



Valmentautujan ohjaus Jupiter-säätiön työvalmennuksessa

Tekijä Reijo Lauttamus

**Kehittämishankeraportti
marraskuu 2006**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU

Kuvailulehti

Tekijä(t) LAUTTAMUS, Reijo	Julkaisun laji Kehittämishanke	
	Sivumäärä 22	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus ☐ Salainen ☐ saakka	
Työn nimi Valmentautujan ohjaus Jupiter-säätiön työvalmennuksessa		
Koulutusohjelma Opinto-ohjaajan koulutus		
Työn ohjaaja LERKKANEN, Jukka		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän ammattikorkeakoulu		
Tiivistelmä Kehittämishankkeessa perehdytään työvalmennukseen ydinprosessiin Jupiter-säätiössä. Jupiter-säätiössä ei ole aiemmin kirjoitettu tarkkaa kuvausta työvalmennuksesta. Tästä syystä kehittämishanke tarjoaa kehittämisohjeita työvalmennuksen kehittämiseen Jupiter-säätiössä. Kehittämishankkeessa määritellään Jupiterin valmennusasiiantuntijoiden toimenkuvat. Tämä selkeyttää jokaisen valmennusasiiantuntijan toimenkuvaa ja estävää päällekkäistä työtä. Lisäksi hankkeessa määritellään valmentautujien segmentointi ja sen tavoitteet. Tulokset ovat olleet viitenä ensimmäisenä vuotena rohkaisevia. 4-T projektissa asetetut tavoitteet ovat täyttyneet vähintäänkin tyydyttävästi. Tuloksia tarkasteltaessa elämänhallinnan parantumisen mittaaminen on osoittautunut hyvin vaikeaksi. Siinä suhteessa onnistuminen on nähtävissä vasta vuosien kuluttua yleisenä toimintakyvyn paranemisena. Jupiterin työvalmennuksen tulevaisuuden kuva on yksilöllinen työvalmennus. Koska pitkittyneen työttömyyden syyt ovat eri henkilöiden kohdalla hyvin erilaiset, eivät parantavat tukitoimetkaan voi olla samanlaisia kaikille valmentautujille. Uusien toimintatapojen rohkea kokeilu tulee mahdollistaa nykyistä helpommin. Joidenkin asiakkaiden kohdalla työvalmennusjakson jälkeen työskentely Jupiter-säätiön kaltaisessa työvalmennuskeskuksessa voi olla pysyvämpi tai ainakin pitkäaikainen vaihtoehto.		
Avainsanat (asiasanat) valmennussuunnitelman laatiminen, ohjauksen toteuttaminen, ohjauksen työnjako, tuki		
Muut tiedot: Opinto-ohjaajan koulutus		

JYVÄSKYLÄN JYVÄSKYLÄ UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
DESCRIPTION

Author(s) LAUTTAMUS, Reijo	Type of Publication Development project report	
	Pages 22	Language Finnish
	Confidential ☐ Until _____	
Title		
Degree Programme Counselling in the work orientation of Jupiter- Foundation		
Tutor(s) LERKKANEN, Jukka		
Assigned by Jyväskylä polytechnic		
Abstract In this development project report the focus is on the core process in the work orientation carried out at the Jupiter-foundation. This is done because of the lack of written data on the subject. This paper will also offer suggestions to improve the work orientation process in the Jupiter-foundation. First, the job descriptions of the work orientation experts will be defined. This will be done in order to prevent confusion and to clarify everyones role in the organization. Further, the different client segments will be defined and the aims of the segmentation presented. The results from the first five years are encouraging. The goals that were set in the 4-T project have almost been reached already. When evaluating the results it seems to be difficult to measure the improvements in managing everyday life. At present, the enhancement can best be seen only after several years and then as the improvement in general functioning capabilities. In the future, I believe the work orientation carried out in the Jupiter-foundation will be more focused on the individual. Since the reasons as to why a person is unemployed varies, the methods to deal with different persons must also be adapted to the specific individual context. It should be easier to introduce and to use new methods and this should also be encouraged. For some, working at Jupiter (or at a similar place) also after the work orientation process, could be a permanent or at least a long-term solution.		
Keywords: individual work orientation plan, counselling in practice, the roles of counsellors, support and follow up		
Miscellaneous: Study counsellor education		

Sisälllys

1. Johdanto.....	5
2. Mitä on työvalmennus.....	6
2.1 Osastojen ja tukipalveluiden työnjako.....	6
3. Työvalmennusprosessi.....	8
3.1.Aloititusvalmennusjakso.....	8
3.2.Toteuttamisjakso.....	9
3.3.Lopetusjakso.....	10
3.4.Siirtymäjakso.....	10
4. Asiakassegmentointi.....	11
4.1.Elämänhallinta ja työskentelyvalmiudet.....	12
4.2.Segmentit ja eri segmenteille kohdistetut palvelut ja valmennustavoitteet.....	12
4.2.1 Segmentti 1.....	12
4.2.2. Segmentti 2.....	13
4.2.3. Segmentti 3.....	13
4.2.4. Segmentti 4.....	13
4.3. Valmennustavoitteet eri segmenteissä.....	13
4.4.Arviointi, suunnittelu, toteutus.....	14
5.Tutkimusongelmat.....	15
6. Kehittämishankkeen aineisto.....	15
7.Tulokset	15
7.1. Yksilövalmentaja.....	16
7.2.Osaston päällikkö.....	16
7.3. Työvalmentaja.....	17
7.4.Työnetsijä.....	17
7.5.Terveystohtori.....	18
7.6. Ryhmäohjaaja.....	18
8.Pohdinta.....	19
9. Liitteet.....	21

1.Johdanto

Jupiter-säätiö on perustettu keväällä 2001. Silloin toiminta määriteltiin seuraavasti:

"Työllistää nuoria ja pitkäaikaistyöttömiä ja muita vaikeasti työllistettäviä, järjestää työtoimintaa vajaatyökykyisten henkilöiden kuntouttamista, sekä järjestää ja kehittää muuta tähän liittyvä toimintaa. Työn lisäksi tarjotaan kuntoutusta, koulutusta ja muita elämänhallintaa ja työllistymistä tukevia palveluja".

(Pöytäkirja patentti- ja rekisterihallituksen päätöksestä hyväksyä Jupiter-säätiön toiminta ja vahvistaa sen toimintasäännöt, 2001)

Jupiterin toiminta-ajatus on määritelty myöhemmin seuraavasti:

"Jupiter-säätiön työvalmennus tukee asiakkaidensa työllistymistä ja elämänhallintaa ohjatulla työllä sekä yksilö- ja ryhmäohjauksella".

