksen infotilaisuudesta lähtien. Haastattelut tehtiin projektin kannalta keskeisimmille henkilöille, eli kokeiluprojektin ensisijaiselle asiakkaalle ja tilaajalle, Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden palveluvas- taavalle sekä työparilleni työllisyyspalveluiden palvelusuunnittelijalle. Kyselyillä ja arvioinneilla puolestaan kartoitettiin valmistukseen osallistuneiden medianomien näkemyksiä, kokemuksia ja kehittämissuunnitelmia valmistuksen ajalta. Dokumenttianalyysiä tapahtui eri vaiheissa opinnäytetyöprojektia.

1.4 Opinnäytetyn rajaus

Kokeiluprojektin osalta kehittämistyössä keskityttiin ensisijaisesti valmistuksen sisältöön ja sen toteutustapaan projektinhallinnan näkökulmasta. Näin ollen tämä opinnäytetyö ei esimerkiksi tutki valmistukseen osallistuneiden medianomien työllistymistä kokeilun aikana tai jälkeen, vaan valmistuskonseptin (versio 1.0) toimivuutta ja sen kehittämistarpeita

2 KOKEILUPROJEKTIN TAUSTAA

Tässä luvussa taustoitan kokeiluprojektin valmennusten suunnittelun ja toteuttamisen kannalta olennaisimmat seikat ja vaikuttimet. Käyn läpi projektin lähtökohdat sekä sen veloitteet ja tavoitteet suhteessa tähän kehittämistehtävään. Projektin resursseihin ja käytännön toteuttamiseen liittyvät seikat käyn läpi luvuissa 3 ja 5.

2.1 Projektin sidosryhmät

Artton, Martinsuon ja Kujalan (2006) mukaan projektilla on tyypillisesti useita sidosryhmiä, jotka kohdistavat projektiin odotuksia, joiden toimintaan projekti mahdollisesti vaikuttaa, ja jotka itse vaikuttavat tai voivat vaikuttaa projektin etenemiseen ja tuloksiin. Toisin sanoen sidosryhmät ovat yksilöitä, ryhmiä tai organisaatioita, joihin projekti voi vaikuttaa tai jotka voivat vaikuttaa projektiin. Tärkeimmät sidosryhmät näkyvät projektissa selkeimmin ja osallistuvat usein johto- tai jopa projektiryhmän työskentelyyn. (Arto ym. 2006, 41-43.)

Tässä kokeiluprojektissa sidosryhmät jakautuivat seuraavalla tavalla: Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut oli projektin tilaaja ja omistaja, sekä ensisijainen asiakas oli työllisyyspalveluiden palvelupäällikkö Petri Pekkola. Koska kyseessä oli kahden organisaation yhteinen kokeiluprojekti, toisena tilaajana toimi Tampereen ammattikorkeakoulun Co-Studio -hankkeen projektipäällikkö Anneli Karppinen, joka niin ikään halusi saada tutkimustietoa projektin aikana syntyneistä havainnoista.

Projektin tuotteen eli valmennuksen käyttäjiä olivat valmennukseen osallistuneet työttömät medianomit. Medianomit olivat Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita ja osa heistä oli myös Tampereen ammattikorkeakoulusta aiemmin valmistuneita opiskelijoita.

Projektiryhmään kuului minun lisäksi työllisyyspalveluiden palvelusuunnittelija Arto Kekki. Itse edustin omaa työnantajaani Co-Studio -hanketta projektin konseptioijana ja tutkijana. Projektille ei nimetty varsinaista projektipäällikköä, vaan

vastuut pyrittiin jakamaan minun ja työparini Kekin kesken. Projektiryhmämme oli siis käytännössä kahden hengen työpari.

Muita sidosryhmiä olivat työllisyyspalveluiden käyttämät alihankkijat, muut viranomaiset sekä laajemmassa mielessä koko yhteiskunta. Projektia määrittänyt kuntouttavan työtoiminnan laki. Projekti itsessään toi myös laajempaa merkitystä elinkeinoelämälle ja työllisyydenhoidolle.

2.2 Kuntouttava työtoiminta valmennuksen lähtökohtana

Kuntouttavan työtoiminnan lain tavoitteena on parantaa työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavan työttömän henkilön edellytyksiä työllistyä tai osallistua koulutukseen tai työ- ja elinkeinohallinnon tarjoamaan työllistymistä edistävään palveluun (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja, 2018). Eskosen ja Järvelän mukaan (2000) kuntouttavaa työtoimintaa on mahdollista pitää osana sosiaalista kuntoutusta, joka tarjoaa asiakkaan työllistymisen tueksi toiminnallisen menetelmän. Toimiminen työyhteisön jäsenenä lisää olennaisia sosiaalisia kontakteja sekä vahvistaa arjen hallinnan tunnetta. Asiakas saa yhteisöllisen kokemuksen ryhmään kuulumisesta ja toimimisesta työyhteisön jäsenenä. (Eskonen & Järvelä 2000, 68–69.)

Lakia sovelletaan kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen ja aktivointisuunnitelman laatimiseen. Keskeisenä ajatuksena on tiivis yhteistyö aktivointisuunnitelman laatimisessa kunnan, työ- ja elinkeinotoimiston eli TE-toimiston ja asiakkaan kesken. Asiakkaan yksilöllinen palveluntarve määrittelee sen, millaisia palveluita hänelle aktivointisuunnitelmassa tarjotaan. Yksi palveluista, johon asiakas voidaan ohjata, on kuntouttava työtoiminta. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja, 2018.)

Kuntouttavan työtoiminnan katsotaan olevan työllistymistä edistävää ja tavoitteellista toimintaa. Sen tarkoituksena on luoda siirtymiä työmarkkinoille. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tekemän tutkimuksen mukaan tämä ei kuitenkaan ole toteutunut, vaan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden siirtymät avoimille työmarkkinoille ovat olleet vähäisiä. Asiakkaiden suunnan löytäminen omassa elämässään sekä kuntoutuminen ovat kuitenkin olleet merkittävässä

roolissa kuntouttavassa työtoiminnassa. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 47-56.)

2.2.1 Aktiivimalli

Laki työttömyysturvan aktiivimallista tuli voimaan vuoden 2018 alussa. Aktiivimalli tarkoittaa sitä, että työttömän työnhakijan on työttömyysetuuden maksupäivän tarkastelujakson (65 päivää) aikana täytettävä niin sanottu aktiivisuusedellytys, jotta etuutta maksetaan täysimääräisenä myös tarkastelujaksoa seuraavat 65 maksupäivää (noin kolme kuukautta). Mikäli aktiivisuusedellytys ei täyty, niin työttömyysetuus pienenee seuraavan tarkastelujakson ajaksi 4,65 prosenttia. Leikkaus vastaa yhtä korvauksetonta päivää kuukaudessa. Työllistymistä edistäviin palveluihin luetaan muun muassa kuntouttava työtoiminta. (TE-palvelut, 2018.)

2.2.2 Kuntouttava työtoiminta Tampereen kaupungin työllisyyspalveluissa

Elinvoiman ja kilpailukyvyn palvelualueella toimiva Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut palvelee paikallisia työttömiä työnhakijoita, joiden työttömyysetuus on Kelasta haettava työmarkkinatukea tai peruspäivärahaa. Työllisyyspalvelut järjestävät asiakkailleen muun muassa kuntouttavaa työtoimintaa. (Tampereen kaupunki, 2018.)

Työllisyyspalveluiden palvelusuunnittelijan, työparini Arto Kekin (2018) mukaan kuntouttavaa työtoimintaa on Tampereen kaupungin työllisyyspalveluissa toteutettu tähän asti perinteisin keinoin. Kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvia avustavia työtehtäviä ovat olleet esimerkiksi:

- Sairaaloiden, vanhustenhuoltolaitosten ja päiväkotien tehtävät kuten ruokailussa, ulkoilussa ja viriketoiminnassa avustaminen.
- Kotipalvelun tehtävät, kuten kotipalveluasiakkaiden kotien suursiivouksissa avustaminen.

- Kiinteistöhuollon tehtävät kuten, kunnan virastojen ja laitosten rakennusten, niiden piha-alueiden, puistojen ja metsien kunnostaminen ja viihtyvyyden parantaminen.
- Osallistuminen erilaisiin toiminnallisiin työpajoihin, joissa erityisesti nuoret ovat saaneet kosketusta työelämän kaltaiseen toimintaan

Kuntouttavan työtoiminnan sisältö on riippunut työttömän kanssa aktivointisuunnitelmaan asetetuista tavoitteista. Osalle toimintaan osallistuneista se on mukaillut niin sanottua tavallista työtä, ja osalle taas totuttautumista säännönmukaiseen päivärytmiin ja ohjattuun toimintaan. (Kekki, 2018.)

2.2.3 Kokeiluprojektin tarve Tampereen kaupungin työllisyyspalveluissa

Tarve kokeiluprojektin toteuttamisesta juonsi työllisyyspalveluiden palvelupäällikkö Petri Pekkotalta (2018), jonka keskeisimpiin työtehtäviin Tampereen kaupungin työllisyyspalveluissa kuului uudenlaisten kuntouttavan työtoiminnan ryhmävalmennusten ideointi ja kehittäminen. Pekkolan mukaan kuntouttavan työtoiminnan sisältö liitetään perinteisesti työpajoilla tehtävään työtoimintaan, vaikka se voisi myös sisältää palveluita, jotka edistävät osallistujan työllistymismahdollisuuksia tai poistavat työllistymisen esteitä. (Pekkola, 2018.)

Tämä medianomeille suunnattu kokeiluprojektin oli yksi näistä innovaatioista, joita Pekkola (2018) kutsuu täsmävalmennuksiksi. Pekkolan ideoiden täsmävalmennusten tarkoituksena oli, että joukko saman nimittäjän työttömiä valmennetaan työnhakuun ryhmämuotoisesti kuntouttavan työtoiminnan puitteissa. Ryhmät käynnistetään nopeasti ja valmennusten sisällöt räätälöidään osallistujien yhteisten nimittäjien mukaan, ja koska kuntouttavan työtoiminnan sisältöä ei Pekkolan mukaan ole laissa tarkasti määritelty, se antaa mahdollisuuksia toimia melko joustavasti. (Pekkola, 2018.)

Työparini Kekin (2018) mukaan tämän kaltaiselle valmennukselle olisi ollut aiemminkin tarve, mutta vasta vuonna 2017 käynnistetty työvoima- ja yrityspalveluiden alueellinen kokeilu antoi mahdollisuuden tehdä uudenlaisia pilotointeja,

joiden avulla tavoiteltiin parantamaan työnhakijoiden työllistymistä uudenaikaisilla työmarkkinoilla. Tämä projekti oli yksi näistä kokeiluista. (Kekki, 2018.)

Työvoima- ja yrityspalvelujen alueellinen kokeilu toteutettiin Pirkanmaalla kymmenessä kunnassa. Kokeilussa haettiin vaikuttavia ja asiakaslähtöisiä toimintamalleja työllisyysdenhoitoon. Tavoitteena oli vähentää etenkin pitkäaikais- ja nuorisotyöttömyyttä. (Tampereen kaupunki, 2018.)

Kekin (2018) mukaan tärkein syy kokeiluprojektin toteuttamiseen oli kuitenkin tämän päivän muuttuneissa työmarkkinoissa. Suurin osa avoimista työpaikoista täytetään muutoin kuin avoimien hakuilmoitusten kautta. Yrittäjämäinen työn tekeminen lisääntyy, eivätkä yritykset ole halukkaita palkkaamaan enää yhtä kevyin perustein kuin aiemmin. Yksi suuri muutos näkyy myös siinä, että yrittäminen ja palkansaajana työskentely lähenevät toisiaan. (Kekki, 2018.)

Näitä uusia työelämän haasteita huomioiden haluttiin luoda uusi kokeilu, valmennuskonsepti jonka toimivuutta haluttiin testata ja kehittää yhdessä kohdeyhmän, tässä tapauksessa medianomien kanssa. Medianomien osallistaminen mukaan uudenaikaiseen kuntouttavan työtoiminnan valmennukseen oli siis ensiarvoisen tärkeää.

Tekesin vuonna 2011 valmistuneen oppaan mukaan sosiaali- ja terveyspalveluja kehitettäessä viranomaiset suunnittelevat yleensä palvelun rakennetta ja sisältöä sekä luovat asiakkaille erilaisia palveluita. Tämän jälkeen palvelujen toimivuudesta toivotaan tietoa esimerkiksi erityyppisten asiakaspalautteiden avulla. On kuitenkin ymmärrettävä, että pelkästään palveluista kysyminen ei ole riittävää palvelukokonaisuuksien kehittämiseen asiakaslähtöisesti. (Virtanen ym. 2011, 36.) Tekesin vuonna 2009 valmistuneen oppaan mukaan yksi osallistamistapa on ottaa asiakas mukaan testaajaksi kehitysprojektiin. Hän voi myös arvioida kehitettävää palvelua projektin aikana. Näin toimimalla on mahdollista varmistua, että tulos tuottaa lisäarvoa asiakkaan kokemaan palveluun ja vastaa asiakkaan tarpeita. (Jaakkola, Orava & Varjonen 2009, 3.) Asiakkaiden kokemuksia pidettiin myös tässä projektissa ensisijaisen tärkeinä kehittämistyön kannalta.

2.2.4 Kokeiluprojektin tarve Tampereen ammattikorkeakoulussa

Projektin keskeisenä sidosryhmänä ja toisena toteuttajatahona toimi oma työnantajani Tampereen ammattikorkeakoulun Co-Studio -hanke, jonka kohderyhmää olivat valmistumisvaiheessa ja työelämään siirtymisvaiheessa olevat media-alan opiskelijat, mutta toissijaisesti myös media-alan työttömät työnhakijat. Hankkeen tavoitteena oli opiskelijoiden työllisyyden edistäminen ja työttömyyden ennaltaehkäiseminen. Tarkoitus oli ennaltaehkäistä valmistuvien opiskelijoiden työttömyyttä ja sujuvoittaa siirtymävaihetta opiskeluista työelämään, uudet työllistymisen mallit huomioon ottaen. (Co-studio, 2018.) Hankkeen projektipäällikkönä ja lähimpänä esimiehenäni projektissa toimi TAMKin lehtori Anneli Karppinen.

Koska kyseessä oli ensimmäistä kertaa Tampereen työllisyyspalveluissa järjestettävä täsmävalmennus, joka kosketti vain tiettyä ammattiryhmää, mukaan toteutukseen haluttiin media-alan haasteet tunteva alan ammattilainen. Oma medianomi (AMK) -työhistoriani painottuu ryhmä,- yksilö,- ja työvalmennukseen, nimenomaan media-alalle pyrkivien työttömien ja opiskelijoiden kanssa. Lisäksi oli tärkeää, että tunsin kuntouttavan työtoiminnan lainalaisuudet ja minulle oli tuttua kehittämistyön tekeminen yhdessä valmennusasiakkaiden kanssa. Media-alan ydinosaamiseni taas painottui sisällöntuotantoon, käsikirjoittamiseen, markkinointiin ja tuottamiseen. Muita projektiin liittyviä työrooleja käsittelemme tarkemmin luvussa 3.

2.3 Toteuttajatahojen keskeisimmät tavoitteet ja niiden mittarit

Projektin onnistumisen mittareita valittaessa tulee säilyttää sopiva tasapaino strategisten pitkän aikavälin tavoitteiden ja operatiivisten lyhyen aikavälin tavoitteiden kanssa (Arto ym. 2006, 97). Tämän projektin konkreettisten tavoitteiden laatiminen oli Pekkolan (2018) mukaan vaikeaa, sillä kokeilu oli työllisyyspalveluissa täysin uudenlainen. Tärkeintä oli kerätä projektista kokemusta, tietoa ja hyviä käytäntöjä konseptin jatkokehittelyä varten. Tietoa päätettiin ensisijaisesti kerätä tämän opinnäytetyön ja erillisen projektiraportin avulla, sillä Pekkola kiinnosti paitsi medianomien palaute, myös tämän tyyppisen projektin projektin-

hallintaan liittyvät haasteet konseptin jatkokehittelyä varten. (Pekkola, 2018.) Co-Studio -hankkeelle tärkein tavoite oli yhteistyön toteutuminen työttömien medianomien kanssa.

Tämän lisäksi molemmat toteuttajatahot määrittelivät kumpikin omat lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteensa projektille ja siihen liittyen.

Tavoitteet ja niiden mittarit:

1. Medianomien osallistaminen (lyhyen aikavälin tavoite)

Sekä työllisyyspalvelut, että työnantajani Co-Studio -hanke tahtoivat saada kokeilusta paitsi kokemusta, myös asiakasymmärrystä. Hankkeen puitteissa kerättiin tietoa alumneista ja näiden statuksesta työmarkkinoilla yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa ja tämä kokeiluprojekti oli siihen yksi väylä.

Projekti kuitenkin toteutettiin käytännössä työllisyyspalveluiden alaisuudessa, joten eritoten Pekkola (2018) toivoi osallistuneilta medianomeilta subjektiivista palautetta valmennuksesta kehittämis ehdotuksineen (Pekkola, 2018). Tämä opinnäytetyö keskittyy erityisesti tähän näkökulmaan ja asiakaslähtöisen, osallistavan lähestymistavan tuomiseen osaksi kehitystyötä.

2. Valmennuksen monistettavuus jatkossa (pitkän aikavälin tavoite)

Työllisyyspalveluille yksi suuri merkittävä hyöty, jota kokeilun onnistumisesta voitaisiin saada, oli Pekkolan (2018) mukaan se, että valmennuskonsepti voitaisiin monistaa myös muille saman nimittäjän ryhmille, sen sisältöjä räätälöimällä. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa ryhmää, jolla on esimerkiksi sama ammatti, sama kiinnostuksen aihe tai joku muu yhdistävä tekijä. Medianomit olivat ensimmäinen yhteisen nimittäjän omaava pilottiryhmä, jolla konsepti-idea haluttiin testata. (Pekkola, 2018.)

Valmennuksen monistettavuutta jatkossa voitaisiin arvioida medianomien kokemusten ja niiden pohjalta luodun konseptin (versio 2.0) perusteella. Tämän

tavoitteen toteutumisen mittari oli siis opinnäytetyön työn tulos, uusi konsepti joka kuvataan luvussa 7.

Varsinainen monistettava konsepti jäi kuitenkin työllisyyspalveluiden jatkokehittävänä tämän valmennuksen konseptin keskittyessä nimenomaan medianomeihin ja heidän tarpeisiinsa.

3. Työtarjousten räätälöinti (lyhyen ja pitkän aikavälin tavoite)

Työllisyyspalveluiden näkökulmasta kuntouttavan työtoiminnan valmennuksissa olennaista on se, että työtön osallistuu yhteisesti valittuun toimenpiteeseen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työtön on tehnyt osansa yhteisestä sopimuksesta tulella paikalle valmennukseen. Tämä on tapa, jolla työtön osoittaa aktiivisuutensa järjestelmän ja lain puitteissa. Toisin sanoen valmennusta suunniteltaessa piti huomioida se seikka, että osallistujilta ei voida vaatia tietynlaisten tehtävien, kuten työhakemusten teon, toteuttamista käytännössä. (Pekkola, 2018.)

Tästä huolimatta päätimme osana opinnäytetyön tutkimusta tilastoida valmennuksen aikana syntyneiden erilaisten räätälöityjen työtarjousten määrän. Räätälöidyillä tarjouksilla tarkoitetaan tässä yhteydessä esimerkiksi eri yrityksille osoitettuja, keskenään erilaisia työhakemuksia ja -tarjouksia kuten portfolioita, hinnastoja tai käyntikortteja. Halusimme kartoittaa sitä, kuinka moni valmennukseen osallistuneista medianomeista oli ottanut käyttöön valmennuksissa saatuja tietoja ja taitoja. Yksittäisten työtarjousten mittaamiseen, eli laskemiseen, kehitettiin oma seurantamenetelmä, joka löytyy luvusta 6.

4. Asiakastöiden toteuttaminen (lyhyen aikavälin tavoite)

Medianomien toteuttaman, kuntouttavan työtoiminnan puitteissa järjestetyn, asiakastyön valmistuminen ja siitä saatujen kokemusten kerääminen oli yksi tärkeimmistä konkreettisista tavoitteista Co-Studio -hankkeelle. Varsinaisten valmennusten käynnistyessä myös Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut halusivat oman asiakastyön, sisältömarkkinointivideon, joka otettiin ensimmäisen asiakastyön rinnalle. Tämän tyyppiset asiakastyöprojektit olivat itsessään

myös uusi kokeilu, jollaisia ei kummassakaan organisaatiossa oltu aiemmin ko-keiltu. Näin ollen tavoitteen mittarina toimi tiedon keräys ja niiden dokumentointi osana tätä opinnäytetyötä. Asiakastyöprojektien toteutumista ja onnistumisia käsitellään tarkemmin luvuissa 5 ja 6.

2.4 Konsepti 1.0

Vaikka medianomien osallistaminen ja asiakaslähtöinen työskentelytapa oli tässä projektissa molemmille toteuttajatahoille ensisijaisen tärkeää, ei työttömiä medianomeja ollut mahdollista saada sisältöjen suunnitteluun kuin vasta varsinaisen valmennusten käynnistyttyä. Tulevan valmennuksen keskeisimmiksi sisällöiksi ja palvelulupauksiksi nousivat:

- Oman osaamisen löytäminen ja sanoittaminen (palvelulupaus: oma osaaminen näkyväksi nykyaikaisin keinoin)
- Yrittäjyys ja yrittäjämäinen työllistyminen (palvelulupaus: yrittäjämäisen ja itseohjautuvan työskentelyn perusteet hallintaan)
- Oman osaamisen tuotteistaminen ja myyminen (palvelulupaus: oma osaaminen tuotteeksi ja verkostoitumaan)

Perusteluina näille kolmelle näkökulmalle olivat toteuttajatahojen omat kokemukset ja näkemykset sekä organisaatiokohtaiset valmennus- ja opetusresurssit. Toteuttamistapaa määrittä myös kuntouttavan työtoiminnan laki. Lisäksi määrittelimme muita tekijöitä, joiden avulla pyrimme sitouttamaan medianomit valmennukseen. Ne olivat: ajantasaisen tiedon lisääminen työnhausta, työn hakemisen ja saamisen helpottaminen, ryhmän tuki ja yhteisöön kuuluminen, työllisyyspalvelujen verkostojen hyödyntäminen kontaktionnissa, aktiivimallin ehtojen täyttyminen, kulukorvaus osallistumispäiviltä (9€/pv) sekä osallistumisaikana maksettava kaupungin joukkoliikenteen kuukauden kausikorttia vastaava rahasumma.

3 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa käsittelen valmennuskonseptin kehittämisen kannalta tärkeimpiä teorioita ja sovellan niitä projektin käytännön kulkuun projektin suunnittelemisen ja käynnistämisen osalta. Kokeiluprojektin käytännön toteutusta, eli varsinaisia valmennuksia käsittelen luvussa 5.

Opinnäytetyössä konseptoinnin (versio 2.0) lähtökohtana käytettiin konseptin (versio 1.0) myötä syntyneitä havaintoja. Projektin asiakkaita olivat medianomit, jotka haluttiin osallistaa mukaan uuden konseptin sisällön suunnitteluun. Tässä luvussa teorian pääpaino on kuitenkin projektinhallinnassa, sillä kokeilu oli alun alkaen nopean konseptoinnin tulos, jonka käytännön toteutuksen kehittämien oli tässä projektissa tärkeässä roolissa.

3.1 Asiakkaiden osallistaminen konseptoinnissa

Toikon (2012) mukaan asiakkuus palvelujärjestelmässä mielletään monesti yksittäisen asiakkaan näkökulmasta, mutta on kuitenkin tärkeää muistaa, että yhdellä asiakkaalla on usein merkityksellistä tietoa koko asiakasryhmän kiinnostuksen kohteista. Asiakkaiden näkemykset ja tiedot ovat kokemusperäisiä. Tässä mielessä he ovatkin tärkeitä yhteistyöntekijöitä kehitystyöhön asiantuntijoiden ja ammattilaisten rinnalle. Tällä tavoin heistä tulee kokemusasiantuntijoita, jotka edustavat kollektiivista asiakasta eli he edustavat mahdollisesti koko asiakaskuntaa, eivätkä ainoastaan omaa henkilökohtaista asiaansa. Kokemusasiantuntijat osallistuvat palveluiden toteutukseen, suunnitteluun ja kehittämiseen. (Toikko 2012, 156-161.)

Myös Tuulaniemen (2011) mukaan ihminen on keskeinen osa palvelua. Palvelumuotoilun yhteydessä puhutaan asiakkaan palvelukokemuksesta. Asiakas on aina osa palvelutapahtumaa ja hän muodostaa kokemuksensa palvelusta joka kerta palvelutapahtumassa henkilökohtaisesti uudestaan. (Tuulaniemi 2011, 26.) Grönroos taas (2015) kuvailee palvelua aineettomista toiminnoista muodostuvaksi prosessiksi, jonka pyrkimys on ratkaista asiakkaan ongelma. Kulutus ja tuotanto tapahtuvat ainakin osaksi samanaikaisesti, joka tarkoittaa sitä, että asiakas osallistuu palvelutuotantoon. Palvelu sisältääkin vuorovaikutusta osta-

jan ja palveluntarjoajan välillä, joko välillisesti tai suoraan. (Grönroos 2015, 77-79.)

Palvelukokemusta ei sinänsä voi suunnitella, koska kokemus on subjektiivinen ja tapahtuu asiakkaan pään sisällä. Palvelumuotoilun tavoitteena onkin optimoida asiakkaan palvelukokemus. Tämä tapahtuu keskittymällä asiakaskokemuksen kriittisiin pisteisiin optimoimalla palveluprosessi, työtavat, tilat ja vuorovaikutus sekä poistamalla palvelua häiritsevät asiat. Tarkoituksena on se, että asiakkaalle muodostuu mahdollisimman positiivinen palvelukokemus. (Tuulaniemi 2011, 26.) Koska arvostus koostuu hyvin erilaisista asioista, palveluntarjoajan on merkityksellistä tietää, millä tavoin asiakkaat kokevat palvelujen laadun ja mihin he perustavat sen arvioinnin. Laadun määrittäminen asiakkaan näkökulmasta on olennaista, jotta pystyttäisiin välttämään liian suppeat tarkastelualueet. (Grönroos 2015, 99–100.)

3.2 Projektin hallinta

Projektinhallinta on projektin tavoitteiden ja päämäärän saavuttamiseen tähtäävien johtamistapojen soveltamista. Projektien keskeisin haaste on niiden onnistuminen päämäärän, odotusten ja vaatimusten mukaisella tavalla. Toimintaympäristön ja sisällön mukaan onnistumiseen vaikuttavat monet erilaiset sosiaaliset, tekniset ja taloudelliset seikat, mutta projektinhallinta ja sen tilanteeseen soveltuvat systemaattiset johtamistavat ja menetelmät ovat yhteistä projektin kuin projektin onnistumiselle. (Artto ym. 2006, 53.)

