



Työelämätaitojen vahvistaminen hanketyöskentelyssä Stadin ammatti- ja aikuisopistossa

Tiia Männikkö

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työelämätaitojen vahvistaminen hanketyöskentelyssä Stadin ammatti- ja aikuisopistossa

Tiia Männikkö
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2024

Tiia Männikkö

Työelämätaitojen vahvistaminen hanketyöskentelyssä Stadin ammatti- ja aikuisopistossa

Vuosi

2024

Sivumäärä

62

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää ohjausmalli hanketyössä Stadin ammatti- ja aikuisopistossa työskentelevälle työvalmentajalle. Ohjausmallin tavoitteena oli vahvistaa työkokeilussa olevan asiakkaan työelämätaitoja, jotka ovat tiiviisti kytköksissä ihmisen hyvinvointiin ja osallisuuden kokemukseen kokonaisvaltaisesti tarkasteltuna.

Tietoperusta on rakennettu työkokeiluun tiiviisti liittyvien teemojen ympärille toimintaympäristön ollessa varhaiskasvatus. Tietoperusta käsittelee myös oleellisesti työllistymisen esteenä tai haasteena näyttäytyviä teemoja kuten työelämätaitoja sekä mielenterveyden rakentamista ja mielenterveyteen vaikuttavia tekijöitä sekä osallisuuden merkitystä ihmisen elämässä.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä, joka suuntautui toimintatutkimukseen. Toimintatutkimus mahdollistaa asiakasryhmän tarveperustaisen ohjauksen suunnittelun, sillä toimintatutkimukselle tyypillisesti kehittämistyö sisältää kokeilevia vaiheita, käytännön ja teorian vuoropuhelua sekä tapahtuu kehitettävän ohjausmallin mukaisessa toimintaympäristössä, varhaiskasvatuksessa.

Kehittämistyön tuotoksena syntyi työvalmentajan hanketyössä toteuttamaa ohjausta tukeva ohjausmalli. Ohjausmalli painottuu työelämätaitojen vahvistamiseen erityisesti vahvuustyöskentelyn, kielitaidon tukemisen sekä palveluohjauksen kautta. Kehittämistyön aikana havaittiin työllistymisen esteenä puutteellinen kielitaito, tai puutteelliset työelämätaidot, jolloin varhaiskasvatuksessa työskentely oli mahdotonta. Ohjausmallin keskittyminen näiden haasteiden ympärille tuki työkokeilussa olevaa asiakasta siirtymään kohti opiskelua tai työelämää. Kehittämällä ohjausmallia tarveperustaisuus edellä ohjausmallin vaikuttavuus kasvoi kehittämistyön edetessä, sillä yhä useampi työkokeilussa ollut asiakas työllistyi tai siirtyi opiskelemaan varhaiskasvatuksessa tarvittavaa ammattipätevyyttä. Tosiasiallisia vaikutuksia ei kuitenkaan voida arvioida pitkällä aikavälillä, sillä ohjausmallin toteuttamiseen käytetty aika korreloi työkokeilun lyhyttä, 1-3kk mittaista ajanjaksoa.

Opinnäytetyössä korostetaan työvalmentajana toimivan sosionomin roolia ohjausmallin kehittämisessä ja toteuttamisessa sosiaali- ja terveystieteiden alalla. Sosionomin vahva substanssiosaaminen auttaa huomioimaan asiakkaan yksilöllisen elämäntilanteen ja tarpeet sekä rakentamaan yksilöllisen ohjauksen asiakkaan tavoitteita tukevaksi, huomioiden työllistymisen merkityksen niin yksilön kuin yhteiskunnan tasolla.

Asiasanat: työelämätaidot, ohjausmalli, työllistymisen haasteet, työkokeilu

Tiia Männikkö

Strengthening working life skills in project work at Helsinki Vocational College and Adult College (Stadin AO)

Year

2024

Pages

62

The purpose of the thesis was to develop a guidance model for a vocational instructor working on a project at Stadin ammatti- ja aikuisopisto. The aim of the guidance model was to enhance the work-life skills of clients participating in work trials, which are closely linked to overall well-being and sense of participation.

The theoretical framework revolves around themes closely related to work trials, with the operating environment being early childhood education. It also crucially addresses themes such as barriers to employment or challenges, such as work-life skills and mental health development, and factors affecting mental health, as well as the significance of participation in an individual's life.

The thesis was conducted as a research-based development work, focusing on action research. Action research allows for the planning of need-based guidance for the client group, as typical of action research, the development work includes experimental phases, a dialogue between theory and practice, and takes place in the operating environment where the guidance model is being developed, namely early childhood education.

The outcome of the development work was a guidance model that supports guidance provided by the vocational instructor in the project work. The guidance model emphasizes the strengthening of work-life skills, particularly through strength-based work, language support, and service guidance. During the development work, insufficient language skills or deficient work-life skills were identified as barriers to employment, making it impossible to work in early childhood education. Focusing the guidance model on these challenges supported clients participating in work trials to move towards studying or entering the workforce.

However, it should be noted that actual long-term effects cannot be evaluated, as the time spent implementing the guidance model correlates with the short duration of work trials, typically 1-3 months.

The thesis emphasizes the role of the Bachelor of social services acting as a vocational instructor in developing and implementing the guidance model in the social and health sector. The strong substantive knowledge of the social worker helps to consider the individual life situation and needs of the client and to build individual guidance to support the client's goals, considering the importance of employment both at the individual and societal levels.

Keywords: work-life skills, guidance model, employment challenges, work trials

Sisällys

1	Johdanto.....	8
2	Työelämän yhteistyökumppanina Stadin ammatti- ja aikuisopisto.....	9
3	Työkokeilu työllistymisväylänä	10
3.1	Työvalmentaja.....	10
3.2	Työkokeilu.....	11
3.3	Työkokeilija	11
3.4	Työkokeiluympäristönä varhaiskasvatus	12
4	Työelämään kiinnittyminen ja haasteet	12
4.1	Mielenterveys ja työelämä.....	13
4.2	Elämäntilanne	15
5	Työelämätaidot.....	15
5.1	Itsensä johtaminen.....	16
5.2	Elinikäinen oppiminen	16
5.3	Substanssiosaaminen.....	17
5.4	Vuorovaikutustaidot	17
6	Hyvinvointi ja osallisuus.....	18
7	Kehittämismuotoinen opinnäytetyö	20
7.1	Tarkoitus ja tavoite.....	20
7.2	Kehittämistyön menetelmät	21
8	Opinnäytetyön toteutus	21
8.1	Ennakkotietojen kerääminen	22
8.2	Ohjausmallin ideointi ja suunnittelu	24
8.3	Ohjausmallin kehittäminen ja aktiivinen toteutusvaihe	27
8.4	Ohjausmalli 1	29
8.4.1	Ohjausmallin 1 aikaiset havainnot työvalmentajan näkökulmasta	31
8.4.2	Ohjausmallin 1 vaikuttavuuden arviointi.....	33
8.5	Ohjausmalli 2	34
8.5.1	Ohjausmallin 2 aikaiset havainnot työvalmentajan näkökulmasta	36
8.5.2	Ohjausmallin 2 vaikuttavuuden arviointi.....	37
8.6	Valmis ohjausmalli	38
8.7	Sivutuotoksena opas työkokeilijalle ja omalle ohjaajalle	39
9	Kehittämistyön arviointi.....	39
10	Eettisyys ja luotettavuus	42
11	Johtopäätöksiä työkokeilun aikaisen ohjauksen sisällöstä ja vaikuttavuudesta	45
11.1	Tulosten ja ohjausmallin hyödyntäminen.....	48
11.2	Oman osaamisen kehittyminen.....	49

Lähteet.....	51
Taulukot	57
Liitteet	58

1 Johdanto

Opinnäytetyö toteutettiin osana Stadin ammatti- ja aikuisopiston hanketta, jonka tarkoituksena on vastata varhaiskasvatuksessa tällä hetkellä vallitsevaan pätevän henkilöstön vajeeseen. Jo pelkästään Helsingissä vuonna 2021 joulukuussa oli täysin täyttämättä 360 varhaiskasvatuksen lastenhoitajan toimea. Samankaltaisia tilanteita on myös muualla Suomessa. (Ylä-Tuuhonen, 2022.) Kuntaliitto teki asiasta selvityksen vuonna 2022, jonka mukaan vuoteen 2030 mennessä varhaiskasvatuksen lastenhoitajien tarve on kuitenkin kurottu umpeen ja tarve jopa vähentynyt yli 3000 lastenhoitajalla, sillä vuonna 2018 voimaan tulleen uudistetun varhaiskasvatuslain mukaisesti varhaiskasvatuksessa tulee työskennellä 2/3 varhaiskasvatuksen opettajia ja sosionomeja sekä vain 1/3 varhaiskasvatuksen lastenhoitajia (Lahtinen 2022; Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 37§). Samassa selvityksessä myös huomioidaan, että varhaiskasvatuksen piirissä olevien lasten määrä tulee kasvamaan vuoteen 2030 mennessä jopa yli 13 000 lapsella ja luonnollinen eläkepoistuma alalta on n. 10 000 varhaiskasvatuksen opettajaa, varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa ja sosionomia.

