



# VALMENNUKSELLE TYÖHÖN

## Kehittämishankeraportti

**Kirsi Purhonen**  
**tammikuu 2008**



**JYVÄSKYLÄN**  
**AMMATTIKORKEAKOULU**

*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä(t) Purhonen Kirsi	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 47	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Valmennuksella työhön		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu,		
Työn ohjaaja(t) Hannula, Kaija		
Toimeksiantaja(t) Muuntaja-hanke/Työvalmennus-osaprojekti/ Vaalijalan kuntayhtymä, Savonet Mikeli		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Valmennuksella työhön –kehittämishankeraportti on esityö Muuntaja-hankkeen Työvalmennus-osaprojektin toimintamalliksi. Osaprojekti vastasi työ/työhönvalmennuksen paikallisesta kehittämisestä siihen suuntaan, jotta palvelun tilaajat ja tuottajat pystyisivät valmentamaan nuoria ja pitkäaikaistyöttömiä joko valmentavan ja kuntouttavan työn tai erilaisten koulutuspolkujen kautta takaisin työelämään.</p> <p>Kehittämistyön viitekehyksenä on ollut sosiaalipedagogiikka, sosiokulttuurinen innostaminen sekä kokemuksellisen oppimisen kautta tapahtuva oppimisprosessi informaalisissa ja nonformaalisissa oppimisympäristöissä.</p> <p>Valmennuksella työhön kehittämishankeraportti sisältää teoreettisen pohdinnan lisäksi kuvauksen työvalmennuksen toimintaympäristöstä ja käsitteistä, toimintamallin kehittämistasot, toimintamallin rakentamisen prosessikuvauksen sekä hankkeessa kehitettyjä valmennuksen välineitä. Toimintamalli on kirjoitettu esimerkeiksi Vallu Valmentautujan valmennusprosessin kautta.</p> <p>Työhönvalmennus on prosessina hyvin lähellä ammatillisten oppilaitosten työssäoppimisprosessia. Valmennus huomio yksilön tarpeet ja voimavarat hänen omassa sosiokulttuurisessa ympäristössään. Valmennuksen tavoitteena on selvittää ja tukea yksilöä työllistymisen/koulutuksen esteiden purkamisessa sekä saattaa yksilöä osalliseksi omasta elämästään, työelämästä ja ympäröivästä yhteiskunnasta.</p>		
Avainsanat (asiasanat) työvalmennus, sosiaalipedagogiikka, työssäoppiminen		
Muut tiedot		

Author(s) Purhonen Kirsi	Type of Publication Development project report	
	Pages 47	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Job coaching		
Degree Programme		
Tutor(s) Hannula, Kaija		
Assigned by Adaptor/Job Coaching subproject/Vaalijala municipality federation/Savoset Mikkeli		
<p>Abstract</p> <p>Job coaching development project report is written for the Adaptor and Job Coaching subprojects good practise. The Job Coaching subproject develop job coaching organizations make them services better for the clients and for the network. With better services job coaching organations can coach disadvantaged young and unemployed people back to work or education.</p> <p>Development works view of point has been socialpedagogic, sociocultural inspiring and learningprocess wich happens through learning by experience in informatical and nonfomatical learning environments.</p> <p>Job coaching development project report includes theoretical thought and description of job coachings both operational environment and operational concept, operational models development levels, operational models process description and also coaching means developed in the Adaptor.</p> <p>Job coaching as a process is very same as the vocational schools learning in work – period. Individual needs and resources are considered at coaching in his/hers own sociocultural environment. Coachings goal is to support individual and solve problems in employment and education and also bring individual part of his/hers own life, worklife and surrounding society.</p>		
Keywords Job coaching, social pedagogig		
Miscellaneous		

## Sisällys

JOHDANTO.....	4
OSA 1: TAUSTA.....	5
1 Työvalmennus-osaprojektin tavoitteet ja tausta.....	5
2 Työvalmennuksen toimintaympäristö.....	7
3 Työvalmennuksen toimintamalli kehittämistasoina.....	11
3.1 Työvalmennuksen toimintamallin verkostotaso.....	12
3.2 Työvalmennuksen toimintamallin toteuttaja/organisaatiotaso.....	14
3.3 Työvalmennuksen toimintamallin henkilötaso.....	17
OSA 2: TYÖVALMENNUKSEN TOIMINTAMALLI.....	18
4 Työvalmennuksen toimintamalli.....	18
4.1 Työvalmennuksen toimintamallin lähtökohdat ja taustatekijät.....	21
4.1.1 Työvalmennuksen toimintamallin kohderyhmät.....	21
4.1.2 Työvalmennuksen toimintamallin välitön tavoite.....	21
4.1.3 Työvalmennuksen toimintamallin välillinen tavoite.....	21
4.1.4 Työvalmennuksen toimintamallin verkosto.....	23
4.1.5 Työvalmennuspalveluiden tilaajat.....	24
4.1.6 Työvalmennuspalveluiden tuottajat.....	24
4.2 Työvalmennuksen toimintamallin työhönvalmennusprosessi.....	25
4.2.1 Palveluohjaus.....	26
4.2.2 Työvalmennustoiminta.....	27
4.2.3 Työvalmennustoiminnan tulos.....	34
5 Välineitä työvalmennuksen arkeen.....	34
5.1 Vallu ja Valma -peli ja nettipeli.....	35
5.2 Työpaikkojen vaativuudenarviointilomake.....	36
5.3 Yksilön arviointilomake.....	38
5.4 Työnhakuasiakirjat.....	40
5.5 Työvalmennustodistus.....	43
5.6 Asiakaskysely.....	43
6 Lopuksi.....	44
Lähteet.....	44
LIITTEET.....	45

## JOHDANTO

Olen kirjoittanut Valmennuksella työhön –kehittämisorjottiani Muuntaja-hankkeen Työvalmennus-osaprojektille hyvän käytännön pohjaksi. Hyvä käytäntö on muodostunut projektissa kehitettyjen toimintalinjojen, toimintatapojen ja välineiden kautta. Työvalmennuksen verkosto, valmennuspalvelun tilaajat ja tuottajat, ovat käyneet koko hankkeen ajan keskustelua siitä, mitä valmennus on, mikä on kenenkin vastuu, mitä valmennuksella tavoitellaan ja miten se tulisi toteuttaa.

Työvalmennus ja työhönvalmennus sanoina viestittävät jo hyvin paljon; valmennuksella opitaan konkreettisia työtehtäviä ja työnteon sujumiseen liittyviä taitoja. Helppo juttu, moni luulisi, mutta tarkemmin perattuna asioilla on monta ulottuvuutta. Yksi keskeinen ulottuvuus on valmentautujan tavoite ja sen näkyväksi tekeminen. Olen projektissa luotsannut toimijoita tavoitteelliseen valmennukseen kysymällä verkostolta mihin he ovat ohjaamassa valmentautujaa ja miten, olen kysynyt toimijoilta tietävätkö he minne valmentautuja on matkalla ja miten hän sinne pääsee sekä kysynyt valmentautujalta tietääkö hän itse minne on menossa ja miksi.

Olen raportissani avannut sosiaalisen työllistämisen keskeisiä käsitteitä, jotta verkoston toimijat alkaisivat puhua samasta asiasta valtakunnallisesti hyväksytyin käsittein. Valmennuksella työhön –toimintamalli julkaistaan valmennuksen toimijoille malliksi tuotteistamaan ja kehittämään omaa palvelutuotantoaan siihen suuntaan, jota verkostossa tarvitaan.

Raporttini on kirjoitettu kahteen osaan. Osa yksi käsittelee projektin taustaa, tavoitteita ja tarvetta, työvalmennuksen toimintaympäristöä, kehittämisen tasoja ja niihin liittyvää taustateoriaa. Teoreettiseksi viitekehikseksi olen ottanut sosiaalipedagogiikan ja sosiokulttuurisen innostamisen. Osa kaksi kertoo käytännön tasolla miten kehitetty toimintamalli näyttäytyy käytännössä olemassa olevien toimijoiden toimintana sekä sisältää välineitä, joita voidaan käyttää valmennuksen apuna.

Toimintamallia on kehitetty samansuuntaiseksi malliksi kuin olemassa oleva ammatillisen koulutuksen työssäoppimisprosessi. Prosessissa on pyritty hyödyntämään työssäoppimisprosessin hyvät elementit; toiminnan tavoitteellisuus, ohjauksellisuus ja prosessin henkilöiden vastuut. Edellisten lisäksi työhönvalmennuksen prosessin sisälle on tärkeää istuttaa yksilön arjenhallintaa tukevia ja yksilöä voimaannuttavia elementtejä.

Valmennuksessa olevat aikuiset ja nuoret ovat usein niitä ihmisiä, joiden oppimisen polku ei mene perinteisen formaalin koulujärjestelmän mukaan. Heidän oppimisensa tapahtuu usein nonformaalin ja informaalin oppimisen kautta. Hyödyntämällä työvalmennuksen monimuotoisia menetelmiä vahvistetaan sosiaalisesti niitä ihmisiä, jotka eivät ole pysyneet valtaviirtojen matkassa ja saatetaan heitä osalliseksi omasta elämästään ja yhteiskunnasta.

## **OSA 1: TAUSTA**

### **1 Työvalmennus-osaprojektin tavoitteet ja tausta**

Muuntaja-hankkeen Työvalmennus-osaprojektin tavoitteena on luoda uusi toimintamalli työvalmennukseen ja kehittää työvalmentajien koulutusohjelma. Työvalmennus-osaprojektin kehittämistä on hallinnoinut Vaalijalan kuntayhtymä, Savonet Työhönvalmennuskeskus, Mikkeli, jolla on vuosien kokemus erilaisten valmentautujien kohtaamisesta.

Muuntaja-hankkeen Työvalmennus-osaprojektissa on hankesuunnitelmasta alkaen puhuttu työvalmennuksesta. Hankkeen tavoitteena on ollut selkeyttää työvalmennuskäsitettä Mikkelin seudulla; ydintavoitteena on ollut löytää palvelua tilaaja ja tuottajan välille yhteinen näkemys käsitteiden kirjosta; mitä tilataan ja mitä tuotetaan. Samalla työvalmennuksen toimialaa on ohjattu sellaiseen työtoteeseen, jolla tuetaan valmentautujaa koko verkostossa samaan suuntaan.

Hankkeen aikana *työvalmennus*-sanaa on yleistetty kuvaamaan koko työvalmennuksen toimialalla tapahtuvia prosesseja, ei pelkästään konkreettista käytännön työvalmennusta työvalmennuspaikassa/työpaikassa. Työvalmennus-

osaprojektin työvalmennuskäsite on sisältänyt työhönvalmentautumista, työvalmennusta, yksilövalmennusta, kuntouttavaa työtoimintaa, työkokeiluja sekä koulutuspolkujen rakentamista.

Projekti on kehittänyt paikallista työvalmennuksen toimintamallia prosessina. Prosessi on sisältänyt yhteisöllistä innostamista ja osallisuutta verkostoissa, kriittistä tarkastelua ja arviointia sekä valmentautujien haastatteluja. Tuotoksena on työvalmennuksen toimintamalli, joka perustuu asiakaslähtöisen valmentautumispolun kuvaukseen.

Työ- ja työhönvalmennus prosessit liittyvät sosiokulttuuriseen oppimiseen; miten yksilö kehittyy ja oppii suhteessa omaan kulttuuriin ja yhteiskuntaan ja miten yhteisö häntä siinä tukee (vrt. Säljö, 15 – 25). Valmennuksessa on etsittävä keinoja, jolla tuetaan valmentautujien kehittymisen ja oppimisen polkuja suhteessa hänen omiin tavoitteisiinsa, kykyyn ja yhteisöön, jossa hän asuu, elää ja haluaa työskennellä. Valmennuksessa olevien ihmisten vuorovaikutussuhteet ympäröivään sosiaaliseen yhteisöön ovat usein puutteellisia. Nämä puutteet johtuvat usein sosiaalisten taitojen kömpelyydestä ja syrjäytymisestä sellaisista yhteisöistä, joissa niitä on voinut harjoittaa, esim. työyhteisöt tai opiskeluyhteisöt. Vuorovaikutustaitojen oppiminen syntyy valmennuksen sisällä harjoittein ja mallioppimisen kautta. Oppimistilanteet rakentuvat valmentautujan tavoitteiden mukaisesti ja siihen suuntaan, johon hän on kulkemassa. Valmennustoimintaa ohjaa yleisesti sosiaalipedagoginen lähestymistapa; valmennustoiminta ottaa huomioon ihmisen, yhteiskunnan, moraalin ja tiedon (Hämäläinen & Kurki, 13.) tavoitteenaan sosiaalisten ongelmien lieventäminen pedagogisin keinoin. Valmennuksessa pedagogiikka on siis pääsääntöisesti sosiaalista; se tarkoittaa yhteiskunnallista, yhteisöllistä, auttamista sekä solidaarisuutta (Hämäläinen & Kurki, 15.) Työ- ja työhönvalmennus on menetelmällisesti yksi sosiokulttuurisen innostamisen muoto (Hämäläinen & Kurki, 196 – 200), jolla pyritään ehkäisemään syrjäytymistä (sosiohumaritäärinen taso) tai edistää kasvua ja koulutusta tavoitteenaan korkeampi persoonallinen ja yhteisöllinen kehitys (sosiaalis-kasvatuksellinen taso).

## 2 Työvalmennuksen toimintaympäristö

Uuden rakennetyöttömyyden ehkäiseminen, nykyisen työttömyyden pienentäminen ja työkykyisen työvoiman saattaminen avoimille työmarkkinoille ovat nykyisiä työelämän haasteita. Työmarkkinatukiudistus, nuorten yhteiskuntatakuu ja monimuotoiset kouluttautumismahdollisuudet ovat yhteiskunnan keinoja tässä tilanteessa. Työvalmennus-osaprojekti lähti vastaamaan haasteeseen kehittämällä Mikkelin seudulle työvalmennukseen uutta toimintamallia, jossa huomioidaan palvelun tilaajan tarpeet ja asiakkaan palvelutarpeet. Kehittämistä tehtiin sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteitä joustavasti tulkiten.

Sosiaalisen työllistämisen toimiala on luonteeltaan laaja, joustava ja muuntuva. Toimialan käsitteistö on moniulotteinen eikä toimijoillekaan aina itsestään selvä. Paikallisesti sosiaalisen työllistämisen toimialalle muodostuu helposti alakäsitteitä, jotka eivät ole yhteneviä valtakunnallisen käsitteistön kanssa. Tämä on myös etu, joka kuvastaa työvalmennuksen toimialan joustamiskykyä muuttuvassa toimintaympäristössä. Vates (= asiantuntijaorganisaatio, joka toimii vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten yhdenvertaiseksi työllistämiseksi) ja Valtakunnallinen Työpajajyhdistys ovat tehneet hyvää työtä avaamalla peruskäsitteistöä helpottaakseen toimialan prosessien ja sisältöjen ymmärtämistä.

Muuntaja-hankkeen Työvalmennus-osaprojektin aikana työvalmennuksen toimintamallia on käsitelty kokonaisuutena, ei pelkästään työvalmennuksen valmennusyksikössä tapahtuvana sisällöllisenä prosessina. Työvalmennuksen uusi sisällöllinen toimintamalli ei ole pystynyt rakentumaan kokonaisuudeksi ilman vahvaa yhteyttä lähettäjätahon prosesseihin, työvalmennusta tuottavien organisaatioiden prosesseihin ja valmennuksessa olevan valmentautujan kokemuksiin.