3.2.1 Projekti

Kettusen (2009) mukaan projektityötä tehdään kaikissa julkishallinnon organisaatioissa, yrityksissä, perheissä, yhdistyksissä ja yhteenliittymissä. Projektityön tarkoituksena on saavuttaa jokin ennalta määritelty tavoite (Kettunen, 2009 12-13). Projekti ei siis ole mikä tahansa tehtävä, eikä rullaava kokonaisuus tai toistuvaa työtä. Projekti ei myöskään ole ympäristöstään riippumaton kokonaisuus, eikä se ole mikä tahansa usean tahon yhteistyönä tehtävä kokonaisuus. Eroavaisuudet näkyvät muun muassa mittakavaassa, tavoitteiden rajauksessa, monimutkaisuudessa ja ainutkertaisuudessa. (Artto ym. 2006, 30-31.)

Yksi tärkeä projektia määrittelevä seikka on sen ainutlaatuisuus. Projekti on aina kehityshanke, joka sisältää omat erityispiirteensä ja poikkeaa siten toisista vastaavista kehityshankkeista. Käytännössä tämä tarkoittaa, että täysin vastaavanlaista projektia ei ole toteutettu aiemmin. (Kettunen, 2009 12-13).

Tässä kokeiluprojektissa merkittävin ero aiempiin työllisyyspalveluissa järjestettyihin kuntouttavan työtoiminnan valmennuksiin ja kokeiluihin oli, että uudessa kokeilussa oli pyrkimys keskittyä perinteisen työn tekemisen sijasta parantamaan osallistujien työnhakukykyjä. Samalla ryhmämuotoisen ja koulutustyyppisen täsmävalmennuksen päämääränä oli lisätä osallistujien tietoisuutta muuttuneista työmarkkinoista, sekä tuoda esiin erilaisia mahdollisuuksia työllistyä niissä.

3.2.2 Projektityypit

Projektit ovat luonteeltaan hyvin erilaisia, niiden tavoitteista riippuen. Tavoite määrittää esimerkiksi sen, kuinka monta ihmistä projektin toteuttamiseen tarvitaan, minkälaisissa olosuhteissa työ tehdään, kuinka kauan se kestää ja minkälaisia väli- ja lopputuloksia projektilta odotetaan. (Kettunen, 2009, 17.)

Tämä kokeiluprojekti oli tyypiltään organisaation sisäinen kehitysprojekti. Organisaatioiden sisäiset kehitysprojektit lähtevät yleensä liikkeelle joko johdon antamasta toimeksiannosta tai muusta kehitysideasta. Tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa sisäisesti tai ulkoisesti. Tällaisen projektin erityispiirteenä on, että yleensä ihmiset toimivat siinä oman työnsä ohella ja voivat käyttää projektiin vain osan omasta työajastaan. (Kettunen, 2009, 17.) Tämä erityispiirre näkyi myös tämän kokeiluprojektin toteutuksessa, sillä työparini ja minä toimimme projektissa ainoastaan osa-aikaisesti.

Yritysten kehitysprojekteissa pyritään yleensä tiedon soveltamiseen uusien tuotteiden, palveluiden, ratkaisujen, kyvykkyyksien tai toiminnallisuuden luomiseksi tai vanhojen parantelemiseksi. Kehitysprojekteihin liittyvä epävarmuus on esimerkiksi tutkimusta pienempi ja tulosodotukset pystytään määrittämään tarkemmin. Kehitysprojekti voi siis johtaa uuden liiketoiminnan tai kaupallisen tuot-

teen syntyyn, vanhan paranteluun, tai myös karsintaan, ja kehitysprojektin onnistumiselle voidaan ennalta määrätä erilaisia kriteerejä. (Artto ym. 2006, 24.)

3.2.3 Projektin päämäärä

Projektilla tulee aina olla ennalta määritelty päämäärä. Se on tulevaisuuden tila, johon projektin toteuttamisella pyritään ja yleensä se merkitsee muutoksen aikaansaamista olemassa olevaan tilanteeseen. Päämäärä voi alussa olla hyvin yleisellä tasolla tai epämääräisesti kuvattu, mutta se tarkentuu projektin edetessä. (Artto ym. 2006, 26.)

Projektin päämäärä:

- Ilmentää sen tarkoituksen, minkä takia projekti ylipäätään on ollut tarkoituksenmukaista perustaa.
- Osoittaa projektin tuloksena toteutettavan muutoksen.
- Toimii lähtökohtana projektin konkreettisten tavoitteiden määrittelylle: mitä tehdään (laajuustavoite, tuote), milloin tehdään (aikataavoite), sekä millaisin kustannuksin/resurssein tehdään ja kuka tekee (kustannustavoite). (Artto ym. 2006, 31).

Projektin laajuus on sama kuin projektin tuloksena toteutettava tuote tai palvelu, jonka avulla projektin päämäärän mukainen muutos on tarkoitus saada aikaan (Artto ym. 2006, 31). Tämän kokeiluprojektin päämäärä oli paranneltu konseptikuvaus. Kyseessä oli medianomeille räätälöity täsmävalmennus, jota Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut pystyisi vielä tämän projektin päätyttyä jatkajalostamaan ja soveltamaan muillekin kuin media-alan työttömille. Projektin aloitusvaiheessa ei ollut vielä tarkkaa näkemystä siitä, millainen lopullisen konseptin (versio 2.0) tulisi olla, vaan tarkoitus oli löytää keinoja valmennuskonseptia (versio 1.0) testaamalla.

3.2.4 Projektin elinkaari

Mäntynevan (2016) mukaan projektin elinkaaren tarkasteleminen on hyvä keino saada kokonaiskuva projektista. Projektilla on alkamis- ja päättymisajankohta,

jotka muodostavat projektin kokonaisuuden. Nämä vaiheet eroavat toisistaan esimerkiksi toiminnoiltaan, ominaisuuksiltaan ja työskentelytavoiltaan. Mäntynevan Hallittu projekti -kirjassa projektin elinkaari jaetaan neljään vaiheeseen. (Mäntyneva, 2016, 15).

1. Valmistelu
2. Suunnittelu
3. Toteuttaminen
4. Projektin päättäminen

3.3 Kokeiluprojektin valmistelu ja konseptointi

Jokaisen projektin käynnistämisen taustalla on joku tarve, joka osaltaan rajaa ja määrittää projektin kohdistumisen ja laajuuden (Mäntyneva, 2016, 15). Tämän kokeiluprojektin taustaa ja tarvetta on tarkasteltu luvussa 2.

Tuulaniemen (2011) mukaan konseptointi on palvelun suuri kuva ja siinä ilmaistaan palvelun keskeinen idea. Palvelukonseptissa esitetään siis kokonainen tarina palvelun suurimmista linjoista, yksittäisten ideoiden sijaan. Palvelukonsepti rakentaa laajempaa kuvaa, mutta antaa myös mahdollisuuden kehittämiselle. Konsepti on eräänlainen kartta, joka on skaalausasteikon keskivaiheilla: kartasta voidaan jo erottaa ääriviivat, mutta yksityiskohdista ei saa vielä selvää. (Tuulaniemi, 2011, 189.)

Tässä kokeiluprojektissa konseptointia tehtiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa luotiin kokonaiskuva kokeiluprojektin valmennuskonseptista (versio 1.0). Tämä työ tehtiin yhdessä työn tilaajien ja projektiryhmän kesken ja sitä jatkettiin osittain myös varsinaisten valmennusten aikana. Konseptin suunnittelussa hyödynnettiin jo olemassa olevaa tietoa kaikkien tekijöiden ja tahojen näkökulmista. Konsepti (versio 1.0) on esitelty luvussa 2.

Valmennusten aikana ja päätyttyä, toisessa konseptointivaiheessa hyödynnettiin projektiin osallistuneita medianomeja, tämän opinnäytetyön teorioita ja tutkimusta sekä projektin tilaajaa palvelupäällikkö Petri Pekkola. Tämän työn pohjalta syntyi kehitetty konsepti (versio 2.0). Kehitetyn konseptin aikaansaami-

seksi hyödynnettiin ensisijaisesti asiakaslähtöisen palvelumuotoilun peruskäsitteitä.

3.3.1 Työroolit ja keskeimmät työtehtävät projektissa

Mäntyneva toteaa (2016), että projektipäällikkö on projektin keskeisin toimija ja hän näyttäytyy projektissa monissa eri työrooleissa. Projektipäällikkö on muun muassa projektiryhmän vetäjä, joka johtaa projektin toteutumista ja toimii tarvittaessa esimiehen roolissa projektiryhmän jäsenten näkökulmasta. Lisäksi hän on asiantuntijana niissä projekteissa, joissa hän osallistuu projektin sisällön määrittelyyn. (Mäntyneva, 2016, 31-32.)

Koska projektia toteutettiin kahden eri organisaation voimin, myös vastuu toteutuksesta ja tavoitteiden saavuttamisesta oli jaettu. Perinteisen projektipäällikön tapaan sekä minä että työparini hoidimme projektin johtamista jaetuin vastuin. Vastuut jakautuivat osittain sovitusti ja osittain tilanteen sanelemana. Toimimme kummatkin yhteyshenkilöinä omiin organisaatioihimme ja raportoimme projektin vaiheista omille esimiehillemme. Toimimme molemmat omissa organisaatioissamme neuvottelijan rooleissa projektikokouksissa sekä muissa projektiin liittyvissä neuvottelutilanteissa.

Huomionarvoista kuitenkin on, että varsinaiset valmennukset eli projektin käytännön toteutus tapahtui työllisyyspalveluiden alaisuudessa, joka teki väistämättä työparistani projektin päävastuuhenkilön. Työparini toimi näin ollen myös asiakasyhteyshenkilön roolissa projektin tilaajan, eli oman esimiehensä suuntaan. Itselläni ei ollut koko aikana työhön liittyvää statusta työllisyyspalveluissa, vaant oimin ulkopuolisen toteuttajatahon työntekijänä. Käytännössä tämä tarkoitti esimerkiksi sitä, ettei minulla ollut pääsyä työllisyyspalveluiden järjestelmiin.

Osana toteutuksen valmistelua teimme työnjakoa myös muiden projektiin liittyvien työroolien ja -tehtävien välillä. Osa näistä rooleista ja tehtävistä tarkentui tai muuttui vielä projektin edetessä. Työroolit ja keskeisimmät työtehtävät jakautuivat seuraavalla tavalla:

1. Konseptisuunnittelu

Konseptisuunnittelijana tehtävänäni oli tämän tutkimuksen avulla auttaa kiteyttämään organisaation haasteet valmennuksen järjestämiseen liittyen ja tarjoamaan niihin kattavan ja havainnollisen ratkaisun. Lopputuloksena, yhdessä työllisyyspalveluiden palvelupäällikön kanssa laaditun valmennuskonseptikuvauksen 2.0 tarkoitus oli ohjata medianomien valmennusten toteutusta tulevaisuudessa ja antaa selkeät suuntaviivat palvelun jatkokehitykselle.

Konseptin ensimmäisessä versiossa konseptisuunnittelussa osuuteni oli vähäisempi, sillä työtä tehtiin koko työryhmän voimin.

2. Palvelusuunnittelu

Työllisyyspalveluiden palvelusuunnittelijana työparini toimi organisaatiossaan uudenlaisten työllisyyttä edistävien palveluiden kehittäjänä. Käytännön tasolla hänen toimenkuvaansa kuului palvelun asiakkaiden, tässä tapauksessa medianomien, tarpeiden tunnistaminen ja arviointi. Lisäksi työllisyyspalveluiden palvelusuunnittelijana työparini ideoi erilaisia palveluita ja selvitti palveluiden toteutuksen mahdollisuuksia, sekä laatii suunnitelman ja mahdollisesti sen toteutuksen. Tässä projektissa teimme kuitenkin yhdessä palvelusuunnittelua konseptoinnin tukena.

3. Kouluttaminen ja ryhmävalmentaminen

Vastasimme molemmat valmennusten ja koulutusten käytännön toteutuksesta. Omalla kohdallani hoidin kaikki valmennukset itse, eli Co-Studio -hankkeen puitteissa ei ollut käytössä muita valmentajia tai luennoitsijoita. Työparini toimi myös ryhmävalmentajana, mutta suurimman osan toteuttamistaan valmennuksista hän tilasi työllisyyspalveluiden sisältä tai ostopalveluina entuudestaan tulta yritykseltä.

4. Tuottaminen ja toimittaminen

Johtuen projektin aikana toteutetuista kuntouttavan työtoiminnan puitteissa järjestetyistä asiakastöistä, toimin itse myös lehti- ja videoprojektien tuottajana ja päätoimittajana. Tuottajana työnkuvaani liittyi vahvasti myös käsikirjoittaminen ja lehden päätoimittajana sisällöntuotanto.

5. Hallinnolliset tehtävät

Työllisyyspalveluiden edustajana työparini toimi virkamiehenä, eli hän kirjasi osallistujien läsnä- ja poissaolot työllisyyspalveluiden järjestelmiin sekä vastasi medianomien hallinnollisiin ja työvoimapolitiittisiin kysymyksiin. Lisäksi työparini vastasi medianomien jatkosta valmennusten päättymisen jälkeen.

6. Markkinointi, tiedottaminen ja viestintä

Työparini toimi tiedottajan roolissa ja hänen tehtävänään oli varmistaa, että niin projektiryhmässä kuin medianomeilla eli valmennusryhmälläkin, oli käytettävissä kaikki tarvittava informaatio. Lisäksi työparini vastasi projektiin liittyvästä markkinoinnista, kuten projektin päätöstapahtuman organisoinnista.

3.4 Projektin suunnittelu ja laajuus

Mäntynevan (2016) mukaan projektin käynnistämispäätöksen jälkeen projekti suunnitellaan yksityiskohtaisesti. Tässä vaiheessa määritellään projektin laajuus ja kattavuus sekä sen tärkeimmät tavoitteet. (Mäntyneva, 2016, 17.) Projektin tuote on aina ratkaisu, jolla projektin päämäärä saavutetaan. Se voi olla joko osittain tai kokonaan immateriaalinen. Tuotteen immateriaaliset osat voivat tarkoittaa esimerkiksi toimintatapoja, ohjeita, palveluita, suunnitelmia ja prosesseja. (Arto ym. 2006, 32.)

Projektin laajuus käsittää tuotteen tai palvelun vaatimusmäärittelyn, ominaisuudet, toiminnallisuudet ja suorituskyvyn. Laajuus on siis suorassa yhteydessä hyötyyn, jota asiakas tavoittelee projektilla. Projektin laajuuden hallinnalla var-

mistetaan, että tuote tai palvelu täyttää sille asetetut vaatimukset ja että se toteutetaan tehokkaasti, ilman ylimääräistä tai tarpeetonta työtä. Tarkoituksena on saattaa sidosryhmien tarpeet ja odotukset tuotteen kuvaukseksi ja varmistaa, että projekti on hyvin organisoitu ja että työ on suunniteltu määrittelyn laajuuden saavuttamiseksi tehokkaasti. Tekniset suunnitelmat täsmentyvät projektin aikana ja lisäksi suunnitelmiin saatetaan joutua tekemään muutoksia. Muutosten hallinnan toimintatavoilla on suuri merkitys projektin laadun hallinnassa. (Artto ym. 2006, 110-111.)

Projektiin liittyvien riskien näkökulmasta on tärkeää, että siihen liittyvät riskit ja mahdolliset ongelmakohdat tunnistetaan ja niihin tehdään varautumissuunnitelma. Suunnitteluvaiheessa on tärkeä laatia projektin aikataulu, kustannukset ja resurssit riittävän tarkasti. Nämä tiedot tulee dokumentoida erilliseen projekti-suunnitelmaan. (Mäntyneva, 2016, 17.) Siinä missä pienempien projektien dokumentointi voi rakentua projektisuunnitelmasta, muutosdokumenteista sekä loppuraportista, suuremmissa projekteissa dokumentoidaan lisäksi projektin aineistoa, kuten väliraportteja, työryhmien muistioita ja sekä projektin tuloksia (Kettunen 2009, 122-125).

3.4.1 Kokeiluprojektin valmennusten suunnittelu

Kun valmennusten suunnittelu varsinaisesti käynnistyi, oli konseptin (versio 1.0) perusajatus jo olemassa. Kyseessä oli kuntouttavana työtoimintana järjestettävä täsmävalmennus, joka oli luonteeltaan enemmän kouluttava kuin valmentava. Koska tämä kokeiluprojekti oli niin sanotusti pienempi projekti, sen suunnittelu oli vielä käynnissä, kun toiminta, eli varsinaiset valmennukset käynnistyivät tammikuussa 2018.

Työn tilaaja, eli Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut halusi käynnistää valmennukset mahdollisimman nopeasti, vaikka käytännön järjestelyt olivat yhä kesken. Oli myös strateginen valinta jättää suunnitteluun väljyyttä, sillä valmennuksessa pidettiin olennaisena myös sitä, että valmennusasiakkaat, eli medianomit, voisivat vielä vaikuttaa valmennuksen sisältöihin ja aikatauluihin valmennuksen aikana.

Kaikki valmennukseen suunniteltu valmennussisältö, kuten valmennus- ja koulutusmateriaalit, tulivat joko Co-Studio -hankkeelta tai työllisyyspalveluista. Valmennusten suunnitellut sisällöt liittyivät kaikki jollain lailla kolmeen projektille yhteisesti valittuun teemaan: oman osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen, yrittäjyyteen ja yrittäjälähtöiseen työllistymiseen sekä oman osaamisen tuotteistamiseen ja myyntiin. Valmennuksen toteuttamistapa oli pääpainoltaan luentotyypinen, mutta se sisälsi myös tehtäviä ja harjoituksia. Valmennusta voisi siis kutsua tässä yhteydessä myös koulutukseksi. Perinteisemmän kuntouttavan työtoiminnan elementit ilmenevät asiakastöiden (verkkojulkaisu ja video) tekemisessä.

Koska kaikki toteutus tapahtui käytännössä organisaation sisäisesti, ei valmennuksille tehty minkäänlaista yhteistä budjettia, vaan projektiin resursointiin työntekijöiden työaika. Omalla kohdallani valmennuksiin liittyvälle työlle oli resursoitu kaksi päivää viikossa: yksi valmennuksen suunnitteluun ja toinen valmennuksen käytännön toteutukseen. Työparillani valmennuksiin varattu työaika-resurssi sisältyi hänen toimeenkuvaansa palvelusuunnittelijana, joten tarkkaa projektiin käytettyä työaika oli määrällisesti vaikea hahmottaa.

Työllisyyspalveluissa, jonka perustoimintaan kuuluu erilaisten valmennusten, koulutusten ja ohjausten järjestäminen, valmennusresurssia saatiin siis niin sanotusti myös talon sisältä. Tästä esimerkkinä työllisyyspalveluiden uravalmentajien toteuttamat yritysvalmennukset. Lisäksi työparini hankki osan valmennuksista alihankintana ostopalveluna yritykseltä, jonka palveluja he olivat käyttäneet ennenkin.

Sen lisäksi ettei varsinaista budjettia tehty, ei kartoitettu myöskään riskejä, eikä tällöin niiden välttämiseksi tehty suunnitelmaa. Kuten sanottua, kokeiluprojekti oli luonteeltaan hyvin iteratiivinen ja sitä haluttiin tarvittaessa pystyä muokkaamaan vielä varsinaisten valmennusten aikanakin. Kokeiluprojektille olennaisin onnistumisen tulos oli valmennusten toteuttamisen avulla selvittää, minkälaisesta valmennuksesta olisi eniten hyötyä työttömille medianomeille, työllisyyspalveluiden resurssit ja kuntouttavan työtoiminnan laki huomioon ottaen.

Kokeiluprojektille ei tehty varsinaista projektisuunnitelmaa, vaan pelkästään alustava toteutusaikataulu ja sisältösuunnitelma. Myöskään kiinteitä kokous- tai tapaamisaikoja valmennuksen toteuttamisen seurantaan liittyen ei sovittu, vaan niitä pyrittiin järjestämään tarpeen mukaan. Sama päti kaikkeen viestintään, dokumentointiin ja tiedottamiseen, jokaisesta toimenpiteestä sovittiin tapauskohtaisesti.

Alustava toteutusaikataulu:

1. kuukausi tammi -helmikuu: oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittaminen (4 tapaamiskertaa)
2. kuukausi helmi -maaliskuu: yrittäjäyys ja yrittäjälähtöinen työskentely (5 tapaamiskertaa)
- 3 kuukausi maalis -huhtikuu: oman osaamisen tuotteistaminen ja myyminen (4 tapaamiskertaa)

Alustava sisältösuunnitelma:

Kaikki pääteemat linkittyvät jollain lailla toisiinsa, mutta niiden välille ja niiden sisällä oleville tavoitteille täytyi tehdä karkea jako:

1. jakso - Oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittaminen

Ensimmäisessä osiossa haluttiin antaa medianomeille mahdollisuus tunnistaa omaa osaamista koulutus-, työ, ja omien kiinnostusten kohteiden ja elämäkokemuksen osalta. Medianomeille tarjottaisiin työllisyyspalveluiden käyttämää itsearviointiin liittyvää Mindfindr-ohjelmaa, ajantasaista tietoa työnhausta ja piilo-työnhausta sosiaalisessa mediassa sekä henkilöbrändäyksestä.

Oman osaamisen sanoittamista aiottiin tarjota medianomien osaamishistoriaan perustuvien osaamisten sanoittamisen opastusta ja niiden harjoittelua. Yhtenä toteutustavan mahdollisuutena oli tehdä ns. sanoitusharjoituksia erilaisiin yrityksiin ja tehtäviin. Ajatus oli, että valmennuksen läpikäyneen henkilön olisi mah-

dollista ilmaista, mitä hyötyä hänen osaamisestaan olisi yritykselle. Lisäämällä yritysten tietämystä medianomien ammattiosaamisesta, tavoiteltiin medianomien työllistymistä myös muihin kuin media-alan yrityksiin.

2. jakso - Yrittäjyys ja yrittäjälähtöinen työskentely

Toisessa osiossa tarkoituksena oli valmentaa medianomeja yrittäjyyteen ja yrittäjälähtöiseen työskentelyyn. Lähtökohtana oli, että medianomit tulisivat todennäköisimmin tekemään lyhytaikaisia toimeksiantoja yksin tai pienissä ryhmissä.

Aiheeksi suunniteltiin seuraavia: eri tavat työllistyä, työllistymisen uudet suunnat ja yrittäjyyden eri muodot sekä niihin liittyvät säädökset. Käytännön tasolla valmennukset voisivat sisältää tietoa esimerkiksi starttirahasta, laskutuksesta ja verotuksesta.

Eryteisesti tässä osiossa haluttiin jättää suunnitelmat vielä otsikkotasolle, sillä ensimmäisen valmennuskuukauden aikana olisi mahdollista kartoittaa medianomeilta, minkälaisen tiedon he kokivat hyödylliseksi oman tulevaisuutensa kannalta.

Lisäksi osio tulisi sisältämään konkreettista asiakastöiden tekoa, joiden toimeksiantajia olivat toteuttajatahot.

3. jakso - Oman osaamisen tuotteistaminen ja myyminen

Kolmannessa ja viimeisessä osiossa tarkoituksena oli, että aiemmin opittu teoria- ja käytännön tieto vietäisiin tuotteistettuun ja myytävään muotoon. Tavoitteena oli opastaa medianomeja löytämään potentiaalisia yrityksiä, ottamaan kontaktia, tekemään työtarjouksia ja tuottamaan omaan osaamiseen liittyvää markkinointimateriaalia. Esimerkkeinä portfoliot, video-CV:t, hissipuheet ja kylmät soitot. Tässä yhteydessä hissipuheella tarkoitetaan etukäteen valmisteltua puheenvuoroa, jonka avulla on tarkoitus luoda hyvä ensivaikutelma itsestä potentiaaliselle työnantajalle tai yhteistyökumppanille. Kylmät soitot taas tarkoittavat suorakontaktointia yrityksiin puhelimitse.

Työllisyyspalveluiden yritysverkostoja oli myös mahdollista hyödyntää esimerkiksi verkostautumistilaisuuksissa tai yrityskäynneillä.

3.4.2 Projektin tavoitteiden laatiminen ja mitattavuus

Laamanen (2005) kirjoittaa, että projektia pystytään arvioimaan erilaisten kriteerien avulla. Näihin kuuluvat esimerkiksi oleellisen tiedon löytyminen käynnistysvaiheessa, sidosryhmien realistinen kuva projektin tavoitteista, alkuvaiheen arvioinnin onnistuminen, resurssien käyttö, organisaation kehittämissuunnitelman soveltaminen, suunnittelun onnistuminen ja suunnitelman päivittäminen sekä yllättäviin muutoksiin reagointi, projektin etenemisestä ja osallistujiin kohdistuvista odotuksista tiedottaminen, aikaansaannos, tarkoituksen toteutuminen ja tavoitteiden saavuttaminen sekä sen kartoittaminen, mitä ei saavutettu tai mitä hyötyä ja haittaa projektista koitui. (Laamanen 2005, 307.)

3.5 Projektin toteutus

Paasivaaran, Suhosen ja Virtasen mukaan (2011) projektin toteuttaminen vaatii aina projektin ohjausta. Ohjaus käsittää johtamisen lisäksi suunnittelun, seurannan, päätöksenteon, valvonnan ja arvioinnin koko projektin elinkaaren ajan. (Paasivaara ym. 2011, 88-91.)

Projektista vastuussa oleva henkilö alkaa johtaa projektia, tekee päätökset ja huolehtii projektin etenemisestä ja toteutumisesta suunnitellun mukaisesti yhdessä työryhmän kanssa. Lisäksi hän huolehtii projektin eri osapuolista, kuten tilaajasta tai sidosryhmistä, resursseista, muutoksista ja kustannuksista. (Kettunen 2009, 156-169.) Projektin ohjaus on siis niin ihmisten kuin asioidenkin johtamista: Ihmisten johtamisessa korostuu osallistuminen ja yhteistyö. Asioiden johtamisessa taas ajan, kustannusten, resurssien ja toteutuksen näkökulma. (Paasivaara ym. 2011, 88-91.)

Kokeiluprojektin toteutusta tarkastelen luvussa 5.

3.6 Projektin päättäminen

Projektin päättäminen tulee ajankohtaisesti, kun projektin tuotos on saatu valmiiksi ja projektipäällikkö on laatinut projektin loppuraportin (Mäntyneva, 2016, 17). Projektin päättäminen ei kuitenkaan ole pelkkää raportointia, vaan projektin on päätyttävä myös päätöksenteon tasolla sekä henkisesti. Projektin päättämiseen kuuluvat dokumentointi, tulosten luovuttaminen sekä mahdolliset päättäjät. Perinteisesti tulosten luovuttamis- ja dokumentointitavasta on sovittu jo projektin suunnitteluvaiheessa. (Kettunen 2009, 181-184.)

Projektin päättäminen on vaihe, joka tulee tehdä huolellisesti ja hallitusti. Mikäli projektia ei saada asianmukaisesti päätettyä, projekti kuluttaa monissa tapauksessa jatkossakin resursseja, kuten työaika. (Mäntyneva 2016, 17.)