Kuitenkin nykyisellään vaje koulutetun henkilöstön saatavuudessa on olemassa varhaiskasvatuksen lastenhoitajien osalta ja sitä paikataan käyttämällä sijaispalvelu Seurea tai palkkaamalla epäpäteviä työntekijöitä lyhytaikaisesti sijaisuuksiin, sillä pätevät varhaiskasvatuksen lastenhoitajat tekevät tällä hetkellä usein varhaiskasvatuksen opettajan sijaisuutta, pätevien opettajien puuttuessa (Lahtinen 2022). Seure on voittoa tavoittelematon henkilöstöväily yritys, joka välittää sijaisia pääkaupunkiseudun alueella toimiviin varhaiskasvatusyksiköihin (Seure 2024). Myös tulevaisuuden suurten ikäluokkien eläköitymisen merkitys työmarkkinatilanteeseen vaikuttaa oleellisesti tulevaisuuden koulutetun työvoiman saatavuuteen, joka tulee huomioida jo nyt (Dufva & Rekola 2023, 28-29).

Nykyisellään työkokeilussa olevat työttömät työnhakijat jäävät ilman vahvaa tukea ja ohjausta työkokeilun aikana, eikä jatkokolku työelämään tai opiskelemaan välttämättä toteudu ja he palaavat työkokeilun päätyttyä Työllisyyspalveluiden palveluiden piiriin. Pahimmillaan ilman koulutusta tai riittävää pätevyyttä varhaiskasvatuksessa työskentelevät henkilöt ajautuvat pätkätöiden kierteeseen, sillä ilman riittävää pätevyyttä voidaan pätevän henkilöstön puuttuessa palkata vain määräaikaiseen työsuhteeseen (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 33§). Työkokeilun aikaisella ohjauksella pyritään helpottamaan varhaiskasvatuksessa vallitsevaa työvoimapulaa tarjoamalla vahvaa tukea työkokeilijoille työkokeilun aikana.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää ohjausmalli, jonka tavoite on vahvistaa työkokeilussa olevan asiakkaan työelämätaitoja, jotta työkokeilussa asiakkaana oleva henkilö pystyisi myöhemmin siirtymään opiskelemaan varhaiskasvatuksessa vaadittavan ammattipätevyyden.

Luomalla kehityksen hanketyöskentelyssä toimivan työvalmentajan antamalla ohjaukselle, voidaan samankaltaista prosessia hyödyntää mahdollisesti myös muilla aloilla.

Työnkuvan kehittäminen luomalla ohjausmalli hanketyöskentelyssä toimivalle työvalmentajalle juuri sosiaali- ja terveysalalla on itseäni kiinnostava ja erittäin ajankohtainen aihe vallitsevassa maailmantilanteessa, jossa nuoret ja nuoret aikuiset eivät välttämättä kiinnity opiskeluun tai työelämään ja jossa mielenterveyden haasteet vaikeuttavat työllistymistä. Kehitettävä ohjausmalli tukee juuri näitä haasteita ja pyrkii täten vastaamaan varhaiskasvatuksen lastenhoitajien työvoimapulaan. Työelämään kiinnittymisellä on myös suurempi merkitys yksilön osallisuuden kokemukselle, joka on suoraan kytköksissä mielenterveytemme. Vahvistamalla työelämätaitoja tuetaan työhön kiinnittymistä sekä pyritään vahvistamaan osallisuuden kokemusta, jolloin riski erilaisten mielenterveyden häiriöiden syntymiselle vähenee. Mielenterveyden häiriöiden aiheuttamat kustannukset yhteiskunnan tasolla rasittavat myös vuosittain runsaasti valtion taloutta.

Työvalmentajan työnkuvan osalta substanssiosaamisen hyödyntäminen ohjausmallin kehittämisessä auttaa rakentamaan työnkuvaa asiakkaille annettavaa ohjausta tukeväksi, jotta muutos asiakkaan elämäntilanteessa olisi mahdollinen ja se täten tukisi asiakkaan osallisuutta ja hyvinvointia hänen omassa elämässään. Selkeä työnkuva hanketyössä tukee myös työntekijän, eli työvalmentajan, työmotivaatiota.

2 Työelämän yhteistyökumppanina Stadin ammatti- ja aikuisopisto

Stadin ammatti- ja aikuisopisto, myöhemmin Stadin AO, on Suomen suurin ammatillista koulutusta tarjoava oppilaitos, joka tarjoaa niin peruskoulutusta, täydennyskoulutusta kuin oppisopimuskoulutusta sekä nivelvaiheen TUVA-koulutusta. Stadin AO:lla on Helsingissä 14 toimipaikkaa, joista sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon voi opiskella kolmessa eri toimipisteessä. Yhteensä Stadin AO:ssa voi hankkia osaamista yli 50 ammattia varten. (Stadin AO 2023a.)

Opinnäytetyö toteutettiin Stadin AO:n hankkeessa, jossa toimitaan monialaisesti yhdessä Työllisyyspalveluiden sekä Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialan kanssa (myöhemmin KASKO), hankkeen ollessa osa Stadin AO:ssa tehtävää kehittämistyötä. Hankkeelle oli haettu rahoitus Helsingin kaupungilta ja rahoitus oli myönnetty vuoden 2023 loppuun. Jatkorahoitusta haettiin vuodelle 2024. Koska hankkeen tarkoituksena on vastata omalta osaltaan varhaiskasvatuksessa vallitsevaan työvoimapulaan, rekrytoitiin hankkeeseen työntekijöitä, joilla on vahva substanssiosaaminen varhaiskasvatuksesta. Hanketyöskentelytyömissä työskentelee kaksi ohjaavaa opettajaa sekä työvalmentaja. Hanke kulkee oppilaitoksen sisällä nimellä Vare-polku. (Stadin AO 2023b.)

Hanketyöskentelyn perusideana on ohjata ja valmentaa varhaiskasvatuksessa työkokeilussa olevia työttömiä työnhakijoita kohti riittävän ammattipätevyyden saavuttamista. Saavuttamalla alalle vaadittavan ammattipätevyyden työkokeilijan mahdollisuudet työllistyä paranevat sekä varhaiskasvatuksen työvoimapula helpottuu. Antamalla ohjausta läpi työkokeilun, on tarkoituksena varmistaa jokaiselle asiakkaalle omia tavoitteita ja tarpeita tukeva jatkopolku. Jatkopolkuvaihtoehtoina ovat Stadin AO:lle opiskelijaksi siirtyminen, oppisopimusopiskelu ja suora työllistyminen varhaiskasvatuksen lastenhoitajan määräaikaiseen työsuhteeseen. (Stadin AO 2023b.)

3 Työkokeilu työllistymisväylänä

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pohjautuu sosionomin vahvaan osaamiseen hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäjänä sekä edellä mainittujen toteutumisen esteenä oleviin haasteisiin. Teoreettinen viitekehys käsittelee täten myös työkokeiluun liittyviä teemoja sekä työelämätaitoja, joita kehitettävä ohjausmalli pyrkii vahvistamaan. Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastelin työttömyyteen vaikuttavia ilmiöitä sekä niiden vaikutusta työkokeilun onnistumiselle sekä työelämään kiinnittymiselle.

3.1 Työvalmentaja

Työvalmentajana voi Stadin AO:ssa toimia sosionomi tai soveltuvan amk -tutkinnon suorittanut henkilö. Myös muu koulutus voidaan katsoa riittäväksi, jos esimerkiksi henkilöllä on takanaan merkittävä työkokemus juuri alalta, jonne hän hakee työvalmentajaksi eikä pätevää henkilö tehtävään löydy. Kielitaitovaatimuksena on suomi. (Stadin AO 2021.)

Työvalmentajan tehtäväkuvauksen mukaisesti työvalmentaja toteuttaa tavoitteellista yksilö- tai ryhmäohjausta, joka tukee työllistymistä tai opiskelua. Oppilaitosympäristössä työvalmentaja on osa oppimisen tuen palveluja. Ohjaus tapahtuu erilaisissa toimintaympäristöissä. Työvalmentajan katsotaan omaavaan riittävä osaaminen ohjaamisesta, hyvinvoinnin ja osallisuuden tukemisesta sekä työelämään liittyvien asioiden hoidosta sekä työelämän vaatimuksista. Työvalmentajan katsotaan osallistuvan myös ohjauksen kehittämistyöhön yhdessä muun henkilöstön, työpaikkojen henkilöstön ja moniammatillisen tiimin kanssa. (Stadin AO 2021.)