Kysymys työhallinnon toimenpiteiden vaikuttavuudesta toi esille tarpeen kehittää työvalmennukselle uusi toimintamalli. Projektilta haluttiin muutoksia työvalmennuksen sisältöihin, jotta työvalmennuksella työhallinnon toimenpiteenä olisi suurempi vaikutus yksilöllisiin ja yhteiskunnallisiin tarpeisiin. Kehittämishankkeella haettiin vastausta



1. valmennuksessa olevan henkilön yksilöllisiin tarpeisiin
2. lähettävän tahon asiakkuuksien ohjaustarpeisiin
3. toimenpiteiden arviointi- ja vaikuttavuustarpeisiin
4. työmarkkinatukiudistuksen vaikuttavuuden tarpeisiin.

Kehittämishankkeen vahvana verkosto-, tausta- ja toimijavaikuttajana on ollut työvalmennuksen pääkäyttäjät, Työvoiman palvelukeskus Reitti, yhdessä Mikkelin seudun paikallisten toteuttajaorganisaatioiden kanssa.

Työvalmennuksella tarkoitetaan Työvalmennus-osaprojektissa projektissa toimenpidettä, jolla vahvistetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevan nuoren tai aikuisen kiinnittymistä ja osallistamista yhteiskunnan jäsenyyteen, sen etuuksiin ja velvollisuuksiin. Mikkelin seudulla on useita erityistyöllistämisen organisaatioita, työvalmennuskeskuksia ja projekteja, jotka tuottavat työvalmennuspalveluja sekä työhönvalmennuspalveluja.

Seuraavassa avaan keskeisiä sosiaalisen työllistämisen toimialaan liittyviä käsitteitä. Käsitteet *työvalmennus* ja *työhönvalmennus* puhuttavat toimijoita ja verkostoa, ja niistä tarvitaan yhteinen näkemys. Yhteistä toiminnoille, joita seuraavat käsitteet kuvaavat, on valmentautujan tukeminen ja rinnalla kulkeminen. Erot tulevat siitä, ketä valmennetaan ja mihin valmennetaan. Paikallisella tasolla käsitteille tulee käytännössä erilaisia vivahde-eroja, määrittelyjä ja yleistyksiä. Oheiset käsitteet ja niiden määritelmät ovat yleisesti hyväksytyjä. Käsitteet ovat tuottaneet Vates-säätiö ja Valtakunnallinen Työpajayhdistys (Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005, <http://www.tpy.fi>).

*Prosesseja, jotka kuvaavat ja rajaavat toimialaa:*

**Sosiaalinen työllistäminen** on yleiskäsite, joka tarkoittaa heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistäviä ja/tai heidän työllistymismahdollisuuksiaan parantavia tai ylläpitäviä toimia.

**Työvalmennus** on valmentautujan yksilöllisten tarpeiden ja valmiuksien mukaan suunniteltua, tavoitteellista yksilön työkykyä edistävää toimintaa, joka toteutetaan tuotannollisen työn avulla. Työvalmennuksen tavoitteena on valmentaa valmentautuja työtehtäviin, työelämän pelisääntöihin ja sosiaalisiin tilanteisiin siten, että valmennuksen jälkeen hän selviytyy itsenäisesti työpaikan työtehtävistä ja työyhteisön jäsenyydestä.

**Yksilövalmennus** on työvalmennusta tukevaa toimintaa, jolla edistetään kokonaisvaltaisesti valmentautujan arjen hallintaa ja toimintakykyä.

**Työhönvalmennus** on yleiskäsite prosessille, jolla tuetaan ja edesautetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistymään tavallisiin työyhteisöihin.

**Tuetun työllistämisen työhönvalmennus** on prosessi, jossa työhönvalmentaja tukee, valmentaa ja ohjaa henkilöä voimavaralähtöisesti työsuhteeseen tavalliseen työyhteisöön. Valmennus voi tapahtua erityistyöllistämisen yksiköissä ja sen jälkeen tavallisissa työpaikoissa. Tuetun työllistämisen työhönvalmennus jakautuu kolmeen vaiheeseen, jotka ovat suunnittelu, valmistelu ja tuettu työllistäminen.

**Työpajatoiminta** on työ- ja yksilövalmennusta tarjoava erityistyöllistämisen muoto, joka tarjoaa eri-ikäisille, yksilöllistä tukea tarvitseville asiakkaille mahdollisuuden saada työkokemusta ja tukea arjenhallinnan eri osa-alueisiin. Työpajatoiminta jakautuu valmentautujan työ- ja toimintakyvyn mukaisesti eri tasoihin: starttivalmennus, kuntouttava työvalmennus, valmentava työvalmennus ja työsuhteeseen työllistäminen.

**Lähteet:**

Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. <http://www.tpy.fi> → Julkaisut → Sosiaalisen työllistämisen käsitteitä

## Sosiaalisen työllistämisen organisaatioita:

**Erityistyöllistämisen yksikkö** on yleiskäsite työllistämisyksikölle, joka työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia ihmisiä. Erityistyöllistämisyksiköitä ovat tuotannolliset työkeskukset, työpajat, työllistymisen monipalvelukeskukset, eri kohderyhmien työtoimintayksiköt, tuetun työllistämisen yksiköt/palvelut sekä mielenterveyskuntoutujien klubitalot.

**Työpaja** on sosiaalinen yhteisö, jossa työskentelyn ja siihen liittyvien työ- ja yksilövalmennuspalvelujen avulla pyritään parantamaan pitkään työttömänä olleiden tai syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden valmiuksia hakeutua koulutukseen, työhön tai yrittäjäksi (Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoimapalvelusta 1344/2002, 23§). Työpaja on erityistyöllistämisen yksikkö, joka tarjoaa eri-ikäisille valmentautujille mahdollisuuden saada tukea työ- ja yksilövalmennuksen menetelmin.

**Tuotannollinen työkeskus (työkeskus, vajaakuntoisten työkeskus)** työllistää vammaisia, pitkäaikaissairaita ja muuten vajaakuntoisia tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä pääosin työsuhteisiin. Tuotannollinen työkeskus voi tarjota myös muuta valmentavaa ja kuntouttavaa toimintaa ja eri kohderyhmille kuuluvaa työtoimintaa.

**Työtoimintayksiköt** järjestävät vammaisten ja pitkäaikaissairaiden tai muutoin vajaakuntoisten työtoimintaa huoltosuhteessa (esimerkiksi kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoimintaa), johon osallistujille maksetaan työosuusrahaa.

**Tuetun työllistämisen yksikkö** on tuetun työllistämisen menetelmää soveltaen käyttävä yksikkö tai palvelu. Tuetun työllistämisen menetelmän tavoite on, että valmentautuja työllistyy työsuhteeseen tavalliseen työyhteisöön erityisen tukihenkilön (tuetun työllistämisen työhönvalmentajan) avulla.

**Sosiaalinen yritys** on kaupparekisteriin merkitty yritys. Sosiaalisen yrityksen työntekijöistä vähintään 30 prosenttia on osatyökykyisiä tai yhteensä osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä. Vähintään yhden työntekijän on oltava vajaakuntoinen. Yrityksen perustajaa tai omistajaa ei lasketa kiintiöön.

### Lähteet:

Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet.

<http://www.tpv.fi>

<http://www.finlex.fi>

<http://www.sosiaalinenyritys.fi>

*Toiminnassa mukana olevia ihmisiä ja rooleja:*

**Asiakkaalla** tarkoitetaan tässä kirjassa lähettävän tahon palveluohjauksessa olevaa henkilöä, joka ei vielä ole työvalmennustoimenpiteessä.

**Valmentautuja** on heikossa työmarkkina-asetuksessa oleva työvalmennuspalveluiden käyttäjäasiakas.

**Työvalmentaja** on henkilö, joka perehdyttää valmentautujan työtehtäviin ja työelämän pelisääntöihin sekä arvioi valmentautujan edistymistä. Työvalmentaja opettaa valmentautujalle räätälöityjen työtehtävien sisältöjä ja tukee valmentautujaa päivittäin työyhteisöön kiinnittymisessä.

**Yksilövalmentaja** on työpajalla toimiva valmentaja, joka arvioi ja tukee valmentautujan toimintakykyä sekä vastaa osaltaan palveluohjauksesta. Yksilövalmentaja perehtyy valmentautujan elämäntilanteeseen kokonaisvaltaisesti ja rakentaa suunnitelman valmentautujan työpajajaksolle sekä jatkosuunnitelman työpajajakson jälkeiselle ajalle yhdessä verkoston kanssa. Yksilövalmentajan tuki vaihtelee asiakkaan tarpeen mukaan päivittäisestä valmennuksesta kausittaisesti tarjottavaan tukeen.

**Työhönvalmentaja** tukee ja edesauttaa heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien henkilöiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin. Työhönvalmentaja tukee valmentautujaa työpaikan etsimisessä, työhaastattelussa ja työyhteisöön perehtymisessä. Työhönvalmentaja arvioi valmentautujan kykyä selviytyä työssä sekä toimii työpaikan ja valmentajan välillä tarvittavien taitojen ohjaajana ja koordinoijana. Vrt. yksilövalmentaja.

*Lähteet:*

*Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. <http://www.tpy.fi> → Julkaisut → Sosiaalisen työllistämisen käsitteitä*

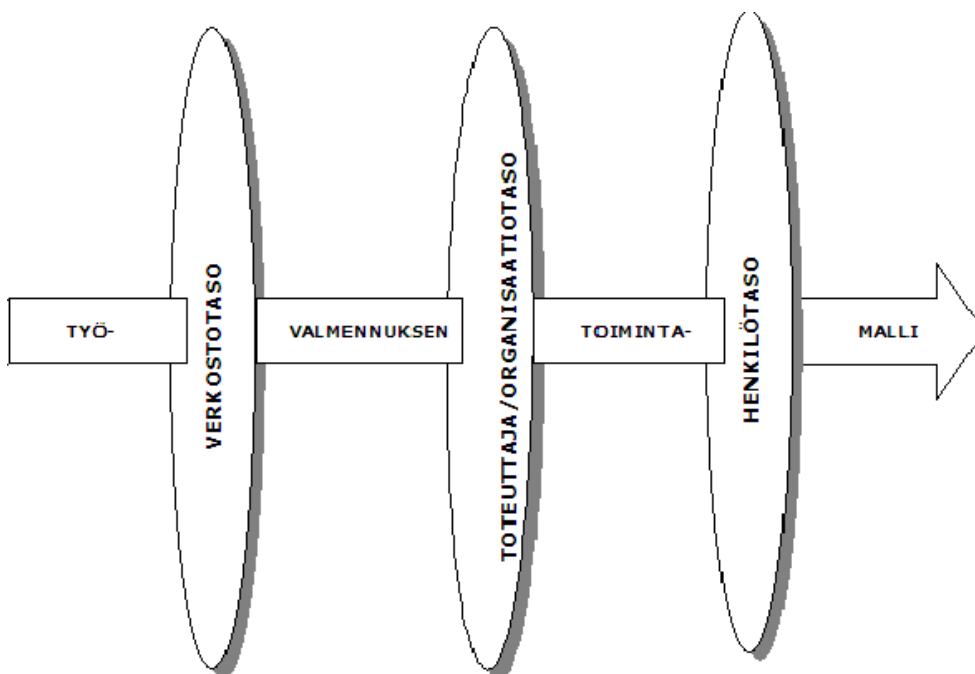
Työ- ja työhönvalmennuksen toimintaympäristön keskeisimpänä tavoitteena on vahvistaa yksilön subjektiivista ja tukea yksilön arjenhallintaa (Hämäläinen & Kurki, 126 – 130). Valmennuksella pyritään auttamaan valmennettavia auttamaan itseään ja löytämään tie omien ongelmien ratkaisuun. Tällä tavalla löydetään se realismi, jossa valmentautuja oikeasti elää ja jota hän itse ryhtyy muokkaamaan sellaiseksi, jossa hän pystyy selviämään ja voimaantumaan omaan elämäänsä sekä yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi. Tavoitteena ei ole ratkaista kaikkia valmennettavan ongelmia, vaan tehdä ongelmista näkyviä, auttaa etsimään ratkaisuja niihin ja ennen kaikkea tehdä niistä siedettäviä.

### **3 Työvalmennuksen toimintamalli kehittämistasona**

Työvalmennuksen toimintamallin kehittäminen jaettiin hankkeen aikana kolmeen erilliseen tasoon, joilla tapahtui hyvin erilaista kehittämistä:

- verkoston ja yhteiskunnan kehittämistavoitteet = **verkostotaso**
- oman organisaation perustehtävän kehittäminen ja valmennustoiminnan tuotteistaminen = **toteuttaja/organisaatiotaso**
- valmennuksessa olevan yksilön tarpeiden ja edistymisen menetelmien kehittäminen sekä valmentavan henkilökunnan osaamisen kehittäminen = **henkilötaso**.

Työvalmennuksen uusi toimintamalli läpäisee ja nivoutuu näiden kolmen eri toimijatason tavoitteisiin. Näiden kolmen eritasoisen tavoiteasteen on hahmotuttava jokaisen toimijatason jäsenen ajattelumaailmassa, jotta työvalmennuksen toimintamalli voisi juurtua hyväksi käytännöksi.



*Työvalmennuksen toimintamalli rinnakkaisina kehittämistasoina, Kirsi Purhonen 2007.*

### 3.1 Työvalmennuksen toimintamallin verkostotaso

Verkostolla on ollut merkittävä rooli työvalmennuksen toimintamallin kehittämisessä. Verkostoon ovat pääasiallisesti kuuluneet Työvoiman palvelukeskus Reitti, Mikkelin työvoimatoimisto sekä Mikkelin kaupungin sosiaalitoimen kuntouttava työtoiminta sekä Mikkelin ammattiopisto.

Mikkelin seudun kunnista kehittämisessä ovat olleet mukana Mikkelin, Mäntyharju ja Kangasniemi erilaisilla verkostotason toimijakokoonpanoilla. Työvalmennus-osaprojekti on verkottunut myös muiden Muuntaja-hankkeen osaprojektien (Etappi, Kesätyöleirit, Sosiaalinen yrittäjäyys ja Varikko) kanssa. Kesätyöleirien toimintamallissa *Kokemuksia kesästä* on kuvattuna yksi mahdollinen työvalmennuksen toteuttamismalli. Työvalmennuksen toimintamallia on kehitetty projektiyhteistyönä Muuntaja-hankkeen Varikko- ja Työvalmennus-osaprojektien sekä Mikkelin ammattikorkeakoulun Oppivat työpajat -hankkeen tekemän yhteisen haastattelututkimuksen perusteella (Hyttinen-Lilja, Pesonen & Purhonen 2007). Tutkimuksessa kyseltiin nuorten työvalmennuksen kehittämisenäkymiä.

Työvalmennuksen uutta toimintamallia kehitettiin työvalmennustoiminnan kriittisten ja hyvin toimivien pisteiden pohjalta, jotka saatiin selville työvalmennuksen toimintanalyysillä. Keskeisimmäksi tekijäksi nousi asiakkaan kokonaistavoitteiden ja valmennusjakson tavoitteiden löytäminen, kirjaaminen ja siirtäminen toimijataholle. Valmennusjaksolla ei ole valmentautujalle kokonaismerkitystä, jos tavoitteesta ei ole keskusteltu tai sitä ei ole asetettu. Toinen keskeinen asia, joka tuli esiin, on tavoitteen siirtyminen työvalmennusta toteuttavalle organisaatiolle. Työvalmennusta toteuttavan organisaation on vaikea valmentaa valmentautujaa, jos tavoitetta ei ole asetettu. Työllistyminen yleisenä tavoitteena on erittäin iso tavoite, jota on hankala saavuttaa lyhyen valmennusjakson aikana pilkkomatta sitä ensin pienempiin kokonaisuuksiin. Kun työllistymistavoite kirjataan auki välitavoitteiden avulla, valmennustoimijan on helpompi laatia valmentamissuunnitelma ja valmentautuja pystyvät paremmin ymmärtämään valmennusjakson syy-seuraussuhteita matkalla työllistymiseen.