Kokeiluprojekti päättyi kolmen kuukauden valmistusjakson jälkeen (tammi-huhtikuu 2018), jonka jälkeen alkoi kokeilun pohjalta kerätyn tiedon purku ja sen analysointi. Projektin tuloksia hyödynnettiin konseptin 2.0 kehittämisessä. Projektin päätösvaihetta käsitellään tarkemmin luvussa 5 ja analyysiä luvussa 6.

4 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSELLINEN VIITEKEHYS

Opinnäytetyön lähestymistapa oli yhdistelmä konstruktivistista tutkimusotetta ja asiakaslähtöistä palvelumuotoilua. Aineiston keruussa hyödynnettiin niin ikään asiakaslähtöiselle palvelumuotoilulle tyypillisiä menetelmiä metodipohjan ollessa laaja. Opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelminä havainnointia, dokumenttianalyysiä, haastatteluja, kyselyitä ja arviointeja.

4.1 Tutkimuksen lähestymistavat

4.1.1 Konstrukttiivinen tutkimusote

Ojasalo ym. (2015) toteavat, että konstrukttiivinen tutkimus soveltuu lähestymistavaksi, jos tarkoitus on kehittää konkreettinen, käytännön ongelman ratkaisemiseen tähtäävä tuotos, kuten malli, suunnitelma tai järjestelmä (Ojasalo ym. 2015, 65–66).

Konstrukttiivinen tutkimus etenee tyypillisesti kuuden vaiheen kautta. Ensimmäisessä vaiheessa etsitään tai tunnistetaan mielekäs ongelma, johon halutaan löytää konkreettinen ratkaisu. Toisessa vaiheessa etsitään käytännöllistä ja syvällistä teoreettista tietoa kehittämisen ja tutkimuksen kohteesta. Tutkimuksen kolmannessa vaiheessa laaditaan ratkaisu ensimmäisessä vaiheessa tunnistettuun ongelmaan hyödyntäen toisessa vaiheessa kerättyä tietoa. Vaihe neljä pitää sisällään ratkaisun toimivuuden testauksen ja konstruktion oikeellisuuden osoittamisen. Viidennessä vaiheessa osoitetaan tehdyn ratkaisun sidonnaisuudet teoriaan, joka on toisessa vaiheessa rakennettu. Viimeisessä ja kuudennessa vaiheessa tarkastellaan tehdyn ratkaisun soveltamisalueen laajuutta. (Lukka 2001; Ojasalo ym. 2009, 67- 68.)

4.1.2 Palvelumuotoilu ja asiakaslähtöinen lähestymistapa

Konstrukttiivinen tutkimus muistuttaa palvelumuotoilua, jolla tavoitellaan tehokkaita ja kannattavia palvelukonsepteja sekä hyödyllisiä palvelukokemuksia. Eri osapuolten tarpeiden, toiminnan, toiveiden ja tilanteiden ymmärtämisen pohjalta muodostetaan kehitystoimia. Laajan tiedonkeruun merkitys korostuu palvelu-

muotoilussa ja asiakkaiden lisäksi on olennaista osallistaa mukaan myös muita sidosryhmiä. Uusia ratkaisuja ideoidaan hankitun tiedon pohjalta ja ne konkretisoidaan esimerkiksi visualisoimalla (Ojasalo ym. 2015, 71–76).

Tuulaniemen (2011) mukaan palvelumuotoilu on palvelujen kehittämistä, jossa asiakkaiden odotukset ja tarpeet huomioidaan. Tärkeässä asemassa ovat myös palveluntuottajan liiketoiminnalliset tavoitteet. Asiakkaan palvelukokemusta pyritään kehittämään muun muassa työtapojen, palveluprosessin ja vuorovaikutuksen kriittisiä kohteita optimoimalla. Systemaattisuus ja kokonaisvaltaisuus palvelumuotoilussa näkyvät esimerkiksi palvelun eri osapuolten ottamisena huomioon jo suunnitteluvaiheessa. (Tuulaniemi 2011, 12, 24–28.)

4.2 Aineistonkeruumenetelmät

Tässä opinnäytetyössä kerättiin sekä laadullista (havainnointi, dokumenttianaalyytit, haastattelut, palautetyöpaja), että määrällistä (arviointit, kyselyt) aineistoa.

4.2.1 Havainnointi

Ojasalon ym. (2015) mukaan havainnointia voi tehdä sekä ulkopuolisena osallistujana että osallistuvana havainnoijana. Asiakkaista ja henkilöstöstä voi saada informaatiota ja ideoita seuraamalla heidän vuorovaikutustaan. Näin tutkija pääsee omin silmin seuraamaan asiakaspalvelutilanteita niiden luonnollisiin ympäristöihin ja hänen on mahdollista luoda oman näkemyksensä tapahtumista. Lisäksi voidaan havainnoida esineitä, ympäristöä tai kuvia. (Ojasalo ym. 2015, 42, 114.)

Tässä kokeiluprojektissa havainnointi suoritettiin osallistuvana havainnoijana muistiinpanoja tehden. Valmennusryhmä tapasi yhteensä 14 kertaa, valmennuksen infotilaisuus mukaanlukien, ja havainnointia tapahtui kaikissa tilaisuuksissa. (liite 6)

4.2.2 Dokumenttianalyysit

Dokumenttianalyysin voi kohdistaa esimerkiksi raportteihin, tiedotteisiin, muistioihin, www-sivuihin, vuosikertomuksiin, tilastoihin, valokuviin ynnä muihin. Muiden menetelmien kanssa yhdessä käytettynä se antaa lisätietoa suhteessa asiakokonaisuuteen (Ojasalo 2015, 43.) Tässä opinnäytetyössä analysoitavaa dokumenttiaineistoa olivat Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden lähettäjä kutsu valmennuksen info-tilaisuuteen (liite 1) sekä omat muistiinpanoni eli havainnot.

4.2.3 Haastattelut

Ojasalo ym. (2015) toteavat haastattelun sopivan menetelmänä moniin kehittämissä tehtäviin. Sen etuja ovat nopeus sekä mahdollisuus saada syvällistäkin tietoa tutkimuskohteesta. Lisäksi haastattelun yhdistäminen muihin menetelmiin yleensä tukee tiedonsaantia. (Ojasalo ym. 2015, 42, 114.)

Aineiston hankinta laadullisessa tutkimuksessa tapahtuu aina harkinnanvaraisesti, eikä pyrkimyksenä ole niinkään tilastolliset yleistyksiset, vaan jonkin ilmiön kuvaus ja sille teoreettisesti mielekkään tulkinnan antaminen. Tutkimukseen valitaan sellaisia henkilöitä, joilla on mahdollisimman paljon kokemusta tai tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85, 87.) Tässä opinnäytetyössä haastateltaviksi valittiin Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden palvelupäällikkö Petri Pekkola sekä työparini palvelusuunnittelija Arto Kekki.

Ensimmäinen haastattelu (liite 3) tehtiin työparilleni Kekille projektin alussa, kun konseptointi (1.0) oli vielä käynnissä. Seuraavat kaksi haastattelua tehtiin työllisyyspalveluiden palvelupäällikölle, projektin esimiehelle ja tämän tutkimuksen tilaajalle Petri Pekkolalle. Ensimmäinen Pekkolalle haastatteluista (liite 4) tehtiin, kun varsinaiset valmennukset olivat jo käynnistyneet. Haastattelu käsitteli projektin resursseja ja tavoitteita työllisyyspalveluiden näkökulmasta. Toinen Pekkolalle haastattelu (liite 5) tehtiin valmennuskokeilun päätyttyä. Siinä käytiin läpi paitsi opinnäytetyön tutkimustuloksia, myös koko prosessin kulkua, sekä yleisiä havaintoja ja kokemuksia koko projektin ajalta.

Samassa tapaamisessa teimme Pekkolan kanssa konseptointia valmennuksen (2.0) seuraavaan versioon.

4.2.4 Arvioinnit ja kyselyt

Ojasalon ym. (2015) mukaan kyselyt ovat menetelmä, jonka avulla saadaan koottua suhteellisen nopeasti kattava tutkimusaineisto. Kyselyitä voi tehdä esimerkiksi verkkolomakkeiden avulla, puhelimitse, kirjeitse ja kasvokkain (Ojasalo ym. 2015, 121.)

Arvioinnit

Medianomit tekivät arvioinnit valmennusten sisältöjen hyödyllisyydestä oman työnhakunsa kannalta. Arviointeja tehtiin yhteensä 32 kertaa. Medianomeille esiteltiin tulevien valmennusten keskeisimmät sisällöt aina ennen jokaisen valmennuksen aloitusta, jonka jälkeen he antoivat arvosanan (1-5), kuinka hyödyllisenä he pitivät tulevaa sisältöä oman työnhakunsa kannalta. Medianomit antoivat samasta näkökulmasta uudet arvosanat, kun osuus oli käsitelty. (liite 2)

Kyselyt

Medianomeille teetettiin kaksiosainen kysely liittyen heidän aikomuksiinsa tehdä valmennuksessa ohjeistettuja työnhakutoimenpiteitä (kuten cv:n päivitys) valmennuksen aikana tai heti valmennuksen päätyttyä.

Työnhakutoimenpiteiden tekemiselle käytännössä ei oltu varattu aikaa varsinaisessa valmennuksessa, vaan työ oli tehtävä valmennuksen ulkopuolisella ajalla. Medianomit arvioivat asteikolla 1-5, kuinka todennäköisesti aikoivat tehdä kyseessä olevan työnhakutoimenpiteen.

Ensimmäinen kysely (A) tehtiin valmennuksen puolella välissä ja toinen (B) taas lähellä valmennuksen loppua. Kohta (C) ilmentää määriä jos toimenpiteet oli tehty valmiiksi jo valmennuksen aikana. Lomakkeessa oli erikseen kohta tätä varten. Yksi projektille asetetuista tavoitteista oli laskea montako edellä mainit-

tua työnhakuun liittyvää toimenpidettä medianomit määrällisesti olivat tehneet valmennuksen aikana. (liite 2)

Palautetyöpaja

Palautetyöpajassa pyydettiin kirjallisia, nimettömiä ja vapaamuotoisia palautteita sekä kehitysehdotuksia valmennuksen sisältöihin ja toteuttamistapaan liittyen. Vastaajia pyydettiin kiinnittämään erityistä huomiota eri valmennusosuuksien vahvuuksiin ja heikkouksiin oman työnhaun edistämisen kannalta. Rakentavan kritiikin painotettiin olevan tervetullutta.

Kokonaisuudessaan työpajan kesto oli noin kaksi tuntia. Tässä ajassa ei ollut mahdollista käydä läpi jokaista valmennusta, mutta valitsin palautetyöpajaan ne, jotka koin kokonaisuuden kannalta merkittävämmiksi. Kävin suullisesti läpi jokaisen valmennuksen tärkeimmät sisällöt, koska valmennusten toteuttamisesta oli kulunut jo aikaa. Tämän tarkoituksena oli helpottaa medianomien palautteenantoa.

4.2.5 Aineiston analysointi

Alasuutarin (2011, 40) mukaan laadullisessa tutkimuksessa esiin tulleet havainnot pelkistetään, jotta aineisto muuttuisi hallittavammaksi. Laadullista aineistoa tarkasteltaessa huomio ohjautuu käytettävän teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuskysymyksen mukaan. Pelkistämisen jälkeen havainnot yhdistetään joukoiksi ja se tehdään yhteisten piirteiden tai nimittäjien perusteella (Alasuutari 2011, 40.)

Tässä opinnäytetyössä laadullisten aineistojen pelkistäminen ja yhdistäminen tehtiin sisällön analyysin avulla. Määrällisten aineistojen analyysissa käytettiin keskiarvoja ja joukkoja. Tuloksia käsitellään luvussa 6 ja ne löytyvät tiivistetynä myös projektiraportista (liite 2).

5 KOKEILUPROJEKTIN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa käyn läpi medianomien valmennusprosessin asiakkaiden etsinnästä valmennuksen päättymiseen saakka.

5.1 Asiakkaiden etsintä

Valmennukseen kutsuttavien medianomien (AMK) määrittely ja valinta tapahtui työllisyyspalveluiden URA-järjestelmän avulla. Järjestelmä on valtakunnallinen työvoimaviranomaisten tietojärjestelmä, josta löytyy tiedot kaikista työnhakijoista. Työparini valikoi järjestelmän avulla työttömiä työnhakijoita, joilla oli takanaan yli 300 päivää työttömyyttä. Lisäksi hän valikoi sellaisia medianomeja, joiden työllistymissuunnitelmassa oli maininta työllisyyspalveluiden Y-tiimin eli yrittäjyystiimin asiakkuudesta. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että kyseisen tiimin asiakkaat, medianomit, olivat ilmaiset kiinnostuksensa yrittäjälähtöiseen työs-kentelyyn. Työparini valikoi näillä kriteereillä yhteensä 30 työtöntä medianomia, joita varten työllisyyspalveluissa oli päätetty järjestää valmennusta markkinoiva infotilaisuus.

5.2 Medianomien kutsuminen infotilaisuuteen

Valikoituneet 30 henkilöä kutsuttiin sähköpostikirjeellä valmennuksen infotilaisuuteen. Työllisyyspalvelut oli vastuussa kutsukirjeen sisällön laatimisesta sekä medianomien kutsumisesta käytännössä. Kutsu ei ollut osallistumiseen velvoittava. Kutsussa painotettiin valmennuksen olevan nimenomaan medianomeille räätälöity. Kutsun mukaan valmennuksessa keskityttiin valmentamaan medianomeja työllistymään moninaisin keinoin sekä päivittämään työnhakutaitojaan erilaisilla työnhakumateriaaleilla (liite 1).

5.3 Infotilaisuuden järjestäminen

Tilaisuus pidettiin työllisyyspalveluiden tiloissa ja se oli kestoaltaan noin puolitoista tuntia. Paikalle saapui 12 kutsun saanutta medianomia. Työllisyyspalvelut oli päävastuussa infotilaisuuden suunnittelusta, tilaisuuden järjestämisestä sekä valmennuksen sisältöjen esittelystä tilaisuuden aikana.

Kerroimme tilaisuudessa medianomeille, että sisällön ja toteuttamistavan suunnittelu oli vielä kesken. Tämän infotilaisuuden tavoitteena oli kartoittaa, olisiko valmennukseen osallistuneita, jos se järjestettäisiin. Lisäksi annoimme medianomeille mahdollisuuden vaikuttaa valmennuksen suunnitteluun ja pyysimme osallistujia esittämään toiveita sisältöön ja toteutukseen. Työparini painotti läsnäolijoille, että kyseessä oli täysin uudenlainen kokeilu.

Valmennusta olisi työllisyyspalveluiden ja kuntouttavan työtoiminnan puitteissa voitu järjestää yhden tai kahden päivän verran viikossa, mutta medianomien välittömän palautteen perusteella valmennus päätettiin järjestää yhden kerran viikossa.

5.4 Osallistujien osallistumisen vahvistaminen

Työllisyyspalvelut vastasi kuntouttavan työtoiminnan puitteissa järjestettävään valmennukseen osallistuvien medianomien kirjaamisesta järjestelmäänsä. Valmennusryhmään ilmoittautui 11 henkilöä, sekä miehiä että naisia, iältään 24 -38 vuotta.

5.5 Valmennuksen toteutus – orientaatio

Ensimmäisellä valmennuskerralla tammikuussa 2018 medianomeille esiteltiin tulevan kolmen kuukauden valmennuksen sisällöt otsikkotasolla. Uutena valmennussisältönä esiteltiin niin kutsuttujen asiakastöiden osuus. Tarkoituksena oli valmennuksen aikana toteuttaa molemmille valmennuksen toteuttajatahoille asiakastyöt. Toisin kuin muut osiot, tätä osiota ei oltu esitelty infotilaisuudessa, sillä sen toteutumisesta ei siinä vaiheessa ollut vielä varmuutta.

Co-Studio -hanke tarjosi tila- ja opetusresurssit asiakastöiden käytännön toteuttamisvaiheeseen. Tämä mahdollisti media-alalla tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen käytön sekä media-alan opettajalta tilatun ohjauksen neljäksi tunniksi projektin aikana. Tarkoituksena oli, että osana kokeilua valmennusryhmä toteutettaisi valmentajien, eli minun ja työparini johdolla kuntouttavan työtoiminnan puitteissa Co-Studio -hankkeelle markkinointiin liittyvän asiakastyön. Mo-

lemmat asiakastyöt tehtiin osana kuntouttavaa työtoimintaa. Työstä ei myöskään maksettu tekijöille palkkaa, joten asiakastyön tekemiseen sitoutuminen oli medianomeille täysin vapaaehtoista.

Medianomeille painotettiin jälleen, että heillä oli mahdollisuus koko valmennuksen ajan esittää toiveita ja ehdotuksia valmennusten sisältöihin. Itse alleviivasin erityisesti tämän opinnäytetyön tutkimuksen ja tulevan konseptin (versio 2.0) jatkuvaa läsnäoloa, joka näkyi medianomien kannalta muun muassa erilaisten säännöllisten arviointien kautta. Medianomit arvioivat muun muassa valmennuksen hyödyllisyyttä työnhakunsa kannalta.

Orientaatioon kuului myös erilaisten yleisten sääntöjen läpikäynti valmennustilan omien sääntöjen, ryhmän sisäisen viestinnän sekä työvoimaviranomaisten byrokratian, kuten poissaolojen näkökulmasta. Osana orientaatiota tehtiin myös ryhmäytymisharjoitus sekä ammatillinen erityisosaamiskartoitus asiakastöiden tekoa varten.

5.6 Valmennuksen toteutus – 1. Jakso: Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen

Palvelulupaus: oma osaaminen näkyväksi nykyaikaisin keinoin

Ensimmäinen jakso oli kestoaltaan yhden kuukauden mittainen ja sisälsi yhteensä neljä valmennuspäivää. Yksittäisen valmennuspäivän pituus liikkui neljän ja kuuden tunnin välillä. Käytännössä jakso sisälsi ryhmään tutustumista, teeman mukaisia luentoja sekä asiakastöiden esittelyn ja niihin liittyvän esituotannon aloittamisen.

Aina ennen uuden valmennuksen aloittamista medianomeille kerrottiin suullisesti tulevan valmennuksen teema ja sen tärkeimmät tavoitteet. Medianomit arvioivat numeerisesti valmennuksen hyötyjä heidän työnhakunsa kannalta. Sama arviointi tehtiin uudelleen, kun valmennus oli käyty läpi. Tästä muodostui rutiini, jonka medianomit kävivät läpi koko valmennuksen ajan. Arviointien tarkoituksena oli paitsi tuottaa tutkimusmateriaalia tähän opinnäytetyöhön, myös

osallistaa medianomeja pohtimaan omaan työllistymiseensä liittyviä tarpeita. Arviointien tuloksia tarkastellaan myöhemmin luvussa 6.

TAULUKKO 1. Oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittaminen

1. jakso: Oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittaminen
Oman osaamisen tunnistaminen -luento
Oman osaamisen tunnistaminen -luento
Henkilöbrändäys-luento
Piilotyöpaikat-luento
CV/ Video-CV-luento
Freelancertyön haasteet -luento ja työpaja
Asiakastöiden esituotanto

Freelancertyön haasteet -osio oli vastuullani, mutta toteutin sen osittain yhteistyössä työllisyyspalveluiden uravalmentajien kanssa. Työpajan tuloksia (liite 2 projektiraportti) myös hyödynnettiin toisella jaksolla, kun työllisyyspalveluiden uravalmentajat rakensivat valmennustensa sisällöt tuloksia hyödyntäen.

Ensimmäisessä ja muissakin jaksoissa kaikki medianomeille suunnattu viestintä hoidettiin sähköpostitse, eikä esimerkiksi minkäänlaista koulutusalausta ollut olemassa. Tämä tarkoitti käytännössä sitä, että koulutusmateriaalit pyrittiin lähettämään medianomeille valmennusten jälkeen sen sijaan, että niitä olisi voinut hyödyntää jo valmennusten aikana. Myöskään minkäänlaista yhteistä kalenteria ei ollut käytössä, joka taas hankaloitti aikatauluista ja ohjelmista tiedottamista. Sosiaalisen median viestintäryhmiäkään ei ollut mahdollista käyttää, sillä kaikilla medianomeilla ei ollut älypuhelimia käytössään. Lisäksi kuntouttavan työtoiminnan asiakkaina medianomien ei olisi yksityisyydensuojansa takia edes tarvinnut suostua minkäänlaiseen yhteiseen sosiaalisen median viestiryhmään tai sähköpostin postituslistaan.

Koko valmennuksen aikana tietokoneita oli käytössä ainoastaan asiakastöiden teon yhteydessä Tampereen ammattikorkeakoulun tiloissa, eli noin neljänneksen koko valmennuksen ajasta. Muuten ryhmä kirjoitti muistiinpanoja ja mahdol-

lisiä tehtäviä perinteisesti kynällä paperille, jos käytössä ei ollut omaa tablettia tai kannettavaa tietokonetta.

5.7 Valmennuksen toteutus – 2. Jakso: Yrittäjyys ja yrittäjälähtöinen työskentely

Palvelulupaus: yrittäjämäisen ja itseohjautuvan työskentelyn perusteet hallintaan.

Toinen jakso oli kestoltaan yhden kuukauden mittainen ja sisälsi yhteensä viisi valmennuspäivää. Yhden valmennuspäivän pituus liikkui neljän ja kuuden tunnin välillä. Käytännössä jakso sisälsi teeman mukaisia luentoja ja tehtäviä sekä asiakastöiden työryhmäjaon ja varsinaisen tuotannon aloittamiseen.

Aina ennen uuden valmennuksen aloittamista medianomeille kerrottiin suullisesti tulevan valmennuksen teema ja sen tärkeimmät tavoitteet. Medianomit arvioivat numeerisesti valmennuksen hyötyjä heidän työnhakunsa kannalta. Sama arviointi tehtiin uudelleen, kun valmennus oli käyty läpi. Arviointien tarkoituksena oli paitsi tuottaa tutkimusmateriaalia tähän opinnäytetyöhön, myös osallistaa medianomeja pohtimaan omaan työllistymiseensä liittyviä tarpeita. Arviointien tuloksia tarkastellaan myöhemmin luvussa 6.

TAULUKKO 2. Yrittäjyys ja yrittäjälähtöinen työskentely

2. jakso – Yrittäjyys ja yrittäjälähtöinen työskentely
Alkukatsaus yrittäjyyteen ja yrittäjyyden eri muodot -luento
Asiakastöiden esituotanto ja tuotanto
Oman osaamisen hyödyntäminen yrittäjyydessä -luento
Verotus ja laskutus -luento
Yrittäjyyden yhteenveto -luento

Samaan aikaan valmennuksen toisen jakson kanssa Tampereen kaupungin työllisyyspalveluissa oli käynnissä viikon mittainen kattava yrittäjyyteen liittyvä työttömille tarkoitettu valmennuskokonaisuus, johon medianomeja kehoitettiin

osallistumaan. Kyseiset valmennuspäivät sijoittuivat osittain päällekkäin meidän valmennuksemme kanssa. Lisävalmennuksista tiedotettiin sähköpostitse ja niistä mainittiin myös valmennusten aikana. Mahdollisista osallistumisesta ei maksettu korvausta osallistujille.

5.8 Valmennuksen toteutus – 3. Jakso: Oman osaamisen tuotteistaminen ja myyminen

Palvelulupaus: oma osaaminen tuotteeksi ja verkostoitumaan

Kolmas, eli viimeinen jakso oli kestoaltaan yhden kuukauden mittainen ja sisälsi yhteensä neljä valmennuspäivää. Yhden valmennuspäivän pituus liikkui neljän ja kuuden tunnin välillä. Käytännössä jakso sisälsi teeman mukaisia luentoja ja tehtäviä, asiakastöiden tuotantoa ja jälkituotantoa, sekä valmennuksiin liittyvän palautteenannon.

Aina ennen uuden valmennuksen aloittamista medianomeille kerrottiin suusanallisesti tulevan valmennuksen tema ja sen tärkeimmät tavoitteet. Medianomit arvioivat numeerisesti valmennuksen hyötyjä heidän työnhakunsa kannalta. Sama arviointi tehtiin uudelleen, kun valmennus oli käyty läpi. Arviointien tarkoituksena oli paitsi tuottaa tutkimusmateriaalia tähän opinnäytetyöhön, myös osallistaa medianomeja pohtimaan omaan työllistymiseensä liittyviä tarpeita. Arviointien tuloksia tarkastellaan myöhemmin luvussa 6.

TAULUKKO 3. Oman osaamisen tuotteistaminen ja myyminen

3. jakso: Oman osaamisen tuotteistaminen ja myyminen
Osaamisen tuotteistaminen -luento
Asiakastöiden tuotanto ja jälkituotanto
Somen kanavat työnhaussa / Ketonen
Palautetyöpaja ja medianomien polut -työpaja

Edellä mainittujen sisältöjen lisäksi tarkoituksena oli järjestää erillinen video-CV-paja, mutta siihen ei ilmoittautunut osallistujia, vaikka tila ja välineet olivat varat-

tu. Syyksi medianomit mainitsivat asiakastöiden jälkituotannon loppuvaiheisiin liittyvän kiireen. Lisäksi tähän opinnäytetyöhön liittyvä palautetyöpaja ja Co-Studio -hankkeeseen liittyvä Medianomien polut -työpaja veivät ison osan valmennusajasta, sillä siihen käytettiin yksi kokonainen valmennuskerta.

5.9 Päätöstilaisuus ja valmennuksen päättäminen

Päätöstilaisuus järjestettiin osana valmennusta viimeisellä eli kolmannellatoista valmennuskerralla, jolloin muuta ohjelmasisältöä ei ollut. Tilaisuudessa oli paikalla työllisyyspalveluiden edustajia ja yhteistyökumppaneita. Myöskään ns. speed dating -osiota ei järjestetty. Omien havaintojeni mukaan ryhmä vaikutti tähän päätökseen pettyneeltä, joka ilmenikin suorana palautteena. Muuten medianomien kommentit päätöstilaisuudesta ja sen kulusta olivat positiivisia. He arvostivat erityisesti sitä, että valmennusten aikana tehdyt asiakastyöt pääsivät esille. Medianomit eivät kuitenkaan arvioineet päätöstilaisuutta osana palautekyselyä, sillä kyseinen tilaisuus järjestettiin vasta palautteenannon jälkeisellä kerralla.

Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut hoiti itsenäisesti valmennuksen päättämiseen liittyvät seikat, eikä medianomien jatkosuunnitelmista annettu minulle tietoa. Työparini kuitenkin raportoi valmennuksen jälkeen, ettei tiettävästi kukaan medianomeista ollut osallistunut tarjoamiimme vapaaehtoisvalmennuksiin. Asiasta ei kuitenkaan ollut varmuutta, sillä sitä varten ei kehitetty minkäänlaista luotettavaa seurantamenetelmää.

6 TUTKIMUSAINEISTON KOONTI JA ANALYYSI

Tässä opinnäytetyössä kerättiin sekä laadullista, että määrällistä aineistoa. Laadulliset aineistot analysoitiin sisällön analyysillä. Määrällisten aineistojen analyysissä käytettiin keskiarvoja ja jaukaumia. Tutkimusaineiston sisältämät arvioinnit ja kyselyt on kuvattu projektiraportissa (liite 2).