Työvalmentajalle on olemassa oma koulutuksensa, jonka voi suorittaa useassa eri ammattioppilaitoksessa kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkintona. Koulutus antaa valmiudet edistää asiakkaan työ- ja toimintakykyä, työelämän vahvana osajana. (Koulutus.fi 2023; Opintopolku 2023.)

3.2 Työkokeilu

Työkokeilu on usein osa työllistymissuunnitelmaa, jonka työtön työnhakija tekee yhdessä oman asiantuntijansa kanssa jäädessään työelämän ulkopuolelle. Työllistymissuunnitelman tarkoitus on saada henkilö nopeasti takaisin kiinni työelämään. Työkokeilun ollessa osa työllistymissuunnitelmaa, voi työkokeilijalla olla oikeus korotettuun työttömyysturvaan. Työkokeilu voidaan toteuttaa, mikäli henkilöllä ei ole ammatillista koulutusta tai hän suunnittelee alan vaihtoa. Usein työkokeilun järjestämisen taustalla on myös pitkään jatkunut työttömyys tai halu selvittää henkilön soveltuvuus työmarkkinoille. (TE-palvelut 2023; Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012.) Työkokeiluun päästäkseen ei tarvitse olla pitkäaikaistyötön, mutta edellytys työkokeilu-oikeuden syntymiselle on te- palveluiden asiakkuus (Työmarkkinatori 2023; Mäkelä 2021).

Työkokeilu voi kestää enintään 6 kk samalla työnantajalla. Kunnalla työskennellessä työkokeilu voi kuitenkin kestää kokonaisuudessaan 12kk, eri tehtävissä toimien. Yleensä työkokeilu kestää kuitenkin 1-3kk. Työkokeilun aikana työaika on enintään viitenä päivänä viikossa 4-8 tuntia päivässä. Tämä sovitaan aina yksilötasolla työnantajan ja työkokeilijan välillä. (TE-palvelut 2023; Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012, §6.)

Työkokeilu ei ole työsuhde, joten työkokeilun ajalta ei makseta palkkaa, eikä se kerrytä eläkettä. Työkokeilun aikana työkokeilija saa samaa työttömyysturvaetuutta, kuin työttömänä. (Palkkatuki.fi 2023; TE-palvelut 2023.)

3.3 Työkokeilija

Työkokeiluun hakeutuva henkilö on yleensä työtön työnhakija tai alan vaihtaja, jonka perustoimeentulosta huolehditaan työttömyyspäivärahan ja työmarkkinatuen maksamisella. Työttömyyspäivärahaa saa 5 vuorokauden omavastuujan jälkeen, mikäli työssäoloehto täyttyy. Työssäoloehto on edeltävän 28 kuukauden aikana vähintään 26 viikon mittainen työllisyysjakso tai edellisen 48 kuukauden aikana 15 kuukauden mittainen työllisyysjakso. (STM 2022.)

Työkokeilijalle on tehty ennen työkokeilun alkua lainvelvoittama palvelutarpeen arviointi, jossa kartoitetaan työllistymismahdollisuuksia, työkykyä, osaamista ja työttömyyden pitkittymisen todennäköisyyttä (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012, §11).

Työkokeilu-oikeuden enimmäiskeston laskeminen aloitetaan uudestaan, mikäli työttömyys on kestänyt yhtä kestoisesti yli 12kk edellisestä enimmäiskeston täyttymisestä. Alle 25- vuotiaan osalta enimmäiskeston täytyttyä laskemisen uudelleen aloittamiseksi työttömyyden on pitänyt kestää yhtäjaksoisesti 3kk. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012, §6).

3.4 Työkokeilu ympäristönä varhaiskasvatus

Työkokeilu ympäristönä hankkeessa on varhaiskasvatus, eli Helsingin kaupungin ylläpitämät päiväkodit. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan ikävuosina 0-6 tapahtuvaa kasvatuksen, koulutuksen ja hoidon muodostamaa tavoitteellista toimintaa (Helsingin kaupunki 2023; OKM 2024). Varhaiskasvatuksessa työskennellessä työnantajalla on oikeus ja velvollisuus selvittää lasten kanssa työskentelevän rikostausta (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 504/2002). Varhaiskasvatuksen toimintaa säätelee varhaiskasvatuslaki, jonka kaiken toiminnan edellytyksenä on lapsen etu. Laissa määritellään myös, että varhaiskasvatusta tulee tarjota suomen, ruotsin tai saamen kielellä. Laki myös määrittelee varhaiskasvatuksen henkilöstömitoituksen sekä asetuksella on säädetty varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuuden tuottavien opintojen olevan sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon tai muu vastaava ja soveltuja tutkinto, kuten lastenhoitajan tutkinto. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018; OKM 2024; Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018.)

Varhaiskasvatukseen tulee tukea lapsen yksilöllistä kehittymistä ja oppimista. Varhaiskasvatusympäristön tulee olla kehittävä, turvallinen, oppimista edistävä ja terveellinen lapsen kehitykselle ja ikä huomioiden. Varhaiskasvatuksessa toimivan henkilön on myös osattava antaa neuvontaa ja ohjausta vanhemmille käytössä olevista varhaiskasvatuspalveluista. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, §15 - §16.)

Kaikki päiväkodilla tapahtuva toiminta tulee perustua varhaiskasvatuslakiin ja varhaiskasvatussuunnitelmaan, jolloin puhutaan kokopäiväpedagogiikasta. Varhaiskasvatussuunnitelma itsessään pyrkii lisäämään lasten yhdenvertaisuutta. Varhaiskasvatussuunnitelmassa määrätään myös monialaisen yhteistyön toteutumisesta, varhaiskasvatuksen toteuttamisen keskeisistä sisällöistä, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja lapsen vanhempien välisestä yhteistyöstä ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelman sisällöstä. Helsingin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman pohjana on valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelma. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, §5; Helsingin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 5-6.)

Työkokeilun aikana työkokeilijalle kuuluu työsuhteeseen kuuluvat yleiset tehtävät. Varhaiskasvatuksessa toimiessa nämä ovat avustajan tai varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työtehtävät ja niiden harjoittelu. (TE-palvelut 2023.)

4 Työelämään kiinnittyminen ja haasteet

Työelämään kiinnittyminen mahdollistuu, kun työntekijä saa osakseen kannustavaa puhetta, kokee pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä sekä näkee kehittymismahdollisuutensa ja kokee olevansa osa työyhteisöä. Pehdytyksellä on myös iso osa työhön kiinnittymiseen, sillä

perehdytyksen avulla työntekijä hahmottaa työkuvansa tarkemmin, joka puolestaan poistaa epävarmuutta. (Työterveyslaitos 2023a.)

Työelämään kiinnittymisen haasteina yhä enenevässä määrin nähdään erilaiset mielenterveyden haasteet ja pulmat, joihin yksilön elämäntilanne myös vaikuttaa. Työelämään kiinnittymiseen liittyy myös oleellisesti koettu työkyky, joka on Terve Suomi- tutkimuksen ilmiöraportin (Koponen, Koskinen, Sainio, Joensuu & Puttonen 2023) mukaan heikompi työelämän ulkopuolella olevilla henkilöillä kuin heillä, jotka ovat aktiivisesti työelämässä. Koposen ym. (2023) mukaan koettuun työkykyyn vaikuttavat ammatillinen osaaminen, motivaatio, asenteet sekä työelämän kokemukset. Työkykyä on tutkittu Suomessa laajasti ja vuonna 2018 ilmestynyt Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa- tutkimus kertoo, että koettu työkyky tai työkyvyttömyys kasvaa väestön ikääntyessä. Tämä puolestaan asettaa haasteita työikäisten vähentyessä etenkin varhaiskasvatuksen näkökulmasta, jossa luonnollisen poistuman kautta käytävissä oleva henkilöstö pienenee eikä koulutettua henkilöstöä ole riittävästi. (Dufva & Rekola 2023, 28-29; Borodulin, Koponen, Koskinen, Lundqvist & Sääksjärvi 2018.)

4.1 Mielenterveys ja työelämä

WHO (2022) määrittelee mielenterveyden tilaksi, jossa ihminen pääsee hyödyntämään omia kykyjään sekä selviää stressistä, kykenee oppimaan ja työskentelemään optimaalisesti ja olemaan osa yhteisöään. Saman määritelmän mukaan mielenterveys on muutakin kuin diagnosoituja mielenterveyden ongelmia tai niiden puuttumista, sen ollessa kompleksinen yhdistelmä ihmisen resilienssiä sekä yksilöllisiä ominaisuuksia, joiden mukaan toimimme elämän muuttuvissa tilanteissa. Positiivinen mielenterveys on myös terveyteen vaikuttava voimavara. (WHO 2022; MIELI ry 2021a; Heikkinen-Peltonen, Innamaa & Virta 2016, 10-11.) Mielenterveys on myös hyvinvoinnin ja toimintakyvyn peruspilari ja mielenterveyttä voidaankin tarkastella positiivisen mielenterveyden ja mielenterveyden häiriöiden kautta (Heikkinen-Peltonen ym. 2016, 10-11).