Oikea-aikaisuus ja -paikkaisuus vaikuttavat suuresti valmennusjakson onnistumiseen. Jotta löydettäisiin valmentautujan toimintakyvylle parhaiten sopivat valmentautumispaikat, palveluohjaus tarvitsee kokonaisvaltaista tietoisuutta paikallisesta toimijaverkostosta, näiden työtehtävistä ja mahdollisuudesta tukea valmentautujan edistymistä.

Koulutukseen ohjauksessa merkittäväksi asiaksi nousi valmentautujien opintojenohjaus, sillä koulutusohjelmat ovat laajoja kokonaisuuksia, joita valmentautujan on vaikea hahmottaa. Valmentautajat tarvitsevat tukea

hahmottaakseen koulutusohjelman sisällön ja käytännön merkityksen ammattialana. Valmentautajat tarvitsevat usein yksityiskohtaisempaa ja pilkottua tietoa ammattialoista, jotta oikea motivaatio koulutukseen hakeutumiselle rakentuisi.

Työvoimapolitiittisten kurssiosoitusten kokonaiskoordinoinnilla suhteessa valmentautujien aikaisempiin kursseihin vältetään valmentautujien turhaumia ja kritiikkiä valmennustoimenpiteitä kohtaan. Oikein osoitetut ja ohjatut kurssit tukevat valmentautujien työkykyä asteittain kohti työllisyyttä. Kurssille osoitukset aktivointitilastojen näkökulmasta eivät tuota toivottua tulosta oikea-aikaisuuden ja -paikkaisuuden periaatteella.

Työvalmennuksen toimintamallissa lähettävällä taholla on vetovastuu valmentautujan palvelutarpeen arvioinnista, palveluiden järjestämisestä valmentautujalle sekä valmennusjakson kokonaistavoitteiden asettelusta yhdessä valmentautujan kanssa. Valmennuspalvelun tilaaja toimii koordinaattorina valmentautujan, työvalmennusta toteuttavan organisaation ja muiden tarvittavien palvelujen välillä.

### **3.2 Työvalmennuksen toimintamallin toteuttaja/organisaatiotaso**

Työvalmennus-osaprojektin välittömänä kohderyhmänä olivat Mikkelin seudun työvalmennuspalveluja tuottavat organisaatiot. Hankkeen edetessä keskusteluun otettiin mukaan muutkin palveluja tuottavat organisaatiot, kuten projektit ja yhdistykset. Projektin alkuvaiheessa työvalmennuskeskusten tarpeet ja toiveet kartoitettiin sekä innostettiin kehittämissuunnitelmaan osallistamalla keskuksia yhteiseen suunnitteluryhmään. Uuden toimintamallin kehittymisen ja juurtumisen edellytyksenä on ollut, että jokainen toimija tunnistaa ja tekee näkyviksi oman organisaation toimintamallin tehtävät ja haluaa kehittää sen kriittisiä tekijöitä. Työvalmennuksen toimijoiden analyysissä seurattiin, miten työvalmennuksen toiminta-analyysissä esille nousseet tekijät toimivat työvalmennusta toteuttavissa organisaatioissa tai projekteissa.

Työvalmennustoiminta on luonteeltaan tavoitteellista toimintaa: organisaation on tiedettävä, mitä sen **perustehtävällä tavoitellaan** sekä miten työvalmennuksessa

olevia valmentautujia **valmennetaan tavoitteellisesti** siihen suuntaan, mihin palveluohjaus ja asiakas ovat tavoitteen asettaneet.

Työvalmennusta tuottavan organisaation on tiedostettava oma perustehtävänsä selkeästi: ovatko organisaation tuotteet tuotannolliset työpalvelut vai valmennuspalvelut. Organisaatiot, joissa tuotannolliset työtehtävät ovat organisaation tuote ja valmentautajat/työvoima sen väline, edellyttävät valmentautujien/työvoiman työkyvyltä paljon. Organisaatiolla on oltava resursseja tukea valmentautujaa selviytymään työtehtävistä hyvällä työpaikkaohjauksella ja verkostoyhteistyöllä. Organisaatiot, joissa valmennuspalvelut ovat organisaation tuote ja työtehtävät sen väline, suuntaavat ensisijaiset resurssinsa valmentautujan tukemiseen unohtamatta oikeiden ammatillisten työtehtävien merkitystä. Kumpikin työvalmennuspalveluja tuottavan organisaation perustehtävän malli on yhtä hyvä ja perusteltu: valmentautujien oikea-aikaisuuden ja -paikkaisuuden tarpeiden kirjoon on pystyttävä vastaamaan työvoiman palveluohjauksella, ja eritasoisten valmennuspaikkojen määrä tuo vaikuttavuuden arviointiin paremman pohjan.

Työvalmennuspalveluja tuottavien organisaatioiden perustehtäville tunnistettiin hankkeen aikana erilaisia kriteerejä. Työvalmennuspalveluja tuottavien organisaatioiden tulee varmistaa, että kriteerit täyttyvät vähintään minimitasolla, jos organisaatio nimeää itsensä työvalmennuspalveluja tuottavaksi organisaatioksi. Kriteerien perusteella työvalmennuspalveluja tilaavat ja ostavat tahot pystyvät paremmin arvioimaan palveluiden sisältöjä suhteessa kohderyhmien tarpeisiin. Näillä kriteereillä todennetaan ja edistetään asiakasryhmien oikea-aikaisuuden ja -paikkaisuuden tavoitteita. Laaja-alaisesti työvalmennustoiminnan kriteerit voidaan jakaa seuraavien kolmen kokonaisuuden mukaan:



### **Organisaatio**

- perustehtävä
- johtaminen
- tuotteistaminen
- henkilöstön määrä, työsuhteen muoto ja koulutus

### **Prosessien hallinta**

- verkostotyö:
  - a) vertikaalinen verkostotyö palvelun tilaajiin = keskusteleva ja samaan suuntaan valmentava, valmentautujan edistymistä tukeva yhteistyö palveluohjauksen ja työvalmennuksen välillä
  - b) horisontaalinen verkostotyö = muiden toimijoiden välinen keskusteleva ja valmentautujan edistymistä tukeva yhteistyö, yritysyhteistyö työtehtävien etsinnässä ja työnetsinnässä
- valmennustoiminta: pedagogisuus, valmennuksen tason ja määrän asemoiminen, ryhmien ja yksilön valmentaminen työtehtävissä ja arjenhallinnassa, tavoitteellisuus, oppimisen tukeminen, arviointi- ja lausuntomenetelmien käyttäminen, yhteisöllisyys
- ammatilliset työtehtävät: räätälöitävyys, ositettavuus, merkityksellisyys, perehdytys, työturvallisuus

### **Tuloksien mittaaminen**

- talous (yhteiskunnan tukea saavat organisaatiot)
- asiakasmäärät
- asiakastyytyvyisyys
- toiminnan vaikuttavuus

(Kirsi Purhonen 2007)

Työvalmennustoimijoiden peruskriteerejä selvitettiin työvalmennuspaikkojen toiminta-analyysillä:

- **Organisaatioista** saatiin kuvaus, jossa näkyi toimijoiden henkilöstön määrä suhteessa valmentautujien määrään sekä valmentajien koulutustausta. Osalla organisaatioista on selkeitä tuotteistettuja palveluja, ja osa ei ole tuotteistanut palvelujansa ollenkaan. Perustehtävän mukaan tarkasteltuna toimijoita oli matalan vaatimustason paikoista hyvin lähelle yritysmaailmaa. Alueen organisaatioilla oli hyvin rakentuneita, erilaisia ja eritasoisia ammatillisia ja kuntouttavia työtehtäviä.
- Analyysissä selvitettiin **prosessien kulku** organisaatiossa tavoitteiden, perehdytyksen, oppimisen, yksilöllisen valmennuksen, työtehtävien ja verkostotyön näkökulmasta. Toimijat olivat verkottuneet lähettävään tahoon hyvin, mutta toimijoiden välinen verkottuminen oli vähäistä. Valmennuksellisten menetelmien ja valmennuksen käytössä oli suuria eroja, joten on entistä vahvemmin mahdollista, että eri toimijoiden välille muodostuu erilaisia valmennuspolkuja.
- **Tuloksien mittaaminen** ei ollut analyysin varsinainen tarkoitus tässä vaiheessa, vaan analyysissä etsittiin tietoja, joilla tulosta voitaisiin jatkossa mitata. Tulevaisuudessa tuloksia voidaan mitata hyödyntämällä asiakaspalautetta sekä tarkastelemalla valmentautujamäärien suhdetta valmentajiin ja valmentautujien jatkosuunnitelmien edistämistä.

### 3.3 Työvalmennuksen toimintamallin henkilötaso

Työvalmennus-osaprojektin välittömänä kohderyhmänä oli työvalmennusorganisaatioiden henkilökunta, ja välillisenä kohderyhmänä olivat työvalmennuspalvelujen käyttäjäasiakkaat, valmentautajat.

Työvalmennus-osaprojektin aikana toteutettiin asiakashaastatteluita (Purhonen 2007) syksystä 2006 kevääseen 2007, joiden avulla työvalmennuksen toimintamallia lähdettiin rakentamaan. Haastatteluilla saatiin tehokkaasti selville vaikuttavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Asiakashaastatteluissa tuli esiin neljä keskeistä tekijää, jotka ovat ohjanneet toimintamallin rakentamista:

1. tavoitteellisuus
2. merkitykselliset työtehtävät
3. osallisuus yhteisöstä
4. sosiaalisten taitojen harjaannuttaminen.

Työvalmennuksen toimintamallissa on otettu vahvasti huomioon asiakaslähtöisyys. Valmennuksessa olevalla valmentautujalla on oikeus saada sellaista palvelua kuin hänen työllistymisensä edellyttää. Tulevaisuudessa yhä useamman valmentautujan taloudellinen tuki on jokin muu kuin palkkatuettu työvalmennus, joten valmentautujan tulee saada työvalmennuspaikasta työllistymistä edistäviä sisältöjä, muitakin kuin työtehtäviä, vastineeksi sijoittamalleen ajalle ja työpanokselle.

Työvalmennusorganisaatioiden henkilökunnalle järjestettiin hankkeen aikana koulutusohjelma (liite 1), joka perustui työvalmennuksen toimintamallin sisältöihin. Keskeisen kehittämiskumppanin Työvoiman palvelukeskus Reitin henkilöstö toimi pääkouluttajana. Mallina koulutusohjelma oli hyvä: paikalliselle tasolle saadaan rakennettua sellainen toimintamalli, jota palvelun tilaaja tarvitsee ja johon palvelun tuottaja pystyy vastaamaan. Toteutukseltaan koulutus olisi kaivannut vielä tarkempaa hiomista, suunnittelua ja kohdentamista.

Koulutusosion sekä hankkeen aikana tehdyn valmentajien haastattelukierroksen perusteella voidaan työvalmentajien kompetensseja jaotella seuraaviin osa-alueisiin:

- Sosiaalisen työllistämisen toimintaympäristön tunteminen
- Paikallisen verkoston ja sen toimintaympäristön tuntemus sekä dialogisen verkostotyön tuntemus
- Valmennuksellisen työtteen hallinta
- Valmennuksen menetelmien tunteminen.

## **OSA 2: TYÖVALMENNUKSEN TOIMINTAMALLI**

### **4 Työvalmennuksen toimintamalli**

Työvalmennuksen toimintamallia on kuvattu tässä hankkeessa valmentautujan kokonaisprosessina, joka kulkee palveluohjauksesta työvalmennuksen kautta työllistymiseen, koulutukseen tai muihin ratkaisuihin. Palveluohjaus ja työvalmennus/työhönvalmennustoiminta ovat työvalmennuksen toimintamallin toimenpiteitä. Toimenpiteisiin kuuluu työvalmennusta, työhönvalmennusta, kuntouttavaa työtoimintaa, työkokeiluja sekä koulutuspolkujen rakentamista. Toimintamallin rakennetta on kuvattu työvalmennuksen toimialan toimijoiden, tavoitteiden, tehtävien, prosessien ja käytettävien välineiden avulla.

## TYÖVALMENNUKSEN TOIMINTAMALLI (Kirsi Purhonen 2007)

### KOHDERYHMÄT

Heikossa työmarkkina-  
asemassa olevat nuoret,  
pitkäaikaistyöttömät ja  
vajaakuntoiset ihmiset

### VÄLITÖN TAVOITE

Tukea työvalmen-  
nuksessa olevan  
valmentautujan  
etenemistä työ- tai  
koulutusuralla

### VÄLLILLINEN TAVOITE

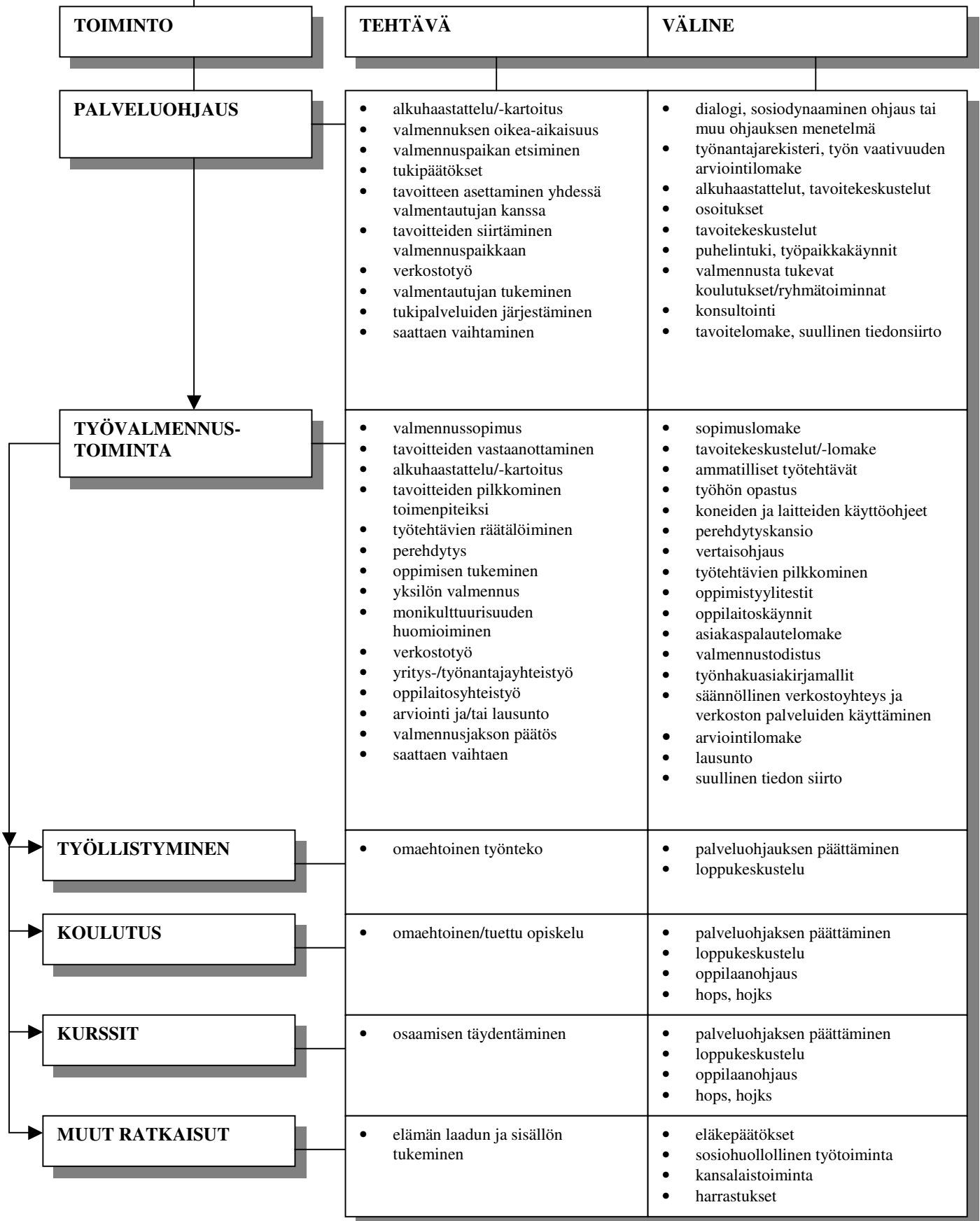
Ehkäistä uutta rakenne-työttömyyttä  
tukemalla työvoiman palvelukeskuksen,  
työvoimatoimiston ja kuntouttavan  
työtoiminnan palveluohjausta sekä vähentää  
työmarkkinatukiudistuksen kuntien  
maksuosuutta

### TYÖVALMENNUKSEN VERKOSTO

Työvalmennusverkoston muodostavat työvalmennuksen prosessin toimijat ja sidosryhmät. Verkoston tehtävänä on ylläpitää, ohjata ja kehittää työvalmennusprosessin toimintaa siten, että valmennuksessa oleva kohderyhmän ja yhteiskunnalliset tavoitteet toteutuvat.