Tekemäni havainnot keskittyvät ensisijaisesti asiakkaiden, eli medianomien välittämiin palautteisiin sekä minun ja työparini väliseen jaettuun johtajuuteen ja projektinhallintaan (liite 6)

Tampereen kaupungin palvelupäällikölle Petri Pekkolalle tehty haastattelu (liite 5) oli osana analyysia ja uuden valmennuksen (2.0) konseptointia.

6.1 Analyysi

Taulukossa 4. on listattuna kokeiluprojektin vahvuudet, heikkoudet ja kehittämisehditukset aihealueittain:

1. Sisältö ja toteutustapa
2. Valmistelu
3. Suunnittelu
4. Toteutus
5. Päättäminen

TAULUKKO 4. Listaus aihealueittain

1.Sisältö ja toteutustapa	Vahvuudet	Heikkoudet	Kehittämisehdotukset
1.1 Jakso 1 - Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen	Osallistaminen ja kehittämisen mahdollisuus motivoi ryhmää Ryhmäytymisharjoitus osana orientaatiota Valmennusten sisältö	Uuden ja ison kokonaisuuden mukaantuonti ennakkomarkkinoinnista poiketen (orientaatio) Ammatillisen näkökulman puute Liikaa sisältöä suhteessa käytössä olevaan aikaan	Kohderyhmän tarkempi huomiointi sisältöjen suunnittelussa Ryhmäytymisharjoitusten suunnitelmallinen mukaantuonti sisältöön linkitettyinä Käytännön tehtävien toteuttaminen
1.2 Jakso 2 - Yrittäjyys ja yrittäjämäinen työskentely	Valmennusten sisältö	Liikaa sisältöä suhteessa käytössä olevaan aikaan	Kohderyhmän tarkempi huomiointi sisältöjen suunnittelussa Käytännön tehtävien toteuttaminen
1.3 Jakso 3 - Oman osaamisen tuoteistaminen ja myynti (sis. palautyöpaja)		Luvatut valmennussisällöt eivät toteutuneet	Kohderyhmän tarkempi huomiointi sisältöjen suunnittelussa Käytännön tehtävien toteuttaminen
1.4 Asiakastöiden suunnittelu ja toteutus	Kohderyhmä sai nykyaikaista työkokemusta Kuntouttavan työtoiminnan perusajatus toteutui valmennuksessa	Liian tiukka aikataulu Liian vähän resursseja Vaatii toisen toteuttajanhon resursseja onnistukseen (esim. laitteet ja ohjelmat)	Kohderyhmän tarkempi huomiointi sisältöjen suunnittelussa Tekijöille täytyy maksaa palkkaa tai työtehtävien vastuita keventää

2.Valmistelu	Vahvuudet	Heikkoudet	Kehittämisehdotukset
2.1 Valmennuksen kohderyhmän valinta	Sama nimittäjä	URA-järjestelmä	Osallistujien kartoittamiseen tarvitaan tehokkaampia työkaluja
2.2 Projektin ideointi ja konseptointi	Konseptin perusidea sai paljon hyvää palautetta medianomeilta	Kohderyhmän poisjättäminen konseptoinnista	Suunnitelmallisesti organisoidun asiakaspalautteen hyödyntäminen osaksi suunnitteluprosessia jatkossa
3. Suunnittelu	Vahvuudet	Heikkoudet	Kehittämisehdotukset
3.1 Projektisuunnitelma	Kuntouttavan työtoiminnan laki mahdollisti Suunnitelmien ja aikataulun muutosmahdollisuudet	Kuntouttavan työtoiminnan laki rajoitti Projektisuunnitelma korvattiin alustavalla aikataululla ja sisältösuunnitelmalla Tavoitteet liian abstrakteja tai ei mitattavissa olevia	Konkreettisen projektisuunnitelman teko vastaavanlaisissa projekteissa jatkossa Tämän projektin projektiraportin hyödyntäminen seuraavassa kokeilussa Projektitehtävien tarkempi listaus ja seuranta varsinkin jos mukana on organisaation ulkopuolisia toimijoita
4. Toteutus	Vahvuudet	Heikkoudet	Kehittämisehdotukset
4.1 Infotilaisuuden järjestäminen	Suhteellisen korkeat osallistujamäärät Kohderyhmän osallistamisen aloitus	Valmennuksen esittely erosi suhteessa toteutukseen Palvelulupaus ei toteutunut	Markkinointimateriaalin eli kutsun päivittäminen
4.2 Viestintä ja		Yhteisen alustan puute	Erillisen suunnitelman teko seuraavaan projek-

tiedonhallinta		Viestintä oli epäsäännöllistä	tiin
5. Päätösmenet	Vahvuudet	Heikkoudet	Kehittämisehdotukset
5.1 Projektin päätöstilaisuus		Verkostautumistilaisuuden puuttuminen	
5.2 Medianomien jatko valmennuksen päättymisen jälkeen			
5.3 Osallistaminen	Kohderyhmä antoi paljon palautetta ja kehittämisehdotuksia		
5.4 Medianomien räätälöityjen työhakemusten seuranta			Työllisyyspalveluille oma seurantamenetelmä

Seuraavissa kappaleissa analysoin ja arvioin taulukkoon nostettuja havaintoja.

1.1 Jakso 1 - Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen

Palvelulupaus: oma osaaminen näkyväksi nykyaikaisin keinoin

Ensimmäinen jakso sisälsi ryhmään tutustumista, teeman mukaisia luentoja sekä asiakastöiden esittelyn ja esituotannon aloittamisen. Asiakastyön osuus on käyty läpi kokonaisuudessaan kohdassa 1.4.

Medianomeille esiteltiin 1. jakson tulevien valmennusten keskeisimmät sisällöt ennen jokaisen valmennuksen aloitusta, jonka jälkeen he antoivat arvosanan

(1-5), kuinka hyödyllisenä he pitivät tulevaa sisältöä oman työnhakunsa kannalta:

1. Hyödytöntä
2. Melko hyödytöntä
3. Melko hyödyllistä
4. Hyödyllistä
5. Erittäin hyödyllistä

Medianomit antoivat samasta näkökulmasta uudet arvosanat, kun osuus oli käsitelty. Alla sisällöt ja niiden saamat arviot ennen ja jälkeen toteutuksen.

TAULUKKO 5. Ensimmäisen jakson arvioinnit

	Ennen valmennusta	Valmennuksen jälkeen
1. Oman osaamisen tunnistaminen -luento	3,6 / 5	2,6 / 5
2. Oman osaamisen sanoittaminen -luento	4 / 5	2,6 / 5
3. Freelancer työn haasteet + työpaja	4 / 5	3,7 / 5
4. Asiakastyö 1 - esituotanto	4,4 / 5	3,3 / 5
5. Henkilöbrändäys somessa -luento	3 / 5	3,7 / 5
6. Työnhakudokumenttien päivittäminen -luento	3 / 5	3,5 / 5
7. Piilotyöpaikat-luento	3,3 / 5	4,1 / 5

1. jakso alkoi valmennuksen orientaatiolla, josta medianomeilta ei pyydetty erillistä arvosanaa. Tekemieni havaintojen mukaan orientaation onnistuneita seikkoja olivat osallistamisen selkeä ja läpinäkyvä mukaan tuominen jo heti prosessin alussa. Medianomien osallistaminen oli yksi tämän projektin tärkeimmistä tavoitteista.

Tämän ansiosta koko prosessin aikana medianomit mielestäni kokivat, että heillä oli aito mahdollisuus vaikuttaa valmennuksen kulkuun. Epäluottamusta taas

toi orientaatiossa esitelty uusi iso valmennussisältö, asiakastyöt, joista ei ollut ollut mainintaa valmennuksen markkinointiin tarkoitetussa infotilaisuudessa.

Asiakastöiden osuus vei varsinaisesta valmennuksesta ajallisesti yli yhden kolmanneksen. Infotilaisuudessa medianomeille kerrottiin, että valmennuksen sisältöihin ja aikatauluun voisi tulla vielä muutoksia, mutta annetusta tiedosta huolimatta osa medianomeista koki ajatuksen asiakastyön tekemisestä negatiivisena. Palautteessa nostettiin esiin esimerkiksi halu saada rahallista korvausta tehdystä työstä, sillä tehtävät vastasivat medianomien omaa ammattiosaamista.

Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen olivat ensimmäisen jakson pääteemat, ja aiheesta järjestettiin alihankintana ostetut luennot, josta työparini oli päävastuussa. Molempien luentojen arvosanat laskivattoteutuksen jälkeen. Oman osaamisen tunnistamisen arvosana laski luvusta 3,6/5 lukuun 2,6/5. Oman osaamisen sanoittamisen arvosana taas laski luvusta 4/5 lukuun 2/6.5.

Medianomien palautteen mukaan Oman osaamisen tunnistamisen luento antoi uusia ideoita, mutta aihepiiri itsessään oli jätetty liian yleiselle tasolle, eikä medianomien ammatillista näkökulmaa oltu huomioitu riittävästi. Käytännön tehtävien puute ja kouluttajien palaute tehtävistä olisi tuonut konkretiaa valmennuksen sisältöön. Palautteessa toivottiin erityisesti käytännön kirjoitusharjoituksia valmennuksen teemaan liittyen.

Omalla vastuullani oli ensimmäiseen jaksoon sisällytetty sosiaalisen median osuus, johon kuului henkilöbrändäys, työnhakudokumenttien päivittäminen ja piilotyöpaikkojen haku. Näissä osioissa arvosanat nousivat toteutuksen jälkeen. Henkilöbrändäyksen arvosana nousi luvusta 3/5 lukuun 3,7/5 ja työnhakudokumenttien päivittämiseen liittyvä osuus nousi luvusta 3/5 lukuun 3,5/5. Myös piilotyöpaikkojen haku nousi luvusta 3,3/5 lukuun 4,1/5.

Medianomien palaute oli samankaltaista kuin aiemmin. Kuten edellisissäkin luennoissa, tässäkin osiossa medianomit olisivat toivoneet enemmän aikaa käytännön toteutukseen ja ohjaamiseen. Kuitenkin sisältöä pidettiin hyödyllisenä ja ajantasaisena.

Ensimmäiseen jaksoon kuului myös haasteiden kartoitus freelancertyössä osana Freelancertyön haasteet -työpajaa. Tämä osio oli minun vastuullani, mutta toteutin sen osittain yhteistyössä työllisyyspalveluiden uravalmentajien kanssa. Tämän osion arvosana laski toteutuksen jälkeen luvusta 4/5 lukuun 3,7/5.

Työpajan tuloksia hyödynnettiin myös toisella jaksolla, kun työllisyyspalveluiden uravalmentajat rakensivat valmennusten sisällöt tuloksia hyödyntäen. Medianomeilta ryhmätyöskentely ja työpajan sisältö saivat kiitosta, mutta jälleen toteutukseen ja uuden opitun tiedon juurruttamiseen toivottiin enemmän aikaa.

Jo ensimmäisen jakson aikana haasteeksi nousi valmennusten sisältöjen suunnittelu suhteessa käytettävissä olevaan aikaan. Sisältö oli suoran palautteen mukaan pääsääntöisesti juuri sitä, mikä palveli kohderyhmää, mutta luennoiva tapa valmentavan tavan sijaan yhdistettynä liian suuriin määriin sisältöä koitui ongelmaksi. Kupiaksen ja Kosken (2012) mukaan kouluttajan tulee olla erityisen valppaana, jos liikkuu alueella, josta osallistujilla on vain vähän osaamista tai tietoa ennestään. Näin hän välittää asiansa osallistujien kannalta mahdollisimman ymmärrettävästi. Kouluttajan kannattaakin kysellä, mitä osallistujat tietävät asiasta ennestään, jotta hän osaa liikkua sopivalla vaikeus- ja syvyysasteella. (Kupias & Koski 2012, 28.)

Edellisten haasteiden lisäksi ongelmaksi muotoutui myös niin sanotun punaisen langan puuttuminen. Sisällöt liittyivät toisiinsa otsikkotasolla, mutta ne eivät toimi yhtenä kokonaisuutena. Tämä johtui todennäköisesti jaetusta johtajuudesta minun ja työparini välillä sekä siihen liittyvästä suunnitelmallisuuden puuttumisesta.

Kupias ja Koski (2012) kirjoittavat, että kaiken yksittäisen yrityksen tilaaman koulutuksen ja kehittämisen on lopulta tarkoitus tuottaa hyvää koko organisaatiolle. Näin ollen kaiken kehittämisen tulee tavalla tai toisella, lyhyellä tai pitkällä aikavälillä, tukea organisaation perustehtävää. Usein yksittäisen kouluttajan ei tarvitse miettiä onko koulutus yrityksen strategian tai koko organisaation perustehtävän mukainen. Taas koulutuksen tilaajalla tämä pitäisi olla kirkaana mielessään koulutusta valitessaan ja tilatessaan. Tilaaja käynnistää ja valitsee sellaisia koulutuksia, jotka ovat organisaation strategiaa ja perustehtäviä tukevia.

Tilaajan tulee osata myös tästä näkökulmasta perustella, miksi juuri tämä koulutus järjestetään ja mitä sen halutaan saavan aikaiseksi. (Kupias & Koski 2012, 14.)

Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden palvelupäällikkö Petri Pekkola (2018) kommentoi haastattelussa, jossa käytiin läpi tämän opinnäytetyön tutkimusmateriaalia sekä hahmoteltiin konseptin seuraavaa (2.0) versiota, että medianomeilta kritiikkiä saaneet ostopalveluna hankitut valmennukset (Taulukko 5. kohdat 1 & 2) olivat aiemminkin saaneet työllisyyspalveluissa muilta kohderyhmiltä vastaavanlaista negatiivista palautetta. Hän uskoi epäonnistuneiden valmennusten vaikuttaneen kielteisellä tavalla siihen, minkälaisen kuvan medianomit saivat valmennuksen kokonaisuudesta heti prosessin alussa. Arvosanat, jotka koskivat kyseisiä valmennuksia, laskivat merkittävästi niiden toteuduttua. Taas muissa valmennuksissa arvosanat pysyivät kutakuinkin samoina tai nousivat hieman, lukuunottamatta asiakastöitä, jotka myös aiheuttivat medianomeissa ristiriitaista suhtautumista. (Pekkola, 2018.)

Yhteenvedona 1. jakson kokemusten osalta voidaan siis todeta, että konseptin seuraavassa versiossa on huomioitava entistä tarkemmin valmennusten sisältöjen määrä, yhdenmukaisuus ja että ne ovat aidosti kohderyhmälähtöisesti suunniteltuja. Käytännön tasolla tämä voisi ilmetä esimerkiksi erilaisten kartoitusten avulla, jotka voidaan joko valmennusten alussa tai aiemman valmennuksen yhteydessä. Konseptin seuraavassa versiossa (2.0) valmennuksissa täytyisi myös olla enemmän aikaa käytettävissä, sekä mahdollisuus tehdä valmennettavia asioita käytännössä jo valmennuksen aikana.

1.2 Jakso 2 - Yrittäjyys ja yrittäjälähtöinen työskentely

Palvelulupaus: yrittäjämäisen ja itseohjautuvan työskentelyn perusteet hallintaan

Toinen jakso sisälsi teeman mukaisia luentoja ja tehtäviä sekä asiakastöiden ryhmäjoon varsinaisen tuotannon aloittamiseen.

Medianomeille esiteltiin 2. jakson tulevien valmennusten keskeisimmät sisällöt ennen jokaisen valmennuksen aloitusta, jonka jälkeen he antoivat arvosanan (1-5), kuinka hyödyllisenä he pitivät tulevaa sisältöä oman työnhakunsa kannalta:

1. Hyödytöntä
2. Melko hyödytöntä
3. Melko hyödyllistä
4. Hyödyllistä
5. Erittäin hyödyllistä

Medianomit antoivat samasta näkökulmasta uudet arvosanat, kun osuus oli käsitelty. Alla sisällöt ja niiden saamat arviot ennen ja jälkeen toteutuksen.

TAULUKKO 6. Toisen jakson arvioinnit

	Ennen valmennusta	Valmennuksen jälkeen
8. Alkukatsaus yrittäjyyteen ja yrittäjyyden eri muodot -luento	3,6 / 5	3,75 / 5
9. Oman osaamisen hyödyntäminen yrittäjydessä - luento	4,1 / 5	4,3 / 5
10. Asiakastyö 2 - tuotanto	3,3 / 5	3,7 / 5
11. Verotus ja laskutus -luento	3,7 / 5	4,3 / 5
12. Yrittäjyyden yhteenveto - luento	3,9 / 5	3,9 / 5

Yrittäjyys ja yrittäjälähtöinen työskentely oli toisen jakson pääteema ja siihen liittyvä osuus koostui työllisyyspalveluiden kolmen eri uravalmentajan luennoista. Kokonaisuus oli työparini organisoima. Omalla vastuullani oli jatkaa asiakastöiden tuotantovaihetta.

Medianomien palautteen mukaan yrittäjyyteen liittyvät luennot olivat sisällöltään hyödyllisiä, joskin keskenään hieman liian samankaltaisia. Jälleen kerran ajan ja aiheisiin syventymisen puute sai kritiikkiä, mutta huomattavasti vähemmän kuin

aiemmin. Asiakastyöt saivat samankaltaista palautetta, kuin 1. jaksossakin. Työ oli mieluisaa, mutta aikaa toteuttamiseen oli liian vähän.

Pekkola (2018) oli tyytyväinen 2. jakson toteutukseen ja sen saamiin arviointeihin. Jokainen valmennuksista oli saanut paremman arvosanan toteutuksen jälkeen. Olimme yhtä mieltä siitä, että tämä saattoi johtua siitä, että valmennusten sisältöä oli pystytty suunnittelemaan etukäteen kohderyhmää palvelevaksi free-lancertyön haasteet -työpajan avulla ensimmäisessä valmennusjaksossa. Ryhmään oli myös onnistuttu valitsemaan niitä medianomeja, joita tämän aihepiirin tieto palveli. Tämän vahvisti ajatusta siitä, että konseptin seuraavassa versiossa valmennusten välisestä johdonmukaisuudesta olisi pidettävä huolta. (Pekkola, 2018).

Valmennusten sisällöt ja toteutukset osoittautuivat siis melko onnistuneiksi 2. jaksossa. Palautteissa nostettiin kuitenkin esiin se, että paikalle olisi toivottu myös media-alan ammattilaisia, jotka olisivat paitsi luennoineet myös teettäneet käytännön tehtäviä medianomeille. Projektissa ei ollut alunperinkään resursseja järjestää paikalle muita luennoitsijoita kuin työllisyyspalveluiden omaa henkilökuntaa, mutta valmennusten suunnitteluvaiheessa olisi varmasti voinut tuoda media-alan näkökulman vahvemmin osaksi kokonaisuutta.

Toinen jakso vahvisti saman havainnon, mitä ensimmäisessäkin jaksossa huomattiin: projektisuunnitelman puuttuminen tuotti ongelmia. Paasivaaran mukaan hyvän projektisuunnitelman tulisikin sisältää erillinen toteutussuunnitelma, jossa ilmenevät muun muassa aikataulu, vaiheet, tehtävät, resurssit, projektin ohjaussuunnitelman sisältäen kokouskäytännöt, tiedottamisen, seurannan ja arvioinnin. (Paasivaara ym. 2011, 87).

1.3 Jakso 3: Oman osaamisen tuotteistaminen ja myyminen

Palvelulupaus: oma osaaminen konkreettiseen muotoon ja myytäväksi

Kolmas jakso sisälsi teeman mukaisia luentoja ja tehtäviä, asiakastöiden tuotantoa ja jälkituotantoa sekä palautetyöpajan.

Medianomeille esiteltiin kolmanteen jakson tulevien valmennusten keskeisimmät sisällöt ennen jokaisen valmennuksen aloitusta, jonka jälkeen he antoivat arvosanan (1-5), kuinka hyödyllisenä he pitivät tulevaa sisältöä oman työnsä kannalta:

1. Hyödytöntä
2. Melko hyödytöntä
3. Melko hyödyllistä
4. Hyödyllistä
5. Erittäin hyödyllistä

Medianomit antoivat samasta näkökulmasta uudet arvosanat, kun osuus oli käsitelty. Alla sisällöt ja niiden saamat arviot ennen ja jälkeen toteutuksen.

TAULUKKO 7. Kolmannen jakson arvioinnit

	Ennen valmennusta	Valmennuksen jälkeen
13. Somen kanavat työnhaussa	3,6 / 5	3,6 / 5
14. Oman osaamisen tuotteistaminen -luento	3,9 / 5	3 / 5
15. Asiakastyö 3 - jälkituotanto	3,8 / 5	3,7 / 5
16. Uratarinat	3,4 / 5	.*
17. Verkostoituminen/ oman osaamisen myynti	4,8 / 5	-

*ei toteutunut

Oman osaamisen tuotteistaminen ja myyminen oli kolmannen jakson pääteema ja aiheesta pidettiin myös alihankintana ostettu samanniminen luento, josta työparini oli päävastuussa. Alihankkija oli sama, joka toteutti ensimmäisen jakson Oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen -luennot. Osion arvosanat laskivat toteutuksen jälkeen luvusta 3,9 /5 lukuun 3/5.

Medianomit antoivat tälle osuudelle palautteissaan paljon kritiikkiä. Ainoastaan oman osaamisensa myymiseen keskittyvän hissipuheen ohjeistus sai hyvää palautetta, mutta siihenkin kaivattiin käytännön harjoittelua. Palautteissaan medianomit antoivatkin paljon ehdotuksia siihen, kuinka tuotteistamista voisi viedä käytäntöön. Näitä käytännön ehdotuksia olen huomionnut konseptin 2.0 suunnittelussa.

Konkreettisia ehdotuksia medianomit antoivat myös kolmeen osuuteen, jotka jäivät resurssi- ja aikapulan takia kokonaan toteuttamatta. Omalla vastuullani olleet uratarinoiden, eli erilaisten media-alan työllistymispolkujen tarkastelun osuus sekä video-cv:n tekeminen jäivät pois myös kokonaisuudesta. Uratarinoiden kannalta projektin henkilöresurssit eivät riittäneet toteutukseen, mutta video-cv:n tekoon oli varattu aikaa ja tila. Medianomit kuitenkin kokivat, että valmistelu-aikaa oli liian vähän, joten kukaan ei toteuttanut videon tekoa kyseisenä ajankohtana.

Myös työparini organisoima verkostoitumisen ja myymisen osuus jäi käytännössä kokonaan pois, kun päätökseen kaavailtu verkostoitumisen- ja myyntitapahtuma korvattiin päätöstapahtumalla. Osuuden poisjäänti oli omien havaintojeni mukaan medianomien kannalta suurin pettymys valmennuksen kannalta. Myös tämä näkyi palautteessa ja kehitysehdotuksissa.

Pekkola (2018) koki, että erityisesti verkostoitumista ja oman osaamisen myyntiä käsittelevän osion poisjäänti oli selkeä epäonnistumisen merkki. Asiaa korosti erityisesti se seikka, että medianomit olivat arvioineet asian tärkeyden hyvin korkeaksi (4,8 /5) ja että useat heistä kertoivat juuri tämän osion olleen perimmäinen syy osallistua valmennuksiin. Totesimme yhteisesti, että ongelman aiheuttivat paitsi valmennuskokonaisuuden liian tiukka toteutusaikataulu, mutta myös yhteisen ymmärryksen puuttuminen minun ja työparini välillä asiaan liittyen. On kuitenkin syytä ottaa huomioon, että työparini järjesti sellaisen tilaisuuden jonka hän arvioi palvelevan medianomeja parhaiten. (Pekkola, 2018).

1.4 Asiakastöiden suunnittelu ja toteutus

Asiakastöiden toteuttaminen oli projektin lyhyen aikavälin tavoite ja myös uusi

kokeilu medianomien kokeiluprojektin sisällä. Co-Studio -hanke tarjosi tila- ja opetusresursseja asiakastöiden käytännön toteutusvaiheeseen.

Medianomien toteuttama asiakastyön valmistuminen ja siitä saatujen kokemusten kerääminen oli yksi tärkeimmistä konkreettisista tavoitteista Co-Studio -hankkeelle. Varsinaisten valmennusten käynnistyessä myös Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut halusivat oman asiakastyön, sisältömarkkinointivideon, joka otettiin ensimmäisen asiakasprojektin rinnalle. Myös työllisyyspalvelut halusivat kerätä tietoa kokemuksista.

Asiakastyöt olivat minun vastuullani ja olin suunnitellut niihin käytettävän valmennusajan niin, että työn tekeminen oli jaettu kaikkien kolmen jakson kesken esituotantoon, tuotantoon ja jälkituotantoon. Esituotannon (asiakastyö 1 esituotanto) arvosana laski luvusta 4,4/5 lukuun 3,3/5 toteutuksen jälkeen. Tuotannon (Asiakastyö 2 –tuotanto) arvosana taas nousi toteutuksen jälkeen luvusta 3,3/5 lukuun 3,7/5. Viimeisen osion, eli jälkituotannon (asiakastyö 3 –jälkituotanto) arvosana taas laski luvusta 3,8/5 lukuun 3,7/5.

Asiakastyöt veivät ajallisesti ison osan vain kolmentoista tapaamiskerran valmennuksista. Molemmat asiakastyöt tehtiin osana kuntouttavaa työtoimintaa, jonka peruseriaate on ensisijaisesti olla avustavia työtehtäviä. Työstä ei myöskään maksettu tekijöille palkkaa, joten asiakastyön tekemiseen sitoutuminen oli käytännössä medianomeille täysin vapaaehtoista ja ainoastaan läsnäolo valmennuspäivissä oli velvoittavaa.

Havaintojeni ja medianomien palautteen mukaan medianomit ottivat asiakastyöprojektin vastaan ristiriitaisin tuntein: osa piti asiakastöiden tekemistä loistavana tapana päästä pitkän työttömyyden jälkeen kiinni takaisin työn tekemiseen, kun taas osa piti kokonaisuutta niin sanotun ilmaisen työvoiman hyödyntämisenä. Suurimpana osuutta hankaloittavana tekijänä koettiin kuitenkin ajanpuute työn suunnitteluun ja toteutukseen.

Myös tämä osio sai paljon kehitysehdotuksia, mutta niitä ei ole huomioitu osana konseptin 2.0 kehittelyä, koska asiakastöiden toteuttaminen oli projektissa täysin riippuvainen Co-Studio -hankkeen panostuksesta, eikä vastaavanlaista yh-

teistyötä ollut tarkoitus jatkaa vastaisuudessa. Myöskään työllisyyspalveluissa ei oltaisi voitu itsenäisesti jatkaa tämänkaltaisten asiakastöiden toteuttamista, sillä heillä ei ollut käytössään ammattimaisia työvälineitä ja -ohjelmistoja.

Asiakastöiden kokemusten ja palautteen kerääminen medianomeilta oli kuitenkin tämän osion kannalta tärkein tavoite, eikä niinkään sen kehittäminen jatkossa. Dokumentoitujen palautteiden lisäksi asiakastöiden tekemisen kautta syntyi konkreettisia tuotoksia, jotka olivat hyödyllisiä sekä työllisyyspalveluille, että Co-Studio -hankkeelle. Pekkola (2018) kertoi olevansa tyytyväinen, että asiakastöiden tekemistä tällä tavalla kokeiltiin, sillä tällainen tapa toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa oli aivan uusi. He aikovat työllisyyspalveluissa kokeilla asiakastöiden tekoja joskus tulevaisuudessa uudelleen ilman Co-Studio -hankkeen resursseja, mutta toteutustapa on vielä epävarma. (Pekkola, 2018).