Mieli kehittyy lapsuudesta saakka erilaisten kehitystehtävien ja elämänkriisien kautta. Se, miten mielenterveytemme rakentuu ja millaisia suojaavia tekijöitä saamme osaksemme, riippuu täten perimästä, kehityksestäme sekä sosiaalisista tekijöistä ja ympäristöistä, joissa kasvamme. Lapsuuden aikaiset kiintymyssuhteet vaikuttavat myös siihen, miten aikuisena reagoimme haastaviin tilanteisiin. Opitulla kiintymyssuhdemallilla on täten myös vaikutus mielenterveyteen aikuisuudessa, sillä turvallisen kiintymyssuhteen omaava henkilö kykenee hallitsemaan tunteitaan ja reaktioitaan suotuisammin myös aikuisuudessa. Elämänkriisit ja kehitystehtävät muokkaavat täten kykyä selviytyä erilaisista mielenterveyttä koettelevista tilanteista. Esimerkiksi aikuisuuteen liittyvä kehitystehtävä työllistymisestä ja uran luomisesta saattaa horjuttaa työttömänä olevan henkilön mielenterveyttä etenkin, jos ei lapsuudessaan ole oppinut käsittelemään negatiivisia tunteita. (Heikkinen-Peltonen ym. 2016, 14-16, 20-27.)

Mielenterveys ja työkyky muodostavat paradoksaalisen jatkumon, jossa mielenterveys vaikuttaa työkykyyn ja alentunut työkyky vaikuttaa mielenterveyteen. Mielenterveyden häiriöt aiheuttavat työkyvyttömyyttä lähes yhtä paljon, kuin tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Työelämässä oleminen ja työssä käyminen edistävät mielenterveyttä ja hyvinvointia. (MIELI ry 2021a; Työterveyslaitos 2023b.)

Mielenterveyden häiriöiden taustalla on monisyisiä oireyhtymiä, jotka vaikuttavat ajattelukykyyn, tunne-elämään ja käyttäytymiseen. Mielenterveyden rakentumiseen ja alttiuteen sairastua mielenterveyden häiriöihin vaikuttavat perintötekijät, elämäkokemukset, resilienssi sekä sen hetkinen elämäntilanne. Työelämän kannalta työkykyyn vaikuttavat mielenterveydenhäiriöt ja mielialahäiriöt kuten unihäiriö tai masennus saattavat syntyä pitkittyneen stressin tai työuupumuksen takia. Harvinaisempia työkykyyn vaikuttavia mielenterveyden häiriöitä ovat kaksisuuntainen mielialahäiriö ja erilaiset psykoottiset häiriöt. (Työterveyslaitos 2023b.)

Mielialahäiriö syntyy yleensä jonkin suuremman elämäntilanteeseen oleellisesti vaikuttavan rasitteen, kuten ihmissuhdeongelman, läheisen menetyksen, traumaattisen tilanteen tai epäonnistumisen takia. Masennus on mielialahäiriöistä Suomessa yleisin mielenterveydenhäiriö. Huonosti voiva ihminen oireilee yleensä unihäiriöillä, mielialan muutoksilla sekä muuttuneella toimintakyvyllä. (Heikkinen-Peltonen ym. 2016, 19, 123-125.)

Mielenterveyttä voi kuitenkin tukea ja harjoitella aikuisuudessakin. Varmistamalla riittävän levon, mielekkään vapaa-ajan sekä ylläpitämällä sosiaalisia suhteita vahvistetaan mielenterveyttä. (MIELI ry 2021a.) Työpaikalla mielenterveyttä tukee työtehtävien jakaminen niiden kuormitus huomioiden, kehityskeskustelut, avoimuus ja työtehtävien mukauttaminen työntekijä huomioiden. Jokainen yksilö voi kokea saman työtehtävän kuormituksen eritavoin, jolloin yksilöllinen kuormituksen huomioiminen tukee työntekijän jaksamista työtehtävässään. (Työterveyslaitos 2023b.) Myös mielekäs työ ja sitä kautta taloudellinen riippumattomuus lisäävät henkistä hyvinvointia, joka vaikuttaa osaltaan mielenterveyteen (Heikkinen-Peltonen ym. 2016, 10-11).

Mielenterveys nähdään myös yksilön ja yhteisön pääomana, johon tulee sijoittaa myös tulevaisuudessa juuri tunne- ja vuorovaikutustaitoja opettelemalla. Vuorovaikutustaidot luetaan yhdeksi tulevaisuuden merkittävimmäksi työelämätaidoksi. (Helsingin yliopisto 2021, 3-6; Vormaa, Rotko, Larivaara & Kosloff 2020, 16-19.) Mielenterveyden merkitys on tunnustettu laajemmin ja vuonna 2020 julkaistu Kansallinen mielenterveysstrategia (Vormaa ym. 2020) pyrkii vahvistamaan mielenterveyttä sekä ehkäisemään mielenterveyden haasteista johtuvia haasteita tekemällä ehdotuksia esimerkiksi työelämän perheystävällisyydestä, mielenterveystaitojen harjoittelusta jo kasvuiässä sekä huomioimalla mielenterveyden osana lapsuutta ja nuoruutta panostamalla juuri lasten ja nuorten mielenterveyden tukemiseen jo kouluikässä. Mielenterveysstrategian tavoitteena on lisätä perustason ehkäiseviä palveluita ja hoitopalveluita,

ylläpitää tarvittavaa yhteistyörakennetta sekä parantaa työelämän kuntouttavia mielenterveyspalveluita. (Vorma ym. 2020.)

4.2 Elämäntilanne

Ihmisen elämäntilanteella ja sen kuormittavuudella on merkittävä vaikutus mielenterveyteen ja elämäntilanne on täten suorassa vaikutuksessa työkykyyn ja työhön kiinnittymiseen (Työterveyslaitos 2023b). Elämäntilanteeseen voivat vaikuttaa perhesuhteet, äkilliset ja yllättävät sairastumiset, taloudellisen tilanteen heikentyminen tai onnettomuudet (Huttunen 2018).

Elämäntilanteen katsotaan olevan kytköksissä mielenterveyden häiriöihin ja niiden syntymiseen. Elämäntilannetta voi kuitenkin pyrkiä korjaamaan muuttamalla omaa ajattelua tilannetta kohtaan, eli sopeutumalla. Tähän tarvitaan joskus ammattilaisten apua, sillä elämäntilanteen muutoksen takana voi olla esimerkiksi läheisen kuolema tai vakava sairastuminen. Muuttuneeseen elämäntilanteeseen voi pyrkiä vaikuttamaan riittävällä unella, ravinnolla ja erilaisilla rentoutumiskeinoilla. (Huttunen 2018.)

Työkokeilijat ovat yleensä työttömiä työnhakijoita tai alanvaihtajia, eli puhekielessä työttömiä (STM 2022). Työttömyys itsessään on vaikea elämäntilanne, jota voi varjostaa häpeä. Työttömyydellä on myös sanana stigma, joka voi lisätä tätä häpeän tunnetta. Työttömyys elämäntilanteena voi aiheuttaa myös kappaleessa 4.1 mainittuja mielenterveyden häiriöitä, sekä ahdistusta, turvattomuutta ja pelkoa tulevasta. Työttömyys vähentää myös ihmisen autonomiaa ja osallisuuden tunnetta toimeentulon ollessa riippuvainen muista, kuin itsestä. (MIELI ry 2023.)

5 Työelämätaidot

Työelämätaidot ovat laaja käsite erilaisia ominaisuuksia, joita työntekijöiltä odotetaan työelämässä toimiessaan. Jotta omaa substanssiosaamistaan pääsee hyödyntämään, tulee henkilöllä olla käytettävissä työelämätaitoja, eli prosessiosaamista, substanssiosaamisen hyödyntämiseksi. Työelämätaidot voidaan jakaa karkeasti substanssiosaamiseen, yleisiin työelämätaitoihin, asiantuntijan erityistaitoihin, yhteistyötaitoihin, asiakastaitoihin sekä ammattiosaamisen kehittämisen taitoihin. (Salminen 2015, 68-70.)

Yleisinä työelämätaitoina pidetään nyt ja tulevaisuudessa oman alan asiantuntijuutta, tunne- ja vuorovaikutustaitoja sekä itsensä johtamista. Helsingin yliopiston koulutus ja kehittämisspalveluiden mukaan itsensä johtamisen taidot tulevat olemaan merkittävässä asemassa tulevaisuudessa, sillä toimenkuvat jakautuvat ja muuttuvat, jolloin työntekijän pitää pystyä itseään ohjaamalla muuttamaan työskentelytapojaan uutta toimenkuvaa vastaavaksi. (Helsingin yliopisto 2021, 3-6.)