Jupiter-säätiön toiminta- ja kehittämissuunnitelma, 2005)

Tässä työssä keskitytään työvalmennuksen pääryhmään, joka koostuu pitkäaikaistyöttömistä. He ovat kaksi vuotta tai enemmän aikaa olleet työttöminä tai he ovat muuten vaikeassa työmarkkina-asemassa.

Lisäksi säätiössä on Nuorten Palvelut - osasto, joka toimii 17-24 -vuotiaiden auttamiseksi työhön, työharjoitteluun tai koulutukseen. Kuitenkin tässä kehittämishankkeessa ei käsitellä Nuorten Palvelu-osastoa, vaan keskitytään aikuisten työvalmennukseen ja siinä tapahtuvan ohjauksen työnjakoon.

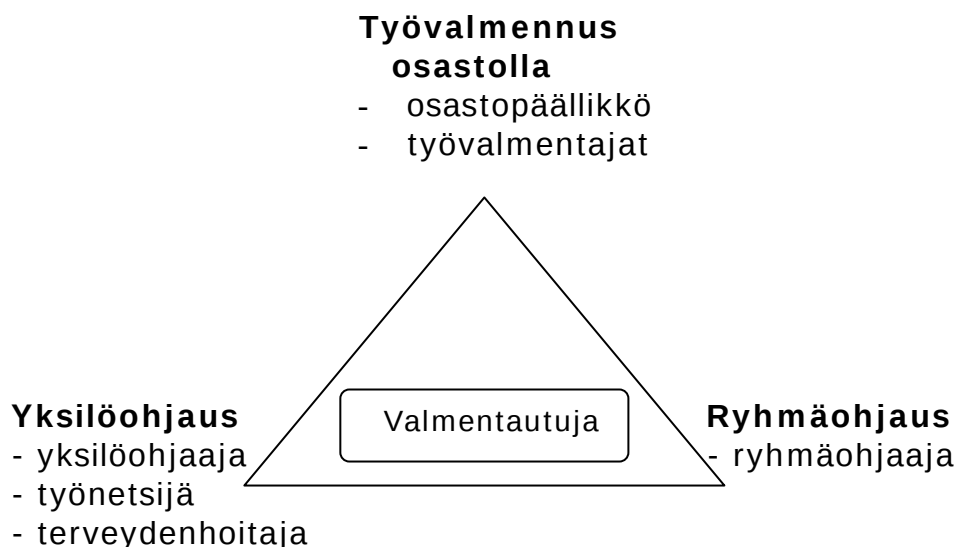
Kehittämishankkeen tarkoituksena on kirjoittaa Jupiter-säätiön työvalmennuksen asiantuntijoiden työnjako valmentautujien ohjauksessa.

Tarkoituksena on selventää tukipalveluiden ja osastojen työntekijöiden välisiä vastuualueita. Näin päivittäinen työ sujuu kitkattomasti ja tuloksellisuus paranee. Lisäksi kehittämistyö auttaa Jupiter-säätiön työntekijöitä rajaamaan omaa työtään, ja sitä kautta se auttaa myös työssä jaksamisessa. Mitä selkeämpi työnjako on, sen paremmin voidaan suunnata voimavaroja tavoitteiden mukaisesti.

2. Mitä on työvalmennus

Työvalmennuksen tavoitteena on auttaa valmentautujaa työhön valmennuskeskuksen ulkopuolelle, löytää hänelle kouluttautumispaiikka tai löytää hänen elämäntilannettaan helpottava ratkaisu.

Työvalmennus koostuu kolmesta elementistä: työskentelystä Jupiterin työosastolla, yksilöohjauksesta ja ryhmäohjauksesta (kuvio 1). Kukin elementti tukee omalta osaltaan valmentautujan omien tavoitteiden saavuttamista. Valmennuksen peruspilareita ovat yksilöllisyys ja tavoitteellisuus.



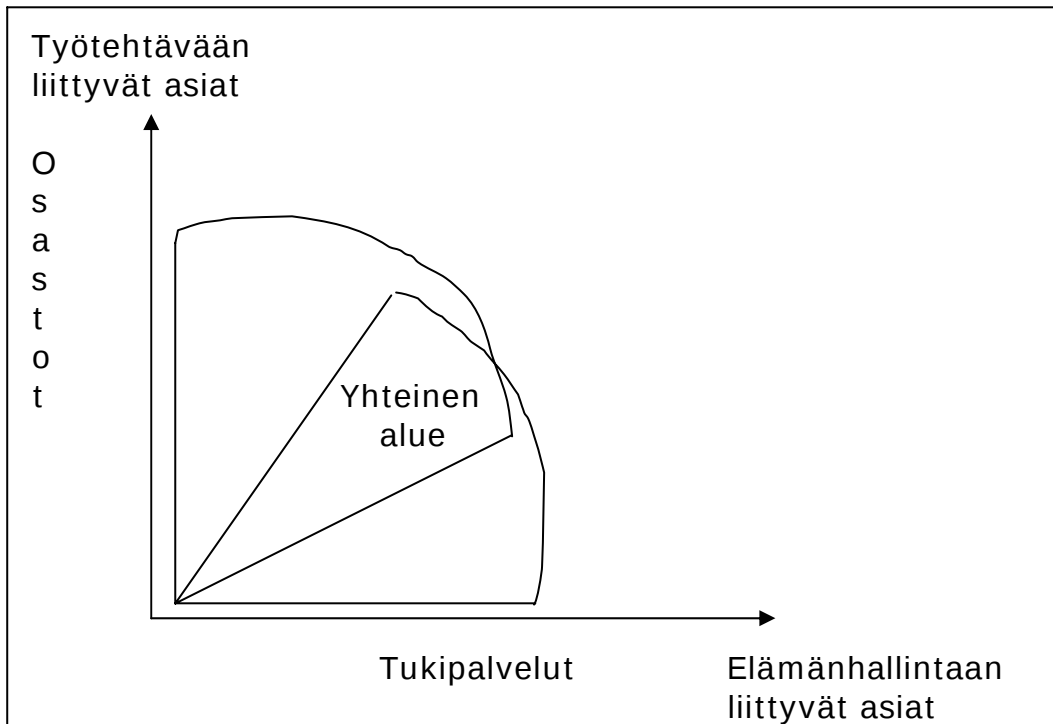
Kuvio 1. Työvalmennuksen kolme elementtiä

2.1. Osastojen ja tukipalveluiden työnjako

Jupiter-säätiön tavoite on edesauttaa valmentautujan pääsemistä avoimille työmarkkinoilla sekä hänen pärjäämistään ja pysymistään siellä. Toiminnan oltava työsuuntautunutta. Tämä tarkoittaa, että olosuhteet työosastoilla muotoillaan niin työpaikkamaisiksi kuin mahdollista. Silloin valmentautuja saa kokeilla pärjäämistään ja sen hetkinen työkyky tulee testattua. Jos valmentautuja ei kykene vastaamaan osaston vaatimuksiin, odotuksiin tai sopeutumaan osastolla voimassa oleviin sääntöihin, kuuluu säätiön tukipalveluiden selvittää mahdolliset syyt ja suunnitella toimenpiteet mahdollisen ongelman oikaisemiseksi.

(Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet, Terho Pakkala, 2004)

Osastojen ja tukipalveluiden työnjako on esitetty kuviossa 2. Työnjaossa on päällekkäisyyksiä, mutta tiettyihin asioihin ei toinen toimija voi puuttua menettämättä edellytyksiään suorittaa omaa työtänsä menestyksellisesti.



Kuvio 2. Osastojen ja tukipalveluiden karkea työnjako

Osastojen ja tukipalveluiden tehtävät on kerrottu alla olevassa taulukossa. Kokonaan ei päällekkäisyyksiltä voida välttyä. Tärkeintä on kuitenkin osastojen ja tukipalveluiden saumaton yhteistyö.

	Osasto	Tukipalvelut
Tehtävät	Osaston rekrytointi Työhön ja sopimuksiin liittyvät asiat Sääntöjen • luominen • täytäntöön pano • seuranta • päättäminen seurauksista Työkyvyn kartoittaminen Osastolle perehdyttäminen Työohjaaminen Opettaminen	Talon rekrytointi Elämänhallintaan liittyvät asiat Tilastoitavan tiedon kerääminen Valmennussuunnitelman laatiminen Työnhakuvalmennus Työnetsintä Yleistilan kartoittaminen Taloon perehdyttäminen Palvelu ohjaukset Muutosten mittaaminen

3. Työvalmennusprosessi

Työvalmennusprosessi jaotellaan neljään eri jaksoon; 1) aloitusjakso, 2) toteutusjakso, 3) lopetusjakso ja 4) siirtymäjakso.

Ennen kuin valmentautuja aloittaa työvalmennuksensa, hän on saanut työvoimatoimistosta sijoitusosoituksen Jupiter-säätiöön. Sijoitusosoituksen saaneille ja muille kiinnostuneille järjestetään esittelytilaisuus. Esittelytilaisuudessa valmentautuja saa esittää toiveen päästä sille osastolle, joka häntä ensisijaisesti kiinnostaa.

Valmentautuja menee haastateltavaksi valitsemansa osaston päällikölle. Jos haastattelun tuloksena osaston päällikkö valitsee valmentautujan osastolleen, työvalmennus voi alkaa sopimuksen mukaan. Silloin kun osaston päällikkö katsoo, että hän ei ota haastateltua henkilöä omalle osastolleen valmentautujaksi, hän voi ehdottaa valmentautujaa jollekin toiselle osastolle.

3.1. Aloitusjakso

Aloitusjakson tarkoitus on perehdyttää ja tutustuttaa valmentautuja säätiön tiloihin, organisaatioon, työvalmennuksen tavoitteisiin, henkilökuntaan ja tuleviin työkavereihin. Vaikka aloitusjaksolla on tärkeitä, että valmentautuja kiinnittyy Jupiterin yhteisöön, on myös tärkeitä painottaa Jupiterissa valmentautumisen määräaikaaisuutta. Tavoitteena on, että valmentautuja jättää aikanaan Jupiterin ja on valmistautunut siirtymään joko työelämään tai koulutukseen.

Tutustuminen on molemminpuolista ja jakson aikana kerätään valmentautujasta erilaista tietoa, joka on valmennuksen kannalta oleellista. Sellaista tietoa ovat koulutus- ja työkokemus sekä ongelmat elämänhallinnan alueella. Kerätty tieto toimii pohjana kehityksen seurannalle. Lisäksi kerätty tieto toimii arviointimateriaalina säätiön valmennusammattilaisten työn tuloksellisuudelle ja prosessin läpinäkyvyydelle yhteistyökumppaneiden välillä. Tiedon keruu on pohjana tilastolliselle tietopankille, jolla säätiön toimintaa voidaan arvioida eri toimintavuosina.

Kun tarvetta esiintyy, voidaan suorittaa psykologisia testauksia koskien älykkyyttä, hahmotusta ja persoonallisuutta. Yksilövalmentaja arvioi myös verkostoyhteistyön tarvetta muiden sosiaalipalveluiden tuottajien kanssa.

Valmentautujan aloitettua työskentelynsä työosastolla, työvalmentaja ja osaston päällikkö seuraavat hänen työskentelyään 3-4 viikon ajan ja tekevät arvion henkilön työskentelyvalmiuksista.

Lähtötilanteen kartoitus luo pohjan valmennussuunnitelmalle, jonka yksilövalmentaja ja valmentautuja tekevät yhdessä. Valmennussuunnitelma on

aina yksilöllinen ja painottuu täten yksilön tarpeen mukaan työskentelyvalmiuksia ja/tai elämänhallinnallisia kykyjä edistäviin toimintoihin. Valmennussuunnitelman ja siihen liittyvien arviontien kirjaaminen Arvi-tietojärjestelmään auttaa Jupiter- säätiön valmennusasiantuntijoita pysymään ajan tasalla kunkin valmentautujan kehittämisessä.

3.2. Toteutusjakso

Kun perehdytykset, tutustumiset ja tiedonkeruut on tehty sekä valmennus-suunnitelmat laadittu, on aika aloittaa toteuttamis-/työskentelyjakso. Valmennussuunnitelma ohjaa pitkälle tätä vaihetta. Tehtävät painottuvat eri osastoilla työskentelyyn, jolloin työvalmentajien panos on ensisijainen. Yksilöohjaaja, ryhmäohjaaja, terveydenhoitaja ja tarvittaessa myös psykologi vastaavat psykososiaalisesta valmennuksesta suunnitelman edellyttämällä tavalla.

Tähän vaiheeseen kuuluu verkostoyhteistyön tiivistäminen. Vaikeudet, jotka ilmenevät myöhemmässä vaiheessa, huomioidaan valmennussuunnitelmassa. Se ei ole muuttumaton toimintaohje, vaan koko ajan tilanteen kanssa elävä tavoitteiden ja niiden saavuttamisen menetelmien dokumentointipohja.

Toteuttamisjakson aikana järjestetään valmentautujille erilaisia koulutuksia, tiedotustilaisuuksia ja tarpeesta riippuen erilaisia tempauksia. Lisäksi erilaisia vierailuja tehdään mahdollisuuksien mukaan. Jakson keskivaiheilla tehdään väliarviointi valmennussuunnitelman toteutumisesta. Silloin muutokset valmennuksessa ehtivät vaikuttaa valmentautujan kehittymiseen.