Oman kokemukseni mukaan tällaiset asiakastyöhön liittyvät kokeilut kannattaisi jatkossa eriyttää vastaavanlaisista valmennuskokonaisuuksista, varsinkin jos resursseja ja aikaa on käytössä yhtä paljon kuin tässä projektissa. Tyypillisesti vastaavanlaiset tuotannot tehdään huomattavasti pidemmällä aikataululla ja niille on osoitettu erillinen budjetti. Medianomien sitouttaminen asiakastöiden tekoon oli erittäin haastavaa, sillä he eivät saaneet työstään korvausta, vaan motivaation lähteenä oli vain päivitetty työkokemus, sillä kuntouttavaan työtoimintaan kuuluu, ettei työstä makseta erillistä korvausta. Lisäksi näiden töiden toteuttamisessa olisi ollut haastavaa arvioida tekijöiden ansaitsemia palkkioita, sillä työtehtävät erosivat toisistaan suuresti. Osa medianomeista teki selkeästi vastuullisempia tehtäviä, kun taas osalle piti luoda ja keksiä työtehtäviä. Tämä johtui luonnollisesti siitä, mikä oli medianomien ammatillinen osaaminen suhteessa siihen, mitä asiakastöiden tilaajat tahtoivat.

2.1 Valmennuksen kohderyhmän valinta

Valmennukseen kutsuttavien medianomien määrittely ja valinta tapahtui työllisyyspalveluiden URA-järjestelmän avulla. Järjestelmä on valtakunnallinen työvoimaviranomaisten tietojärjestelmä, josta löytyvät tiedot kaikista työnhakijoista. Valmennus järjestettiin kuntouttavan työtoiminnan puitteissa, jolle ominaista on parantaa siihen osallistuvan henkilön elämänhallintaa ja toimintaky-

kyä, jotta hän voisi työllistyä, hakeutua koulutukseen tai osallistua työllistymistä edistäviin palveluihin. Valmennukseen kutsuttiin ja valittiin medianomeja, jotka olivat iältään 24-38-vuotiaita.

Simmons (2009) on jakanut julkisten palveluiden käyttäjäasiakkaat neljään eri tyyppiin. Kaksi ensimmäistä tyyppiä ovat itseohjautuvia, joilla on heikko yhteys palveluorganisaatioon ja toiset kaksi koostuvat räätälöityjen palveluiden tarvisijoista, jotka tarvitsevat ammattilaisen tukea yksilöllisten valintojen tekemiseen. (Simmons 2009, 70.) Haastattelussa Pekkola (2018) arvioi, että ryhmään valikoituneiden medianomien otos ei ollut valmennuksen sisällön kannalta täysin ideaalista kohderyhmää. Pekkolan mielestä ryhmä koostui sekä itseohjautuvista että enemmän yksilöllistä tukea tarvitsevista medianomeista. Olimme yhtä mieltä siitä, että suurin osa valmennusten sisällöistä olivat kuitenkin melko vaativia verrattuna tyypillisiin kuntouttavan työtoiminnan valmennuksiin. Näin ollen valmennus saattoi olla osalle medianomeista liian haastava. On myös vaikea sanoa ketkä medianomeista osallistuivat valmennukseen ainoastaan välttääkseen vuonna 2018 voimaan tulleen aktiivimallin sanktiot, sillä emme tutkineet asiaa. (Pekkola 2018).

Pekkola jatkaa, että myös medianomien kartoitukseen käytetty URA-järjestelmä oli työllisyyspalveluissa suhteellisen uusi työkalu, eikä se välttämättä toiminut tässä projektissa täysin toivotulla tavalla. Myös toimiminen kuntouttavan työtoiminnan kohderyhmän parissa toi eittämättä omat haasteensa, eikä medianomien työkykyä ehkä osattu arvioida etukäteen riittävän hyvin. (Pekkola 2018.)

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan (2018) mukaan kuntouttava työtoiminta on sovitettava aina henkilön työ- ja toimintakyvyn mukaan sekä arvioitava osaaminen siten, että se parhaalla mahdollisella tavalla edistää hänen elämäntaansa ja toimintakykyään. Koska kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien toimintakyky voi vaihdella suuresti, on olennaista, että kuntouttava työtoiminta räätälöidään erikseen jokaisen asiakkaan tarpeen mukaan. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2018.)

Nämä havainnot eivät kuitenkaan suoranaisesti vaikuta konseptin 2.0 kehittämiseen, sillä minulla ei ollut mahdollisuutta perehtyä URA-järjestelmään tai muihin

työllisyyspalveluissa käytettäviin järjestelmiin. Kävimme kuitenkin Pekkolan kanssa keskustelua myös siitä voisiko kohderyhmää laajentaa niin, että yhteinen nimittäjä ei olisikaan tietty tutkinto, vaan valmennusta voitaisiin järjestää media-alan muillekin osaajille. Tämä seikka päätettiin ottaa osaksi konseptin uutta versiota, mutta sen tarkempi määrittely ja jatkokehittäminen jäisi työllisyyspalveluille (Pekkola, 2018).

2.2 Projektin ideointi ja konseptointi

Projektin tausta-ajatus oli varsin innovatiivinen. Uuden alueellisen työllisyyskokeilun ja kuntouttavan työtoiminnan lain puitteissa oli mahdollisuus ideoida ja kokeilla jotain uutta. Kokeilussa haettiin vaikuttavia ja asiakaslähtöisiä toimintamalleja työllisyysdenhoitoon. Tavoitteena oli vähentää etenkin pitkäaikais- ja nuorisotyöttömyyttä. (Tampereen kaupunki, 2018).

Konseptoinnissa hyödynnettiin siis jo olemassa olevaa tietoa kaikkien tekijöiden ja tahojen näkökulmista. Perusteluina näkökulmille olivat toteuttajatahojen, eli Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden sekä Co-Studio -hankkeen, omat kokemukset sekä käytössä olevat organisaatiokohtaiset valmennus- ja opetusresurssit. Lisäksi määrittelimme osallistujien motivaatiotekijöitä, joiden avulla pyrittiin sitouttamaan medianomit heille vapaaehtoiseen valmennukseen. Konseptin 1. versio on avattu tarkemmin luvussa 2.

Tuulaniemen (2011) mukaan palvelumuotoiluprosessin määrittelyvaiheessa, ennen varsinaista asiakastutkimusta, vaiheeseen liittyy myös esitutkimus, jossa tieto karttuu muun muassa käytyjen keskustelujen pohjalta (Tuulaniemi 2011, 127–128). Stenvallin ja Virtasen (2012) mukaan asiakaslähtöisyyden näkökulmasta tuotettujen palvelujen arvo perustuukin aina asiakkaan omiin kokemuksiin tarjotusta palvelusta. Asiakkaan tarpeista lähtöisin olevan kehittämistyön edellytyksenä on, että organisaation kehittäjät tuntevat asiakkaiden tarpeet ja tilanteet. (Stenvall & Virtanen 2012, 100-101).

Kokeilun ideoinnin ja konseptoinnin pohjalla ei kuitenkaan ollut minkäänlaisia aiempia Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden tutkimustuloksia tai asiakaspalautteita, joita olisimme voineet hyödyntää konseptoinnin osana. Luo-

timme empiirisiin kokemuksiin, jonka uskoimme tässä tapauksessa riittävän. Lisäksi kokeiluprojekti haluttiin työllisyyspalveluissa aloittaa niin pian kuin mahdollista, joten organisaation tahtotila olikin ensin käynnistää projekti ja sitten vasta kehittää sitä. Toisin sanoen ei voi pitää kovin yllättävänä sitä, että alkuvaiheen vauhti ja sen luomat puutteet tulivat esiin projektin käytännön toteutuksen aikana.

Puutteista huolimatta medianomien antaman palautteen sekä omien havaintojeni perusteella projektiin osallistuneet medianomit olivat kuitenkin tyytyväisiä konseptin perusideaan ja kokivat sen työllistymisensä kannalta hyödylliseksi. Kyselyn tuloksena voi selkeästi havaita, että useammat valmennussisällöistä koettiin hyödyllisiksi, joten konseptin 1.0 perusidea itsessään oli kohderyhmälle sopiva. Tämä tarkoitti sitä, että uuden konseptin 2.0 perustana voisi edelleen käyttää konseptia 1.0. Sen sijaan uuden version käytännön toteutuksen suunnitteluun pitäisi panostaa huomattavasti enemmän kuin versiossa 1.0.

3.1 Projektisuunnitelma

Paasivaraan ym. mukaan (2013) sekä laajan että pienen projektin suunnittelu keskittyy tavoiteltavan lopputuloksen ja sen saavuttamiseksi tarvittavien keinojen pohdintaan (Paasivaara ym. 2013, 28). Suurimmaksi haasteeksi projektin aikana nousikin aikapulan lisäksi suunnitelmien johdonmukaisuuden puute. Eri-laisia suunnitelmia tehtiin kyllä, mutta varsinaista projektisuunnitelmaa tai riittävän kattavaa työsuunnitelmaa ei tehty. Suunnitelman puute hankaloitti työnte-koa ja vaikutti valmennusten laatuun.

Tämä näkyy erityisen hyvin medianomien antamassa palautteessa, jossa nostettiin useasti esiin esimerkiksi liian lyhyt perehtymisaika valmennusten osalu-alueisiin, laadullisesti epätasaiset valmennussisällöt ja joidenkin suunniteltujen valmennusten puuttuminen kokonaan.

Tällainen palaute juontaa osittain varmasti myös siitä, ettemme Kekin kanssa miettineet riittävästi projektiin liittyviä riskejä ennen sen toteuttamista. Syy todennäköisesti löytyy siitä, että tahdoimme pitää valmennuksen rakenteen jous-tavana. Silti pelkästään projektin suunnitteluun liittyvän SWOT-analyysin teko

tai jokin muu riskejä kartoittava toimenpide olisi voinut ohjata toimintamme suuntaa paljon paremmin.

On kuitenkin tärkeä muistaa, että tietynlaisen väljyyden jättäminen valmennusten sisältöihin oli strateginen valinta, joka antoi mahdollisuuden muokata suunnitelmia kesken prosessin. Yhtenä tavoitteena kuitenkin oli osallistaa medianomeja sisältöjen suunnittelun jo valmennuksen aikana, joten valmennuksen sisällöissä täytyi olla liikkumavaraa. Projektille olennaisin onnistumisen tulos, sen järjestämisen lisäksi, oli valmennusten toteuttamisen avulla selvittää, min-kälaisesta valmennuksesta olisi eniten hyötyä työttömille medianomeille, työllisyyspalveluiden resurssit ja kuntouttavan työtoiminnan laki huomioon ottaen. Toisin sanoen jo aloittaessamme projektia tiedossa oli, ettei lopputulos edes voisi olla kohderyhmälle paras mahdollinen.

Paasivaaran ym. mukaan (2013) projektin käytännön suunnittelu on perinteisesti keskittynyt resurssien ja aikataulun suunnitteluun. Liian yksipuoliseen suunnitteluun liittyy kuitenkin johtamisen problematiikka: kuka projektissa johtaa ja ketä johdetaan? (2013, 28.) Sama ongelma nousi esiin tässä projektissa. Kahden eri organisaation edustajat toimivat omien organisaatioidensa näkökulmista ja jaetun johtajuuden turvin. Kuitenkin se seikka, että olimme määritelleet ja jakaneet muut projektiin liittyvät työroolimme melko hyvin, edesauttoi yhteistyötämme. Silti työtehtäviä olisi pitänyt jakaa vielä selkeämmin ja konkreettisemmin, jotta virheiltä olisi voitu välttyä.

Myöskään keskeinen dialogimme minun ja työparini välillä ei ollut riittävää ja tämä näkyi muun muassa siten, ettei projektiin liittyville tapaamisille järjestetty riittävästi aikaa. Tämä johtui myös huonosti organisoidusta työaikaresurssistamme ja ongelmat olisi todennäköisesti voitu välttää keskittymällä ajoissa oikeisiin asioihin. Esimerkiksi projektin hankintojen osalta tietokoneiden puuttuminen valmennuksista oli selkeästi hankaloittava tekijä medianomien mahdollisten valmennustehtävien tekemisen kannalta.

Paasivaaran ym. mukaan projektin aikana on aiheellista käydä jatkuvaa keskustelua siitä, millaiseen tulokseen ollaan pääsemässä, mutta projektin loppuvaiheessa konkreettinen tulos alkaa hahmottua. Projektin johtajan, esimerkiksi pro-

jektipäällikön, tehtävä on varmistaa, että projektilla saavutetaan tavoiteltu tulos. (Paasivaara ym. 2011, 93-94.)

Ajanpuutteen ja osittain huonon organisoinnin lisäksi yksi selitys projektisuunnitelman puuttumiselle oli koko projektin konkreettisten tavoitteiden määrittelyksen vaikeus. Projektin päämääränä oli kehittää aidosti työnhakua tehostavaa valmennusta, mutta samaan aikaan osallistujia ei voinut Pekkolan (2018) mukaan esimerkiksi velvoittaa tekemään asiakastyötä omaa ammattiosaamistaan hyödyntäen, saati toteuttamaan valmennuksessa opetettuja työnhakutoimenpiteitä. Tämä teki tavoitteiden asettamisesta ja niiden toteutumisesta haastavaa (Pekkola, 2018.)

Lisäksi kuntouttavan työtoiminnan laki toi omat mahdollisuutensa, mutta myös haasteensa. Itse projektin perusidea oli lain ja uuden alueellisen työllisyyskokeilun mahdollistama, mutta lain puitteissa ei osallistujille voinut käytännön tasolla asettaa muita konkreettisia tavoitteita kuin valmennukseen osallistumisen. (Pekkola 2018.)

Pekkola (2018) kuitenkin ilmaisi, että tällaisiin lyhyellä aikataululla tehtyihin konseptointeihin ei työllisyyspalveluissa ollut tapana tehdä niin tarkkaa projektisuunnitelmaa, jota tämänkaltainen kokeiluprojekti onnistuneen toteutumisen kannalta taas olisi omasta mielestäni vaatinut. Myös jaettu vastuu minun ja työparini Kekin välillä nousi tärkeäksi puheenaiheeksi haastattelun aikana. (Pekkola, 2018.)

Oman kokemukseni mukaan jaettu johtajuus ei ollut lopputuloksen kannalta pelkästään hyvä vaihtoehto. Mielestäni ongelman ydin oli siinä, että kahden eri organisaation yhteisprojekti oli haastavaa toteuttaa pelkästään toisen organisaation alaisuudessa. Minulla ei ollut riittäviä valtuuksia, että olisi pystynyt vaikuttamaan puutteisiin, jotka nousivat esiin jo varhaisessa vaiheessa. Käytännössä tämä näkyi siten, etten pystynyt varaamaan tiloja enkä välineitä tai esimerkiksi olemaan etukäteen yhteydessä kaikkiin muihin valmennusten järjestäjiin. Tämä vaikeutti projektin laajuuden hallintaa ja ongelmiin oli hankala reagoida.

Emme päässeet haastattelun aikana Pekkolan kanssa täydelliseen yhteisymmärrykseen siitä, kuinka vastuuta tulevaisuudessa jaettaisiin vastaavanlaisissa projekteissa. Pekkolan mukaan työllisyyspalveluissa oli kuitenkin tarkoituksena jatkossakin järjestää samankaltaisia täsmävalmennuksia. Mukana toteuttajana olisi työllisyyspalveluiden edustajan lisäksi myös toisen organisaation tai alan edustaja, riippuen siitä, mitä valmennuksen sisältö käsittelisi. (Pekkola, 2018.)

Yksi keskeisimmistä syistä, miksi juuri minua pyydettiin mukaan kokeiluprojektin toteuttamiseen, oli medianomin koulutustaustani sekä työkokemukseni kuntouttavasta työtoiminnasta. Pekkola koki, että jatkossakin päävastuun pitäisi olla niin sanotusti toisella osapuolella työllisyyspalveluiden edustajan enimmäkseen vain koordinoitessa valmennuksen toteutumista. (Pekkola, 2018.)

Emme kuitenkaan Pekkolan kanssa pystyneet haastattelun aikana keskittymään jaetun johtajuuden käsitteisiin tarkemmin, joten pohdinta jäi vielä kesken. Oma ammatillinen tulkintani oli kuitenkin se, että kahden eri tahon toteuttaessa tämäntyyppistä projektia täytyisi suunnittelutyön olla hallitumpaa ja vastuiden olla selkeämmin jaoteltuina. Projekti osoitti sen, että seuraavaa konseptia suunniteltaessa olisi ehdottoman tärkeää laatia myös riittävän kattava projektisuunnitelma, eikä pelkkää aikataulua ja sisältösuunnitelmaa. Olen laatinut seuraavaan konseptiin (2.0) liittyen myös pohjan uudelle projektisuunnitelmalle ja sitä käsitellään luvussa 7.

4.1 Infotilaisuus

Koko toteutus alkoi infotilaisuuden suunnittelulla ja toteutuksella, joka taas tapahtui täysin työllisyyspalveluiden alaisuudessa. Työllisyyspalveluiden käyttämän URA-järjestelmän kautta valituista medianomeista kolmestakymmenestä kaksitoista saapui paikalle, vaikkei kutsu ollut velvoittava. Tämä on Pekkolan mukaan työllisyyspalveluiden näkökulmasta melko hyvä suhdeluku. Parempana hän kuitenkin piti kahdentoista varsinaiseen valmennukseen ilmoittautuneen määrää, vain yhden infotilaisuuteen osallistuneista kieltäytyessä valmennuksesta henkilökohtaisista aikataulusyistä. (Pekkola 2018).

Kuitenkin 13/30 osallistujan suhdetta voidaan tehostaa markkinoinnilla, jonka päätin huomioida uuden konseptin 2.0 suunnittelussa siten, että osana uutta konseptia päivitetään myös kutsukirjeen sisältö. Kehittämäni uusi kutsukirjeen prototyyppi, eli palveluesite myös visualisoi päivitetyn ohjelman ja aikataulun. Tätä käsitellään luvussa 7.

4.2 Viestintä ja tiedonhallinta

Projektiviestintään voi liittyä moninaisia ongelmia ja käytännön pulmatilanteita. Aktiivisesta viestinnästä huolimatta ei ole mahdotonta, että viestin vastaanottaja ymmärtää viestin eri tavalla kuin viestijä on sen tarkoittanut (Mäntyneva, 2013, 114). Koska toteutimme Kekin kanssa projektia kahden vastaavan voimin, oli meillä mahdollisuus keskustella projektiin liittyvistä asioista varsinaisten valmennusten lomassa. Oli sinänsä hyvä asia, että pystyimme tekemään muutoksia ja päätöksiä nopeasti valmennuksen edetessä, mutta toisaalta projektiryhmämme pieni koko oli myös ongelma. Valmennusten lisäksi varsinaisia muita tapaamis- tai kokousaikoja ei juurikaan ollut, vaan kävimme läpi valmennukseen liittyviä asioita muiden projektiin liittyvien kokousten yhteydessä sidosryhmien kanssa tai valmennusten tauoilla.

Viestintä ja tiedonhallinta medianomien suuntaan ei myöskään ollut niin sujuvaa kuin mahdollista. Kaikki viestintä, kuten valmennusmateriaalin lähetys, hoidettiin sähköpostitse, eikä esimerkiksi minkäänlaista koulutusallustaa ollut olemassa. Myöskään yhteistä kalenteria ei ollut käytössä, joka taas hankaloitti aikatauluisia ja sisällöistä tiedottamista. Lisäksi tiedotimme sähköpostitse valmennukseen liittyvistä vapaaehtoisista valmennuksista, mutta tietääksemme yksikään medianomeista ei osallistunut, vaikka niiden sisällöt vastasivat sitä, mitä medianomit toivoivat lisää.

Mäntynevan mukaan erityisesti muutosjohtamista tukevissa projekteissa on tarpeen viestiä riittävän moneen kertaan ja mielellään eri kanavissa, jotta varmistetaan viestien perillemeno. Tämän varmistamiseksi on siis tarpeen, että viestijä yrittää eri keinoin varmistaa, että viestin vastaanottajat todellakin ymmärtävät, mistä on kysymys. (Mäntyneva, 2013, 114-115.) Suurin virheemme viestinnässä oli siis epä johdonmukaisuus ja epäsäännöllisyys, emmekä saaneet markkinointia muita valmennuksia niin, että medianomit olisivat ymmärtäneet niiden

arvon oman työllistymisensä kannalta.

Konseptin 2.0 kannalta on siis olennaista, että ennen seuraavaa valmennusta mietitään viestintään ja informaation liittyvät käytännöt ja niihin luodaan erilliset ohjeet. Tämä on erityisen tärkeää silloin, jos mukana on työllisyyspalveluiden ulkopuolisia toimijoita. Näitä ohjeita olen käsitellyt yleisellä tasolla projektisuunnitelmaa käsittelevässä luvussa 7.

5.1 Projektin päätöstilaisuus

Päätöstilaisuus järjestettiin osana valmennusta viimeisellä valmennuskerralla, jolloin muuta ohjelmasisältöä ei ollut. Päätöstilaisuus oli osa viimeistä eli kolmatta valmennusjaksoa, jonka aiheena oli oman osaamisen myyminen. Työparini vastasi tämän tilaisuuden suunnittelusta ja toteutuksesta. Paikalla oli työllisyyspalveluiden ja sidosryhmien edustajia, muttei medianomien paikalle toivomia yrityksiä, joiden kanssa medianomit olisivat voineet verkostoitua.

Itse tilaisuuteen medianomit olivat tyytyväisiä, mutta varsinaisen verkostoitumisen puuttumiseen he olivat pettyneitä ja tämä nousi vahvasti esiin heidän palautteissaan. Medianomit toivoivat muun muassa erilaisia ja erityyppisiä verkostoitumismahdollisuuksia (liite 2). Nämä seikat on ehdottomasti huomioitava konseptin 2.0 suunnittelussa.

5.2 Medianomien jatko valmennuksen päättymisen jälkeen

Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut hoiti itsenäisesti valmennuksen päättämiseen liittyvät seikat, eikä medianomien jatkosuunnitelmista annettu minulle tietoa. Näin ollen valmennuksen päättämistä ei ole voitu huomioida osana konseptin seuraavan version suunnittelua.

5.3 Osallistamisen toteutuminen

Sekä työllisyyspalvelut että Co-Studio -hanke halusivat saada kokeiluprojektista paitsi kokemusta myös asiakasymmärrystä. Tämä oli yksi projektin lyhyen aikavälin tavoitteista. Osallistaminen toteutui toivotulla tavalla, sillä medianomit an-

toivat runsaasti kehittävää palautetta valmennuksiin liittyen.

Valmennusryhmä koostui, yhteisestä nimittäjästään huolimatta, toisilleen lähtökohtaisesti tuntemattomista ihmisistä. Tämän lisäksi he tapasivat kolmen kuu-kauden ajan, mutta vain kerran viikossa, joten luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin luomiseksi tarvittiin suunnitelmallisuutta ja aikaa. Esimerkiksi ryhmäytymiskokemusta pyrittiin lisäämään erilaisilla työpajoilla, pari- ja ryhmätehtävillä sekä asiakastyöprojekteilla, jossa medianomit jaettiin kahteen työryhmään.

Konseptin seuraavassa versiossa osallistaminen ei luonnollisesti tule olemaan yhtä suuressa roolissa, kuin tässä kokeilussa, jossa osallistamisen avulla kerättiin tietoa. Siitä huolimatta myös seuraavassa konseptissa on panostettava ryhmäytymiseen, koska ei voida olettaa, että pelkkä yhteinen nimittäjä saattaa ihmiset yhteen. Osallistajat tulevat todennäköisesti olemaan jatkossakin eri ikäisiä, ja heillä on takanaan erimittaiset työurat.

5.4 Medianomien räätälöityjen työhakemusten seuranta

Medianomien räätälöityjen työhakemusten seuranta (liite 2) oli yksi työn tilaajan, palvelupäällikkö Pekkolan, asettamista tavoitteista. Kyseessä oli ensimmäinen kerta, kun työllisyyspalveluissa tilastoitiin vastaavanlaisia tietoja ja kertaluonteisena kokeiluna se oli tämän projektin kannalta lyhyen aikavälin tavoite. Tätä varten kehitettiin oma arviointimenetelmä.

Alla olevaan taulukkoon olen listannut toimenpiteet toteutumismäärineen. Lista-us on osa medianomien kyselyä, joka löytyy kokonaisuudessaan projektiraportista.

Kyselyssä medianomit arvioivat asteikolla 1-5, kuinka todennäköisesti aikoivat tehdä kyseessä olevan työnhakutoimenpiteen.

1. Epätodennäköistä
2. Epätodennäköistä, mutta mahdollista
3. Melko todennäköistä
4. Todennäköistä

5. Erittäin todennäköistä

Ensimmäinen kysely (A) tehtiin valmennuksen puolella välissä ja toinen (B) taas lähellä valmennuksen loppua. Kohta (C) ilmentää määriä, jos toimenpiteet oli tehty valmiiksi jo valmennuksen aikana. Lomakkeessa oli erikseen kohta tätä varten.

Alla toimenpiteet listattuina sekä osallistujien (11kpl) vastausten keskiarvot.