Työelämätaidoiksi luettava elinikäinen oppiminen mahdollistuu vain, mikäli ihminen pystyy sitoutumaan oppimiseen. Tämä vaatii ihmiseltä itseohjautuvuutta, josta puhutaan työelämässä myös itsensä johtamisen taitona. Itsensä johtamista pidetään myös yhtenä oleellisena jatkuvan, työssä tapahtuvan oppimisen edellytyksenä. (Rintala, Postareff & Ryymin 2023, 37-38.)

5.1 Itsensä johtaminen

Itsensä johtamisen taidot pitävät sisällään taidon suunnitella omaa ajankäyttöään ja työtään, kyvyn arvioida omaa työtään, työhyvinvoinnista huolehtimisen, elinikäisen oppimisen taidot sekä projektityöskentelytaidot. Itsensä johtaminen on täten tavoitteellisuutta ja suunnitelmallisuutta, jonka avulla työntekijä pystyy suunnitella esimerkiksi omaa työpäiväänsä ja sen sisältöä niin päivä- kuin viikkotasolla tarkasteltaessa. (Helsingin yliopisto 2021, 3-6; Moilanen 2021.)

Varhaiskasvatuksessa työtä tehdään ja suunnitellaan tiimeissä. Tällöin itsensä johtamisella on suuri merkitys tiimityöskentelylle ja sen toimivuudelle. Varhaiskasvatuksen näkökulmasta johtamalla itseään, pystyy myös kommunikoidaan muun tiimin kanssa, suunnittelemaan yhteistä työskentelyä sekä ylläpitämään avointa ilmapiiiriä ja täten vahvistamaan toimivaa tiimityöskentelyä. Itsensä johtaminen pitää sisällään myös ajattelu- ja ongelmanratkaisukyvyyn, jota varhaiskasvatuksessa tarvitaan alati muuttuvissa tilanteissa. (Ranta & Uusiautti 2022.)

Itsensä johtaminen on myös omasta hyvinvoinnista huolehtimista ymmärtämällä omien tarpeidensa merkityksen, sillä tavoitteellisuudella ja suunnitelmallisuudella mahdollistetaan myös mielekkään vapaa-ajan viettäminen, eikä vapaa-aika kulu vain palautumiseen työpäivästä (Maijala 2022).

5.2 Elinikäinen oppiminen

Elinikäisen oppimisen taidolla tarkoitetaan henkilön kykyä oppia uutta läpi elämän. Tulevaisuuden työelämässä uutta opitaan niin koulutuksista, kuin kollegoilta, jolloin puhutaan epävirallisesta oppimisesta (Rintala ym. 2023). Ajantasaisella osaamisella varmistetaan myös työkyvyn säilyminen, sillä mikäli työntekijä ei kykene oppimaan työssään uutta, voi vaarana olla kasvava psykososiaalinen kuormitus perässä laahaavan osaamisen ja ulkopuolisuuden tunteen takia. Työttömien lisäkouluttautuminen on myös alhaisempaa, kuin työsuhteessa olevien (OKM 2019, 26). On kuitenkin huomioitava, ettei elinikäisen oppimisen taidolla tarkoiteta välttämättä uusien tutkintojen opiskelua, vaan juuri työkentällä tapahtuvaa uuden oppimista, joka mahdollistuu, kun työntekijällä on kyky johtaa itseään. Työsuhteen aikana tapahtuvan elinikäisen oppimisen esteenä voidaan kuitenkin pitää varsinaisen opiskelun kuormittavuutta, mikäli oppiminen edellyttää työn ulkopuolella paljon opiskelua. (Sitra 2019, 9-15.)

Jatkuvaa oppimista työelämässä on myös tutkittu laajasti viime vuosina, ja se mainitaan myös hallitusohjelmassa läpi elämän tapahtuvana jatkumona. Hallitusohjelmassa (Vahva ja välittävä Suomi 2023, 90) jatkuva työssäoppiminen mainitaan myös juuri varhaiskasvatuksen ja opetuksen näkökulmasta ja hallitusohjelmassa on linjattu, että näillä aloilla lisätään mahdollisuutta jatkuvaan oppimiseen.

Rintala ym. (2023) kertovat tutkimuksessaan jatkuvaan, elinikäiseen oppimiseen vaikuttavan oleellisesti henkilön sitoutumisen. Työkokeilijoiden osalta juuri sitoutuminen ja kiinnittyminen ovat haasteena työkokeilun aikaiselle oppimiselle. Tämä puolestaan johtuu usein tilanteesta, jossa työkokeiluun tuleminen ei ole ollut henkilöstä itsestään lähtöisin vaan on esimerkiksi osa kotoutumiskoulutusta tai suomen kielen vähäisestä taidosta, joka voi olla esteenä osallisuudelle työyhteisön sisällä. Rintala ym. (2023, 36) ovat määritelleet sitoutumiselle neljä tasoa, joista yksi on emotionaalinen sitoutuminen, joka syntyy oppimiseen liittyvistä tunteista, arvoista sekä juuri tunteesta työyhteisöön kuulumisesta. Muut tasot ovat kognitiivinen, toiminnallinen ja toimijuutta ilmentävä sitoutuminen.

5.3 Substanssiosaaminen

Substanssiosaamisella tarkoitetaan sen alan osaamista, josta henkilöllä on vahva työkokemus. Pelkkä koulutuksen kautta hankittu osaaminen ei siis vielä tuota asiantuntijuutta eli oman alansa substanssiosaamista. Substanssiosaaminen koostuu aina oman alansa perustyötehtävien hallitsemisesta sekä siihen liittyvästä muusta osaamisesta. Muuta osaamista voi olla esimerkiksi ammattimainen suhtautuminen omaan työhön, muutostaidot, vuorovaikutustaidot sekä itsensä johtamisen taito. Substanssiosaamisesta käytetään myös termiä tekninen osaaminen. (Salminen 2015, 67-69.)

Sosiaali- ja terveysalalla työskennellessä substanssiosaamiseen kuuluu oleellisesti lainsäädäntö ja sen tuntemus, sillä lait ohjaavat työskentelyä. Varhaiskasvatus on opetus- ja kulttuuriministeriön alla toimiva toimiala sekä sillä on myös osuutensa perheille tarjottavan ehkäisevän lastensuojelutyön tarjoana, osana hyvinvointialueille kuuluvia sosiaali- ja terveystalvituja (OKM 2024; Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 5§; Lastensuojelulaki 417/2007, 3 a §). Hyvällä substanssiosaamisella on myös vaikutus oman työn tekemisen varmuuteen sekä luottamukseen omiin taitoihinsa. Substanssiosaaminen tarvitsee aina tuekseen myös muuta osaamista, kuten hyviä vuorovaikutustaitoja. (Mönkkönen 2020, 24-25.)

5.4 Vuorovaikutustaidot

Työtä tehdään etenkin varhaiskasvatuksessa yhdessä muiden työntekijöiden kanssa, jolloin tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Vuorovaikutustaidoilla tarkoitetaan sitä, miten ihminen kommunikoi muiden kanssa tai kuuntelee muita sekä toimii esimerkiksi ristiriitatilanteissa (MIELI ry 2021b). Hyvien vuorovaikutustaitojen avulla erilaisissa tilanteissa toimiminen ei

tuota hankaluuksia, sillä ihminen kykenee asettumaan toisen asemaan ja kunnioittamaan myös toisen mielipidettä. Vuorovaikutus ei ole vain puhumista tai kuuntelemista vaan siihen vaikuttaa myös sanaton viestintä eli ilmeet ja eleet, joita keskustelun aikana teemme joskus myös tahattomasti. Puhuesssa myös äänensävy vaikuttaa vuorovaikutukseen sanattoman viestinnän lisäksi. (OPH 2023.)

Vuorovaikutukseen vaikuttaa myös jokaisen yksilöllinen tapa kohdata ihmiset, joka on muovautunut elämäkokemuksiemme kautta. Hyvään vuorovaikutukseen liittyy myös oleellisesti oman viestinnän selkeys, ymmärrettävyys ja dialogisuus. Dialogisuudella tarkoitetaan vastavuoroisuutta, jonka avulla vuorovaikutus auttaa rakentamaan yhteisen ymmärryksen sekä tilaa, jossa pyritään ymmärtämään ja ottamaan huomioon vuorovaikutuksessa olevan toisen henkilön tilanne tai tulokulma. Dialogisuuden avulla vuorovaikutus on tila, jossa toimitaan vastavuoroisesti, kuunnellaan ja osallistutaan keskusteluun. (Mönkkönen 31-33, 107-109; MIELI ry 2022.)