Osastotyöskentelyssä vertaistuki on tärkeää. Osastolla painotetaan yhteisten pelisääntöjen noudattamista, toisten kunnioittamista, kohteliasta käyttäytymistä ja tavoitteellista työskentelyä. Työt pyritään järjestämään kunkin valmentautujan ammattitaitoa vastaavalle tasolle. Työtehtävät tulevat haastavammiksi ja vastuu kasvaa kykyjen ja taitojen karttuessa.

Jupiter-säätiö pyrkii käyttämään verkostoyhteistyötä mahdollisimman paljon. Verkostoista saadaan erityisammattitaitoa. Samalla esitellään valmentautuja Jupiterin ulkopuolisille toimijoille. Siten mahdollistuu siteet ja tarvittavat tukitoimet edelleen valmentautujien jatkaessaan eteenpäin Jupiterista.

3.3.Lopetusjakso

Tässä jaksossa on tärkeää valmentautujan vaiheittainen irrottautuminen talosta. Koska vaihtuvuus on normaalityöpaikkaan nähden tiheämpi, kiinnitetään asiaan erityistä huomiota. Työhakuvalmennus ja työnetsintä aktivoituvat entistään. Työnetsijä pyrkii löytämään valmentautujalle sopivia työpaikkoja ja laatii tarvittaessa yhteydessä valmentautujan kanssa työhakemuksia työpaikkoihin. Myös ryhmätoiminnoissa keskitytään konkreettisiin työnhakuvalmiuksien kehittämiseen. Ryhmätoiminnoissa vertaistuki on suureksi avuksi. Ryhmätoiminnot ovat tavoitteeltaan päivittäin lopetusjakson aikana verrattuna aloitusjaksoon; ryhmätoiminnot pyrkivät kiinnittämään valmentautujan aloitusjaksolla, lopettamisjaksolla ryhmätoiminnot pyrkivät irrottamaan valmentautujan Jupiterista.

Lopettamisjakso muistuttaa aloitusjaksoa, koska tietoa kerätään taas intensiivisemmin valmentautujalta. Loppuarviointiin tarvittava tieto toimii samalla eräänlaisena mentaalimittarina, jonka tarkoitus on mitata hyvinvoinnin nousua sinä aikana, kun henkilö on ollut Jupiterissa. Yksilöohjaaja laatii valmentautujan kanssa jatkosuunnitelman. Valmentautujan siirtyessä pois Jupiterista yksilöohjaaja ilmoittaa työvoimatoimistoon valmentautujan senhetkisestä tilanteesta; valmentautujan siirtymisestä työelämään, koulutukseen tai hoitoonohjaukseen. Koska valmennus on yksilöllistä, toimet siirtymisenkin kohdalla vaihtelevat eri valmentautujien välillä. Jatkotukea tarvitsevat ohjataan esimerkiksi yhteis palvelukeskus Triangelin palveluiden piiriin.

3.4. Siirtymisjakso (1-3 kk) Työhön Jupiterin ulkopuolelle

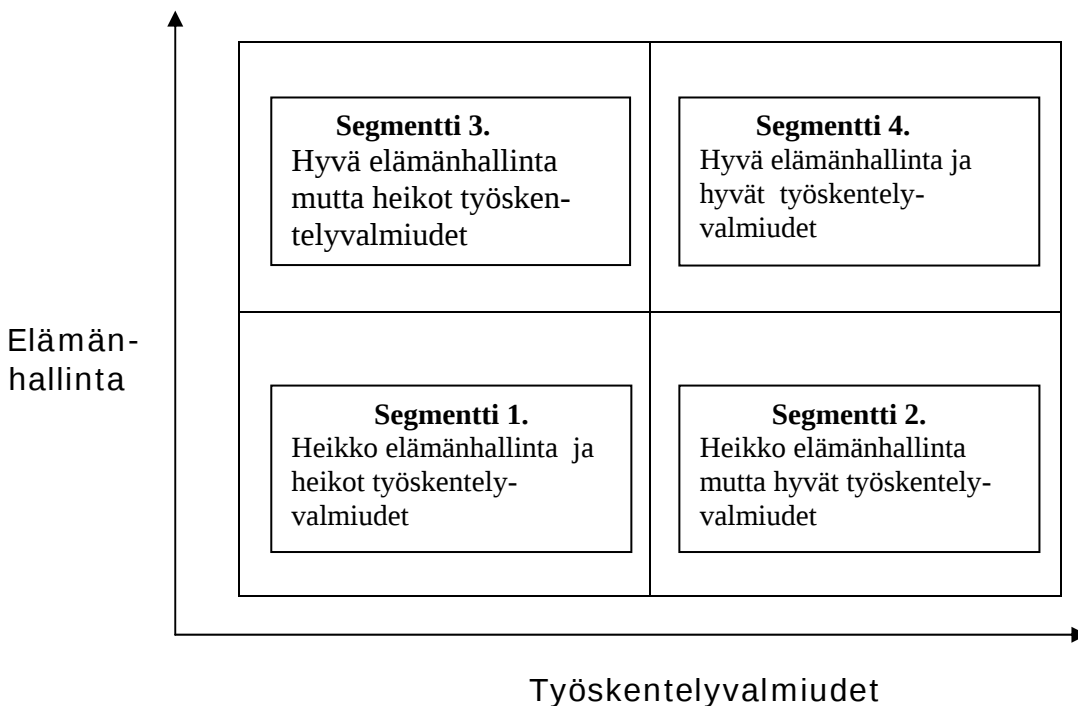
Siirtymäjakso käsittää ajan jolloin valmennettava on saanut työpaikan avoimilta työmarkkinoilta ja on siirtymässä uuteen työympäristöön. Tällöin, saamamme kokemuksen mukaan, tuki on monelle tarpeen. Työnetsijä käy uudella työpaikalla tarkastamassa että sopijaosapuolet ovat tyytyväisiä toisiinsa ja toimii informaation välittäjänä, kunnes uusi tilanne tasoittuu ja tuen tarve lakkaa.

4. Asiakassegmentointi

Työkyky koostuu kahdesta ulottuvuudesta; ammattitaito ja elämäntaito. Jupiterin asiakkaat segmentoidaan näiden kahden muuttujan perusteella (kuviot 3):

- Työskentelyvalmiudet
- Elämäntaito

Työskentelyvalmiudet ja elämäntaito on tässä kuvauksessa määritetty kahdeksi eri ulottuvuudeksi. Näiden kahden ulottuvuuden suhteen voi kuitenkin olla tekijöitä, jotka saattavat olla yhteydessä kumpaankin ulottuvuuteen. Esimerkiksi runsas alkoholin käyttö voi olla tekijä, jolla on merkitystä arvioitaessa kumpaakin muuttujaa tietyn henkilön kohdalla.