1. Päivittää CV:n

A: 4,2	B: 4,4	C: 9
--------	--------	------

2. Päivittää tai tehdä video-CV:n

A: 3,1	B: 2,5	C: 1
--------	--------	------

3. Päivittää tai tehdä (verkko)portfolion

A: 3,7	B: 3,8	C: 4
--------	--------	------

4. Päivittää omia sosiaalisen median tilejä työnhakuun sopivimmiksi

A: 3,4	B: 3,1	C: 2
--------	--------	------

5. Tehdä erillisen somestrategian työnhakuun liittyen

A: 3	B: 2,9	C: 1
------	--------	------

6. Tehdä verkostautumissuunnitelman

A: 2,6	B: 2,9	C: 0
--------	--------	------

7. Tuotteistaa oman (ammatti-)osaamisen myytävään muotoon

A: 3,8	B: 3,5	C: 1
--------	--------	------

8. Hakea avointa työpaikkaa

A: 4,6	B: 4,5	C: 5
--------	--------	------

9. Hakea piilotyöpaikkaa

A: 4,3	B: 4,1	C: 2
--------	--------	------

10. Tehdä freelancer-keikkaa "kevytyrittäjänä"

A: 3,4	B: 3,6	C: -
--------	--------	------

11. Aloittaa yritystoiminnan

A: 2	B: 1,9	C: -
------	--------	------

12. Päivittää omaa ammattiosaamista työharjoittelussa tai -kokeiluissa

A: 2,4	B: 2,4	C: -
--------	--------	------

13. Päivittää omaa ammattiosaamista opinnoilla

A: 2,5	B: 2,2	C: -
--------	--------	------

14. Päivittää omaa ammattiosaamista kursseilla tai täydennyskoulutuksissa

A: 2,6	B: 2,6	C: -
--------	--------	------

15. Osallistua muihin työllisyyspalveluiden valmennuksiin, jos niitä on tarjolla

A: 2,8	B: 2,3	C: -
--------	--------	------

C = yhteensä 25 työnhakutoimenpidettä

Pekkolan (2018) mukaan se seikka, että erilaisia räätälöityjä työnhakutoimenpiteitä (kohta C) oli valmennuksen aika toteutettu yhteensä 25 kappaletta, oli pie-nehkö lukumäärä siihen nähden, että valmennukseen oli varattu yhteensä kolme kuukautta aikaa. Hän kuitenkin piti erittäin positiivisena sitä, että henkilökohtaisia työnhakudokementteja, kuten CV:tä ja verkkoportfoliota aiottiin työstää ammattimaisempaan kuntoon melko suurissa määrin. Yritystoiminnan aloittamiseen liittyvää matalaa lukua hän ei myöskään pitänyt negatiivisena vaan päinvastoin positiivisena tuloksena, sillä valmennus ei ensisijaisesti ollut yrittäjäyyskoulutus. Se seikka, että medianomit eivät juurikaan olleet hakeneet työpaikkoja valmennuksen aikana, taas ei ollut Pekkolan mielestä positiivinen tulos. Tulimme kuitenkin yhteisesti siihen tulokseen, että syy saattoi olla itse valmennuksen toteutuksen tiiviissä aikataulussa. Yleisesti ottaen hän kuitenkin piti tuloksia hyvinä, vaikkei niitä voinutkaan suoraan verrata mihinkään olemassa olevaan tilastoon. (Pekkola, 2018.)

Artton ym. mukaan onkin hyvä muistaa, että tutkimusprojekti voidaan silti todeta erinomaisesti onnistuneeksi, vaikka sen tulos olisi tieto siitä, että vaikkapa jonkin tietyn uuden teknologian soveltaminen on mahdotonta. Myös uudet kysymykset, ongelmat ja mahdollisuudet ovat tutkimusprojektin toivottuja tuloksia vastausten ja valmiiden ratkaisuideoiden lisäksi. (Artto ym. 2006, 24.)

Omien havaintojeni ja näkemykseni mukaan, eroten hieman Pekkolan näkemyksestä, 25 räätälöityä työtarjousta tai työnhakutoimenpidettä taas oli positiivinen tulos, sillä kolmen kuukauden valmennusjakso sisälsi vain 13 varsinaista valmennuspäivää ja käytännössä kaikki työnhakuun liittyvä tekeminen medianomien oli tehtävä kotona, valmennuksen ulkopuolella. Mielestäni tämä kertoo siitä, että ne medianomit, jotka tekivät tehtäviä kotoa käsin olivat motivoituneita ja tyytyväisiä valmennusten sisältöön. Samaa kertoo medianomien työn-

hakutoimenpiteille antamat arviot ja niiden keskenäiset suhteet. Vain harvojen sisältöjen toteuttamista pidettiin epätodennäköisenä, mutta mahdollisena (arvosana 2/5). Mielestäni nämä tulokset vahvistavat sen, että valmennuksen sisältö ja sen perusidea palveli kohderyhmäänsä hyvin ja ne olisi tärkeää säilyttää konseptin seuraavassakin versiossa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

7.1 Seuraavan projektin projektisuunnitelma

Kokeiluprojekti osoitti sen, että seuraavaa konseptia suunniteltaessa olisi ehdotoman tärkeää myös laatia riittävän kattava projektisuunnitelma, eikä pelkkää aikataulua ja sisältösuunnitelmaa. Uutta valmennuskonseptia (2.0) ei voida ottaa käyttöön, ennen kuin seuraava projekti on suunniteltu edellistä tarkemmin. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että tulevan projektisuunnitelman tulisi sisältää vähintäänkin seuraavat tiedot:

1. Yhteenveto projektista

Tässä kokeiluprojektissa projektin tausta, tarve ja tavoitteet eivät olleet kaikkien toteuttajatahojen ja sidosryhmien tiedossa, kun valmennuksia alettiin suunnitella. Seuraavassa projektissa päälinjojen tulisi olla tiiviissä muodossa niin, että kaikilla valmennusta toteuttavilla tahoilla olisi riittävästi tietoa. Näitä tietoja voisivat esimerkiksi olla lähtökohtatilanteen ja kehittämistarpeiden kuvaus sekä mahdolliset yhtymäkohdat muihin työllisyyspalveluiden valmennuksiin. Myös projektin avulla saavutettavat keskeisimmät konkreettiset tulokset tulisi määritellä etukäteen riittävän kattavasti.

2. Tavoitteet, osatavoitteet ja niiden toteutumisen mittarit

Seuraavan vastaavanlaisen projektin suunnittelussa tulee huomioida lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet, niin että edes osaan niistä kyetään luomaan tavoitteita vastaavat mittarit. Tässä kokeiluprojektissa suurin osa tavoitteista liittyi siihen, että yhteistyötä ylipäätään tehtiin. Muut tavoitteet taas olivat hieman hankalasti mitattavissa. Seuraavassa projektissa laajuuden hallintaa helpottaisi pienempi tavoitteiden määrä ja niiden pitäisi olla tätä kokeilua paremmin yhteydessä työllisyyspalveluiden muihin tavoitteisiin ja mittaristoihin. Näiden asioiden läpinäkyvyys myös helpottaa mahdollisen toisen organisaation tai ammattialan edustajan työtä.

3. Toteutustapa, työsuunnitelma ja resurssit

Tämän kokeiluprojektin haasteiden syy löytyi pitkälti suunnitelmallisuuden puutteesta. Jatkossa projektisuunnitelmaan on tarpeellista liittää sanallinen kuvaus siitä, millä tavalla projekti tulisi toteuttaa. Projektisuunnitelmaan kuuluvan työsuunnitelman taas tulee sisältää aikataulun pääkohdat muutamalla sanalla määriteltynä, mutta liitteeksi tarvitaan myös tarkempi aikataulu. Resursseihin liittyen taas tarvitaan sanallinen kuvaus käytettävistä henkilö-, laite-, materiaali- ja pääomaresursseista. Lisäksi projektille tulee sisäisestä kehittämistyöstä huolimatta määritellä jonkinlainen toteuttajien tiedossa oleva budjetti, jotta voidaan laatia projektin aikatauluun sidottu erittely menoista ja tuloista seurantaan varten.

4. Riskien käsittelysuunnitelma

Tämän kokeiluprojektin osalta riskejä ei kartoitettu, joten seuraavassa projektissa tärkeää olisi määritellä, mitkä ovat projektin suurimmat riskit ja miten niihin varaudutaan. Projektien riskienhallinnan lähtökohtana pitäisi siis olla projektiin liittyvien riskien tunnistaminen. Keskeisten riskien tunnistamiseen voi käyttää erilaisia riskianalyysimenetelmiä, ja koko projektiryhmän asiantuntijuutta.

5. Projektioorganisaatio ja johtamismalli

Seuraavassa projektisuunnitelmassa tulisi ilmetä organisaatiokaavio tai luettelo projektin toimijoista. Tärkeää tietoa ovat myös organisaation jäsenten toimenkuvat sekä valta ja vastuut. Johtajuuden vastuut, johtoryhmätyöskentely sekä projektitiimin kokouskäytännöt ovat erityisen tärkeässä roolissa silloin, kun mukana on ulkopuolisia toimijoita.

6. Raportointijärjestelmä ja seuranta

Kokeiluprojektiin liittyen ei suunniteltu tämän opinnäytetyön tutkimuksen lisäksi minkään muunlaista raportointijärjestelmää tai seurantaan. Raportointia ei siis juurikaan tapahtunut varsinaisten valmennusten aikana. Seuraavassa projektissa olisi olennaista huomioida se mitä, kuinka, koska ja kenelle raportoidaan.

Lisäksi projektiin olisi tärkeä liittää itsearviointin osuus sekä arviointimenetelmät ulkopuoliseen arviointiin arviointitulosten hyödyntämiseksi.

7.2 Konsepti 2.0

Konseptin 2.0 on kehitetty konseptin 1.0 tuomien kokemusten ja tämän opin- näytetyön osittain teoriaan peilaavan tutkimuksen tulosten perusteella. Konseptia 2.0 on kehitetty yhdessä Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden palvelupäällikön, tämän työn tilaajan, Petri Pekkolan kanssa. Konsepti 2.0 vaatii kuitenkin vielä jatkokehittelyä työllisyyspalveluissa, sillä toisen organisaation edustajana en pystynyt tuntemaan kaikkia työllisyyspalveluiden prosesseja konseptointia tehdessä.

Valmennukset toteutettiin kolmen kuukauden aikana 13 kertaa ja 4-6 tuntia kerrallaan. Sisältö keskittyi oman osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen, yrittäjyyteen ja yritteliäisyyteen sekä oman osaamisen tuotteistamiseen. Uudessa konseptissa pääsisältö on lähtökohtaisesti sama, mutta perustoiminnaltaan johdonmukaisempi ja asiakkaan työnhaun kannalta hyödyllisempi. Uudessa konseptissa suurimmat erot ovat keston muuttaminen yhdestä valmennuspäivästä kolmeen peräkkäiseen päivään sekä asiakastöiden poisjättämiseen. Kuntouttavan työtoiminnan laki mahdollistaa kolmen valmennuspäivän käytön yhden päivän sijaan (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja, 2018).

Valmennukselle tulee nimetä yksi vastuuvetäjä, joka koordinoi muita valmentajia ja pitää huolen johdonmukaisuuden säilymisestä. Vastuuvetäjä varmistaa, että tieto muista työllisyyspalveluiden tarjoamista palveluista ja tapahtumista välittyy osallistujille asti. Valmennuksen ensisijaisena kohderyhmänä ovat medianomit, mutta ryhmiä voidaan markkinoida myös muille media-, kulttuuri- ja taiteenalan ammattikoulutetuille, ammattikorkeakoulutetuille tai jopa alan harrastajille, jolloin osallistujamääriä saadaan kasvatettua. Ideaaliryhmäkoko on maksimissaan noin 15 osallistujaa.

Valmennusten sisällöt säilyvät kutakuinkin samana, mutta yhden päivän sijasta kolmen päivän aikana viedään teoria myös käytäntöön. Koulutuksen vastuuvetäjä varmistaa, että valmennusmateriaalit päätyvät aina myös osallistujille. Li-

säksi osallistujat aloittavat ensimmäisestä valmennuspäivästä alkaen oman työllistymis- ja verkostautumissuunnitelman tekemisen, joka on valmis valmennuksen loputtua. Vastuuvalmentaja ohjaa prosessia.

Konsepti 2.0 kuvattu laajemmin projektiraportissa (liite 2). Lisäksi valmennuspäivän kulku ja koulutustapa ovat kuvattuina tarkemmin. Siinä on huomioitu koulutustehtävien tekeminen valmentajan johdolla. Projektiraportissa on lisäksi esitelty palveluesitteen prototyyppi, joka sisältää myös päivitetyn palveluesitteen. Tässä kutsukirjeessä on huomioitu entistä laajempi kohderyhmä, toimintakalenteri ja työllisyyspalveluiden muut valmennukset.

Taulukossa 8. on listattuna valmennuskonseptin 1.0 ja valmennuskonseptin 2.0 yhtenäisyydet ja erot huomioineen.

TAULUKKO 8. Valmennuskonseptin 1.0 ja valmennuskonseptin 2.0 yhtenäisyydet ja erot

1.Sisältö ja toteutustapa	Yhtenäisyydet	Erot	Muut huomiot
1.1 Jakso 1 - Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen	Ryhmäyttäminen Otsikkotasolla samankaltainen sisältö	Yhden valmennuspäivän sijasta kolme valmennuspäivää Käytännön tehtävät ryhmässä, pareittain ja yksin Verkostautumissuunnitelman teko alkaa	Kohderyhmä huomioitu sisältöjen suunnittelussa Valmennusten johdonmukaisuus Yksi vastuuvetäjä
1.2 Jakso 2 - Yrittäjyys ja yrittäjämäinen työskentely	Otsikkotasolla samankaltainen sisältö	Yhden valmennuspäivän sijasta kolme valmennuspäivää Käytännön tehtävät ryhmässä, pareittain ja yksin	Kohderyhmä huomioitu sisältöjen suunnittelussa Valmennusten johdonmukaisuus Yksi vastuuvetäjä
1.3 Jakso 3 - Oman osaamisen tuotteistaminen ja myynti (sis. palautyöpaja)	Otsikkotasolla samankaltainen sisältö	Yhden valmennuspäivän sijasta kolme valmennuspäivää Käytännön tehtävät ryhmässä, pareittain ja yksin Verkostautumissitilaisuus	Kohderyhmä huomioitu sisältöjen suunnittelussa Valmennusten johdonmukaisuus Yksi vastuuvetäjä

2.Valmistelu	Yhtenäisyydet	Erot	Muut huomiot
2.1 Valmennuksen kohderyhmän valinta	URA-järjestelmä	Laajempi kohderyhmä (meida, taide ja kulttuuri)	
3. Suunnittelu	Yhtenäisyydet	Erot	Muut huomiot

3.1 Projektisuunnitelma	Kuntouttavan työtoiminnan laki tuo raamit suunnitteluun	Alustavan aikataulun ja sisältösuunnitelman lisäksi myös konkreettinen työsuunnitelma Valmennukselle selkeät tavoitteet	
4. Toteutus	Yhtenäisyydet	Erot	Muut huomiot
4.1 Info-tilaisuuden järjestäminen		Päivitetty kutsu/palveluesite	
4.2 Viestintä ja tiedonhallinta		Suunnitelma viestinnän tuoteuttamiseen	Yhteinen alusta, jos mahdollista
5. Päätäminen	Yhtenäisyydet	Erot	Muut huomiot
5.1 Projektin päätöstilaisuus		Verkostautumistilaisuus	

8 YHTEENVETO JA POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen. Työn tarkoituksena oli luoda työttömille suunnattu valmennuskonsepti. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli selvittää miten suunniteltu ja pilotoitu konsepti toimii ja miten sitä pitäisi kehittää.

Tämän opinnäytetyön tuloksena voi todeta, että selkeitä onnistumisia projektissa olivat valmennusten sisältö ja niiden teemat. Suurin osa valmennuksista todettiin tässä tutkimuksessa sellaisiksi, jotka medianomit kokivat edistävän heidän työnhakuaan ja työllistymistään jatkossa. Lisäksi medianomit kertoivat tehneensä (liite 2) useita erilaisia työnhakuun liittyviä toimenpiteitä jo valmennuksen aikana, sekä aikoivat tehdä niitä myös valmennuksen jälkeen.

Ongelma oli niin sanotun punaisen langan puuttuminen. Sisällöt liittyivät toisiinsa otsikkotasolla, mutta ne eivät täysin toimineet yhtenä kokonaisuutena. Kolmen kuukauden aikana medianomit kohtasivat yhteensä viisi eri valmentajaa, eikä yhteistä valmennuslinjaa oltu sovittu riittävän tarkkaan etukäteen, joten kaikki valmentajat valmensivat ja kouluttivat omalla tavallaan. Tämä johtui todennäköisesti jaetusta johtajuudesta minun ja työparini välillä ja siihen liittyvästä riittävän suunnitelmallisuuden puuttumisesta, kuten olen jo useaan otteeseen tässä opinnäytetyössä arvioinut.

Asiakastyöt, jotka olivat oma kokeilunsa kokeiluprojektin sisällä, täytyy resursseista jättää pois konseptin seuraavasta versiosta. Oman arvioni mukaan asiakastöiden teon jättäminen pois näistä valmennuksista olisi voinut vaikuttaa positiivisesti siihen kokonaiskuvaan, joka osallistujille jäi. Varmaa on ainakin se, että tällöin aikaa olisi riittänyt enemmän muiden sisältöjen käsittelemiseen. Toisaalta ilman asiakastöiden tekoon liittyvää kokeilua, ei oltaisi voitu vahvistaa tietoa siitä, minkälaista kehittämistä vastaavanlaisen työn tekeminen vielä jatkossa vaatii.

Oman työpanokseni kannalta tärkeimpiä kehittämiskohteita oli se, etten ennen projektin aloitusta perehtynyt riittävästi työllisyyspalveluiden toimintaan. Minun olisi ehdottomasti pitänyt konseptoinnin yhteydessä vielä enemmän taustoittaa

työllisyyspalveluiden toimintaa ja tavoitteita. Se, että kaksi eri tahoja toteutti samaa valmennusta ja toi siihen omat erityispiirteensä, ei ollut pelkästään positiivinen asia. Jos olisin toiminut työllisyyspalveluiden alaisuudessa, olisi lopputulos ollut varmaan monellakin tapaa erilainen.

Kehittämistyön eettisyyden arviointi

Kehittämistyön eettisyys edellyttää tutkimuksen tavoitteilta moraalisuutta ja tutkimustyöltä huolellisuutta sekä tarkkuutta. Tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden tietoon tuleekin saattaa tutkimustietojen käyttötarkoitus ja heidän roolinsa tutkimuksessa. (Ojasalo ym. 2015,48.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuseettisyys huomioitiin asiaan kuuluvalla tavalla, eli opinnäytetyön tekemiseen hankittiin Tampereen kaupungin tutkimuslupa. Opinnäytetyön kyselyt teetettiin pääsääntöisesti anonyymeinä, ainoastaan medianomien räätälöityjen työhakemusten seurantaan tarvittiin vastaajien nimiä, mutta niistä tehtyjä havaintoja, tai muitakaan havaintoja, ei raportoitu niin, että kukaan vastaajista olisi tunnistettavissa tässä opinnäytetyössä. Lisäksi tutkimusta varten haastatelluilta henkilöiltä kysyttiin luvat nimien julkaisemiseen opinnäytetyössä.

Tutkimuksen onnistuminen

Tässä kokeiluprojektissa prosessi ei toteutunut täysin konstruktivisen tutkimuksen ja palvelumuotoilun perusperiaatteiden mukaisesti, sillä syvällisempi asiakastutkimusvaihe tapahtui vasta pilotoinnin eli valmennusten toteuttamisen yhteydessä. Tutkimuksen toteuttamistavassa oli kuitenkin monia palvelumuotoilulle tyypillisiä elementtejä. Niitä olivat muun muassa projektin iteratiivinen luonne, asiakkaiden osallistaminen ja eri menetelmien soveltaminen sekä yhdistely.

Valmennusten päättyessä tietoa oli huomattavasti enemmän käytettävissä lähtötilanteeseen nähden ja vasta tällöin oli aito mahdollisuus alkaa asiakaslähtöisesti muotoilemaan uutta konseptia. Työn määrä prosessin loppuvaiheessa oli siis pelkkää hiomista suurempi. Voisi jopa ajatella, että laajemmassa mittakaavassa koko projekti oli pikemminkin esitutkimusvaihetta, johon yhdistyi myös pilotointi. Palvelumuotoilun kannalta projektille olisi ollut idealistista, jos konse-

tia 2.0 olisi voinut testata vielä uuden medianomiryhmän kanssa, mutta se ei ollut tämän opinnäytetyön puitteissa mahdollista. Konstruktio eli konseptin versio 2.0 kuitenkin syntyi tutkimustyön tuloksena, joten tutkimus oli onnistunut.

Jälkikäteen katsottuna tutkimus toteutettiin melko laajana ja työn olisi etukäteen voinut rajata hieman tarkemmin. Useista menetelmistä ja erityisesti useista kyselyistä johtuen tutkimustulosten yhteenvedon tekemiseen kului aikaa ja suurta materiaalin määrää oli hieman hankala hallita. Tämä ilmeni erityisesti silloin kuin kävimme tutkimusmateriaalia läpi työn tilaajan, työllisyyspalveluiden palvelupäällikön Petri Pekkolan kanssa. Aika ei riittänyt kaiken materiaalin analysointiin sillä tarkkuudella, jonka se olisi ansainnut. Toisaalta tutkimuksen laajuudella oli myös hyvät puolensa: toistuvat teemat kohderyhmien vastauksissa ja arvioinneissa toivat löydösten merkitykselle uskottavuutta.

Jatkotoimenpide-ehdotukset

Medianomeille suunnattu kokeiluprojekti liittyi Tampereen kaupungin työllisyyspalveluissa laajempaan kokonaisuuteen, eli niin kutsuttuihin täsmävalmennuksiin. Työllisyyspalveluiden kehittämät täsmävalmennukset ovat suunnattu yhteisen nimittäjän omaaville työttömille. Vaikka tämä opinnäytetyö keskittyy yhteen ryhmään, eli medianomeihin, sen tuloksia voidaan hyödyntää myös muiden täsmävalmennusten kehittämisessä. Seuraavassa on esiteltynä kaksi jatkotutkimusideaa, joista työllisyyspalvelut voisivat hyötyä täsmävalmennusten suunnittelussa.

Ensimmäinen jatkotutkimusehdotus liittyy konseptin 2.0 jatkokehittämisen täsmävalmennusten osalta. Työllisyyspalveluiden olisi hyvä määritellä organisaation ulkopuolelta tulevan edustajan tarpeet pelkkää ammattia tarkemmin ja tutkia minkälaista perehdyttämistä hän tarvitsee ryhmänohjaajan tehtävään. Samalla on hyvä jälleen pohtia työnjakoa ja työtehtäviä molempien tahojen osaamisen perusteella.

Oli kyseessä sitten medianomeille tai jollekin toiselle yhteisen nimittäjän omaavalle ryhmälle toteutettava valmennus, kohderyhmää palvelee paremmin se, jos organisaation oma asiantuntija vastaa kokonaisuuden hallinnasta. Toinen, organisaation ulkopuolinen valmentaja voi tällöin keskittyä olemaan oman alansa

asiantuntija ja edustamaan parhaan kykynsä mukaan yhteisen nimittäjän omaavaa ryhmää esimerkiksi suunnittelu- ja kehitystyössä. Toisen valmentajan tulisi ennemminkin olla alansa mentori, joka ammattitaidollaan tukee kehittämistyötä. Näin kahden alan ammattilaiset saisivat todennäköisesti suurimman hyödyn irti yhteistyöstä.

Toinen ehdotus liittyy asiakastöiden toteuttamiseen ja se käy esimerkiksi opinäytetyön aiheeksi Tampereen ammattikorkeakoulun ylemmän korkeakoulututkinnon medianomiopiskelijoille. Olisi hyödyllistä selvittää, kuinka työllisyyspalvelut voisivat jatkossa toteuttaa vastaavanlaisia media-alalle tyypillisiä työkeikkoja, eli asiakastyöprojekteja niin, etteivät tuotannot olisi työllisyyspalveluiden resursseja ajatellen liian raskaita toteuttaa. Opiskelija voisi esimerkiksi laatia ohjeet tai käsikirjan, jonka avulla työllisyyspalveluissa saataisiin ymmärrystä siitä, kuinka esimerkiksi videona tai verkkojulkaisuna toteutettavien asiakastyöprojektien prosessit menevät, ja vaikka työllisyyspalveluissa ei luonnollisesti olisi media-alan ammattiosaamista, he voisivat ohjeiden avulla toimia vastaavanlaisten projektien tuottajina. Työllisyyspalveluissa on kuitenkin vahva tahtotila järjestää työttömille medianomeille työllistymistä edistävää toimintaa ja tällainen media-alalle omainen malli palvelisi varmasti hyvin kohderyhmänsä tarpeita.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0 4. uudistettu painos. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Artto K., Martinsuo M., Kujala J., 2006 (2. painos: 2008). Projektiliiketoiminta. WSOY, Helsinki, <http://pbgroup.tkk.fi/en/> , (ISBN 978-952-92-8534-1)

Co-Studio. N.d. Tietoa hankkeesta. Luettu 25.11.2018. <http://co-studio.fi/tietoa-hankkeesta/>

Eskonen, T. & Järvelä, S. 2000. Pitkät polut Syrjäytymisen uhkaamien henkilöiden voimavaraistumisen rakenteelliset edellytykset. Työministeriö.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Grönroos, S. 2015. Palvelujen johtaminen ja markkinointi. 5. painos Helsinki: Talentum.

Jaakkola, E., Orava, M. & Varjonen. V. 2009. Palvelujen tuotteistamisesta kilpailuetua. Opas yrityksille. Tekes. Helsinki: Libris.

Karjalainen, J. & Karjalainen V. 2010. Kuntouttava työtoiminta - aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 38/2010. Helsinki: Yliopistopaino.

Kekki, A. palvelusuunnittelija. 2018. Haastattelu 5.1.2018. Haastattelija Ketonen, E. Litteroitu. Tampere.

Kettunen, S. 2009. Onnistu projektissa. Helsinki: WSOY pro Oy.

Kulttuurityövoima Suomessa 2017. Luettu 29.11.2018. Helsinki: Tilastokeskus, (ISSN=2341-7315)

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. N.d. Asiakas. Luettu 29.11.2018. <https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/asiakas>

Kupias, P. & Koski, M. 2012. Hyvä kouluttaja. Sanoma Pro Oy.

Laamanen, K. 2005. Johda suorituskkyä tiedon avulla - ilmiöstä tulkintaan. Helsinki: Suomen Laatukeskus Oy.

Lukka, K. 2001. Konstruktiivinen tutkimusote. Viitattu 29.11.2018. <https://metodix.fi/2014/05/19/lukka-konstruktiivinen-tutkimusote/>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: SanomaPro Oy.

Paasivaara, L., Suhonen, M. & Virtanen, P. 2013. Palvelujohtaminen hyvinvointipalveluissa. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Pekkola, P. palvelupäällikkö. 2018. Haastattelu 3.3.2018. Haastattelija Ketonen, E. Litteroitu. Tampere.

Pekkola, P. palvelupäällikkö. 2018. Haastattelu 9.9.2018. Haastattelija Ketonen, E. Litteroitu. Tampere.

Tampereen kaupunki. Työllisyyspalvelut. Palvelut työnhakijalle. Luettu 29.11.2018. <https://www.tampere.fi/tyo-ja-yrittaminen/tyollisyyspalvelut/palvelut-tyonhakijalle.html>

Tampereen kaupunki. Työllisyyspalvelut. Työllisyyskokeilu. Luettu 29.11.2018. <https://www.tampere.fi/tyo-ja-yrittaminen/tyollisyyspalvelut/tyollisyyskokeilu.html>

TE-Palvelut. Aktiivimalli- usein kysytyjä kysymyksiä. Luettu 29.11.2018. <http://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/aktiivimalli>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum Media Oy.

Toikko, T. 2012. Sosiaalipalveluiden kehityssuunnat. Tampere: University Pess.

Virtanen, P., Suoheimo, M., Lamminmäki, S., Ahonen, P. & Suokas, M. 2011. Matkaopas asiakaslähtöiseen sosiaali- ja terveysalan kehittämiseen. Tekes 821/2011.