Vuorovaikutustaidot liittyvät oleellisesti myös tunnetaitoihin. Tunnetaidot tarkoittavat sitä, miten ilmaissamme tunteita tai miten reagoimme tunteilla vuorovaikutustilanteissa. Tunnetaitoja opitaan jo lapsuudessa sen kautta, miten meidät kohdataan erilaisissa tilanteissa tai miten meille puhutaan. Tunnetaitoja voi ja kannattaa opetella läpi elämän. (Pöyhönen & Livingston 2021; Väestöliitto 2023.) Omien tunteiden ilmaisu ja tunteiden kohtaaminen on tärkeää mielen hyvinvoinnille. Tunteiden säätelyn kautta pystymme esimerkiksi rauhoittamaan itsemme ongelmallisissa tilanteissa. Tunteiden ilmaisu ei kuitenkaan tarkoita negatiivisten tunteiden piilottamista. (Heikkinen-Peltonen ym. 2016, 32-33.)

6 Hyvinvointi ja osallisuus

Hyvinvointia ihmisen elämässä voidaan tarkastella työpaikan, käytettävissä olevan varallisuuden, toimintakyvyn, asuintilanteen, omien kokemusten ja sosiaalisten suhteiden näkökulmasta. Kokemus hyvinvoinnista on subjektiivinen, sillä jokaisen kokemus on yksilöllinen. (Raatikainen, Rahikka, Saarnio & Vepsä 2020, 54-55; THL 2022.) Hyvinvointia tarkastellessa sitä usein kuitenkin tutkitaan ja mitataan huono-osaisuuden näkökulmasta, jolloin painottuvat juuri käytettävissä olevat tulot, elämänlaatu, toimintakyky, osallisuus yhteiskunnassa sekä menot ja menojen rakenne. Työkokeilussa olevat henkilöt elävät sillä hetkellä tulonsiirtoina saatavilla etuuksilla, jolloin voidaan puhua huono-osaisista. (Saari 2015, 42.)

Työelämässä olemisella on merkitystä niin yksilön, kuin yhteiskunnankin näkökulmasta. Työelämässä olemisen yksilön näkökulmasta merkitsee taloudellista autonomiaa, mutta myös yhteiskunnallisen velvoitteen täyttämistä, joka vahvistaa osallisuuden tunnetta. Työllä nähdään myös positiivinen merkitys ihmisten hyvinvoinnille, jota hyvä mielenterveys tukee. (Haavisto

2019; Vormo ym. 2020, 17-18.) Tutkimalla indikaattoreita koetusta heikosta osallisuudesta Sotkanet- tilastohausta (taulukko 1) voidaan todeta, että koko maan tasolla vuosina 2019 ja 2022 20-65- vuotiaat matalan tai keskitason koulutuksen omaavat henkilöt ovat kokeneet osallisuutensa verrattain heikoksi.

Indikaattori	Alue	Sukupuoli	2019	2022
Erittäin heikko osallisuuden kokemus (%) info ind. 404	Koko maa	yhteensä	10,1	9,6
Erittäin heikko osallisuuden kokemus (%), 20 - 64-vuotiaat info ind. 424			10,9	10,0
Erittäin heikko osallisuuden kokemus (%), keskitason koulutus info ind. 428			10,4	8,6
Erittäin heikko osallisuuden kokemus (%), matala koulutus info ind. 427			11,8	11,5

Taulukko 1: Erittäin heikot osallisuuden kokemukset, Sotkanet

Yhteiskunnan näkökulmasta lisäämällä väestön osallisuutta tuetaan myös väestön hyvinvointia ja täten välillisesti pienennetään valtion menoja. Työelämässä oleminen vähentää tulonsiirtojen käyttöä, sillä työkyvytön, työelämän ulkopuolella olevat henkilöt lisäävät yhteiskunnan eli valtion menoja merkittävästi niin menetetyt verotulon, kuin lisääntyneiden palvelutarpeiden kautta. Suuri yksittäinen työkyvyttömyyttä aiheuttava tekijä on heikentynyt mielenterveys, jonka takia valtiolle aiheutuu vuosittain 2,5 miljardia tappiota menetetyt työpanoksen vuoksi. (Vastamäki & Kupiainen, 2023.)

Osallisuutta voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, että työelämään osallistuminen tai työelämästä pois oleminen muokkaa myös ihmisen identiteettiä ja vaikuttaa hyvinvointiin ja yhteiskunnassa itsensä osalliseksi tuntemiseen (THL 2024a). Ollakseen osallinen yhteiskunnassa tai kokeakseen elämänsä merkitykselliseksi tarvitaan resursseja kuten toimeentulo, harrastus, luottamus, turva, osaaminen, sivistys, toimintavalmius sekä toimintaympäristö. (Leemann Isola, Kukkonen, Puromäki, Valtari & Keto-Tokoi 2018.)

Leemann ym. (2018) toteavat tutkimuksessaan, että pitkään jatkunut työttömyys lisää merkittämättömyyden tunnetta, jonka voidaan todeta heikentävän osallisuuden tunnetta sekä täten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Merkityksellisuuden kokemuksia pidetään hyvinvoinnin välttämättömänä edellytyksenä (Leemann ym. 2018, 12-13). Jotta työkokeilulla ja sen aikaisella työvalmentajan antamalla ohjauksella olisi merkittävää muutosta henkilön hyvinvoinnin ja osallisuuden näkökulmasta, tulee asiakkaan osallisuus mahdollistaa palveluna annettavan tuen ja ohjauksen suunnitteluun, toteuttamiseen ja kehittämiseen (Matthies, Svenlin & Turtiainen 2021, 137).

7 Kehittämismuotoinen opinnäytetyö

Kehittämismuotoisen opinnäytetyön monimuotoisuus vaikutti mielenkiintoiselta haasteelta, jonka pääsin toteuttamaan työpaikallani syksystä 2023 lähtien. Opinnäytetyö sai alkunsa loppukeväästä 2023 työelämäkumppanin toiveesta selvittää työvalmentajan substanssiosaamisen merkitys sosiaali- ja terveysalan työvalmentajana toimiessa sekä omasta mielenkiinnostani kehittää hanketyöskentelyssä toimivan työvalmentajan työnkuvaa substanssiosaaminen edellä. Opinnäytteen tarkoituksen mukaisesti kehitin työvalmentajan työnkuvaa luomalla ohjausmallin työkokeilijoiden ohjausta tukevaksi sekä pohdin substanssiosaamisen merkitystä annettavassa ohjauksessa ja ohjauksen tuloksien arvioinnissa. Kehitettävä ohjausmalli on osa isompaa kehittämistyötä.

Kehittämismuotoinen opinnäytetyö toteutetaan kehittämällä ohjausmalli työvalmentajalle, joka toimii hanketyössä Stadin AO:lla. Kehitettävä ohjausmalli on osa hanketta, jossa pyritään rakentamaan varhaiskasvatuksen työvoimapulaan vastaava toimintamalli, jota mahdollisesti pystyttäisiin monistamaan tietyin alakohtaisin muutoksin tarvittaessa eri aloille. Ohjausmallin tavoite on vahvistaa työkokeilussa olevan asiakkaan työelämätaitoja. Työnkuva oppilaitoksessa toimivan ja hanketyössä toimivan työvalmentajan osalta eroaa merkittävästi toisistaan. Oppilaitoksessa työvalmentajan työnkuva on rakentunut oppilaiden ja opiskelijoiden ohjauksen ympärille koulutusopimusjaksojen aikana, kun taas hanketyössä työvalmentajan työnkuva vaihtelee hankkeen tavoitteitten mukaan. (Stadin AO 2021.) Työkokeiluympäristön ollessa varhaiskasvatus, annetaan ohjausta ja tukea päiväkodeilla. Toimintatutkimukselle ominaista on kehittämisen tapahtuminen siinä ympäristössä, jossa kehitettävä toimintaa tapahtuu (Toikko & Rantanen 2009, 93-95; Kivipelto 2005, 58).

Työkokeilijoita ohjataan vahvasti tukien läpi työkokeilun kehitettävän ohjausmallin mukaisesti. Tarjoamalla vahvaa tukea pystytään varmistamaan asiakkaan ja toimeksiantajan tavoitteita tukeva jatkopolku työvalmentajan ohjauksen tavoitteita unohtamatta. Työkokeilun aikaisen ohjauksen ja tuen avulla saadaan ammattipätevyden omaavia henkilöitä varhaiskasvatukseen, jolloin helpotetaan varhaiskasvatuksen lastenhoitajien työvoimapulaa.

7.1 Tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää ohjausmalli hanketyöskentelyssä toimivalle työvalmentajalle. Ohjausmallin tavoitteena on tukea varhaiskasvatuksessa työkokeilussa olevien asiakkaiden ohjausta ja työvalmennusta vahvistamalla työelämätaitoja. Työelämätaitojen vahvistamisella vahvistetaan suoraan ja välillisesti myös työkokeilussa olevien asiakkaiden hyvinvointia ja osallisuutta.