TYÖVALMENNUSPALVELUN TILAAJAT/MAKSAJAT	PERUSTEHTÄVÄ TYÖVALMENNUKSEN TOIMIALALLA
Mikkelin seudun työvoimatoimistot	Työnvälitys, koulutukseen/työvalmennukseen ohjaus, rekrytointipalvelut
Työvoiman palvelukeskus Reitti	Asiakkaan palvelutarpeen arviointi, työllistämisedellytyksiä tukeviin toimenpiteisiin ohjaus, työvalmentajapalvelut ja työnetsijän palvelut
Kuntien sosiaalitoimet	Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen, sosiaalinen kuntoutus
Ammatilliset oppilaitokset	Nuorten/aikuisten koulutuksen järjestäminen ja tukeminen työvalmennuksesta tulevalle tai työvalmennukseen lähtevälle
Kela	Taloudellisen tuen maksaminen
TYÖVALMENNUSPALVELUN TOTEUTTAJAT/TUOTTAJAT	PERUSTEHTÄVÄ TYÖVALMENNUKSEN TOIMIALALLA
Työvalmennuskeskukset, työhönvalmennuskeskukset	Työtehtävien ja määräaikaisen työ/työhön valmennuksen järjestäminen
Työllistämiprojektit	Työtehtävien ja määräaikaisen työ/työhön valmennuksen järjestäminen
Seudun kuntien muut työllistämismallit	Työtehtävien ja määräaikaisen työ/työhön valmennuksen järjestäminen
Työllistävät yhdistykset	Työtehtävien ja määräaikaisen työvalmennuksen järjestäminen. Valmennuksen tuottaminen itse tai käyttämällä palvelukeskuksen työvalmentajaa
Sosiaaliset yritykset	Yritystoiminta, työtehtävien ja määräaikaisen työvalmennuksen tuottaminen itse tai käyttämällä palvelukeskuksen työvalmentajapalvelua tai ostamalla valmennuspalveluja
Yritykset	Yritystoiminta, työtehtävien ja määräaikaisen työvalmennuksen järjestäminen käyttämällä palvelukeskuksen työvalmentajapalvelua

# TYÖVALMENNUSPROSESSI (Kirsi Purhonen 2007)



## **4.1 Työvalmennuksen toimintamallin lähtökohdat ja taustatekijät**

Työvalmennuksen toimintamalliin on kuvattu toimintamallin lähtökohdat ja taustatekijät: minne ollaan menossa ja miksi.

### **4.1.1 Työvalmennuksen toimintamallin kohderyhmät**

Työvalmennuksen toimintamallin kohderyhmät ovat heikossa työmarkkina-asemassa olevat nuoret, pitkäaikaistyöttömät ja vajakuntoiset ihmiset. Kohderyhmään kuuluvien henkilöiden asiakkuudet jakautuvat työvoimatoimiston, työvoiman palvelukeskuksen, sosiaalitoimen kuntouttavan työtoiminnan sekä oppilaitosten palveluohjausten kesken. Kohderyhmien asiakkuuksien oikeapaikkaisuus on erittäin tärkeää, ja siksi verkosto tarvitsee yhteisen näkemyksen asiakkuuksien kohdentumisesta ja jakamisesta oikeisiin paikkoihin. Palvelua tarvitsevan ihmisen tulisi saada sillä hetkellä paras mahdollinen palveluohjauspaikka ja -suhde yksilön työllistymisedellytyksien edistämisen näkökulmasta. Palveluohjauksessa tehdään arvio ja päätös työvalmennuksen toimintamallin toimenpiteestä: työvalmennus, työhönvalmennus, kuntouttava työtoiminta vai työkokeilu.

### **4.1.2 Työvalmennuksen toimintamallin välitön tavoite**

Työvalmennuksen toimintamallin välittömänä tavoitteena on tukea valmennuksessa olevan henkilön etenemistä työ- ja koulutusuralla. Työvalmennuksen toimintamallin toimenpiteillä pyritään edistämään ja todentamaan yksilön toimintakykyä. Toimenpiteet voivat olla yksilöllisesti räätälöityjä työtehtäviä, työyhteisön pelisääntöjen opettelua ja muita tukitoimia. Toimenpiteiden tuloksena saadaan arvio tai lausunto yksilön toimintakyvystä, jonka jälkeen mietitään seuraavia ratkaisuja. Henkilö voi sijoittua avoimille työmarkkinoille, koulutukseen tai muihin ratkaisuihin.

### **4.1.3 Työvalmennuksen toimintamallin välillinen tavoite**

Työvalmennuksen toimintamallin välillisenä tavoitteena on ehkäistä olemassa olevan rakennetyöttömyyden kustannuksia ja uuden rakennetyöttömyyden muodostumista.

Mikkelin seudun kunnissa työvoimaa väestöstä on vähän alle puolet, mikä kertoo siitä, että väestö ikääntyy. Etelä-Savon työllisyysaste on kokonaisuudessaan alhaisempi

kuin koko maassa keskimäärin. Tulevaisuudessa kaikki työvoima, kuten ammattitaidottomat nuoret sekä aikuiset pitkäaikaistyöttömät, on saatava tehokkaasti työmarkkinoiden käyttöön, jos Mikkelin seudulla halutaan hidastaa muuttotappiota ja turvata työnantajien työvoiman tarve.

*Mikkelin seudun väestö, työvoima, työttömyysaste ja työllisyysaste Etelä-Savon TE-keskuksen työssäkäyntitilaston ja työnvälitystilaston mukaan:*

Väestö	75 000
Työvoima (2005)	33 964 (työssäkäyntitilasto)
Työttömyysaste (2005 )	10,0 %, koko maa 8,3% (työnvälitystilasto)
Työllisyysaste (2005)	63,4 %, koko maa 64,9 % (työssäkäyntitilasto)

Työvalmennuksen toimenpiteillä vähennetään maksuosuutta, joka on jäänyt kuntien maksettavaksi työmarkkinatukiudistuksen jälkeen. Passiivituen saajien työmarkkinatukikustannukset jaetaan kuntien ja valtion kesken. Kunnat rahoittavat puolet passiivitukien saajien työmarkkinatuesta, eli yli 500 päivää työmarkkinatukea saaneen työmarkkinatuesta puolet lankeaa kunnan maksettavaksi, ellei hän ole mukana aktiivitoimenpiteessä. Aktiivitoimiin osallistuvien tuensaajien kustannuksista vastaa valtio. Oheisessa taulukossa näkyy työmarkkinatukiudistuksesta aiheutuneet Mikkelin seudun kuntien työttömien aktiivitoimenpiteiden ja kuntien maksuosuuksien kehittyminen vuonna 2006 ja 2007 aikana:

<b>Mikkelin seudun kuntien (Mikkeli, Ristiina, Puumala, Pertunmaa, Mäntyharju, Kangasniemi, Hirvensalmi) työttömien aktiivointiasteen keskiarvot (Lähde: Kela 2007)</b>			
2006 (tammi-joulu)	2006 (tammi-maaliskuu)	2007 (tammi-maaliskuu)	
18,19 %	25,20 %	27,35 %	
<b>Mikkelin seudun kuntien (Mikkeli, Ristiina, Puumala, Pertunmaa, Mäntyharju, Kangasniemi, Hirvensalmi) maksuosuudet työmarkkinatuen kustannuksista (Lähde: Etelä-Savon TE-keskus 2007)</b>			
2006 (tammi-joulu)	2006 (tammi-kesä)	2007 (tammi-kesä)	Muutos (ka.)
2 917 739,00	1 494 586,00	1 211 518,00	- 20,88 %

*Aktiivointiastetta lisäämällä vaikutetaan suoraan kuntien maksuosuuksien pienenemiseen.*

#### 4.1.4 Työvalmennuksen toimintamallin verkosto

Työvalmennuksen toimintamallin verkostossa työvalmennuspalvelun tilaajat ja tuottajat keskustelevalle työvalmennuksen olemassa olevasta tilanteesta ja tulevaisuuden näkymistä. Verkosto käy tasavertaista, palautetta antavaa ja rakentavaa keskustelua verkoston jäsenten välillä ja kehittää työvalmennusprosessia vastaamaan valmentautujien tarpeita.

Keskeisin verkosto muodostuu työvoimahallinnon, työvoiman palvelukeskuksen, sosiaalitoimen, ammatillisen koulutuksen ja työvalmennuspalveluiden tuottajien ryhmästä. Verkosto kokoontuu säännöllisesti muutaman kerran vuodessa yleiseen kokoontumiseen ja tapauskohtaisesti kunkin työvalmennus/työhönvalmennustoimijan tarpeesta (yleinen verkostotyö). Tämän lisäksi verkosto rakentaa yhteistyöllä toimijakohtaisesti sellaisia valmentautumismalleja, jotka tukevat ja auttavat yksittäisen valmentautujan valmennuspolun etenemisessä, muutoksissa ja keskeytyksissä (asiakastapauksiin liittyvä verkostotyö). Verkostotyö vaatii verkoston jäseniltä luottamuksellista suhtautumista toisen organisaation kykyyn päättää ja hoitaa asioita sekä erilaisten toimintatapojen hyväksymistä.

Verkostotyön keskeisin periaate on asiakaskeskeisyys: verkoston toimijat näkevät valmentautujan tasavertaisena ihmisenä, oman itsensä parhaana asiantuntijana. Tämä ei sulje pois yhteiskunnan lakien, asetusten ja toimintamallien noudattamista. Asiakaskeskeisyyden pitäisi ohjata verkostoa etsimään ja toteuttamaan sellaisia toimenpiteitä, jotka valmentautuja kokee oikea-aikaiseksi ja -paikkaiseksi valmentautumis-polullaan.

##### **Verkostoyhteistyön keskeiset kulmakivet**

- Oman erityisosaamisalueen tunnistaminen verkostotyössä
- Toisten verkostotoimijoiden asiantuntemuksen ja työroolin tiedostaminen sekä kunnioittaminen
- Yhteisten tavoitteiden tiedostaminen ja sitoutuminen tavoitteisiin
- Esimiehen ja työyhteisön tuki verkostotyön toteuttamiseen
- Asiakaskeskeisyys
- Riittävät työresurssit, joustavuus ja ennakkoluulottomuus.

Lähde: <http://www.kpakk.fi/sisuasiipiinkasikirja>



#### **4.1.5 Työvalmennuspalveluiden tilaajat**

Työvalmennuspalveluiden tilaajien tehtävänä on järjestää omaan perustehtäväänsä liittyviä palveluita ja ohjata asiakastansa mahdollisimman hyvin oikeaan palveluun, joka vie asiakasta eteenpäin.

Työvalmennuspalveluiden tilaajien on tiedettävä, minkälaisia palveluita he asiakasryhmilleen tilaavat ja maksavat. Valmentautujien tyytymättömyys tai tyytyväisyys perustuu hyvin paljon siihen, minkälaista palvelua heille on tilattu. On varsin ymmärrettävää, että valmentautajat turhautuvat, jos toimenpiteet eivät johda mihinkään, valmennuksessa ei edetä tai valmentamista ei tapahdu, tai työtehtävät eivät vastaa valmentautujan osaamista. Parhaimmillaan valmentautujan tilannetta edistäneen valmennuspaikan työn tulos näkyy positiivisena, yhteiskunnallisesti merkittävänä tuloksena, kun valmentautujan asiakkuus työhallinnossa, sosiaalitoimessa tai Kelassa päättyy.

***Työvoiman palvelukeskus Reitti** on Mikkelin seudun työhallinnon, kuntien ja Kelan yhteistyössä rakennettu palveluyksikkö, jonka tavoitteena on vähentää rakenne- ja pitkäaikaistyöttömyyttä sekä niistä aiheutuvaa työvoimapulan uhkaa. **Reitin** tehtävänä on selvittää asiakkaidensa todelliset edellytykset sijoittua avoimille työmarkkinoille.*

*Työvoiman palvelukeskus Reitin työntekijät koostuvat puoliksi työvoimahallinnon ja Mikkelin kaupungin työntekijöistä. Työvoiman palvelukeskus Reitti ostaa lisäpalveluina työhönvalmennuspalveluja Hengityслиitto Heli ry:n Miketekiltä ja Vaalijalan kuntayhtymän Savoset Mikkelistä sekä työnetsijäpalvelua Vaalijalan kuntayhtymän Savoset Mikkelistä.*

*Työvalmennus/työhönvalmennuspalvelua Mikkelin seudulla eniten tilaava organisaatio (Suunta työelämään, Työvoiman palvelukeskus Reitin esite 2006 ja Kirsi Purhonen)*

#### **4.1.6 Työvalmennuspalveluiden tuottajat**

Työvalmennuspalveluiden tuottajat tarjoavat tilaaja-asiakkailleen työvalmennuspalveluita oman organisaationsa perustehtävän mukaisesti.

Työvalmennusta tuottavat organisaatiot huolehtivat palvelujen rajaamisesta ja laadusta sekä riittävästä ja osaavasta valmennushenkilökunnan määrästä. Paikallisten työvalmennusta tuottavien organisaatioiden ja yhteisöjen välillä on ja tulee olla

selkeitä rajoituksia toiminnan sisällöille, jotta valmentautujien valmennuspolkua pystyttäisiin rakentamaan pitkällä aikavälillä valmentautujan edistymisen mukaan.