Kuvio 3. Asiakkaiden segmentointi kahden ulottuvuuden (elämäntaito ja työskentelyvalmiudet) perusteella.
(Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet, Terho Pakkala, 2004)

4.1. Elämänhallinta ja työskentelyvalmiudet

Elämänhallinnan tulee olla sellaisella tasolla, että valmentautuja pystyy vastaanottamaan työelämän haasteet ja sopeutumaan työpaikan sääntöihin ja vaatimuksiin.

Elämänhallinta koostuu arkielämässä tarvittavista taidoista, jotka ovat esimerkiksi raha-asioiden hoito, asuminen ja muu taloudenpito.

Muina esimerkkeinä voidaan mainita tulevaisuuden suunnittelu, suhde yhteiskuntaan ja auktoriteetteihin. Lisäksi sosiaalinen kanssakäyminen, harrastukset päivittäisen elämänrytmin löytäminen, ovat osana arjen hallintaa.

Työskentelyvalmiudet jakautuvat motorisiin taitoihin ja valmiuksiin työtehtävien suorittamiseen. Myös tietotaso on oltava sillä tasolla, että työtä voi tehdä. Työpaikalla pärjätäkseen on oltava kyky myös ymmärtää ja noudattaa annettuja ohjeita ja säännöksiä. Näitä ovat esimerkiksi työaikojen noudattaminen, poissaolot, päihteettömyys.

Lisäksi tärkeitä tekijöitä ovat motivaatio työn tekemiseen, vastuunotto, kyky itsenäiseen työskentelyyn, aloitteellisuus ryhmässä työskentely ja sosiaaliset taidot työpaikalla.

4.2. Segmentit ja eri segmenteille kohdistetut palvelut ja valmennustavoitteet

Eri segmenteille kohdistetut palvelut ovat sisällöltään, tavoitteiltaan ja määrältään erilaisia. Näin voidaan optimoida valmennuspalvelut yksilöllisyyttä ja tavoitteellisuutta silmällä pitäen.

(Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet, Terho Pakkala, 2004)

4.2.1. Segmentti 1

Tähän segmenttiin kuuluvat henkilöt ovat niitä, joilla on sekä elämänhallintaan että työskentelyvalmiuksiin liittyviä kehittämistarpeita. On selvää, että näiden henkilöiden kohdalla on sekä valmennussuunnitelman tavoitteiden ja niiden saavuttamiskeinojen suhteen paljon tehtävää. Heti alkuun on pohdittava sitä, mihin segmenttiin henkilöä on ohjattava. On toki mahdollista, että henkilön valmennussuunnitelman tavoitteeksi voidaan asettaa 4. segmenttiin pääseminen, jolloin työllistyminen on todennäköistä. Kuitenkin mahdollista, että henkilön voimavarat ovat valmennukseen tultaessa niin vähäiset, että siirtyminen segmenttiin 3 on nähtävä merkittävänä myönteisenä muutoksena.

4.2.2. Segmentti 2

Tähän segmenttiin kuuluvalla asiakkaalla on hyvät työskentelyvalmiudet mutta elämänhallinnassa on puutteita. Tällainen henkilö on usein ammattitaitoinen ja hänelle ammattitaito on myös tärkeä identiteettitekijä. Elämänhallinnan puutteet voivat heijastua myös työskentelyvalmiuksiin, ammattimiehen työpanosta arvostetaan osastolla mutta esimerkiksi poissaolot tai päihtyneenä työhön saapuminen haittaavat työskentelyä.

4.2.3. Segmentti 3

Tähän segmenttiin kuuluva valmentautuja saattaa olla elämäntavoiltaan säännöllinen, hän hoitaa jokapäiväiset askareensa mutta ei kykene syystä tai toisesta, saamaan töitä vapailla työmarkkinoilla. Henkilöllä saattaa olla takanaan yksi pitkäaikainen työsuhde, jonka päättymisen jälkeen hänen on ollut hankalaa hakea uusia töitä pitkän työttömyyden seurauksena tai hänen koulutuksensa ja ammattitaitonsa ovat vanhentuneet.

4.2.4. Segmentti 4

Tähän segmenttiin kuuluu valmentautuja, jolla on hyvä elämänhallintakyky ja työskentelyvalmiudet. Segmenttiin 4 kuuluva henkilö on vailla työtä useimmiten sellaisten syiden takia, joihin hän itse ei voi juurikaan vaikuttaa. Työnantaja on saattanut mennä konkurssiin, työtehtäviä automatisoitaessa henkilön osaamiselle ei ole enää kysyntää, tai on muuttanut toiselle paikkakunnalle puolison perässä. Työnantajien asenteet 50 vuotta täyttäneitä työnhakijoita kohtaan näkyvät aika selvästi segmentissä 4, henkilön pahin työllistymisen este on hänen ikänsä; hyväkään hakija ei välttämättä pääse edes haastatteluun ikänsä vuoksi. Työnetsintä on tähän segmenttiin kuuluvalla asiakkaalla se tukimuoto, jolla hänen työllistymistään voidaan parhaiten edistää.