Virtuaaliammattikorkeakoulu. 2007a. Tutkimuksen validiteetti. [Www-sivu]. Tulostettu 24.7.2017. <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413809750/1194415367669.html>

Virtuaaliammattikorkeakoulu. 2007b. Tutkimuksen reliabilititeetti. [Www-sivu]. Tulostettu 24.7.2017. <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413792643/1194415307356.html>

LIITTEET

Liite 1. Kutsukirje

Medianomien työllistymismahdollisuuksien parantamiseen tähtäävä valmennus

Hei,

Saat tämän kutsun, koska olet Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden asiakas. Tervetuloa infotilaisuuteen, joka pidetään 9.1.2018 klo 10 alkaen TreS-tartilla/Talentspace Finlaysonilla, Satakunnankatu 18. (<https://www.trestart.fi/>).

Olemme käynnistämässä uudenlaista valmennusohjelmaa, jossa tunnistetaan ja sanoitetaan osallistujien osaamista, sekä tuotetaan materiaalia omasta osaamisesta, tukemaan moninaisia työllistymisen keinoja. Medianomien perinteisten työllistymisväylien lisäksi on tarkoitus selventää mahdollisuuksia työllistyä väylän ulkopuolella oleviin yrityksiin. Valmennuksen aikana tuotetaan medianomeille ominaista materiaalia, kuten video-CV tai mediaportfolio, joilla omaa osaamista on helppo esitellä. Lisäksi on tarkoitus tuottaa materiaalia jolla medianomien osaamista voidaan laajemmin tuoda yritysten tietoisuuteen.

Valmennuksen kesto on 3kk, 1-2pv/vko. Valmennuksen sisältöön on valittavalla ryhmällä mahdollisuus vaikuttaa jonkin verran. Tavoitteena on aloittaa valmennus 22.1.2018. Valmennuksen ajalta maksetaan normaali työttömyyskorvaus ja kulukorvauksena 9€/päivä. Koska valmennus tehdään kuntouttavana työtoimintana, maksetaan osallistujille lisäksi toimeentulotukena Tampereen joukkoliikenteen kuukausilippua vastaava rahasumma valmennuksen kestoajalta.

Osallistujat ovat valmennuksen ajan työllistämistä edistävässä palvelussa.

Arto Kekki

Palveluohjaaja

Lisätietoja Arto Kekki

040 806 3619

arto.kekki@tampere.fi

Tampereen kaupunki tuottaa 1.8.2017 alkaen lakisääteiset työ- ja elinkeinopalvelut kuntansa työttömille työnhakijoille, jotka ovat oikeutettuja Kelan maksamiin työttömyysetuuksiin (työmarkkinatuki tai peruspäiväraha). Osa palveluista tuotetaan seudullisesti. Kyseessä on työvoima- ja yrityspalvelujen alueellinen kokeilu, joka kestää 31.12.2018 saakka ja jossa on mukana 10 pirkanmaalaista kuntaa. Lue lisää: www.tampere.fi/tyollisyyspalvelut/tyollisyyskokeilu

PROJEKTIRAPORTTI vrs 2.

Medianomien valmennuksista (kevät 2018)
kerätyt asiakasarvioinnit ja kehitysehdotukset sekä uusi konseptikuvaus pilotista
parannettuun versioon

13.2.2019
Emma Ketonen
Medianomi (YAMK)

SISÄLTÖ:

1. Medianomien arvioinnit valmennustuen sisältöjen hyödyllisyydestä oman työnhaun kannalta
2. Medianomien kysely omaan työnhakuun liittyvistä konkreettisista toimenpiteistä
3. Ongelma- ja tavoitetyöpajan tulokset
4. Medianomien kirjallisen palautetyöpajan yhteenveto
5. Uuden valmennuksen konseptikuvaus
6. Palveluesitteen prototyyppi

1. Medianomien arvioinnit valmennustuen sisältöjen hyödyllisyydestä oman työnhaun kannalta

Medianomeille esiteltiin tulevien valmennusten keskeisimmät sisällöt ennen jokaisen valmennuksen aloitusta, jonka jälkeen he antoivat arvosanan (1-5), kuinka hyödyllisenä he pitivät tulevaa sisältöä oman työnhakunsa kannalta:

1. Hyödytöntä
2. Melko hyödytöntä
3. Melko hyödyllistä
4. Hyödyllistä
5. Erittäin hyödyllistä

Medianomit antoivat samasta näkökulmasta uudet arvosanat, kun osuus oli käsitelty. Alla sisällöt ja niiden saamat arviot ennen ja jälkeen toteutuksen.

	Ennen valmennusta	Valmennuksen jälkeen
1.Oman osaamisen tunnistamisen luento	3,57	2,62
2.Oman osaamisen sanoittamisen luento	4	2,6
3.Freelancer -työn haasteet + työpaja	4	3,7
4. Asiakastyö 1 - esituotanto	4,4	3,3
5. Henkilöbrändäys somessa	3	3,67
6. Video-CV (teoria)	3	3,5
7. Piilotyöpaikat	3,25	4,11
8. Alkukatsaus yrittäjyyteen ja yrittäjyyden eri muodot	3,6	3,75
9. Oman osaamisen hyödyntäminen yrittäjyydessä	4,1	4,25
10. Asiakastyö 2 - tuotanto	3,3	3,66
11. Verotus ja laskutus -luento	3,7	4,25
12. Yrittäjyyden yhteenveto	3,58	3,87
13. Somen kanavat työnhaussa	3,64	3,55
14. Oman osaamisen tuotteistaminen luento	3,87	3
15. Asiakastyö 3 - jälkituotanto	3,77	3,71
16. Uratarinat	3,35	.*
17. Verkostoituminen/ oman osaamisen myynti	4,57	-

*ei toteutunut

2. Medianomien kysely omaan työnhakuun liittyvistä konkreettisista toimenpiteistä

Medianomeille teetettiin 2 kyselyä liittyen heidän aikomuksiinsa tehdä valmennuksessa ohjeistettuja työnhakutoimenpiteitä (kuten cv:n päivitys) valmennuksen aikana tai heti valmennuksen päätyttyä.

Työnhakutoimenpiteiden käytännön tekemiselle ei oltu varattu aikaa varsinaisessa valmennuksessa, vaan työ oli tehtävä valmennuksen ulkopuolisella ajalla.

Medianomit arvioivat asteikolla 1-5, kuinka todennäköisesti aikoivat tehdä ko. toimenpiteen.

1. Epätodennäköistä
2. Epätodennäköistä, mutta mahdollista
3. Melko todennäköistä
4. Todennäköistä
5. Erittäin todennäköistä

Ensimmäinen kysely (A) tehtiin valmennuksen puolella välissä ja toinen (B) taas lähellä valmennuksen loppua. Kohta (C) ilmentää määriä, jos toimenpiteet on tehty valmiiksi jo valmennuksen aikana. Lomakkeessa oli erikseen kohta tätä varten.

Alla toimenpiteet listattuina sekä osallistujien yhteen lasketut keskiarvot vastauksista.

1. Päivittää CV:n

A: 4,17/5	B: 4,36/5	C: 9/11
-----------	-----------	---------

Toimenpiteen tekemiseen annettiin teoriakoulutusta, mutta harjoituksia tai tehtäviä ei tehty.

2. Päivittää tai tehdä video-CV:n

A: 3,09/5	B: 2,45/5	C: 1/11
-----------	-----------	---------

Toimenpiteen tekemiseen annettiin teoriakoulutusta, mutta harjoituksia tai tehtäviä ei tehty. Medianomeille oli varattu tila kalustoituneeksi yhdeksi valmennuskerraksi Mediapoliksen valo- ja videokuvausluokasta, mutta medianomit eivät halunneet/ehdineet sitä hyödyntää.

3. Päivittää tai tehdä (verkko)portfolion

A: 3,64/5	B: 3,82/5	C: 4/11
-----------	-----------	---------

Toimenpiteen tekemistä sivuttiin osana toista teoriakoulutusta.

4. Päivittää omia sosiaalisen median tilejä työnhakuun sopivimmiksi

A: 3,36/5	B: 3,09/5	C: 2/11
-----------	-----------	---------

Toimenpiteen tekemiseen annettiin teoriakoulutusta, mutta harjoituksia tai tehtäviä ei tehty.

5. Tehdä erillisen somestrategian työnhakuun liittyen

A: 3,00/5	B: 2,91/5	C: 1/11
-----------	-----------	---------

Toimenpiteen tekemiseen annettiin teoriakoulutusta, mutta harjoituksia tai tehtäviä ei tehty.

6. Tehdä verkostautumissuunnitelman

A: 2,55/5	B: 2,91/5	C: 0/11
-----------	-----------	---------

Toimenpiteen tekemistä sivuttiin osana toista teoriakoulutusta.

7. Tuotteistaa oman (ammatti-)osaamisen myytävään muotoon

A: 3,82/5	B: 3,45/5	C: 1/11
-----------	-----------	---------

Toimenpiteen tekemiseen annettiin teoriakoulutusta sekä ryhmätehtäviä.

8. Hakea avointa työpaikkaa

A: 4,64/5	B: 4,45/5	C: 5/11
-----------	-----------	---------

Toimenpiteen tekemiseen annettiin teoriakoulutusta, mutta harjoituksia tai tehtäviä ei tehty.

9. Hakea piilotyöpaikkaa

A: 4,27/5	B: 4,09/5	C: 2/11
-----------	-----------	---------

Toimenpiteen tekemiseen annettiin teoriakoulutusta, mutta harjoituksia tai tehtäviä ei tehty.

10. Tehdä freelancer-keikkaa "kevytyrittäjänä"

A: 3,36/5	B: 3,64/5	C: -
-----------	-----------	------

Toimenpiteen tekemiseen annettiin teoriakoulutusta sekä ryhmätehtäviä.

11. Aloittaa yritystoiminnan

A: 2,00/5	B: 1,91/5	C: -
-----------	-----------	------

Toimenpiteen tekemiseen annettiin teoriakoulutusta, mutta harjoituksia tai tehtäviä ei tehty.

12. Päivittää omaa ammattiosaamista työharjoittelussa tai -kokeiluissa

A: 2,36/5	B: 2,36/5	C: -
-----------	-----------	------

Eri mahdollisuuksia ei esitelty.

13. Päivittää omaa ammattiosaamista opinnoilla

A: 2,45/5	B: 2,18/5	C: -
-----------	-----------	------

Eri mahdollisuuksia ei esitelty.

14. Päivittää omaa ammattiosaamista kursseilla tai täydennyskoulutuksissa

A: 2,55/5	B: 2,55/5	C: -
-----------	-----------	------

Eri mahdollisuuksia ei esitelty.

15. Osallistua muihin työllisyyspalveluiden valmennuksiin, jos niitä on tarjolla

A: 2,82/5	B: 2,27/5	C: -
-----------	-----------	------

Eri mahdollisuuksia ei esitelty.

3. Ongelma- ja tavoitetyöpajan tulokset

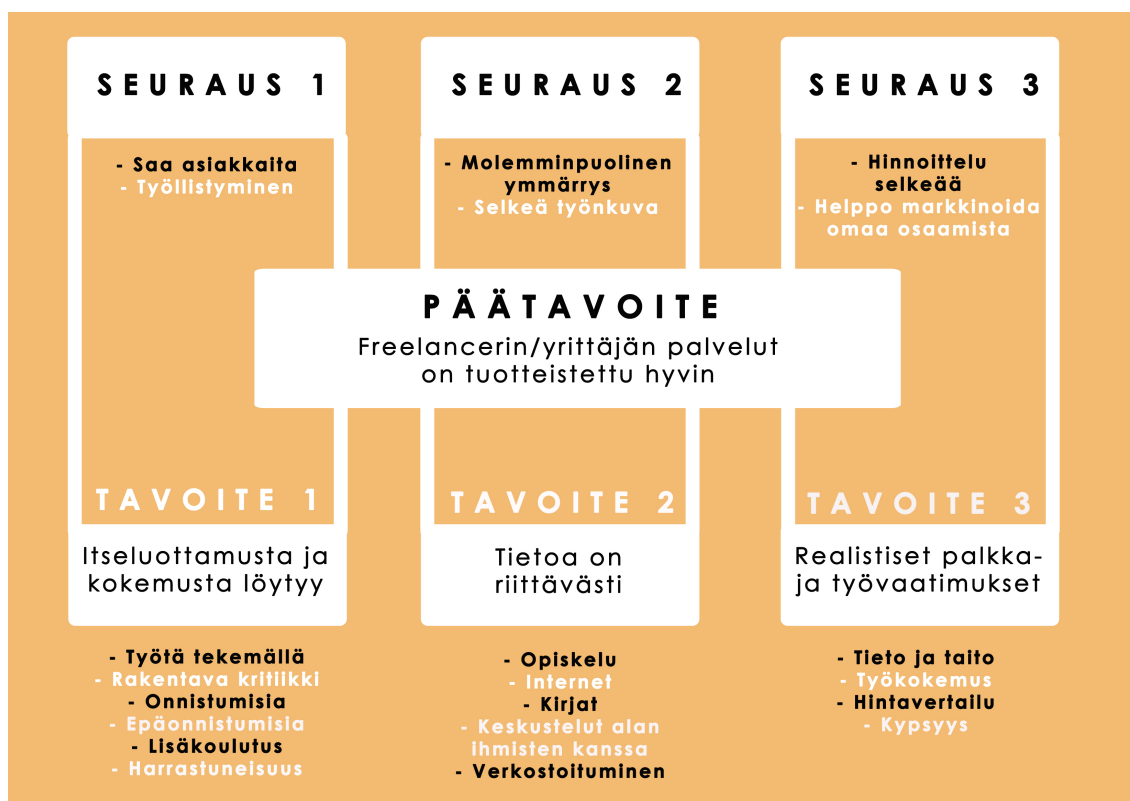
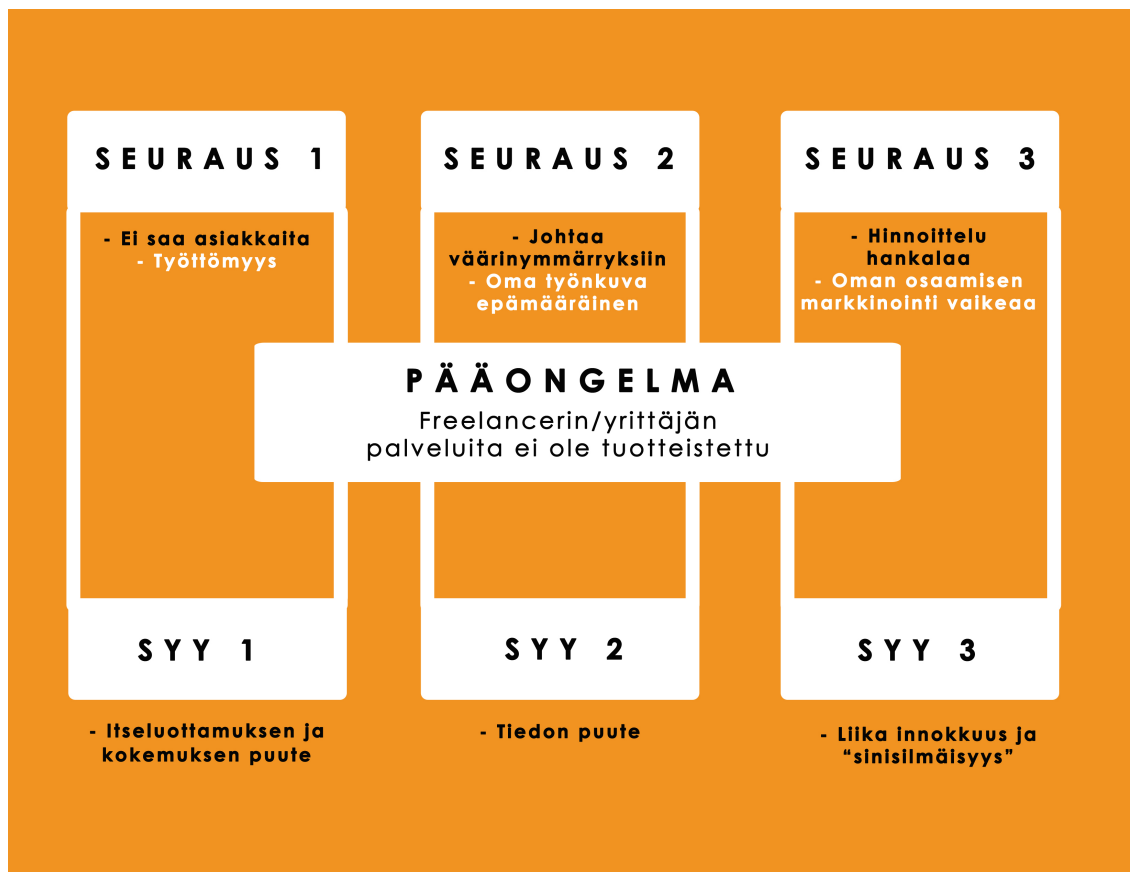
Ongelma- ja tavoitepuiden tarkoituksena oli toimia työkaluna, jolla pystyttiin kartoittamaan ryhmän haasteita freelancer-tyyppisen työn tekemiseen liittyen. Työpajan Case -esimerkissä käsiteltiin media-alalle tyypillistä ongelmatilannetta, jotka kaksi ryhmää purkivat sisällön ensin ongelmiksi ja sitten tavoitteiksi.

Case: freelancer ei ole tuotteistanut palveluitaan (ongelma)

Ongelmapuun avulla rakennetun tavoitepuun tarkoituksena oli muuttaa todetut ongelmat konkreettisiksi ja realistisiksi tavoitteiksi. Tavoitepuun avulla medianomit pystyivät paremmin hahmottamaan, minkälaista tukea tai tietoa he tarvitsivat työllistyäkseen.

Case: palvelut on tuotteistettu hyvin (pää tavoite)

Tutkimusaineistoina tavoite- ja ongelmapuut toimivat valmennuksen sisältöjen suunnittelun tukena. Puut kartoittavat ja todentavat sen, missä kohderyhmä kokee eniten haasteita ja minkälaisia sisältöjä valmennuksiin näin ollen kannattaa sisällyttää. Lisäksi työpajassa aikaansaatuja tuloksia hyödynnettiin jo valmennuksen aikana niin, että yrittäjyyden liittyvien luentojen teemat rakennettiin puista saatujen havaintojen avulla.



4. Medianomien kirjallisen palautetyöpajan yhteenveto

Toiseksi viimeisellä kerralla medianomeille järjestettiin palautetyöpaja (kesto noin 2h), jossa medianomit saivat antaa nimettömästi palautetta valmennuksesta.

Medianomeille kerrattiin suusanallisesti jokaisen arvioitavan eri osion olennaisin sisältö muistin helpottamiseksi. Taulukossa samankaltaiset palautteet on tiivistetty samaan kommenttiin ja vastausten määrät on merkitty sulkuihin. Medianomeilta pyydettiin palautetta:

- Valmennuksen vahvuuksista ja onnistumisista
- Valmennuksen heikkouksista ja epäkohdista
- Konkreettisia kehittämissuhteita

	VAHVUUDET	HEIKKOUEDET	KEHITTÄMINEN
<p>Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen</p> <p>Vastuuvetäjä: Kekki / Spring House</p>	<p>-Antoi uusia ideoita miten lähteä tuotteistamaan itseään. Taulukot ja mielikuvakartat olivat hyviä (1).</p> <p>-Itsereflektion kautta löytää aina uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia (2).</p>	<p>- Liian yleistä, sopii paremmin opiskelijoille tai yksilöohjaukseen (1).</p> <p>-Olisi voinut käydä esimerkkejä, kuinka muut ovat sanoittaneet omaa osaamista aiemmin (7).</p> <p>-Tuttua tavaraa (3).</p>	<p>- Käsitteet täytyy määritellä konkreettisemmin ja yksiselitteisemmin (4).</p> <p>-Osaamisen sanoittamista pitäisi tehdä myös käytännössä. Paritehtävistä olisi voinut olla apua aiheeseen syventymisessä (2).</p> <p>- Osuus mukaan cv:ssä esiintyvien työtehtävien sanoittamisen parhaalla mahdollisella tavalla, jotta voi tuoda vahvuuksia esiin myös siellä (2).</p> <p>- Muistikuvien perusteella sisältö oli hyvin yleisellä tasolla. Tämä ei sinänsä ole huono asia, mutta jotenkin tähän jäi kaipaamaan jonkinlaista medianomi-näkökulmaa(3).</p>
<p>Työnhakudokumenttien päivittäminen ja piilotyöpaikkojen haku</p> <p>Laajuus: X valmennuskertaa</p> <p>Vastuuvetäjä: Ketonen</p>	<p>-Video-CV ei henkilökohtaisesti kiinnosta, mutta uskon, että on hyödyksi oman osaamisen tuotteistamisessa ja työnhaussa (1).</p> <p>-Video-CV ehdot-</p>	<p>-Video-CV:n käsikirjoittamiseen tarvittu lisää tukea.</p> <p>-Olen käynyt samat teoriat AMK:ssa (3).</p>	<p>-CV:n sanoittamisesta olisi voinut olla ohjeistusta (2).</p> <p>-Video-CV hyvä, mutta toivottavasti toteutus jatkosakin pysyy ns. vapaaehtoisena (1).</p> <p>-Video-CV:n teoria oli hyvä juttu ja harmi ettei sitä ehditty kurssin puitteissa</p>

	<p>tomasti käytännön. Teoria päässä ja ajatus siitä, että ehdottomasti kannattaa tehdä, mutta oma kuvauskalusto on huono/rajallinen (6).</p>		<p>tekemään (5).</p> <p>- Olisi haluttu kuulla myös rekrytoijan näkökulmasta mielipiteet video-CV:stä (1).</p> <p>- Oltaisiin voitu ryhmässä auttaa toisiamme toteutuksessa eri ihmisten ammattitaitoa hyödyntäen (4).</p> <p>-Tähän aihealueeseen voisi liittää verkkoportfolion/ammattilaisnettisivun ja vilkaista niistä jotain esimerkkejä (2).</p>
<p>Freelancer-työn haasteet</p> <p>(case-esimerkki ja ongelma- ja tavoitepuutyöpaja)</p> <p>Vastuuvetäjä: Ketonen</p>	<p>- Ryhmätyöskentely toimi. Haasteiden kirjoittaminen ja tavoitteiden asettaminen tärkeää (6).</p> <p>-Case-tarina avaava ja niitä olisin tahtonut kuulla lisää (3).</p> <p>-Oli hyvä puretua asiakkaan näkökulmaan Case-esimerkin kautta. On hyvä tietää kuinka välttää sudenkuopat (4).</p> <p>-Kokemuksia alan haasteita ja mahdollisuuksista on tärkeä tuoda esiin. Keskustelu ja vertaistuki on aina plussaa (3).</p>	<p>-Tavoite ja ongelmapuu vähän tarpeeton (1).</p> <p>-Työpajaan liian vähän aikaa (3).</p> <p>-Tavoite- ja ongelmapuut turhia kun on jo pitkä työkokemus, haasteet ja tavoitteet ovat jo tiedossa (1).</p> <p>-Ulkopuolisia kokemuksia olisi kaivattu paikalle lisää (3).</p>	<p>-Haasteiden kohdalla erityisen tärkeää keskustella myös niistä selviämistä: mitä olisi pitänyt/voinut tehdä toisin? Olisiko keisissä esiintyneitä haasteita voitu välttää? Näistä puhuttiin, mutta vielä lisää (1).</p> <p>-Puita voisi vahvistaa tutkitulla tiedolla ja (kansantajuisilla) tietellisillä teorioilla sekä juurruttaa ne maailmaan tosielämän esimerkeillä (1).</p> <p>-Tehtävät olisivat voineet olla vieläkin konkreettimpia. Esim: Yritys tai työnanta yrittää teettää lisätöitä, mitä teet jne (1).</p>
<p>Yrittäjyys ja yritteliäisyys</p>	<p>-Tämä oli hyvä! Ryhmäkeskuste-</p>	<p>-Ehkä hiukan liikaa samankaltaisuutta aiempien luentojen</p>	<p>-Case-esimerkkejä olisi voinut olla enemmänkin</p>

<p>Vastuuvetäjä: Kekki/ työllisyyspalveluiden yritysvalmentajat</p>	<p><i>lu oli hedelmällistä (4).</i></p> <p>- <i>Mielenkiintoinen osuus, mutta vain suuntaantava. Sopivan mittainen paketti ja paljon asiaa. (3)</i></p> <p><i>-Erittäin hyvä ja tärkeä osio (2).</i></p>	<p><i>kanssa (3).</i></p> <p><i>-Ajatuskin yrittäjyydestä ahdistaa (1).</i></p>	<p><i>(5).</i></p> <p><i>-Vierailijaksi alan yrittäjää luennoimaan ja kertomaan yrityksen perustamisesta yksityiskohtaisesti. Samalla voisi käydä läpi kuinka hinnoitteli jonkun tietyn asiakasprojektin. Sillä lisää ymmärrystä ja lihaa luitten päälle (2).</i></p> <p><i>-Olisin kaivannut lisää infoa myös toiminimen perustamisesta ja toiminimellä toimimisesta. Osuuskunta ja laskutuspalvelut tuntuivat painottuvan enemmän (6).</i></p> <p><i>-Tärkeitä tietoa vaikka tuntuu ettei paljon jäänyt mieleen. Ehkä joku tiivis infopaketti kaikesta. muistilista tms? Esitystapa sinänsä hyvä (1).</i></p>
<p>Asiakastyöprojektit (video ja verkkolehti)</p> <p>Vastuuvetäjä: Ketonen</p>	<p><i>-Työ itsessään oli ehkä kurssin hyödyllisin osuus koska muistutti oikeaa työtä. Työ päivitti itsellä valmiuksia tehdä vastaavanlaisia projekteja pitkän tauon jälkeen (4).</i></p> <p><i>-Laitteisto ja tilat oli hyvin järkätty. Verkkolehtiryhmässä oli haastava jakaa tehtävät, mutta loppujen lopuksi kaikille tuli oikeat tehtävät (3).</i></p> <p><i>- Oli hyvä päästä tekemään asiakastyötä, pitämään am-</i></p>	<p><i>-Pidempää toteutusaikaa ja tahti liian kova ja tiivis. Projektiin ei ehtinyt paneutua riittävästi. Lopputulos hyvä, mutta olisi ollut vielä parempi jos enemmän aikaa käytössä (5).</i></p> <p><i>-Asiakastyö oli OK homma mutta vaikeuksia nähdä miten edistää työllistymistä jatkossa (1).</i></p> <p><i>-Asiakastyön tekeminen ei tarjonnut eväitä ammatiosaamisen päivittämiseen. Linkki asiakastyön ja todellisen maailman työelämän välillä jäi hauraaksi (1).</i></p>	<p><i>- Tuotanto olisi voinut alkaa aikaisemmin ja aikaa varattu myös projektin läpikäymiseen (7).</i></p> <p><i>-Kaikille tuotantotiimin jäsenille ei ollut koko ajan työtä johtuen projektin luonteesta (2).</i></p> <p><i>-Kuvauspäiviä lisää tuon laajuiseen projektiin. Projekti haasteellinen, mutta hyvä (4).</i></p> <p><i>-Muita yrityksiä tilaajiksi kuin työllisyyspalvelut tai TAMK (9).</i></p> <p><i>-Työnjakoon kannattaa kiinnittää huomiota, mutta varmasti haastavaa koska kaikilla on eri osaamisalueet. Voisiko asiakastyöhön varatut päivät järjestää yhtäjaksoisesti eikä ripotellen? Vähemmän silppumais- ta (1).</i></p>