**Mikkelin seudulla hankkeessa mukana olleita työvalmennus/työhönvalmennuskeskuksia/työvalmennustoimijoita:**

- Ekotori, Mikkelin toimintakeskus ry
- Miketek, Hengitysliitto Heli ry
- Mikropaja, Mikkelin kaupunki
- Nuorten Työpaja, Mikkelin kaupunki
- Savoset Mikkelin ja Mäntyharju, Vaalijalan kuntayhtymä
- Työvalmennusbussi; Pertunmaan ja Hirvensalmen kunnat

**Mikkelin seudulla hankkeessa mukana olleita työllistämiprojekteja:**

- Kierre, Mäntyharjun Työttömät ry
- LinkkiTyö, Työväen Sivistysliiton Mikkelin seudun opintojärjestö ry
- Tyyt, Kangasniemen Työttömät ry

*Mukana kehittämisessä on ollut myös muita työllistäviä organisaatioita; yhdistyksiä ja yrityksiä. (Kirsi Purhonen 2007)*

## 4.2 Työvalmennuksen toimintamallin työhönvalmennusprosessi

Työvalmennuksen toimintamallin työhönvalmennusprosessi kuvaa valmentautujan polkua palveluohjauksen ja valmentautumisen kautta kohti seuraavaa askelmaa joko työhön, koulutukseen, takaisin palveluohjaukseen tai muihin ratkaisuihin.

**Vallu Valmentautuja** on 26-vuotias atk-alan ammatillisen perustutkinnon suorittanut nuori mies. Työkokemusta hänellä on pieniä pätkiä rakennus-, metalli- ja kaupan varastotyöstä, mutta ei omalta alaltaan. Työsuhteet ovat olleet lyhyitä, yrittäjien kausikiireistä johtuvia tehtäviä. Vallu odottaa elämältään vakituista työpaikkaa omalta ammatilliselta alaltaan ja säännöllistä taloudellista hyvinvointia.

Vallu ei ole koskaan ollut erityisen kiinnostunut opiskelusta, koulunpenkillä istuminen on ollut hänelle vaikeaa jo alakoulusta lähtien. Vallulla on todettu lieviä oppimiseen liittyviä ongelmia, kuten luku- ja kirjoitusvaikeuksia. Vallun vahvuudet koulussa olivat matematiikka ja musiikki. Vallu on luonteeltaan hiljainen ja olosuhteisiin mukautuva.

Vallun elämäntilanne on hiljalleen muotoutunut siten, että hän herää puolen päivän aikoihin, viettää paljon aikaa tietokoneella ja iltaisin kavereiden kanssa. Kaveriporukka kokoontuu mielellään lähikuppilassa keskiviikkoisin, koska baarissa tarjoillaan halpaa olutta alkuillasta. Vallu pystyy tässä vaiheessa vielä hallitsemaan alkoholin käyttöönsä hyvin. Kaverit lainaavat Vallulta mielellään rahaa, eikä Vallu rohkene kieltäytyä lainaamisesta. Vallu asuu tyttöystävänsä Valma Vauhkosen kanssa vuokra-asunnossa. Valman kanssa sujuu ihan ok. Valma opiskelee kampaajaksi. Ajoittain työttömyys masentaa Vallua niin paljon, ettei hän jaksakaan lähteä kavereiden kanssa illalla ulos.

Vallu on ohjattu työvoimatoimistosta Työvoiman palvelukeskus Reittiin työllistymisen esteiden selvittelyyn.

*Vallu Valmentautuja (Kirsi Purhonen 2007)*

### 4.2.1 Palveluohjaus

Työvalmennuksen toimintamallin työhönvalmennusprosessi käynnistyy palveluohjauksesta, joka ohjaa asiakasvirtoja erilaisiin tavoitteellisiin toimenpiteisiin. Palveluohjauksessa arvioidaan asiakkaan palveluntarve ja sitoutuminen palveluihin, ja kaikki asiakkaan tarvitsemat palvelut linkitetään toimivaksi kokonaisuudeksi. Palveluohjaus perustuu asiakkaan ja palveluohjaajan väliseen dialogiseen, sosiodynaamiseen tai muuhun menetelmälliseen ohjaustyön tavoitekeskusteluun, jonka tarkoitus on löytää asiakkaan itse määrittelemät tavoitteet. Palveluohjaus noudattaa oikea-aikaisuuden periaatetta; palveluohjaus tutkii ja havainnoi, missä vaiheessa asiakas hyötyy työvalmennus/työhönvalmennuspalveluun tai muuhun palveluun ohjaamisesta. Työvalmennusta/työhönvalmennusta käytetään tavoitteiden saavuttamisen työmenetelmänä. Palveluohjauksessa tehdään päätökset taloudellisesta tuesta valmentautujalle.

*Työvoiman palvelukeskus Reitin palvelumalli perustuu asiakkaan tilanteen kartoitukseen, kehityssuunnitelman toteuttamiseen ja aktiiviseen työnetsintään. Asiakaspalvelussa kiinnitetään huomiota asiakkaan omiin voimavaroihin ja vaihtoehtojen konkreettisuuteen. Reitin asiakkuus alkaa palvelutarvearviosta, joka tehdään joko omassa työvoimatoimistossa tai Työvoiman palvelukeskus Reitissä.*

Palveluohjaus tekee tiivistä yhteistyötä työvalmennustoimijoiden ja valmennuksessa olevan valmentautujan kanssa. Palveluohjaaja osallistuu valmentautujan valmennusjakson etenemisen seurantaan ja tukemiseen. Palveluohjaus järjestää tai ostaa tarvittaessa valmentautujalle tukipalveluita, esimerkiksi työhönvalmennuspalvelua, terveyspalveluita tai ryhmävalmennuspalveluita.

#### **Vallu Valmentautujan palveluohjaus**

- **Työvoiman palvelukeskus Reitin** työntekijä **Paula Palveluohjaaja** ottaa Vallun asiakkaakseen ja kartoittaa Vallun työllistymisen esteitä.
- Paula kokoaa palvelutarpeet kokonaisuudeksi yhdessä Vallun kanssa.
- Vallulle ja Paulalle muodostuu luottamuksellinen palveluohjaussuhde yhteisen ymmärryksen, sopimuksen ja tavoitteen kautta.
- Vallu ja Paula mieltivät yhdessä tavoitetta siten, että se on Vallun itsensä määrittelemä ja Paulan rakentavasti kommentoima, eli tavoite rakennetaan dialogisesti.
- Paula tukee Vallun tavoitteeseen pääsyä dialogisella verkostotyöllä ja järjestää Vallulle tukitoimenpiteitä terveydenhuollosta, sosiaalityöstä ja ammatinvalinnasta.
- Vallu asettaa tavoitteekseen työllistymisen tietokonefirmaan ohjelmoijaksi.
- Paula ehdottaa Vallulle työelämävalmennusta paikallisessa työvalmennuspaikassa Mikropajassa.
- Vallu käy tutustumassa Mikropajaan.
- Vallu päättää sitoutua työelämävalmennukseen, ja Paula tekee viranomaispäätökset asiasta.

*Vallu Valmentautujan palveluohjaus (Kirsi Purhonen 2007).*

#### **4.2.2 Työvalmennustoiminta**

Työvalmennustoiminnalla tarkoitetaan tässä projektissa toimia, joihin valmentautajat ohjautuvat. Työvalmennusta toteutetaan Mikkelin seudulla työvalmennuskeskuksissa, työpajoilla, työllistämiprojekteissa, yhdistyksissä, kuntien eri hallintokunnissa sekä yrityksissä.

*Mikkelin kaupungin Mikropajaa hallinnoi Mikkelin kaupungin tietohallinto. Mikropaja on työvalmennuspalveluja tuottava työpaja, joka on kohdennettu tietotekniikan ammatillisen koulutukseen saaneille tai alalle haluaville vaikeasti työllistyville nuorille. Mikropajan valmentautajat ovat työelämävalmennuksessa. Mikropaja tekee tiivistä yhteistyötä kaupungin tietohallinnon kanssa; työtehtävät liittyvät mikrotuki-, logistiikka-, varastointi- ja kuljetusalan ammatteihin sekä toimistotyöntekijän, atk-kouluttajan ja toimisto-ohjelmien opettajan ammatillisiin työtehtäviin. Työtehtäviin liittyvä materiaali ja työtilaukset toimitetaan kaupungin tietohallinnon kautta. (Mikkelin kaupungin Mikropaja)*

Työvalmennustoimi voi olla työelämävalmennus, työhönvalmennus, kuntouttava työtoiminta, työkokeilu, yhdyskuntapalvelu, ammatillinen kuntoutus tai palkkatuettu työ. Kaikkia näitä yhdistävät valmennukselliset sisällöt, joilla tuetaan valmentautujan työ- tai koulutusuran tai hyvän elämäntilanteen muodostumista.

Työvalmennustoiminnan sisällöt ovat erilaisia ja eritasoisia sen mukaan, mitä valmennustoiminnalla tavoitellaan.

*Vallu Valmentautujan valmennussopimus tehdään Mikkelin kaupungin Mikropajaan. Paula Palveluohjaaja siirtää Vallun palveluohjauksessa asetetut tavoitteet sekä tarvittavat muut tiedot Mikropajan Ville Valmentajalle. Vallu on tietoinen häntä koskevien tietojen siirtämisestä. (Kirsi Purhonen 2007)*

### ***Alkuhaastattelu/kartoitus***

Valmennuksessa valmentautujan kanssa käydään alkuhaastattelu, jossa kartoitetaan valmentautujan kokonaiselämäntilanne, valmennusjakson tavoitteet sekä valmentautujan vahvuudet.

*Ville Valmentaja ja Vallu Valmentautuja* keskustelevat Vallun vahvuuksista ja kehitettävistä osa-alueista, elämäntilanteesta sekä työyhteisön toimintatavoista.

### ***Tavoitteet toimenpiteeksi***

Valmentautujan kanssa yhdessä mietitään palveluohjauksessa asetettua kokonaistavoitetta työvalmennuspaikan tehtävien näkökulmasta. Tavoite puretaan tarvittaessa osatavoitteisiin ja tavoitteille mietitään toimenpiteet työtehtävien kautta.

*Vallu Valmentautuja on tutustunut työtehtäviin ja työyhteisöön. Ville antaa Vallulle etukäteen tavoitelomakkeen mietittäväksi. Ville ja Vallu keskustelevat siitä, miten Vallun palveluohjauksessa asetettuun tavoitteeseen, työllistymiseen tietokonefirman ohjelmoijaksi, päästäisiin työvalmennuksen avulla. Ville ja Vallu pitävät yhdessä tavoitekeskustelun, jolla isompaa tavoitetta puretaan osatavoitteiksi. Tavoitteita lähdetään saavuttamaan käytännön työtehtävien, valmentautujan omien vahvuuksien ja sosiaalisten tehtävien avulla.*

#### **Vallu Valmentautujan tavoitteet:**

1. Kokonaistavoite: *työllistyminen tietokonefirman ohjelmoijaksi.*
2. Työvalmennusjakson tavoitteet: *opittujen asioiden kertaaminen ja uusien asioiden oppiminen.*
3. Osatavoitteet: *uusiin käyttöjärjestelmiin perehtyminen, aiemmin opittujen käyttöjärjestelmien kertaaminen.*
4. Tavoitteiden saavuttaminen:
  - 4.1 Käytännön työt: *Vallu opettelee ja asentaa Linux- ja Unix- käyttöjärjestelmiä kouluille meneviin koneisiin sekä päivittää kaupungin työasemien vanhentuneita ohjelmia.*
  - 4.2 Motivaatio: *Vallu kyselee ja opettelee koko ajan uusia asioita.*
  - 4.3 Joustavuus: *Vallu joustaa työtehtävien ja -yhteisön muuttuvien tilanteiden mukaan.*
  - 4.4 Työyhteisötaidot: *Vallu työskentelee useamman työkaverin kanssa saman pöydän äärellä ja osallistuu työjakson aikana yhteisiin ryhmäharjoituksiin.*
  - 4.5 Ratkaisukyky: *Vallu soveltaa ja miettii aiemmin oppimaansa ennen kuin kysyy asioita Villeltä.*
5. Tavoitteita seurataan, tarkistetaan ja tarvittaessa muutetaan seuraavan kerran: *päivämäärä.*
6. Sitoudumme tavoitteisiin ja niiden edistämiseen:  
*Vallu Valmentajan ja Ville Valmentajan allekirjoitukset.*

*(Kirsi Purhonen 2007)*

### ***Työtehtävien räätälöiminen***

Valmentautujalle räätälöidään alkuhaastattelun jälkeen sellaisia työtehtäviä, jotka motivoivat ja antavat sopivia haasteita valmennuksen tueksi. Työtehtävät tukevat valmentautujan vahvuuksia ja ovat luonteeltaan sellaisia, että niissä puretaan

valmentautujan ammattitaitoon liittyviä työllistymisen esteitä. Rääätälöidyt työtehtävät ovat laaja-alaisesti määriteltävissä: ne ovat merkityksellisiä ja niiden syy-yhteys ammatilliseen osaamiseen on selkeästi todennettavissa tai, jos valmentautujan osaamistaso on matala, tehtävät ovat helppoja, ositettuja, osaamistason mukaan valittuja merkityksellisiä työtehtäviä. Työtehtävillä voi olla yhteys isompiin osakokonaisuuksiin samassa työyhteisössä, tai ne voivat olla jonkin isomman osakokonaisuuden alihankintaa. Työtehtävät voivat sijoittua myös työvalmennuspaikan seinien ulkopuolelle, tavalliseen työpaikkaan. Työtehtävien vaatavuutta voidaan arvioida hankkeen aikana kehitetyllä Työtehtävien vaatavuudenarviointilomakkeella.

*Ville Valmentaja on miettinyt yhdessä kaupungin tietohallinnon kanssa sellaisten työtehtävien sijoittamista Mikropajalle, joista on hyötyä kaikille osapuolille: valmentautajat saavat tehtäväkseen merkityksellisiä, oikeita työtehtäviä, valmentajalla on tarjota oikeita, motivoivia työtehtäviä, ja kaupungin tietohallinto saa ”apukäsiä” henkilöstöä kuormittavien tehtävien hoitamiseen sekä tietohallinnon työtehtäviin valmentautunutta työvoimaa jatkorekryointiin.  
(Kirsi Purhonen 2007)*

### ***Perehdytys***

Valmentautujaa perehdytetään koko valmennuksen ajan työtehtäviin, työyhteisön jäsenyyteen ja työelämän pelisääntöihin. Valmennusjakson alussa perehdytys on tehostettua. Työkoneiden ja laitteiden perehdytyksessä huomioidaan työturvallisuus.