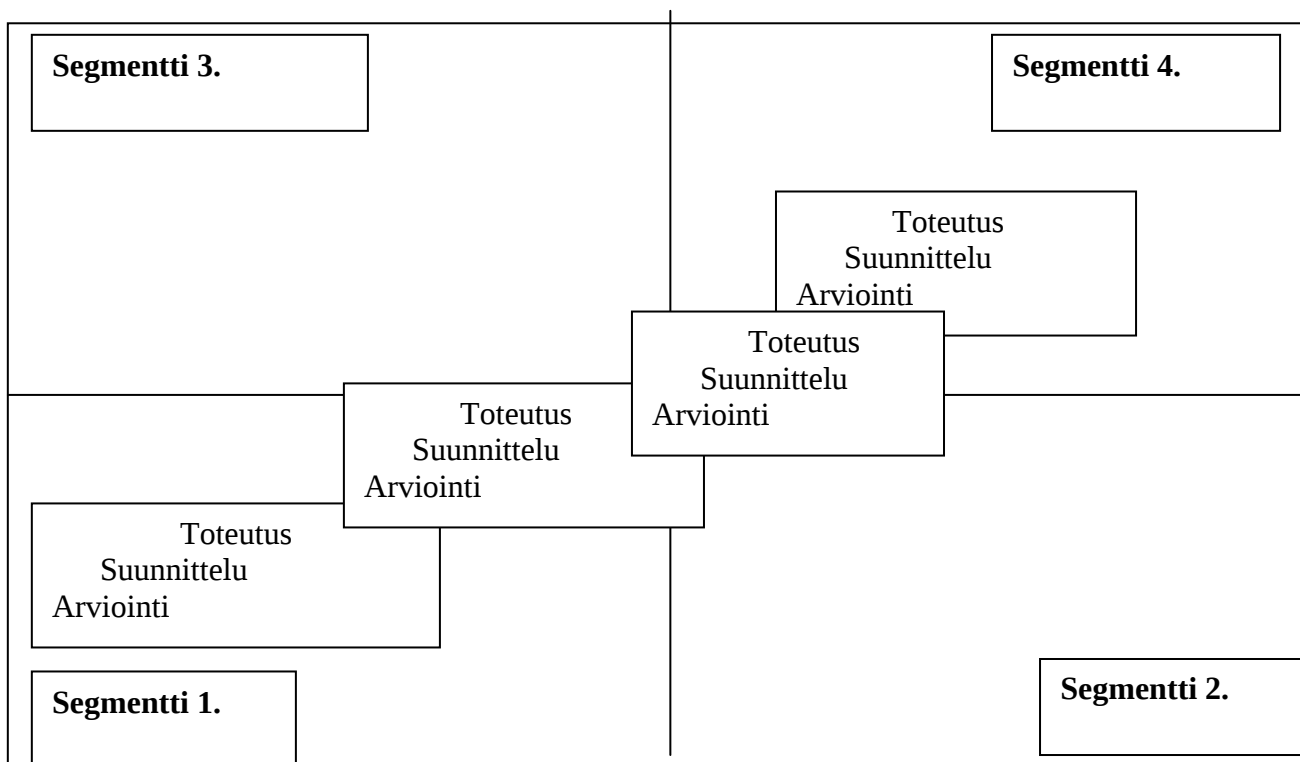
4.3. Valmennustavoitteet ja ohjaus eri segmenteissä

Työvalmennuksen yleisen tason tavoitteena on saattaa valmentautuja takaisin työelämään Jupiterin ulkopuolelle, auttaa löytämään koulutuspaikka tai muun valmentautujan ja yhteiskunnan kannalta mielekäs ratkaisu. Tavoitteellisuus on Jupiter-säätiön yksi toimintaa ohjaavista arvoista. Sen lisäksi korostetaan yksilöllisyyttä; mihinkä tavoitteisiin valmentautuja sitoutuu?

Segmentti 4 on tavoitesegmentti useimmille muiden segmenttien valmentautujille. Segmenttiin 4 pyrkiminen ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys. Henkilön käytettävissä olevat voimavarat on huomioitava tavoitteita ja keinoja määriteltäessä. Elämänhallinta ja työskentelyvalmiudet on jaettu pienempiin osa-alueisiin. Näistä osa-alueista valitaan ne, joita parantamalla todennäköisimmin päästään valmennuksen tavoitteisiin.

4.4. Arviointi, suunnittelu, toteutus

Työvalmennuksessa pyritään aikaansaamaan myönteisiä muutoksia valmentautujan elämänhallinnassa ja työskentelyvalmiuksissa. Prosessi on itseään korjaava ja tavoitteellinen. Valmentautujien tavoitteet ja kehittymistarpeet ovat yksilöllisiä, joten joidenkin valmentautujien kohdalla tavoitteiden toteutumista arvioidaan lyhyissä jaksoissa. Toisilla valmentautujilla arviointia tarvitsee tehdä harvemmin. Vaikka työvalmennusprosessin vaiheiden tavoitteet ja sisällöt ovat erilaisia, niitä yhdistää kuitenkin sama työskentelyote; arviointi-suunnittelu-toteutus. Arviointien tuloksena seurataan valmentautujan siirtymistä kohti segmentti 4:ää. (Katso kuvio 4).



Kuvio 4. Valmentautujan seuraamista arviointien, suunnittelun ja toteutuksen kaava noudattaen kohti segmenttiä numero neljää.

Työvalmennuksen arkipäivässä tulee päivittäin eteen tilanteita, jotka vaativat tilanteeseen puuttumista. Tällaisia ovat esimerkiksi konfliktit valmentautujien välillä tai työvalmentajan ja valmentautujan väillä, luvattomat poissaolot, valmentautujan päihtymys työpaikalla tai määräysten noudattamatta jättäminen. Ne aiheuttavat aina toimenpiteitä. Näiden työvalmennukseen vaikuttavien häiriöiden hyvä hallintakyky on työvalmennuksen onnistumisen tae.

Päihteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi ja haittojen vähentämiseksi Jupiterissa toteutetaan Jupiterille räätälöityä päihdestrategiaa, jonka periaatteisiin kuuluvat hyvät hoitoonohjauskäytännöt ja päihteiden käytön nollatoleranssi Jupiterin kaikissa toiminnoissa.

5. Tutkimusongelmat

Kehittämishankeeni tutkimusongelmat ovat:

1. Mitkä ovat Jupiterin valmennusasiantuntijoiden vastuualueet päivittäisessä työvalmennuksessa.
2. Millainen on työvalmennuksen asiantuntijoiden työnjako valmentautujien ohjauksessa?

6. Kehittämishankkeen aineisto

Kehittämishankkeen aineisto pohjautuu kahteen Jupiter -säätön hankkeeseen. Nämä hankkeet olivat Kyvyt Käyttöön -projektintukiprojekti 10.9. 2001-31.8.2004, ja sitä seurannut samanlainen jatkoprojekti T-4 –tahtoa, tietoa, taitoa työelämään, ajalle 1.9.2004 - 31.12.2006

Aineistoa on käsitelty Jupiterin henkilökunnan kehittämispäivillä. Näiden päivien aikana on ideoitu ja kehitetty työvalmennusta ja koko toimintaa. Aineistoa on käsitelty myös tukitiimin kehittämispäivillä kaksi kertaa vuodessa. Lisäksi kerran viikossa kokoontuvat eri tiimit ovat kehittäneet ohjauksen yhteistyötä ja toimintaa. Työ- ja yksilövalmentajien työnjakoa on edellä mainittujen tilanteiden lisäksi määritelty varsin kattavasti valtakunnallisessa eri työvalmennuskeskusten koulutuspäivillä.