Henkilökohtainen tavoite oman osaamisen hyödyntämisestä varhaiskasvatuksen lastenhoitajan pätevyyden ja sosionomin pätevyyden yhdistämisen kautta sekä osaamisen kehittymisestä

tukee oman työn kehittämistä. Hyödyntämällä omaa substanssiosaamista varhaiskasvatuksesta pystyn rakentamaan ohjausmallin varhaiskasvatuksen näkökulmasta, jolloin ohjaus ei ole irrallaan kontekstista vaan tukee sitä. Kehittämistyö itsessään haastaa oman osaamisen kehittämistä ja kehittämistä. Onnistuneen ohjausmallin luominen tukee täten omaa ammatillista kehittymistä, lisää työssä viihtyvyyttä sekä työmotivaatiota.

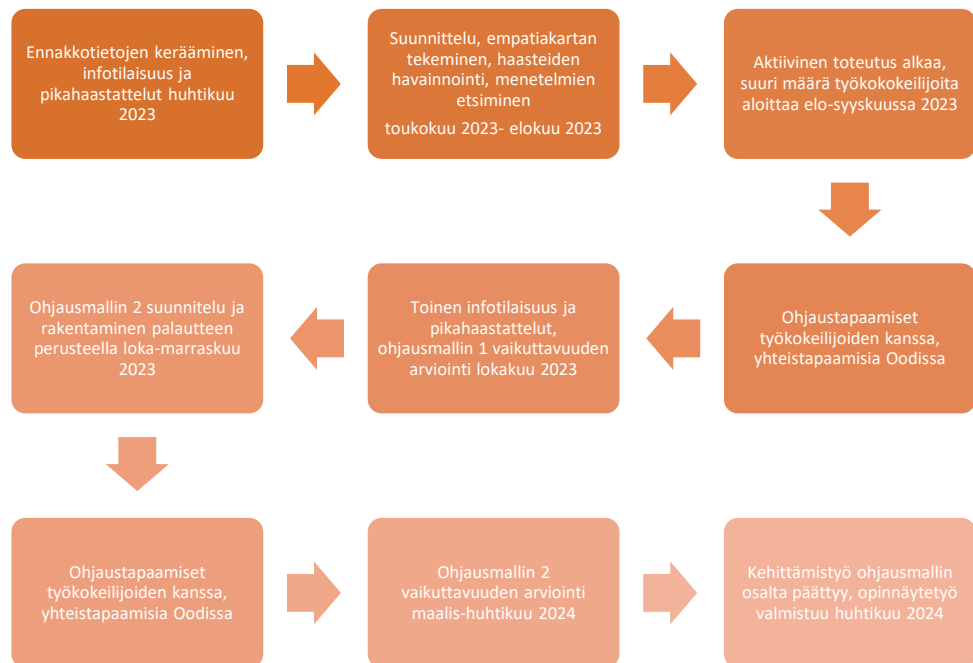
7.2 Kehittämistyön menetelmät

Kehittämistyö toteutetaan toimintatutkimuksena, jossa yhdistetään käytäntöä ja reflektiota sekä suunnitelmallisuutta ja toteutusta. Toimintatutkimuksen ideana on saada aikaan muutoksia johonkin jo olemassa olevaan sekä samalla tutkia muutoksien vaikutusta. Tutkimusprosessia ei usein voi ennalta suunnitella vaan kehittämisprosessista syntyvät havainnot ohjaavat tutkimusprosessin etenemistä. Toimintatutkimus edellyttää kokeilevia vaiheita, joissa käytäntö ja reflektio käyvät vuoropuhelua. Havainnointi, jota hankkeen kehittämistoiminnassa hyödynnetään, on kehittämistoiminnan yksi tiedonkeruu menetelmä. (Toikko & Rantanen 2009, 29-31; Kananen 2012, 45-49; Kivipelto 2005, 57-58.)

Tämä kehittämistyön menetelmä vastaa hankkeen tavoitteita sekä siten myös opinnäytetyön kohteena olevaa kehittämistyötä, sillä tarkoituksena on kehittää palvelua hankkeen edetessä vastaamaan asiakkaiden tarpeita ja hankkeen tavoitteita, eikä luoda valmista ohjausmallia ennen työskentelyn aloittamista. Toimintatutkimukselle on tyypillistä kehittämisen tapahtuminen sykäyksittäin, sillä ohjauksessa tehtävät havainnot muokkaavat prosessin kulkua. Lisäksi toimintatutkimuksella voidaan tavoitella laajaa yhteiskunnallista muutosta. (Toikko & Rantanen 2009, 30.) Toimintatutkimusta tukee myös palvelumuotoilu, jossa erilaisten toteutettavien menetelmien kautta pyritään selvittämään asiakasryhmän palvelun tarve. Kehitettävällä ohjausmallilla pyritään vahvistamaan työkokeilijan hyvinvointia ja osallisuutta sekä lisäämään työelämässä tarvittavia työelämätaitoja.

8 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön aktiivinen vaihe aloitettiin syyskuussa 2023 ja alustavan suunnitelman mukaan sen piti valmistua joulukuussa 2023. Kehittämistyölle tyypillisesti tavoitteet muuttuivat ja tarkentuivat opinnäytetyön edetessä, joka vaikutti aikataulun venymiseen pitkälle kevääseen 2024.



Kuvio 1: Kehittämistyön eteneminen

8.1 Ennakkotietojen kerääminen

Ennakkotiedot kerättiin ennen opinnäytetyön aloitusta huhtikuussa 2023 osaksi isompaa hankkeessa tehtävää kehittämistyötä, eikä siitä kerätty erillistä kirjallista tuotosta opinnäytetyötä varten. Ennakkotiedot kartoitettiin pikahaastattelussa, jotka järjestettiin yhteistyössä Työllisyyspalveluiden ja varhaiskasvatustyöntekijöiden johtajien kanssa osana työkokeilusta kertovaa infotilaisuutta. Työvalmentaja kirjasi itselleen yleisellä tasolla tukkimiehen kirjanpitoa hyödyntäen tuen tarpeeseen liittyvät teemat ilman tunnistettavia tietoja. Ennakkotietoja keräämällä pyrittiin selvittämään työkokeilijoiden jo saama tuki, mahdollisesti tarvitsema tuki ja muut työkokeiluun oleellisesti vaikuttavat tekijät. Niissä haastattelussa, joissa työvalmentaja oli mukana, kerrottiin myös tietojen käyttämisestä osana opinnäytetyötä ohjausmallin kehittämisessä.

Infotilaisuus järjestettiin Työllisyyspalveluiden toimitiloissa, jolloin Työllisyyspalveluiden asiantuntijat pystyivät reaaliajassa tarkistamaan työkokeiluun tahtovien asiakkaiden tietoja liittyen työkokeilun mahdollisuuteen. Infotilaisuudessa esiteltiin Vare-polkua osana työllistymismahdollisuutta, työkokeilun aikaista ohjausta sekä mahdollisia jatkopolkua työkokeilun jälkeen. Tilaisuudessa osallistujilla oli myös mahdollisuus esittää kysymyksiä varhaiskasvatuksessa työskentelyyn ja työskentelyymme liittyen.

Haastattelussa käytettiin esitetyä haastattelulomaketta, joka toimitettiin eteenpäin Kaskon HR:ään työkokeilusopimusta varten. Kaskon HR vastaa Helsingin kaupungin rekrytoinnista kasvatuksen- ja koulutuksen toimialalla, jolloin oli luonnollista, että he vastasivat

työkokeiluun tulevien henkilöiden työkokeilupaikkojen etsinnästä sekä tietojen säilyttämisestä. Lomake sisälsi tietoturvan kannalta salassa pidettäviä henkilötietoja, jolloin niiden säilyttäminen esimerkiksi työvalmentajalla ei olisi ollut mahdollista tietoturvallisesti. Esitäyttyssälomakkeessa oli mahdollisuus kertoa omasta koulutustaustasta, kielitaidosta, työkokeemuksesta sekä toiveista työkokeilun suhteen. Näitä tietoja täsmennettiin haastattelun aikana.

Haastattelijoina toimivat ensimmäisessä infotilaisuudessa Stadin AO:n ohjaavat opettajat, työvalmentaja sekä kaksi varhaiskasvatusyksikön johtajaa. Haastateltavat olivat työttömiä työnhakijoita tai muuta kautta infotilaisuudesta tiedon saaneita henkilöitä. Haastatteluissa selvitettiin asiakkaan elämäntilanne, koulutustausta sekä kielitaito. Tämän lisäksi kartoitettiin kiinnostus varhaiskasvatusta kohtaan, sekä lyhyesti toiveet työkokeilun jälkeiselle ajalle. Näistä muodostuivat lopulta myös valintakriteerit työkokeilulle varhaiskasvatuksessa (taulukko 2).