*Vallu Valmentautuja perehdytty Mikropajan työtehtäviin ja työyhteisön pelisääntöihin Ville Valmentajan sekä valmennuksessa olevien työkavereiden opastuksella. Mikropajan laitteiden käytössä ja puhdistuksessa noudatetaan voimassa olevia sähkölaitteiden turvallisuusmääräyksiä, joita on ehdottomasti noudatettava. Ville perehdyttää Vallun myös työergonomiaan ja työvaatetuksen tarkoituksenmukaisuuteen.*

*Vallu perehdytetään myös työyhteisön jäsenyyteen ja pelisääntöihin. Perehdytyksessä sovitaan mm. työaajoista ja tauoista, sairauspoissaolojen ilmoittamisesta, luvallisista poissaoloista, luvattomista poissaoloista ja luvattomien poissaolojen taloudellisen tuen menetyksistä.*

*Ville Valmentajan valmennuksen lisäksi Työvoiman palvelukeskus Reitin Tuula Työhönvalmentaja käy tapaamassa Vallua Mikropajalla keskustellen Vallun valmennuksen etenemisestä. Tuula toimii palveluohjaajan ja Mikropajan valmennuksen tukena.  
(Kirsi Purhonen 2007)*

### ***Oppimisen tukeminen***

Valmennusjaksoa tarkastellaan myös oppimisen näkökulmasta. Työtehtäviä ja sosiaalisia tilanteita rakennetaan siten, että niiden välityksellä on mahdollisuus oppia uusia asioita. Oppimisen ohjauksessa käytetään valmentajan ohjauksen lisäksi mestari-kisälli-periaatetta ja vertaisohjausta. Valmennusjakson aikana havainnoidaan oppimisen esteitä ja keskustellaan niistä valmentautujan kanssa. Oppimisen helpottamiseksi etsitään ja kokeillaan erilaisia työtapoja. Työtehtäviä ja -menetelmiä pilkotaan tarvittaessa helpompiin ja vaiheittaisiin osiin. Mikäli ammattitaidossa on selvästi puutteita, lyhytkursseista ja koulutuksista etsitään ratkaisua ammattitaidon päivittämiseen ja välitetään viesti palveluohjaukseen. Jos koulutus on muodostunut ensisijaiseksi jatkosuunnitelmaksi työvalmennuksen aikana, koulutusuran käynnistämisen tueksi tutustutaan ehdolla oleviin koulutusalojen sisältöihin ja tehdään tutustumiskäyntejä oppilaitoksiin.

*Vallu Valmentautujalla on vaikeuksia oppikirjamaisen tiedon sisäistämässä, koska Vallulla on lievä luku- ja kirjoitushäiriö. Ville Valmentaja ja Vallu pohtivat yhdessä, mikä auttaisi asiaa. Ville etsii netistä oppimistyylytestin, ja Vallu testaa oman oppimistyylynsä testin avulla. Vallu osoittautuu oppimistyylyltään selvästi käytännön toteuttajaksi. Vallu oppii parhaiten itse tekemällä tai seurattessaan muiden työskentelyä. Teoreettinen kirjatieto ei ole hänen vahvuuksiaan. Ville tukee Vallun oppimista siten, että Vallulla on aina työpari, joka lukee ohjeet ääneen, selittää ja näyttää tehtävän Villedelle. Ville kirjoittaa itse omat ohjeensa selityksen perusteella ja sen jälkeen suorittaa tehtävän itse.*  
(Kirsi Purhonen 2007)

### ***Yksilövalmennus***

Valmentautujan yksilöllistä etenemistä edistetään yksilöllisten tavoitteiden ja työtehtävien lisäksi muilla menetelmillä. Työvalmennuksessa huomioidaan myös yksilön arjenhallintaa ja toimintakykyä edistävät toimet, sillä yksilövalmennuksessa tuetaan valmentautujaa kokonaisvaltaisesti. Arjenhallintaa tuetaan mm. talousneuvonnalla, terveyttä edistävillä toimenpiteillä ja sosiaalisten verkostojen huomioimisella ja mukaan ottamisella valmennukseen. Yksilön henkilökohtaisia työllistymisen edellytyksiä parannetaan mm. kouluttamalla ja harjoittelemalla työnhakuun liittyviä asioita: tehdään tai päivitetään työnhakuasiakirjoja ohjatusti, harjoitellaan työhaastattelutilanteita ja autetaan valmentautujaa tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja osaamistaan.

Yksilövalmennusta voidaan toteuttaa joko yksilö- tai ryhmämenetelmillä. Menetelmät voivat olla toiminnallisia, kuten liikuntaa, kodin perustehtävien opettelua, keskustelutilaisuuksia, kädentaitoja tai taidekasvatusta.

Yksilövalmennus huomioi myös kulttuurieroista johtuvat valmennukseen vaikuttavat tekijät: maahanmuuttajien kielitaito, yhteisölliset kulttuuritavat, pukeutuminen, uskonto ja ruokakulttuurit. Kulttuurierojen huomioiminen ei tarkoita erilaisten kulttuurien mukaisten olosuhteiden järjestämistä työvalmennuspaikalle vaan toisesta kulttuurista tulevan henkilön opastamista suomalaiseen työ- ja yhteiskuntakulttuuriin siten, että valmentautujan omaa identiteettiä kunnioitetaan.

**Ville Valmentaja** on laatinut **Vallu Valmentautujalle** henkilökohtaisen suunnitelman, jota noudatetaan valmennusjaksolla.

*Ryhmävalmennukset:*

- *Kaupungin velkaneuvoja vierailee Mikropajalla keskustelemassa ryhmän kanssa talouden hallinnasta ja velkojen järjestelymahdollisuuksista.*
- *Mikropaja osallistuu Työvoiman palvelukeskus Reitin järjestämään koulutukseen, jossa opetellaan asiakaspalvelutaitoja ja työhaastattelutilanteita.*
- *Mikropajan ryhmä opettelee kerran kuussa maukkaan ja edullisen arkiruoan valmistamista opetuskeittiöllä.*
- *Ville Valmentaja kartoittaa ja tarvittaessa täydennyskouluttaa ryhmän atk-taitoja ja työnhakuasiakirjojen tekemistä.*
- *Kerran viikossa keskiviikkoisin ryhmä tekee töitä klo 10–18. Viimeiset kaksi tuntia on varattu yhdessä sovitun liikuntalajin harrastamiselle. (Samaan aikaan on lähiravintolassa halpaa olutta klo 18 asti!)*

*Henkilökohtainen valmennus:*

- *Ville käy Vallun kanssa yhdessä läpi henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyviä asioita.*

*(Kirsi Purhonen 2007)*

### **Verkostotyö**

Koko valmennusjakson ajan työvalmennustoimijat käyvät keskustelua lähettävän tahon ja muun verkoston kanssa. Tarvittaessa valmentautujan tavoitteita täsmennetään yhdessä palveluohjauksen kanssa ja muutetaan valmennuksen suuntaa.

Valmentautujalle etsitään ja sovitaan sopivia palveluita verkoston sisältä. Mikäli valmentautuja edistyy valmennusjaksolla tuntuvasti ja hänellä on edellytykset siirtyä haastavampaan työyhteisöön, lähettävän tahon kanssa keskustellaan asiasta sekä käynnistetään senhetkisen valmennusjakson keskeyttäminen ja siirto toiseen valmentavaan tai työllistävään yksikköön.



Työvalmennuspaikkojen ja verkoston yhteistyö perustuu a) luottamukselliseen ja valmentautujan asioita edistävään dialogiin ja b) yhteiseen näkemykseen työvalmennuksen toimialan kehittämisenäkemyksistä. Yhteinen näkemys muodostuu alueen muiden toimijoiden ja tilaajien välisissä keskustelutilaisuuksissa.

- a) **Ville Valmentaja** on yhteydessä **Vallu Valmentautujan** lähettäneeseen **palveluohjaaja Paulaan**. Ville kertoo Paulalle huolensa Vallun lievistä masentuneisuudesta. Paula tilaa Vallulle ajan terveydenhoitajalle. Terveydenhoitaja tekee henkilökohtaisen liikuntareseptin Vallun fyysisen kunnon ylläpitämiseksi ja käy läpi psyykkiseen hyvinvointiin liittyvät asiat.
- b) **Ville Valmentaja** ja **Ville Valmentajan organisaation** jäsenet osallistuvat työvalmennuspalvelua tilaavan ja työvalmennusta tuottavien organisaatioiden välisiin yhteisiin ja organisaatiokohtaisiin koulutuksiin, kehittämistilaisuuksiin ja -keskusteluihin.  
(Kirsi Purhonen 2007)

### **Yritys/työnantajayhteistyö**

Työvalmennuspaikan työtehtävät liittyvät alan yritysten työtehtäviin siten, että työtehtäviä tehdään alihankintana, työtehtävät ovat samankaltaisia tai valmentautuja sijoitetaan tavalliseen työpaikkaan kokoaikaisesti tai osaksi valmennuksen aikaa. Jos valmennettava on sijoitettu tavalliseen työpaikkaan kokoaikaisesti, työnantaja opettaa työtehtävät ja muusta valmennuksesta huolehtii valmennuskeskuksen työhönvalmentaja tai yksilövalmentaja. Hyvät yhteydet työnantajiin edesauttavat valmentautujan jatkosuunnitelmien tekemisessä: valmentautujalle etsitään jatkovalmennuspaikkaa tai palkallista (palkkatuettua) työtä tutulta työnantajalta.

**Ville Valmentaja** valmistele **Vallu Valmentautujalle** palkkatukipaikkaa paikallisesta tietotekniikan yrityksestä. Ville kartoittaa Yrityksen johtajan kanssa sopivia ja tarpeellisia työtehtäviä, joihin Vallu voisi työllistyä.  
(Kirsi Purhonen 2007)

### **Arviointi ja lausunto**

Työvalmentajat/yksilövalmentajat arvioivat yhdessä valmentautujan kanssa valmennusjakson edistymistä. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota käytännön taitoihin ja valmentautujan motivaatioon, joustavuuteen, työyhteisötaitoihin ja ratkaisukykyyn sekä näiden taitojen edistymiseen. Arvioinnissa voidaan käyttää hankkeen aikana kehitettyä Yksilön arviointilomaketta. Palvelun tilaaja pyytää

tarvittaessa valmennusjaksosta lausunnon, josta tulee ilmetä, miten valmentautuja on aidosti selvinnyt kyseisen valmennuspaikan olosuhteissa ja mitä huomioita valmentaja on tehnyt valmentautujan edistymiskyvystä valmennusjakson aikana.

***Vallu Valmentautujan työhönvalmennusjakson lausunto arvioinnin perusteella***

- 1. Vallu Valmentautujan työtehtävinä olivat Mikropajassa Linux- ja Unix-käyttöjärjestelmien asentaminen sekä vanhojen työasemien päivittäminen. Työtehtäviin sisältyi myös ryhmätoiminnallisia sisältöjä, kuten arjenhallinnan kursseja (velkaneuvonta, ruokakurssi, työnhaku- ja atk-aidot) ja henkilökohtaisten asioiden valmentamista. Käytännön työtaidot Vallu hallitsi oikein hyvin sen jälkeen, kun hänelle löytyi oman oppimistyylin (käytännön toteuttaja) mukainen opastus työtehtäviin. Rohkeus oman osaamisen käyttöön kasvoi valmennusjakson loppua kohti, mutta rohkeuden käyttäminen vaatii vielä lisää harjoitusta, jotta Vallu suoriutuisi ammatillisista työtehtävistä tavallisessa työyhteisössä. Lievät luki- ja kirjoitushäiriöt eivät olleet työtehtävien suorittamisen esteenä näissä tehtävissä. Työn jälki oli laadukasta (lomakkeen kohdat 1.a ja 1.b).*
- 2. Vallu suhtautui valmennusjaksoon ja työtehtäviin koko valmennusjakson ajan erittäin myönteisesti. Vallu ymmärsi valmennusjakson merkityksen työllistymisellensä erittäin hyvin (lomakkeen kohdat 2.a ja 2.b).*
- 3. Vallu suhtautui työtehtävien muuttumiseen pääsääntöisesti joustavasti. Joissakin muuttuvissa tilanteissa työtehtävien tekeminen käynnistyi hitaasti, mutta tuolloin syynä oli ennemminkin pelko osaamisesta ja oppimisesta. Valmennusjakson lopulla Vallu jousti muuttuvissa tilanteissa jo paremmin. Vallu otti vastuun työtehtävistä erittäin hyvin siltä osin kuin tehtävät oli selkeästi annettu Vallun vastuulle. Hiukan epäselvemmissä tilanteissa oma-aloitteinen vastuunottokyky oli heikompi. Vallun vahvuus on selkeiden ohjeiden itsenäinen noudattaminen (lomakkeen kohdat 3.a ja 3.b).*
- 4. Vallu suhtautui työyhteisön muihin jäseniin hyvin, jopa välillä liiankin joustavasti. Vallu on työyhteisön jäsenenä erittäin joustava ja kuuliainen. Työyhteisössä tapahtuneet työparimuutokset aiheuttivat alussa hiukan varauksellisuutta, mutta ajan myötä varauksellisuus väheni. Vallu on parhaimmillaan pienen työyhteisön jäsen, mutta kykenee hyvällä perehdytyksellä toimimaan isomassakin työyhteisössä. Vallun kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että pystyy sanomaan työkaverille joskus ei (lomakkeen kohdat 4.a ja 4.b).*
- 5. Vallu pystyi ratkaisemaan itsenäisesti ongelmatilanteet, jotka liittyivät selkeisiin työtehtäviin ja hänen oppimistyyliin muokattuihin tehtäviin. Vallun vahvuuksia ovat asiasisältöön liittyvä asioiden päättelykyky ja asioiden ratkaisukykyyn liittyvä kokeiluinnoisuus. Ongelmatilanteita syntyi silloin, kun hänen piti soveltaa ohjekirjan ohjeet käytäntöön. Ongelma poistui yhdellä käytännön opastuskerralla ja sillä, että Vallu kirjasi muistisäännöt itse (lomakkeen kohta 5).*

*Vallu Valmentautuja on yhteistyökykyinen nuori mies, jolla on luonnollinen kyky olla muiden johdettavana. Hän sopii parhaiten pieneen työyhteisöön selkeiden työtehtävien tekoon. Vallulla on erittäin paljon loogista ajattelukykyä, kunhan hänellä on selkeät ohjeet työtehtävien vastuista ja määräistä. Arjenhallinta- ja ryhmätehtäviin Vallu osallistui erittäin kiitettävästi. Vallun sosiaalinen arkuus vieraita ihmisiä kohdatessa väheni valmennusjakson aikana. Vallu päivitti valmennusjakson aikana työnhakuasiakirjansa ajan tasalle.  
(Kirsi Purhonen 2007)*

### **Valmennusjakson päätös**

Valmennusjakso alkaa ja päättyy selkeästi. Valmennusjaksolle on aina jatkosuunnitelma, joka on tehty yhteistyössä valmentajan ja valmentautujan kesken sekä mahdollisesti myös palveluohjauksen kanssa.

*Vallu Valmentautuja oppii valmennusjakson aikana Linux- ja Unix-käyttöjärjestelmien asentamisen erinomaisesti. Vallu tarvitsee vielä lisäkokemusta ja rohkeutta työllistyäkseen yritykseen vakituiseen työsuhteeseen. Ville ja Vallu keskustelevat jakson päättymisestä ja Vallun tulevaisuuden suunnitelmista. Vallu on saanut palkkatukipaikan paikallisesta **Tulevaisuuden Tietokone Oy:stä**. Vallu lähtee motivoituneena töihin yritykseen tavoitteena edelleen työllistyä vakituisesti ammattialalle. Vallu saa työvalmennusjaksolta valmennuspaikan kirjoittaman todistuksen, jossa näkyvät työtehtävät, joihin Mikropajalla valmennetaan. Vallu täyttää palautelomakkeen, jossa hän arvioi työvalmennusjakson sisältöjä, vaikuttavuutta ja valmennuspaikan valmennusta.*  
(Kirsi Purhonen 2007)

### **4.2.3 Työvalmennustoiminnan tulos**

Työvalmennusjakson tuloksena on aina joko työllistyminen, koulutukseen haku, lisävalmennus tai kuntoutus- ja eläkeratkaisut. Lisävalmennuksessa huomioidaan paikalliset muut valmennustoimijat, yritykset tai yhteisöt, jotta valmentautujan henkilökohtainen tilanne etenee.