7. Tulokset

Työvalmennus perustuu moniammatillisen osaamisen hyödyntämiseen. Valmentautujan kehittymistarpeet ovat harvoin yksiselitteisiä ja siksi valmennuksen tulee vastata valmentautujien tarpeisiin. Esimerkki moniammatillisen työotteen tarpeesta on tilanne, jossa henkilöllä on samanaikaisesti elämänhallinnan sekä työ- ja sosiaalisten taitojen kehittämistarpeita. Vain yhteen osa-alueeseen vaikuttaminen ei tuota tulosta, koska kukin osa-alue vaikuttaa muihin osa-alueisiin. Jos valmentautujalla on lisäksi joko fyysisiä tai psyykkisiä vaivoja, valmentautujaa ei voi auttaa

työskentelyllä Jupiterin osastolla tai pelkällä yksilöohjauksella ilman sen ankkuroimista työskentelyyn Jupiterin työosastolla.

Jupiterin valmennushenkilöstöön kuuluvat seuraavat toimijat:

yksilövalmentaja, osaston päällikkö, työvalmentaja, työnetsijä, terveydenhoitaja, ryhmäohjaajat sekä erityisryhmien asiantuntijat.

Seuraavissa alaluvuissa on tarkemmin kuvattu kunkin toimijan tehtäväkuvia.

Tehtäväkuvien auki kirjoittaminen on tarpeellista, koska tällöin saadaan tehtyä aikaisempaa tarkempaa tehtävän määrittelyä ja samalla vältetään päällekkäisiä toimintoja.

7.1. Yksilövalmentaja

Yksilövalmentaja tukee asiakasta elämänhallinnallisissa kysymyksissä ja osastolla työskentelyssä. Hän vastaa valmennussuunnitelman tekemisestä yhteistyössä asiakkaan ja osaston päällikön kanssa. Yksilövalmentaja koordinoi valmennustoimia, jotka koskevat hänen nimikkoasiakkaitaan.

Valmennussuunnitelma koostuu päätavoitteesta ja sitä tukevista osatavoitteista. Valmennussuunnitelman laatiminen ja siihen liittyvä seuranta ovat osa työvalmennuksen laadun valvontaa.

Yksilövalmentajan työhön kuuluvia tehtäviä:

- Perustietojen kerääminen asiakkaasta ja hänen nykyisestä elämäntilanteestaan
 - Perustietolomake
 - Elämänhallinnan alkuarviointi
 - Perehdytys Jupiterin toimintaan ja valmennuspalveluihin (kirjallinen perehdytysopas)
- Valmennussuunnitelman laatiminen ja seuranta prosessina
 - Tavoitteet, keinot, seuranta ja korjaavat toimenpiteet
- Yksilökeskustelut
- Yhteistyö viranomaisten ja muiden sosiaalipalveluiden tuottajien ja koulutusta tarjoavien tahojen kanssa
- Loppuarviointi yhteistyössä valmentautujan ja osaston päällikön kanssa
 - valmentautujan jatkosuunnitelma, palaute siitä, miten valmentautuja on kokenut Jupiterin työvalmennuksen

7.2. Osaston päällikkö

Osaston päällikön rooli koostuu sekä osaston liiketoiminnan että siellä toteutettavan valmennuksen johtamisesta. Päällikkö antaa suoraa ohjausta valmentautujalle. Lisäksi hän antaa epäsuoraa ohjausta siten, että hän tukee alaisuudessaan toimivan työvalmentajan valmennustyöskentelyä.

Osaston päällikön työhön kuuluvia tehtäviä:

- Osaston päällikkö vastaa osaston kaupallisesta toiminnasta, osastolla tehtävästä työvalmennuksesta ja sen kehittämisestä
- Valitsee valmentautujat osastolleen ja kirjoittaa sopimukset
- Vastaa työnjaosta osastollaan
- Hyväksyy osaston säännöt
- Huolehtii siitä, että kukin valmentautuja saa asianmukaisen perehdytyksen työtehtäviinsä osastolla
- Huolehtii valmentautujien taitojen arvioinnista valmennusprosessin aikana

7.3. Työvalmentaja

Työvalmentaja on oman ammattialansa hyvin tunteva henkilö, joka opastaa valmentautujaa työhön perehdytyksessä ja päivittäisessä työskentelyssä. Työvalmentajan kontakti valmentautujiin on päivittäistä ja siksi työvalmentaja toimii myös tietolähteenä valmentautujan työskentelyn kehittymisen arvioinnissa.

- Työvalmentaja toimii osaston päällikön ohjauksessa työvalmentajana
- Opastaa, neuvoa, toimii esimerkkinä ja antaa palautetta valmentautujan taitojen kehittämisestä, osallistuu käytännön työtehtävien tekemiseen
- Kehittää työskentelymenetelmiä päivittäisessä työssä
- Keskustelee osaston päällikön kanssa työvalmennuksen käytännöistä, esimerkiksi työnjaosta valmentautujien ja eri työtehtävien välillä

7.4. Työnetsijä

Työnetsijä on linkki työnantajiin. Hän etsii yhdessä valmentajan kanssa hänelle sopivaa työpaikkaa työvalmennuksen aikana tai sen jälkeen. Työnetsijän työssä on tärkeää tuntea hyvin Vaasan ja sen lähialueiden yritykset ja työmarkkinat.

- Pitää yhteyttä työnantajiin sekä yrityskäynnein että puhelimitse, markkinoi Jupiterin valmentautujia. Auttaa työnantajaa rekrytointeihin liittyvissä kysymyksissä
- Etsii valmentautujista sopivia kandidaatteja työnantajien ilmoittamiin vapaisiin työpaikkoihin. Työnetsijä on päivittäin yhteydessä työosastoihin, ohjaajiin ja valmentautujiin
- Tukee valmentautujaa työhaastatteluun valmistautumisessa ja itse työhaastattelussa sekä antaa tarvittaessa tukea työsopimuksen tekemisessä. Työnetsijä on tarpeen mukaan yhteydessä sekä työnantajaan että valmentautujaan sen jälkeen kun työsopimus on solmittu. Työnetsijä ratkoo mahdollisia ongelmia yhteisissä ohjausistunnoissa valmentautujan ja työnantajan kanssa.

7.5. Terveystenhoitaja

Terveystenhoitaja toimii valmentautujien työterveyshoitajana. Terveystenhoitajan tehtäviin kuuluu myös toimia hoitoonohjauksen kontaktihenkilönä ja hän pitää yhteyttä kuntoutuslaitoksiin, vieroitushoitoa antaviin tahoihin sekä viranomaisiin.

Terveystenhoitajalla on tärkeä rooli Jupiterin päihdestrategian toteutuksessa.