	<p><i>mattitaitoa yllä ja saada jotain konkreettista näyttöä omasta osaamisesta. Mahtavaa, että Mediapolis oli mukana (2).</i></p> <p><i>-Pitkän linjan ammattilaiselle ei niin tärkeää työkokemuksen lisäämisen kannalta, mutta työkokemuksen päivittäminen taas oli edun mukaista, sillä pääsi tutustumaan ohjelmiin (3).</i></p>	<p><i>-Hiukan huonosti organisoitu, ilmeisesti koska aikaa oli käytössä niin vähän. Kun on jo työkokemusta paljon, niin olisi halunnut tehdystä työstä palkkaa. On jo paljon työnäytteitä, ei tarvitse lisää. Sopii paremmin vastavalmistuneelle (3).</i></p>	<p><i>-Tällaisen projektin haaste on, että kuinka saadaan mielekästä tekemistä kaikille monipuolisesti (1).</i></p>
<p>Henkilöbrändäys ja työnhaku sosiaalisessa mediassa (osa valmennuksesta webinaarina)</p> <p>Vastuuvetäjä: Ketonen</p>	<p><i>-Kattava sisältö, ei välttämättä tarvitse konkreettista tekemistä kurssin puitteissa (3).</i></p> <p><i>-Webinaari hyvä ja linkki mailissa hyvä, koska paljon asiaa (3).</i></p> <p><i>-Kurssin parasta antia. Webinaarin hyvä, antoi uusia näkökulmia (2).</i></p> <p><i>-Vainu-työkalu mielenkiintoinen, muttei tois- taiseksi tuottanut tulosta (1).</i></p> <p><i>-Olisi voinut olla enemmänkin tätä sisältöä, todella tärkeä aihe työnhaussa (6).</i></p>	<p><i>-Vaikea omaksua tai ymmärtää hyötyä, olisin kaivannut tilastotietoa (1).</i></p> <p><i>-Yksipuolista paa- sausta, kriittinen näkökulma puuttuu (1).</i></p> <p><i>-Olen ollut työharjoittelussa someyri- tyksessä, joten tuttua asiaa. En kuunnellut (1).</i></p>	<p><i>-Videoluento oli sisällöltään hyvä, mutta taukoja katsomiseen. Välitehtäviä olisi myös voinut lisätä. (2)</i></p> <p><i>-Videoluennon sijasta oikea luennoija paikalle (1).</i></p> <p><i>-Somestrategia käytiin nopeasti läpi ja olisi voinut käyttää vaikka koko päivän, tuli paljon ideoita luentomateriaalista. Linkediin syvempää perehdyttämistä (1).</i></p> <p><i>-Olisin halunnut kuulla lisää Instagramista (1).</i></p> <p><i>- Tähän asiakokonaisuuteen voisi liittää some- markkinointia.Miten kohdennetaan markkinointia, miten FB:n algoritmit toimivat jne (1)?</i></p>

<p>Oman osaamisen tuotteistaminen</p> <p>Vastuuvetäjä: Kekki / Spring house</p>	<p>-Hissipuheosio hyvä (4).</p>	<p>-Sisällöllä liikaa samankaltaisuutta Oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen kanssa (9).</p>	<p>-Kaipaisi todellisen maailman esimerkkejä. Puhujiksi täytyisi saada ihmisiä joilla on kokemusta ja tietoa asioista (6).</p> <p>-Olen pettynyt, en saanut mitään irti. Tämä on tosi tärkeää, joten käytännön esimerkkejä alakohtaisesti olisi hyvä saada (4).</p> <p>-Tehtäväksi oman osaamisen tuotteistaminen -> henk. koht läpikäyminen, keskustelu ja hiominen ammattilaisen kanssa (3).</p>
<p>Yrityskäynnit ja kontaktointi (yrityskäynnit korvattiin päätöstepähtymällä, joka järjestettiin vasta palauteyöpajan jälkeen)</p> <p>Vastuuvetäjä: Kekki</p>	<p>- Yrityskäynnit olisi ollut kiva juttu. Kylmistä soitoista ja muista kontaktoinneista yrityksiin olisi voinut olla kurssilla.</p> <p>“ihan perus yrityskäynti olisi hyvä” (2).</p> <p>- Yrityskäynnit kaikki kaikessa, kun porukalla lähdetään niin työnantaja ei voi torjua niin kuin työtöntä joka yksin lähestyy (1).</p>	<p>-Ei porukalla yrityksiin, mieluummin esittelemään omaa osaamista tietyllä porukalla tietyllä porukalle (3).</p> <p>-Osio ei toteutunut (9).</p>	<p>-Yrityskäynnit ja kontaktointi: Pienien ja isojen toiminimien ja yritysten luona käyminen tai se, että heidät saataisiin yhteen paikkaan verkostoitumista varten. Myös paneelikeskustelut, jos sitten olisi helpompaa kaikille (2).</p> <p>-Seuraavalle kurssille yrityskäyntejä tms. tapaamisia. Myös esim. Triben ja vastaavien hubien/kohtaamispaikkojen toiminnasta olisi ollut hyvä kuulla enemmän (1)!</p> <p>-Face-to-face-yhteydet yrityksiin tai muihin potentiaaliin työnantaja-toimeksiantajatahoihin olisivat erittäin suotavia. Erityyisiä verkostoitumismahdollisuuksia. Silloin avautuisi kenties taas erilaisia näkökulmia, erilaisille ihmisille sopivat ja kullekin hyödyllisimmät tavat (6).</p>
<p>Uratarinat</p> <p>(ei toteutunut)</p> <p>Vastuuvetäjä: Ketonen</p>		<p>-On hyvä tietää mitä eri kautta pääsee töihin, mutta uratarinat sinänsä ei kiinnosta, eli ei kurssin re-</p>	<p>-Kiinnostava mielenkiintoinen uratarina voisi olla sellainen, jossa pitkäaikais-työtön medianomi mahdollistaen pätkätöiden jälkeen on työllistyt vakityöhön (2).</p>

		<p><i>sursseja siihen (1).</i></p> <p><i>-Sopii paremmin vastavalmistuneelle medianomin ei pitkän linjan ammattilaiselle (2).</i></p>	<p><i>-Uratarinoihin puhumaan pitkän työkokemuksen guru media-alalta jolla olisi yhteyksiä eri yrityksiin, voisi pitää mahdollisesti muitakin luentoja ja vinkkejä esimerkiksi piilotyöpaikoista (3).</i></p> <p><i>-Vaikeuksien kautta voittoon tarinat kiinnostavat eli tosielämän työllistymistarinoita, ei pelkkiä onnistumisia (2).</i></p> <p><i>-Konkreettiset esimerkit työllistymisestä ja oman toimeentulon luomisesta ovat hyvin inspiroivia. Tahdotaisin kuulla mahdollisimman erilaisia tarinoita erilaisista tekijöiltä (4).</i></p> <p><i>-Uratarinoita voisi käsitellä myös niin että keikkalaiset kirjoittavat omista kokemuksistaan joista koostetaan pdf-tiedostoja joita käsitellään kurssilla yhdessä valmennusryhmän kanssa (1).</i></p> <p><i>-Millainen lisäosaaminen voisi olla hyödyllistä medianomille? Millainen on tulevaisuuden medianomi – millaisessa murroksessa ala on (1)?</i></p>
<p>Yleinen palaute (ei erikseen pyydetty)</p>	<p><i>-Ihana ja empaattinen vetäjä, joka tunsikohderyhmää ja oli koko ajan "meidän puolellamme" (4).</i></p> <p><i>-Hyvä kokonaisuus, auttoi jonkin verran hahmottamaan tulevaisuuden suunnitelmia (2).</i></p>	<p><i>-Kurssi ei vastannut odotuksia (1)</i></p> <p><i>- Työllisyyspalveluiden muu toiminta jäi ihan vieraaksi (3)</i></p> <p><i>-Liian epämääräinen ja repaleinen kokonaisuus, vaikka osa sisällöistä tosi hyviä (2).</i></p>	<p><i>-Liian vähän aikaa kaikkeen sisältöön nähden, joka olisi kuitenkin ollut hyödyllistä (5).</i></p> <p><i>-Kaikilla vetäjillä olisi pitänyt olla yhteinen linja, punainen lanka hukkuu nyt (3).</i></p>

5. Uuden valmennuksen konseptikuvaus

Valmennuskokonaisuus toteutettiin kolmen kuukauden aikana 13 kertaa ja 4-6 tuntia kerrallaan. Sisältö keskittyi oman osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen, yrittäjyyteen ja yritteliäisyyteen sekä oman osaamisen tuotteistamiseen.

Kokeilussa: 3 kk, 1 krt viikko, teoria (yhteensä 13 valmennuspäivää)

5.1 Uuden valmennuksen laajuus

Uudessa konseptissa pääsisältö on lähtökohtaisesti sama, mutta perustoiminnaltaan johdonmukaisempi ja asiakkaan työnhaun kannalta hyödyllisempi. Uudessa konseptissa suurimmat erot ovat keston muuttaminen yhdestä valmennuspäivästä kolmeen (peräkkäiseen) päivään sekä asiakastöiden poisjättämiseen. Jos asiakastyöt halutaan säilyttää osana valmennusta, on prosessi mietittävä kokonaan uudelleen. Huom: Mediapolixen resurssit ei enää käytössä.

Uudessa valmennuksessa: 3 kk, 3 krt viikko, teoria + käytännön toteutus (yhteensä 36 valmennuspäivää)

14 (16)

5.2 Valmennuksen vastuut

Valmennukselle on nimetty **yksi vastuuvetäjä**, joka koordinoi muita valmentajia ja pitää huolen johdonmukaisuuden säilymisestä. Vastuuvetäjä varmistaa, että tieto muista työllisyyspalveluiden tarjoamista palveluista ja tapahtumista välittyy osallistujille asti.

5.3 Valmennuksen kohderyhmät

Valmennuksen ensisijaisena kohderyhmänä ovat medianomit, mutta ryhmiä voidaan markkinoida myös muille kulttuuri- ja taiteen alan ammattikoulutetuille, ammattikorkeakoulutetuille tai jopa alan harrastajille, jolloin osallistujamääriä saadaan kasvatettua. Ideaaliryhmäkoko on maksimissaan noin 15 osallistujaa.

5.4 Valmennuksen sisällöt

Valmennusten sisällöt säilyvät kutakuinkin samana, mutta yhden päivän sijasta kolmen päivän aikana **viedään teoria myös käytäntöön**. Koulutuksen vastuuvetäjä varmistaa, että valmennusmateriaalit päätyvät aina myös osallistujille.

Lisäksi osallistujat aloittavat ensimmäisestä valmennuspäivästä alkaen oman **työlistymis- ja verkostautumissuunnitelman** tekemisen, joka on valmis valmennuksen loputtua. Vastuuvälmentaja ohjaa prosessia.

Yhden valmennuksen (kolmen valmennuspäivän) esimerkkirakenne:

Aihe X voi tarkoittaa esimerkiksi räätälöityä työtarjousta, verkkoportfoliota, somestrategian tekoa jne.

VIIKKO 1, PÄIVÄ 1 - AIHE X (kesto 4-6 h)

1. Orientaatio + taustoitus ryhmän tietämyksestä aiheeseen liittyen
2. Teoria/koulutus
3. Ryhmä-/paritehtävä
4. Tehtävän purku

Näin valmentaja saa käsityksen ryhmän osaamisesta ja tarpeista. Osallistujat pääsevät ryhmäytymään sekä orientoitumaan aiheeseen.

VIIKKO 1, PÄIVÄ 2 - AIHE X (kesto 4-6 h)

1. Kertaus ja kysymykset
2. Teoria/koulutus syventyy
3. Seuraavan päivän yksilötehtävän suunnitelma

Päivä syventää opittua tietoa ja valmistaa konkreettisen tuotoksen tekemiseen.

VIIKKO 1, PÄIVÄ 3 - AIHE X (kesto 4-6 h)

1. Yksilötehtävän tekeminen käytännössä

Tarkoituksena on, että osallistuja saa käytännössä mahdollisuuden tehdä ko. tehtävän valmentajan tuella. Näihin päiviin on mahdollista myös liittää yksilöohjaus-/valmennusta. HUOM: tietokoneen käyttömahdollisuus ehdoton.

15 (16)

5. Palveluesitteen prototyyppi

Alla havainnollistamisen helpottamiseksi on luotu palveluesitteen (1 version) prototyyppi.

PALVELUESITTEEN SIVU 1:

Hei Sinä kulttuuri-, taide- tai media-alan osaaja! Tahdotko tehostaa työllistymismahdollisuuksiasi?

Kiinnostaako keikkatyö tai yrittäjyyden eri muodot omalla alallasi? Eikö tulevaisuuden työnantajasi tiedä vielä tarvitsevansa sinua? Tai tahdotko esitellä oma ammattitaitoasi konkreettisesti, mutta kaipaat jeesiä sen tuotteistamiseen ja myymiseen?

Jos kolahti ja kunnolla, käy katsomassa Osaaja vapaana -valmennuksen seuraavat aloitusajat osoitteesta: <https://www.trestart.fi/tietoavalmennuksesta>

Valmennuksen kesto on 3 kk, 3 pv/vko. Osallistujille maksetaan valmennuksen ajalta normaali työttömyyskorvaus sekä kulukorvaus 9€/päivä. Koska valmennus tehdään kuntouttavana työtoimintana, maksetaan osallistujille lisäksi toimeentulotukena Tampereen joukkoliikenteen kuukausilippua vastaava rahasumma valmennuksen ajalta.

*Ystävällisin terveisin:
Yhteyshenkilön nimi
TreStart
Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut
Satakunnankatu 18 /Finlayson*

Osallistujat ovat valmennuksen ajan työllistämistä edistävässä palvelussa.

PALVELUESITTEEN SIVU 2:

Valmennuksen toimintakalenteri

JAKSO 1. Oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittaminen

	MAANANTAI	TIISTAI	KESKIVIIKKO	TORSTAI	PERJANTAI
VIKKO 1	Minä työnhakijana - brändää oma osaamisesi			Vapaaehtoista toimintaa	Vapaaehtoista toimintaa
VIKKO 2	Henkilöbrändäys somessa ja somestrategian teko				Vapaaehtoista toimintaa
VIKKO 3	Työnhakudokumentit timanteiksi - CV, Video-CV ja verkkoportfolio			Vapaaehtoista toimintaa	Vapaaehtoista toimintaa
VIKKO 4	Etsivä löytää - piilotyöpaikkojen haku ja vainu-työkalu				Vapaaehtoista toimintaa

Kaikki osiot sisältävät teoriaa ja käytännön harjoituksia. Vapaaehtoinen toiminta on muuta työllisyyspalveluiden tarjoamaa toimintaa, josta vastuuvetäjä tiedottaa osallistujille.

16 (16)

JAKSO 2. Yrittäjyys ja yritteliäisyys

	MAANANTAI	TIISTAI	KESKIVIIKKO	TORSTAI	PERJANTAI
VIKKO 5	Miten yrittää - vaihtoehtoiset tavat ja uratarinat			Vapaaehtoista toimintaa	
VIKKO 6	Keikkatyön keissejä ja kokemuksia - työpaja				Vapaaehtoista toimintaa
VIKKO 7	Käytännöt pöytään - hinnoittelusta verotukseen -työpaja				Vapaaehtoista toimintaa
VIKKO 8	Oman työn tuotteistus			Vapaaehtoista toimintaa	Vapaaehtoista toimintaa

Kaikki osiot sisältävät teoriaa ja käytännön harjoituksia. Vapaaehtoinen toiminta on muuta työllisyyspalveluiden tarjoamaa toimintaa, josta vastuuvetäjä tiedottaa osallistujille.

JAKSO 3. Oman osaamisen tuotteistaminen ja myyminen

	MAANANTAI	TIISTAI	KESKIVIIKKO	TORSTAI	PERJANTAI
VIKKO 9	Esiintyminen ja verkostoituminen - hissi-puhe haltuun			Vapaaehtoista toimintaa	
VIKKO 10	Markkinoinnin mahdollisuudet - näin markkinoit työnhakijana tai yrittäjänä			Vapaaehtoista toimintaa	Vapaaehtoista toimintaa
VIKKO 11	Verkosto- ja työnhakusuunnitelma valmiiksi				
VIKKO 12	Verkostautumistapahtuma ja yrityskäynnit				Vapaaehtoista toimintaa

Kaikki osiot sisältävät teoriaa ja käytännön harjoituksia. Vapaaehtoinen toiminta on muuta työllisyyspalveluiden tarjoamaa toimintaa, josta vastuuvetäjä tiedottaa osallistujille.

Liite 3. Haastattelu 1 (Kekki)

Palvelusuunnittelijan puolistrukturoitu haastattelu, keskusteluaiheet

Taustatietoa Tampereen kaupungin työllisyyspalveluista

- Strategia
- Asiakassegmentit
- Henkilöstöresurssit
- Sidosryhmät

Alueellinen työllisyyskokeilu

- Tavoite

Palvelut

- Palveluiden jaottelu
- Palveluprosessit
- Lainsäädännön vaikutus

Kuntouttavan työtoiminnan palvelut

- Palveluiden jaottelu
- Palveluprosessit
- Lainsäädännön vaikutus
- Työtehtävät kuntouttavassa työtoiminnassa

Asiakkaat kuntouttavassa työtoiminnassa

- Asiakaslähtöisyyden toteutuminen työllisyyspalveluissa

Yleistä

- Muuttuneet työmarkkinat työllisyyspalveluiden näkökulmasta

Liite 4. Haastattelu 2 (Pekkola)

Palvelusuunnittelijan puolistrukturoitu haastattelu, keskusteluaiheet

Taustatietoa Tampereen kaupungin työllisyyspalveluista

- Henkilöstöresurssit

Alueellinen työllisyyskokeilu

- Tavoite

Kuntouttavan työtoiminnan palvelut

- Työtehtävät kuntouttavassa työtoiminnassa työllisyyspalveluissa
- Medianomien valmennuskokeilun suunnittelu ja toteutus

Asiakkaat kuntouttavassa työtoiminnassa

- Asiakaslähtöisyyden toteutuminen työllisyyspalveluissa

Yleistä

- Muuttuneet työmarkkinat työllisyyspalveluiden näkökulmasta
- Yhteistyö Co-Studio-hankkeen kanssa

Liite 5. Haastattelu 3 (Pekkola)

Palvelupäällikön puolistrukturoitu haastattelu, keskusteluaiheet

Projektiraportti

- Medianomien arvioinnit valmennustuen sisältöjen hyödyllisyydestä oman työnhaun kannalta
- Medianomien kysely omaan työnhakuun liittyvistä konkreettisista toimenpiteistä
- Ongelma- ja tavoitetyöpajan tulokset
- Medianomien kirjallisen palautetyöpajan yhteenveto
- Uuden valmennuksen konseptikuvaus
- Palveluesitteen prototyyppi

Liite 6. Havainnot

Tekemäni havainnot keskittyvät ensisijaisesti asiakkaiden, eli medianomien välittömiin palautteisiin sekä minun ja työparini väliseen jaettuun johtajuuteen ja projektinhallintaan.

1. Asiakkaiden etsintä

En itse toisen organisaation edustajana päässyt tähän asiakkaiden etsintää ja määrittelyä koskevaan vaiheeseen mukaan, joten tätä vaihetta en päässyt havainnoimaan.

2. Medianomien kutsuminen infotilaisuuteen

En itse toisen organisaation edustajana päässyt tähän vaiheeseen mukaan.

3. Infotilaisuuden järjestäminen

Omien havaintojeni mukaan paikalle saapuneet medianomit olivat kiinnostuneita valmennuksen tarjoamasta sisällöstä ja osa jäi heti tilaisuuden jälkeen keskustelemaan mahdollisuuksistaan osallistua.

4. Osallistujien osallistumisen vahvistaminen

En itse osallistunut tähän vaiheeseen, mutta työparini informoi minua osallistuneiden määrästä. En toisen organisaation edustajan saanut myöskään tietää enempää osallistujista tässä vaiheessa.

5. Valmennuksen toteutus – orientaatio

Omien havaintojeni ja päivän aikana käytyjen keskustelujen perusteella ilmeni, että suurin anti, jota medianomit kokivat voivansa valmennukselta saada, olivat työllisyyspalveluiden kontaktit yrityksiin. Medianomit kertoivat odottavansa valmennukselta paljon sekä ilmaisivat olevansa motivoituneita. Kuitenkin asiakastyön toteuttamisen osuus herätti ryhmässä ristiriitaisia ajatuksia. Osa piti asiakastöitä hyvänä mahdollisuutena päivittää omaa ammattiosaamistaan, kun taas osa ryhmästä piti niitä niin sanotun ilmaisen työvoiman käyttämisenä, jota taas pidetään yleisesti media-alan ongelmana työllistymiseen ja palkansaantiin liittyen.

Muihin tuleviin valmennussisältöihin ryhmä taas vaikutti olevan yksipuoleisen tyytyväinen, eikä merkittäviä kehittämis ehdotuksia tai kysymyksiä tullut esiin. Tämän tutkimuksen läsnäolo osana valmennusta nähtiin positiivisena asiana ja hyvänä mahdollisuutena vaikuttaa.

Itse pääsin tutustumaan medianomiryhmään ja heidän ammattiosaamiseensa ensimmäistä kertaa orientaation ja orientaation aikana tehdyn erityisosaamista

kartoittavan kyselyn jälkeen. Tämä tarkoitti, että ainakin omalla kohdallani suunnittelutyö esimerkiksi asiakastöiden suhteen pystyi alkamaan vasta tässä vaiheessa. Asiakastyöprojekteja ei voitu suunnitella tarkemmin ennen kuin tiedettiin, minkälaista ammattiosaamista ryhmässä oli. Ryhmään tutustuminen auttoi myös muiden valmennusten sisältöjen suunnittelussa ja selvensi paitsi heidän työllistymiseen liittyviä kiinnostuksen kohteitaan sekä ammatillisia tavoitteitaan.

6. Valmennuksen toteutus – 1. jakso – Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen

Omien havaintojeni mukaan ryhmä oli ensimmäisen jakson ajan motivoitunut valmennukseen. Tämä näkyi ryhmäläisten aktiivisuudessa, sillä suurin osa medianomeista oli keskittyneitä ja vuorovaikutteisia. Valmennusten teemat saivat hyvää suoraa palautetta, mutta samaan aikaan ryhmäläiset kokivat myös, ettei teemoihin ehditty valmennuksen aikana perehtyä riittävästi. Toisin sanoen sisältöä oli liian paljon yhteen aihealueeseen nähden ja aikaa taas liian vähän.

Ratkaisuna ongelmaan medianomeille tarjottiin mahdollisuutta varata tapaamisaikoja työllisyyspalveluiden uravalmennukseen varsinaisten valmennusaikojen ulkopuolelta. Uravalmennuksessa oli mahdollisuus saada työllisyyspalveluiden valmentajilta yksityisvalmennusta medianomien valmennusten teemoihin liittyen. Minulta tai Kekiltä ei valmennuksen puitteissa ollut mahdollista varata yksilöohjausta tai –valmennusta. Myöskään tietokoneita ei enää tässä vaiheessa pystytty järjestämään, vaikka niille olisi mielestäni ollut tarvetta.

Lisätukea työllistymiseen tarjottiin myös valmennuksen ulkopuolelle sijoittuvien erilaisten työpajojen, koulutusten ja työelämätapautumien avulla. Näitä tarjosivat sekä Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut, että Tampereen ammattikorkeakoulun Co-Studio –hanke. Mahdollisista osallistumisista ei maksettu korvausta. Näistä mahdollisuuksista tiedotettiin pääsääntöisesti sähköpostitse ja niistä mainittiin myös valmennusten aikana.

7. Valmennuksen toteutus – 2. jakso – Yrittäjyys ja yrittäjälähtöinen työskentely

Omien havaintojeni mukaan ryhmä oli toisen jakson ajan edelleen motivoitunut valmennukseen, mutta edelleen monet kokivat, että sisältöä ja ohjelmaa oli niin paljon, että yksi valmennuspäivä viikossa ei tahtonut riittää. Keskustelimme toisen valmennuspäivän lisäämisestä viikkoon, mutta se sopinut työ- ja perhesyistä kaikille ryhmäläisille, joten pysyttäydymme yhdessä valmennuspäivässä.

Ryhmäläiset olivat erityisen motivoituneita asiakastöiden tekoon, sillä osa medianomeista teki vapaaehtoisesti töitä kotoa käsin laadun varmistamiseksi. Tämä ei kuitenkaan ollut asiakastöiden itsetarkoitus, vaan selkeä merkki siitä, että työtä oli liikaa. Ratkaisuna ongelmaan medianomeille tarjottiin mahdollisuutta vähentää suunnitellun työn määrää, mutta medianomit tahtoivat silti toimia alkuperäisen suunnitelman mukaisesti.

8. Valmennuksen toteutus – 3. jakso – Oman osaamisen tuotteistaminen ja myyminen

Omien havaintojeni mukaan ryhmä odotti erityisesti viimeiselle jaksolle kaavailtua verkostoitumistilaisuutta, jossa medianomien oli tarkoitus myydä omaa osaamistaan potentiaalisille työnantajille. Työparini Kekki ratkaisi tämän järjestämällä valmennuksen päätöstilaisuuden, jossa molemmat asiakastyöt (video ja verkkolehti) esiteltiin. Idea päätöstilaisuudesta syntyi valmennuksen aikana ja sen toteutus oli Kekin vastuulla. Tilaisuuteen kaavailtiin myös niin sanottua speed dating -osiota medianomeille ja potentiaalisille työnantajille. Osion tarkoituksena olisi ollut, että molemmat osapuolet, eli medianomit ja potentiaaliset työnantajat olisivat voineet keskustella ammatillisista tarpeistaan.

9. Päätöstilaisuus ja valmennuksen päättäminen

Omien havaintojeni mukaan medianomit olivat ennen valmennusta ja valmennuksen alkuvaiheessa motivoituneita ja kiinnostuneita valmennuksen tarjoamasta sisällöstä ja sen tuomista mahdollisuuksista, kuten verkostoitumisesta työllisyyspalveluiden yrityskontaktien kanssa. Kun valmennus oli varsinaisesti käynnissä, sisällöstä oltiin edelleen kiinnostuneita ja motivaatio näkyi medianomien aktiivisuutena ja tietynlaisena tunnollisuutena esimerkiksi asiakastöiden suhteen. Ilmapiiri oli avoin ja epäkohdista pystyttiin puhumaan yhdessä.

Valmennuksissa vallitsi hyvä henki ja suurin osa ryhmän jäsenistä oli vuorovai-
kutteisia.

Selkeää narkästystä taas oli havaittavissa, kun valmennus läheni loppuaan. Medianomit kertoivat pettymyksen johtuvan siitä, että kaikkea valmennuksen ajalle suunniteltua ohjelmasisältöä ei ehdittykään valmennuksen puitteissa järjestää ja esimerkiksi verkostoituminen jäi käytännössä kokonaan pois valmennuksesta. Erityisesti asiakastöiden työläs toteutus sai myös kritiikkiä.