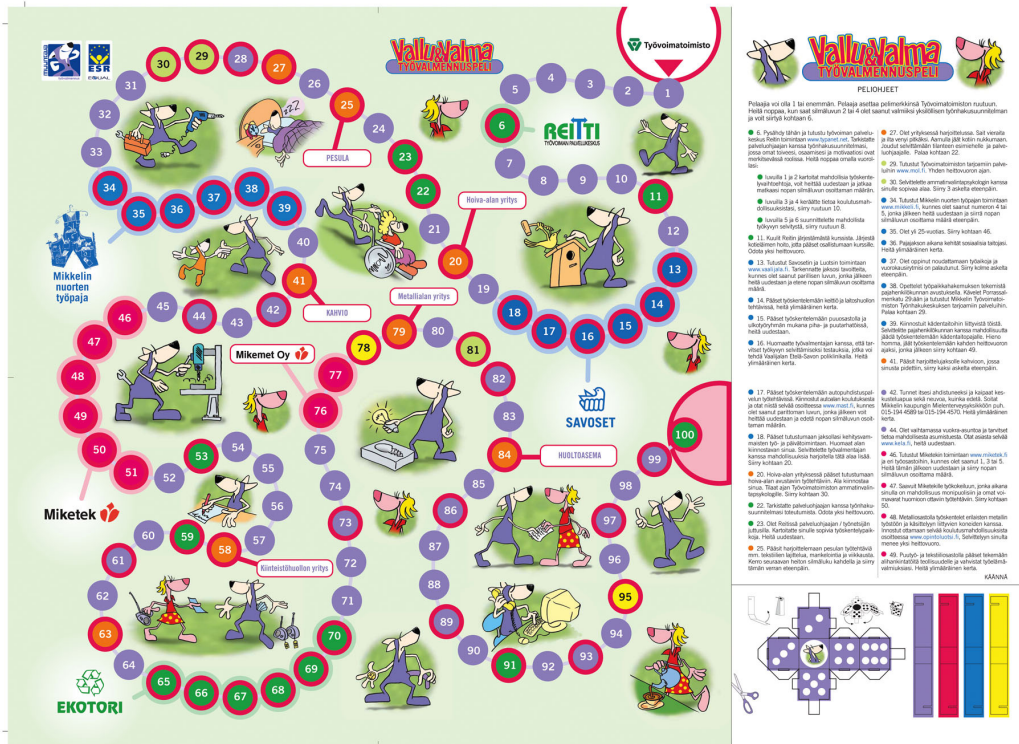
*Vallu Valmentautuja aloittaa palkkatuetun työn **Tulevaisuuden Tietokone Oy:ssä**. Palvelukeskus Reitin Tuula Työhönvalmentaja käy tarvittaessa yrityksessä tukemassa ja rohkaisemassa Vallua sekä tukemassa yrityksen henkilökuntaa Vallun ohjauksessa. Puolen vuoden palkkatuetun työn jälkeen Vallu palkataan yritykseen vuoden määräaikaiseen työsuhteeseen. Yritys mieltii vuoden jälkeen Vallun vakinaistamista.*  
(Kirsi Purhonen 2007)

## **5 Välineitä työvalmennuksen arkeen**

Työvalmennuksen toimintamalliin on kehitetty välineitä, joilla valmennustyötä voidaan helpottaa, syventää ja kehittää eteenpäin. Välineet konkretisoivat työvalmennuksen toimintamallia ja auttavat käytännön työssä.

## 5.1 Vallu ja Valma -peli ja nettipeli

Valmennusasiakasta osallistettiin hankkeeseen kehittämällä Vallu ja Valma -työvalmennuspeli. Peli teki työvalmennusta tutuksi kohderyhmälle. Pelin avulla avataan valmentautujalle erilaisia polkuja, jotka liittyvät työvalmennuksen sisältöihin.



*Vallu ja Valma -työvalmennuspeli. Pelin on kuvittanut Heikki Luukkonen, HL-Mark. Pelin suunnitellut Muuntaja-hanke/Työvalmennus-osaprojektin ja työvalmennuskeskusten henkilökunta.*

Vallu ja Valma -lautapelistä toteutettiin myös nettipeliversio työvalmennuksen sisällöllisten asioiden puheeksioton välineeksi. Pelissä kohdetaan arkisia valintatilanteita, jotka vaikuttavat kolmeen osa-alueeseen: ihmissuhteisiin, talouteen ja urakehitykseen.

**Vallu&Valma** TYÖVALMENNUSPELI

**Tervetuloa pelaamaan Vallu&Valma -työvalmennuspeliä**

Peli on suunniteltu ohjauksen välineeksi työvalmennuksen tai koulutuksen kentälle.

Pelin aikana pelaaja kohtaa tilanteita arki- ja työelämästä, joista on suoriuduttava parhaalla mahdollisella tavalla. Pelistä on vaihtoehdot sekä nuorille että vanhemmille. Valitse ikäsi mukainen linja tai testaa, miltä tuntuu asettua eri ikäisen ihmisen rooliin!

**Nuorten kysymykset - Aikuisten kysymykset**

**Näin pelaat**

Kysymysruutuun ilmestyy kysymyksiä työ- ja arkielämän tilanteista. Lue kysymys huolella ja valitse mielestäsi paras vastausvaihtoehto. Hyväksy vastauksesi painamalla Hyväksy-nappia.

Vastaaminen on tehtävä sille varatun ajan kuluessa, muutoin peli etenee seuraavaan kysymykseen automaattisesti.

Mittarisarakkeessa näet edistymisesi uralla, taloudessa ja ihmissuhteissa. Pelin tavoitteena on menestyä näissä kaikissa osa-alueissa. Peli päättyy kun mittarit saavuttavat ääriarajat.

**Menestystä peliin!**

**Työvalmennuspelin ovat sinulle tehneet mahdolliseksi:**

Muuntaja-hanke / Työvalmennus-osaprojekti  
Työvoiman palvelukeskus Reitti  
Pelin layout ja kuvitus: Heikki Luukkonen, HL-Mark

**MUUNTAJA** **ESR** **REITTI**

työvalmennus EQUAL TYÖVOIMAN PALVELUKESKUS



*Vallu ja Valma -nettipeliversio löytyy osoitteesta [www.vallujavalma.info](http://www.vallujavalma.info). Peli on kuvittanut Heikki Luukkonen, HL-Mark. Peli suunnitellut Muuntaja-hanke/Työvalmennus-osaprojektinhenkilökunta ja Työvoiman palvelukeskus Reitin henkilökunta.*

## 5.2 Työpaikkojen vaativuudenarviointilomake

Työpaikkojen vaativuudenarviointilomakkeella kootaan tietoa yritysten tarjoamien työharjoittelu-, työelämävalmennus- tai työkokeilupaiikkojen vaatimuksista ja mahdollisuuksista. Lomakkeen tavoitteena on löytää valmentautujan kykyihin ja yrityksen tai työvalmennuspaikan tarpeisiin mahdollisimman sopivia työntekijöitä.

## TYÖVALMENNUSPAIKKOJEN ARVIOINTI

Arviointipäivämäärä: \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_

Yritys tai työvalmennusyksikkö: \_\_\_\_\_

Yrityksen/yhteisön edustaja

Nimi ja asema: \_\_\_\_\_

Puhelin: \_\_\_\_\_

Postiosoite: \_\_\_\_\_

Sähköposti: \_\_\_\_\_

Arvioitava tehtävä: \_\_\_\_\_

Arvioinnin tekijä: \_\_\_\_\_

Lyhyt kuvaus työharjoittelu/työelämävalmennus/työkokeilutehtävästä:

### 1. VALMENNUSPAIKAN OLOSUHTEET:

#### 1.a Tehtävään perehdyttäminen

Arvioi työyhteisön kokemusta valmennettavien perehdyttämisestä.

a) ei kokemusta b) 1-2 valmennettavaa vuodessa c) enemmän kuin 2 valmennettavaa vuodessa

#### 1.b Työyhteisön mahdollisuus tukea valmennettavaa

Arvioi työyhteisön ajallisia mahdollisuuksia tukea valmennettavaa.

a) tukemiseen ei aikaa b) silloin tällöin aikaa c) säännöllisesti/tarvittaessa aikaa tukemiseen

#### 1.c Fyysinen tehtävistä aiheutuva kuormitus

Arvioi tehtävästä aiheutuvaa fyysistä kuormitusta

a) vähäinen b) kohtalainen c) suuri

#### 1.d Muut huomioitavat seikat tehtävässä ja valmennuspaikassa

Arvioi missä määrin valmennuspaikassa on jotain seuraavista tekijöistä.

ei haittaa vähäistä kohtalaista suurta

melu

pöly

haju

muu, mikä

### 2. RAHAN JA MATERIAALIN KÄSITTELY

Onko tehtävässä mahdollisuus osoittaa vastuuntuntoa rahasta ja materiaaleista?

a) ei käytössä kalliita välineitä, rahaa tai materiaaleja b) kohtalainen riski c) käytössä välineitä ja materiaaleja

### 3. MAHDOLLISUUDET OSOITTAO OSAAMISTA JA TYÖKOKEMUSTA

#### 3a) Tehtävässä tarvittava osaaminen

Arvioi tehtävän tekemisen kannalta tarvittava osaaminen.

a) ei edellytä b) edellyttää jonkin verran c) valmentautuja pääsee todentamaan osallistumistaan

#### 3.b) Asioiden ratkaisukyky

Onko mahdollisuutta todentaa itsenäistä ratkaisukykyä.

a) vähän b) kohtalaisesti c) paljon

#### 3.c) Vuorovaikutus

Arvioi, minkä verran tehtävässä on mahdollisuus harjoittaa vuorovaikutustaitoja.

a) vähän b) jonkin verran c) paljon

3.d) Mitä muita taitoja on mahdollisuus harjoittaa?

Lomakkeen on suunnitellut suunnitellut Muuntaja-hanke/Työvalmennus-osaprojektin (Sirpa Montonen, Timo Hokkanen ) ja Mikkelin työvalmennuskeskusten henkilökunta (Ekotori, Miketek, Mikkelin kaupungin nuorten työpaja, Savoset Mikkeli) 2006.

### **5.3 Yksilön arviointilomake**

Yksilön arviointilomakkeella kootaan tietoa valmentautujan senhetkisestä valmennustilasta ja edistymisestä valmennusjakson aikana. Yksilön arviointi tulee suhteuttaa aina senhetkisiin työtehtäviin ja työpaikan olosuhteisiin. Lomakkeen tarkoitus on arvioida yksilön suoriutumista valmennuspaikan olosuhteissa sekä antaa palveluohjaukseen tietoa valmentautujan edistymisestä.

## YKSILÖN ARVIOINTI

Arviointipäivämäärä: \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_

Yritys tai työvalmennusyksikkö: \_\_\_\_\_

Yrityksen/yhteisön edustaja

Nimi ja asema: \_\_\_\_\_

Puhelin: \_\_\_\_\_

Postiosoite: \_\_\_\_\_

Sähköposti: \_\_\_\_\_

Arvioitava tehtävä: \_\_\_\_\_

Arvioinnin tekijä: \_\_\_\_\_

Lyhyt kuvaus työharjoittelu/työelämävalmennus/työkokeilutehtävästä:

\_\_\_\_\_

Mitkä seuraavista tekijöistä rajoittivat työntekoa:

fyysinen kuormitus, melu, pöly, haju, muu, mikä \_\_\_\_\_

### 1. KÄYTÄNNÖN TYÖTAIDOT

#### 1.a) Työn laatu

a) työn jälki oli laadukasta b) pääsääntöisesti hyvä työnjälki c) tarvitsee harjoitusta

#### 1.b) Oma osaaminen

a) käytti rohkeasti omaa osaamista b) epäröi oman osaamisen käyttöä c) tarvitsi paljon apua

### 2. MOTIVAATIO

#### 2.a) Valmennusjakso

a) valmennusjaksoon suhtautuminen myönteistä b) suhtautuminen hyvää c) varauksellinen suhtautuminen

#### 2.b) Työtehtävät

a) suhtautuminen työtehtäviin myönteistä b) suhtautuminen hyvää c) suhtautuminen varauksellista

### 3. MUKAUTUMINEN JA JOUSTAVUUS

#### 3.a) Suhtautuminen muuttuviin työtilanteisiin annettujen työtehtävien mukaan

a) suoritti loppuun b) suoritti pääsääntöisesti loppuun c) suoritti työtehtävät välinpitämättömästi

#### 3.b) Vastuunotto kyky työtehtävistä

Onko mahdollisuutta todentaa itsenäistä ratkaisukykyä.

a) vähän b) kohtalaisesti c) paljon

### 4. TYÖYHTEISÖTAIDOT

#### 4. a) Suhtautuminen työyhteisön jäseniin

a) erittäin hyvät vuorovaikutustaidot b) pääsääntöisesti hyvät vuorovaikutustaidot c) tarvitsee harjoitusta

#### 4. b) Suhtautuminen työyhteisön muutoksiin

a) erittäin joustavaa b) suhtautuminen pääsääntöisesti hyvin c) vaikeuksia suhtautumisessa

### 5. RATKAISUKYKY

#### Arvioi ongelmatilanteiden ratkaisukykyä

a) ongelmatilanteiden ratkaisukyky itsenäistä b) pääsääntöisesti itsenäistä c) tarvitsee apua

Valmentautujan vahvuudet: \_\_\_\_\_

Kehitettäviä osa-alueita: \_\_\_\_\_

Lomakkeen on suunnitellut suunnitellut Muuntaja-hanke/Työvalmennus-osaprojektin (Kirsi Purhonen ) ja Mikkelin työvalmennuskeskusten henkilökunta (Ekotori, Miketek, Mikkelin kaupungin nuorten työpaja, Savoset Mikkeli) 2006 - 2007.



#### **5.4 Työnhakuasiakirjat**

Työnhakuun liittyvien asiakirjojen päivityksellä ja tarkistuksella edesautetaan valmentautujan työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Hakuasiakirjojen tekemisen ongelmat liittyvät usein teknisen toteutuksen lisäksi sisällön luomiseen.

Valmentautujan on tärkeä tunnistaa ja kirjoittaa työnhakuasiakirjoihin oma osaamisensa, sillä työnhakuasiakirjat ovat oman osaamisen myyntipapereita.

Vallu Valmentautuja  
Valmentautujantie 8  
50100 Mikkeli  
puh. 078 651 4181  
[vallu.valmentautuja@sähköposti.fi](mailto:vallu.valmentautuja@sähköposti.fi)

HAKEMUS

14.06.2007

Tulevaisuuden Tietokone Oy  
Tauno Työnantaja  
Työnantajanpolku 7  
50100 Mikkeli

#### OHJELMOIJAN MÄÄRÄAIKAINEN TEHTÄVÄ

Pyydän, että otatte minut huomioon valitessanne ohjelmoijaa määräaikaiseen tehtävään yritykseenne.

Olen 22-vuotias mikkeliiläinen ja koulutukseltani olen datanomi. Valmistuin vuonna 2005 Mikkelin ammattiopistosta. Työkokemusta minulla on Mikkelin kaupungin Mikropajalta työelämävalmennuksesta sekä Mikkelin kaupungin tietohallinnosta. Mikropajalla täydensin ammatillista osaamistani Linux- ja Unix-käyttäjärjestelmien opettelulla. Mikkelin kaupungin tietohallinnossa työtehtäviini kuului kaupungin ja sairaanhoitopiirin työasemien päivitys ja uusien ohjelmien asennus.