- Tekee tarvittaessa valmentautujalle terveystarkastuksen valmennuksen alkuvaiheessa
- Jakaa tietoa terveistä elämäntavoista ja seuraa tarvittaessa valmentautujan terveydentilan kehitystä
- Toimii työterveyshoitajana, hoitaa valmentautujien sairaslomarutiinit sekä ohjaa valmentautujan tarvittaessa työterveyslääkärille
- Hoitaa pienet työtapaturmasta syntyneet vammat
- Jos valmentautuja on päihtyneenä työpaikalla, terveystenhoitaja todentaa päihtymyksen puhalluttamalla, sen jälkeen hän ryhtyy toimiin Jupiterin päihdestrategian mukaisesti
- Ohjaa valmentautujan tarvittaessa psykologin vastaanotolle

7.6 Ryhmäohjaaja

Ryhmäohjaaja suunnittelee, koordinoi, toteuttaa ja arvioi Jupiterissa tapahtuvaa ryhmätoimintaa. Ryhmäohjaukseen osallistumiseen vaikuttavat valmentautujan pääasialliset valmennustarpeet. Valmennustarpeet on tässä luokiteltu kolmeen ryhmään

1. Työelämätaavoitteinen valmennus
 2. Mielekkääseen elämään tukeva valmennus
 3. Opiskelua ja ammatillista koulutusta tukeva valmennus
- Suunnittelee ryhmätoimintojen sisällöt yhteistyössä valmennukseen osallistuvien asiantuntijoiden kanssa
 - Organisoii ryhmätoiminnot käytännössä
 - Suunnittelee ammatillisesti suunnattuja koulutuskokonaisuuksia juuri Jupiter- säätiön valmentautujille työmarkkinoiden tarpeiden mukaisesti
 - Vastaa valmentautujille järjestettävistä yritys- ja oppilaitosvierailuista (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet, Terho Pakkala, 2004)

8. Pohdinta

Työvalmennuksen toimintamuodot hakevat joltain osin vielä paikkaansa. Sen sijoittuminen työvoimatoimiston ja oppilaitosten väliin ei ole vielä selkiytynyt. Yhteistyö eri toimijoiden kanssa toimii vaihtelevasti. Työvoimatoimiston ja sosiaalitoimen kohdalla yhteistyö on säännöllistä ja toimivaa. Myös eri oppilaitosten kanssa on saatu yhteistyö hyvin käyntiin. Päihdehuollon kanssa yhteistyö sujuu tyydyttävästi. Päihdehuollon kanssa ollaan yhteistyötä tiivistämässä. Kaikkein vaikeinta on ollut yhteistyön käynnistäminen mielenterveystoimiston ja mielenterveyspoliklinikan kanssa. Siinä suhteessa ollaan vasta alkutaipaleella, vaikka yhteisiä asiakkaita on ollut vuosien mittaan monia.

Työnantajat ovat ottaneet Jupiterin uutena toimijana hyvin vastaan. Työ on kuitenkin pitkäjänteistä ja vaatii yhteisiä onnistuneita kokemuksia ja jatkuvaa yhteydenpitoa Jupiterin ja työnantajien välillä. Vain siten työnantajat saadaan luottamaan siihen, että Jupiterin työvalmennus "tuottaa" hyviä työntekijöitä yritysten tarpeisiin.

Työelämävalmennuksen tai työharjoittelun lisääminen yrityksissä työvalmennuksen loppuvaiheessa on hyvä vaihtoehto työpaikan saamisessa. Se antaa realistisen kuvan mahdollisuuksista selviytyä työmarkkinoilla ja onnistuessaan takaa useimmiten työpaikan työharjoittelun jälkeen.

Työelämän vaatimukset työntekijöitä kohtaan ovat kovia. Kaikki eivät kykene niihin vastaamaan. Riittämättömän osaamiseen syyt voivat olla fyysisiä tai psyykkisiä rajoitteita. Myös ongelmat elämänhallinnan alueella voivat olla niin suuret, ettei työvalmennuksellakaan voida tilannetta riittävästi korjata. Tämä on otettava huomioon valmennuksessa huomioon, kun mietitään valmentautujan segmentointia. Koska useimmissa tapauksissa eläkkeelle siirtyminenkin ei ole oikea vaihtoehto, on mietittävä muita vaihtoehtoja.

Hyvä vastaus tähän olisi

luoda matalan tuottavuuden työpaikkoja. Niissä ei ole lähtökohtana maksimaalisen tuottavuuden saavuttaminen. Sen sijaan päätavoite on mielekkään työn ja tekemisen löytäminen. Mahdollinen työllistyminen on tavoitteena vasta vuosien kuluttua. Tällaisen toimintamallin toteuttamisessa olisi Jupiter mielestäni hyvä vaihtoehto. Jupiterissa on valmiina monia toimintoja, joissa valmentautujan tarpeet voidaan huomioida kokonaisvaltaisesti. Valmentautujaa voidaan tukea monin tavoin. Tuloksien ei tarvitsekaan näkyä hetkessä, vaan valmennus on pitkäjänteistä. Silloin syntyy tuloksiakin.

Jupiterissa on kehitetty erilaisia päivähintaisia palvelupaketteja. Niissä palvelun maksaa valmentautujan lähettäjätaho yhteisesti laaditun suunnitelman ja

tavoitteiden mukaisesti. Tämä on mielestäni oikea suuntaa työvalmennuksen kehittämisessä. Työvalmennuksen tuotteistamisella palvelupaketeiksi parannetaan toiminnan rahoitusta. Tällöin rahoituspohjaa voidaan laajentaa pois projektirahoituksesta.

Projektirahoitus tuo ohjaustoimintaan epävarmuutta. On ollut vaikea kehittää toimintaa pelkän projektirahoituksen turvin. Toisaalta projektirahoitus onkin luotu toiminnan aloittamiseen ja kehittämiseen, eikä toiminnan ylläpitämiseen. Ohjaustoiminnan jatkuvuudelle on tärkeää, että rahoituspohja mahdollistaa pitkäjänteisen toiminnan.

Viiden toimintavuotensa aikana Jupiter on osoittanut tarpeellisuutensa. Toiminta on vakiintunut ja työ jatkuu, kunhan pystytään reagoimaan muuttuvan työelämän ja yhteiskunnan vaatimuksiin.

9. Lähteet

Jupiter-säätiön toiminta- ja kehittämissuunnitelma, 2005
Julkaisematon lähde

Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet, Terho Pakkala, 2004,
Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Edita. Helsinki

Pöytäkirja patentti- ja rekisterihallituksen päätöksestä hyväksyä Jupiter-säätiön toiminta ja vahvistaa sen toimintasäännöt, 2001
Julkaisematon lähde



Jupiter-säätiön henkilöstö ei yksin pysty vaikuttamaan valmentautujan elämäntilanteeseen ja siksi verkostoyhteistyöllä on suuri merkitys valmennuksen tuloksellisuudelle.