Olen kärsivällinen ja tarkka työntekijä. Noudatan mielelläni selkeitä toimeksiantoja ja ratkaisen työtehtävissäni eteen tulevia ongelmatilanteita itsenäisesti. Osaamiseeni kuuluu tavallisempien käyttöjärjestelmien tuntemus.

Olen erittäin kiinnostunut ohjelmoijan tehtävästänne ja tulen mielelläni kertomaan lisää omasta osaamisestani. Suosituksia ovat lupautuneet antamaan Mikkelin kaupungin Mikropajan Ville Valmentaja, puh. 044 123 4567, sekä Mikkelin kaupungin tietohallintopäällikkö Paavo Päällikkö, puh. 044 890 1234.

Ystävällisin terveisin,  
Vallu Valmentautuja  
Vallu Valmentautuja

LIITTEET:  
Ansioluettelo  
Työelämävalmennustodistus  
Työtodistus 1 kpl  
Työelämävalmennustodistus 1 kpl

*Työpaikkahakemus(Kirsi Purhonen 2007)*

## ANSIOLUETTELO

14.6.2007

Sukunimi Valmentautuja  
Etunimet Vallu Antero Valmentautuja  
Syntymäaika 12.4.1985  
Syntymäpaikka Mikkeli  
Siviilisäät avoliitossa, avovaimo Valma Vauhkonen  
Osoite Valmentautujantie 8  
50100 Mikkeli  
Puhelin 078 651 4181  
Sähköposti [vallu.valmentautuja@sähköposti.fi](mailto:vallu.valmentautuja@sähköposti.fi)

Koulutus Mikkelin ammattiopisto 2001 – 2004  
Tietojenkäsittelyn perustutkinto, datanomi  
Rantakylän Yhtenäiskoulu 1998 - 2001

Työkokemus Mikkelin kaupunki, tietohallinto 2.1 – 30.4.2007 Työtehtävinä  
työasemien vakioiminen, ohjelmien päivitys sekä uusien ohjelmien  
asennus.

Mikkelin kaupunki, Mikropaja. Työelämävalmennus paikassa  
työtehtävinä olivat:

- 1) työasemien testaus, vakiointi ja päivitys
- 2) työasemien asennus loppukäyttäjille
- 3) Linux-käyttöjärjestelmään tutustuminen
- 4) tietokoneiden kuljetus, varastointi ja kierrätys. Valmennukseen  
sisältyi myös kaksi päivää asiakaspalvelukoulutusta.

Ohjelmointifirma Oy, Mikkeli ja Tietoturva Ay, Kangasniemi.  
Työssäoppimisjaksot vuosina 2001 – 2004.

Huoltoasema Oy, Mikkeli. Kesätyöpaikka vuosina 1999 – 2001.  
Polttoaineen myynti ja ulkoalueiden siivous.

Osaaminen ja  
vahvuudet Yleisimpien käyttöjärjestelmien erinomainen hallinta, Linux- ja Unix-  
järjestelmien hyvä hallinta. Vahvuutenani on rauhallisuus, joustaminen ja sopeutuvaisuus.

Kielitaito Englanti kiitettävä

Harrastukset Sähkökitaran soittaminen omassa bändissä  
Tietokonepelit

*Ansioluettelo (Kirsi Purhonen 2007)*

## **5.5 Työvalmennustodistus**

Työvalmennus/työhönvalmennustodistuksella kuvataan valmennusjakson aikana toteutuneita työtehtävien sisältöjä ja valmentautujan vahvuuksia.

## **5.6 Asiakaskysely**

Työvalmennuksen/työhönvalmennuksen prosessin vaikuttavuutta on mahdollisuus mitata asiakaspalautteella. Valmennuksessa oleva asiakas voi antaa palautetta prosessin toimivuudesta.

## TYÖ/TYÖHÖNVALMENNUKSEN ASIAKASKYSELY

Valmennusjakson pituus: \_\_\_\_\_kk

Vastaajan ikä: \_\_\_\_\_vuotta

Arvio valmennuksen sisältöjä asteikolla

1=huono, 2=välttävä, 3=hyvä, 4=erittäin hyvä, 5=erinomainen

### Palveluohjaus:

Arvioi saamasi palveluohjauksen määrän riittävyyttä 1 2 3 4 5

Arvioi omien valmennusajan tavoitteiden muodostumista 1 2 3 4 5

Arvioi palveluohjaajalta saamaasi palvelua 1 2 3 4 5

### Työ/työhönvalmennus:

Arvioi omien tavoitteittesi toteutumista työ/työhönvalmennuspaikassa 1 2 3 4 5

Arvioi työtehtävien sopivuutta 1 2 3 4 5

Arvioi työtehtäviin perehdyttämistä 1 2 3 4 5

Arvio työyhteisöön perehdyttämistä 1 2 3 4 5

Arvioi valmennuksessa käytettyjen menetelmien sopivuutta 1 2 3 4 5

Arvioi valmentajien valmennustaitoja 1 2 3 4 5

Arvioi omaa aktiivisuuttasi 1 2 3 4 5

Kokonaisarvio työ/työhönvalmennuksesta 1 2 3 4 5

Valmennuksen kesto (1= liian lyhyt – 5= erittäin sopiva) 1 2 3 4 5

Muuta palautetta palveluohjauksesta tai työ/työhönvalmennuksesta:

---

---

---

---

*Asiakaskyselylomake (Kirsi Purhonen 2007)*

Jotta asiakaskyselystä saadaan toimiva ja tehokas, ehdotetaan, että palautelomake sijaitsee Työvoiman palvelukeskus Reitin nettisivuilla ja kyselyyn vastataan sähköisesti. Esitettävässä toimintatavassa palvelukeskus koordinoi tietoa ja jakaa sitä yleisellä tasolla palveluohjaukselle ja työvalmennusta/työhönvalmennusta toteuttaville organisaatioille.

## 6 Lopuksi

Hankkeessa kehitetyn työvalmennuksen toimintamallin tehtävänä on ohjata työvalmennuksen/työhönvalmennuksen kokonaisprosesseja kohti parempia

palveluohjauksen ja työvalmennustoimijoiden toimintatapoja. Työvalmennuksen kohderyhmien saattaminen takaisin työmarkkinoiden käyttöön tuottavaksi työvoimaksi vaatii ihmisen tutkimista sosiokulttuurisesta näkökulmasta; ihminen on yhdistelmä fyysisiä ja henkisiä voimavaroja, joita tulee tukea erilaisilla menetelmillä. Valmennuksessa olevan ihmisen voimavaroja tulee tukea ja opastaa häntä oppimaan työssä vaadittavia taitoja hänelle sopivalla tavalla. Valmennustoimijoiden tehtävänä on etsiä sellaisia koulutusmuotoja, jotka sopivat kouluallergisille valmentautujille, avata ja purkaa oppimiseen liittyviä esteitä sekä tukea valmentautujan voimaantumista.

Yhteisellä valmennustoimijoiden verkoston keskustelulla ja kehittämistyöllä pystytään muuttamaan käytäntöjä, jos aidosti tunnustetaan ja tunnustetaan ne kohdat, joissa on kehittämisen paikka, ja nostetaan ylväästi esille se, missä ollaan hyviä, sekä jaetaan osaamista verkoston muille jäsenille. Pohjimmiltaan valmentautujan hyvä palveluprosessi tuottaa etua meille jokaiselle: työtä ja hyvinvointia valmentautujille, onnistumista organisaatioille ja verkostoille sekä säästöjä yhteiskunnalle.

Tällä kehittämistehtävällä olen pyrkinyt avaamaan niitä mahdollisuuksia ja sisältöjä, joita työ- ja työhönvalmennuksen toimialalla kaivataan tilaajan, palvelua tuottavan ja palvelua käyttävän valmentautujankin näkökulmasta. Valmennuksen tiedostaminen oppimisen ja kasvun polkuna avaa toisenlaisen maailman niille valmentautujille, jotka eivät ole aikoinaan innostuneet perinteisestä koulumuodosta. Erilaisuudesta ja erilaisesta oppimistavasta tehdään valmennuksessa yksilöllinen vahvuus, jota järjestelmien kannattaa kunnioittaa ja jota yksilön kannattaa hyödyntää oman voimaantumisen välineenä.

## LÄHTEET

**Hyttinen-Lilja, M, Pesonen, J & Purhonen, K.** 2007. Nuorten työpajatoiminta on oikeaa työtä, jolla on merkitystä. Selvitystyö nuorten työvalmennuksen järjestämisestä Mikkelissä.

**Hämäläinen, J & Kurki, L.** 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY.

**Purhonen, K.** 2007. Raportti. Muuntaja-hanke, Työvalmennus-osaprojekti, asiakashaastattelut 27.9.2006 – 19.4.2007.

**Säljö, R.** 2001. Oppimiskäytännöt. Sosiokulttuurinen näkökulma. Juva: Wsoy.

**Valtonen, I.** 2007. PowerPoint-esitys. 1.6.2007. Välityömarkkinaseminaari. Mikkelin Rantakylätalo.

**Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J. & Pekkala, T.** Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. <http://www.vates.fi>.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031351> Luettu 24.5.2007

<http://www.kpakk.fi/sisuusapiinkasikirja/kehys.htm> Luettu 4.6.2007.

<http://www.sosiaalinenyrittys.fi/sosiaalinenyrittys> Luettu 24.5.2007.

<http://www.tpy.fi> Luettu 24.5.2007

AIKATAULU	SISÄLTÖ
<p><b>17.1.2007</b>  <b>klo 14 – 16</b>  <b>Rantakylätalo</b></p>	<p><b>Työvalmennuksen verkostokokous</b>                      Käydään läpi työvalmennuksen kriittiset tekijät –analyysi sekä keskustellaan tulevan työvalmennusanalyysin merkityksestä uuden työvalmennuksen toimintamallin luomisprosessissa <b>Käydään läpi koulutussuunnitelma, joka perustuu työvalmennuksen kriittisiin tekijöihin.</b>                      Kirsi Purhonen, projektipäällikkö ja Asko Tolvanen, oppimisen erityisasiantuntija (Muuntaja/Työvalmennus-osaprojekti)</p>
<p><b>13.2.2007</b>  <b>klo 9 – 15</b>  <b>Rantakylätalo</b></p>	<p><b>Verkosto-palveluohjaus</b>                      Koulutuspäivän tavoitteena on avata palveluohjauksen laajempaa käsitettä sekä selvittää mitä palveluohjaus on palvelukeskus Reitin toimintaperiaatteena ja miten se näyttäytyy käytännön asiakastyössä kokonaisprosessissa. Kouluttajina Pekka Patama, palvelukoordinaattori ja Kirsi Pulkkinen, työvoimaohjaaja (Työvoiman palvelukeskus Reitti).  <b>Työvalmennustoiminnan tavoitteet, seuranta ja arviointi:</b>                      Työvalmennustoiminnan tavoitteita käsitellään osana palveluohjausta valmentautujan kokonaissuunnitelmassa. Mikä merkitys suunnitelmallisuudella, toteutumisella, seurannalla ja arvioinnilla on valmentautujan etenemiselle.                      Toteutustapa: Asiakastapauksien kautta tehdään toimintasuunnitelma ja räätälöidään työtehtävät, ryhmätyö.</p>
<p><b>20.2.2007</b>  <b>klo 12 – 16</b>  <b>Mikkelin aikuiskoulutuskeskus</b></p>	<p><b>Monimuotoisuuden johtaminen maahanmuuttajan kohtaamisessa</b>                      Koulutuspäivän tavoitteena ymmärtää miten organisaation ja ihmisten johtamisen kautta valmennamme monikulttuurisia ihmisiä suomalaisen yhteiskuntaan vahvistamalla maahanmuuttajan identiteettiä ja kykyä vastaanottaa vieraan kulttuurin vaatimukset. Kouluttajana Anu-Maria Laitinen, kansainvälistymiskonsulenti (Jyväskylä)</p>
<p><b>2.3.2007</b>  <b>klo 9 – 15</b>  <b>Rantakylätalo</b></p>	<p><b>Erilaiset oppijat</b>                      Koulutuspäivän tavoitteena on oppia tunnistamaan ja huomioimaan erilainen oppija työyhteisössä sekä ottamaan huomioon erilaisen oppijan ohjaamiseen liittyviä ohjaamisen kriteerejä. Kouluttajana Asko Tolvanen, oppimisen erityisasiantuntija (Muuntaja/Työvalmennus-osaprojekti)  <i>Opintojen tukeminen</i>                      Tavoitteena tunnistaa erilaisia oppijoita ja heidän tarpeitaan sekä tuottaa tietoa palveluohjaukselle valmentautujan kyvystä oppia ammattialaan tai jokapäiväiseen elämään liittyviä asioita. Koulutuspäivän tavoitteena on tukea työvalmennustoimijoiden valmiuksia tukea nuorta tai aikuista koulutukseen ohjaamisessa ja ymmärtää iän mukanaan tuomat erot. Kouluttajana Maarit Heinikainen, projektipäällikkö (Muuntaja/Etappi-osaprojekti)  <b>Työvalmennuksen työtehtävät</b>                      Tavoitteena tunnistaa eritasoisten työtehtävien ja valmentautujien kykyjen suhde tavoitteellisen toiminnan näkökulmasta. Kouluttajana Arja Sallinen, koulutus/työelämävalmentaja (Mikkelin ammattiopisto/Tomera-hanke)</p>
<p><b>20.3.2007</b>  <b>klo 9 – 15</b>  <b>Rantakylätalo</b></p>	<p><b>Työelämän pelisäännöt ja työssäjaksaminen</b>                      Koulutuspäivän tavoitteena on oppia huomioimaan työvalmennuksen peruspelisäännöt ja työturvallisuus valmennustoiminnassa. Kouluttaja Lasse Kurronen  <i>Työssäjaksaminen</i>                      Tavoitteena on tunnistaa työssäjaksamisen perusperiaatteet ja tuoda esiin välineitä, joilla valmentajien ja valmentautujien työssäjaksamista voidaan tukea. Kouluttajina Tarja Liukkonen, terveydenhoitaja ja Marjaana Moisander, kuntoutuspsykologi (Työvoiman palvelukeskus Reitti)</p>
<p><b>4.9.2007 ja 25.9.2007</b>  <b>klo 8.30 – 12.00</b>  <b>Rantakylätalo</b></p>	<p><b>Riippuvuusongelman kohtaaminen työvalmennuksen arjessa</b>                      Tavoitteena on ymmärtää riippuvuutta ilmiönä, sen tunnistamista ja toipumisen tien mekanismeja sekä hahmottaa työntekijän roolia toipumisen tiellä. Toisena koulutuspäivänä kuullaan ajatuksia päihdeongelmaisen arjesta ammattitukihenkilön silmin sekä päihdeongelmaisen kokemuksia selviytymisestä palveluverkostossa. Kouluttajina Maarit Laakkonen ja Ilkka Sutinen, Tyynelän kehittämiskeskus/Räätäli-projekti</p>
<p><b>11.9.2007</b>  <b>klo 9.00 – 15.45</b>  <b>Rantakylätalo</b></p>	<p>Maahanmuuttaja työvalmennuksen ja palveluohjauksen asiakkaana                      Tarjolla vuorovaikutteinen, pohdiskeleva ja käytännönläheinen päivä monikulttuurisesta ohjauksesta ja yhdenvertaisuudesta. Päivän teemoihin johdattavat Kontakti-Maahanmuuttajien työllistymisen tukiprojektin työntekijät Minna Hallikainen ja Juulia Lätti.</p>