Valintakriteerit varhaiskasvatukseen työkokeiluun osallistumiselle määriteltiin sen perusteella, että niiden täytyessä henkilö pystyy toimimaan varhaiskasvatuksessa ja osallistumaan työkokeiluun varhaiskasvatustilain sekä varhaiskasvatussuunnitelman edellyttämällä tavalla. Esimerkiksi riittävä kielitaito on käsitteenä riippuvainen haastattelijan omasta arvioinnista, jolloin työkokeiluun siirtyvillä henkilöillä on toisistaan eriävä kielitaito. Kielitaidon katsottiin olevan edellytys turvalliselle ja lapsen etua tukevalle toiminnalle varhaiskasvatuksessa.

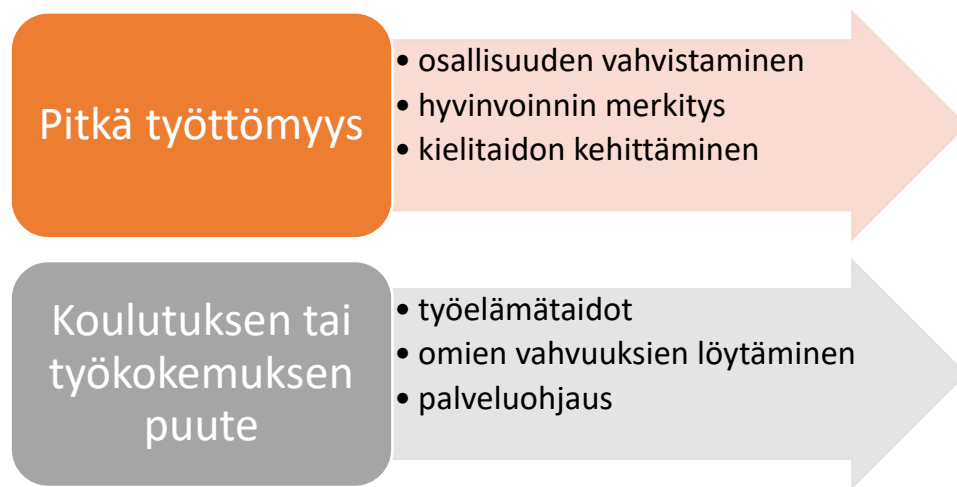
Kriteeri	Kriteeri täyttyy	Kriteeri täyttyy osittain ja vaatii jatkoselvitystä	Kriteeri ei täyty, ohjataan Työllisyydenhoidon tiimille
Riittävä kielitaito			
Elämäntilanne			
Kiinnostus varhaiskasvatusta kohtaan			
Oikeus työkokeiluun			

Taulukko 2: Valintakriteerit työkokeiluun siirtymiselle

Pikahaastatteluiden aikana korostui sosionomin työssä edellytetty dialogisuus, kohtaamisen taito, jossa vastavuoroisuus luo osapuolille mahdollisuuden vaikuttaa vuorovaikutuksen kulkuun. Dialogisuus on myös taitoa ymmärtää ihmistä ja maailmaa, jossa hän elää. (Mönkkönen 2018, 107-109.) Esittämällä avoimia kysymyksiä pystytään selvittämään henkilön motivaatiota

ja osaamista. Vuorovaikutuksen ollessa yhteistoiminnallisella tasolla voidaan havaita molemmin puolinen kunnioitus sekä alkusysäys luottamuksellisen suhteen syntymiselle jo haastattelutilanteessa. Luottamuksellisen suhteen syntyminen jo haastatteluvaiheessa tukee annetavan ohjauksen vaikuttavuutta myöhemmin työkokeilun aikana. (Mönkkönen 2018, 21, 122-136.)

Pikahaastatteluiden pohjalta nousi esille toistuvasti tiettyjä työllistymiseen ja osallisuuteen liittyviä haasteita ja tarpeita, jotka on kuvattu kuviossa 2. Nämä haasteet ja niihin vaikuttaminen muodostuivat osaksi kehitettävää työvalmentajan ohjausmallia, jolla pyritään vahvistamaan työelämätaitoja.



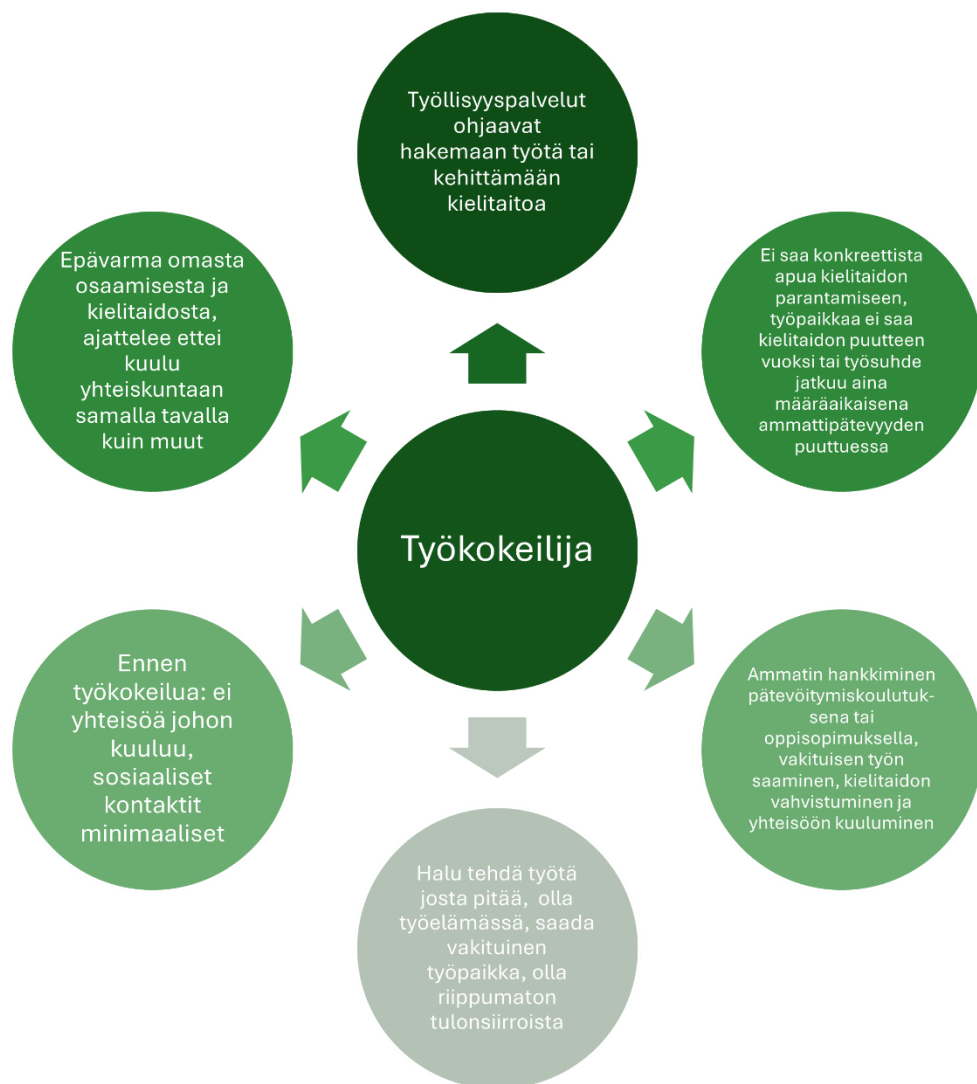
Kuvio 2: Ennakkotietojen keräämisen aikana esiin nousseet haasteet ja niihin vastaaminen

8.2 Ohjausmallin ideointi ja suunnittelu

Koska opinnäytetyön tarkoitus on kehittää ohjausmalli, jonka tavoite on tukea työkokeilijan työelämätaitoja, tukee toimintatutkimuksen suuntauksena käyttäjä- ja toimijakeskeinen kehittäminen myös työkokeilussa olevan asiakkaan ja työvalmentajan osallisuutta kehittämisprosessissa. Käyttäjakeskeisen kehittämisen hyödyntämisellä pystytään vastaamaan työkokeilussa olevien asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin. Käyttäjä- ja toimijakeskeiselle kehittämiselle tyyppillistä on toimijoiden prosessin ja siihen liittyvien ratkaisujen jakaminen sekä arviointi, jota tässä hankkeessa oli tarkoituksena hyödyntää keräämällä palautetta hanketiimiltä, monialaisen toimijaverkoston osallistujilta sekä työkokeilijoilta. (Toikko & Rantanen 2009, 94-95.)

Suunnitteluvaiheessa työkokeilijoista tehtiin empatiakartta (kuvio 3), jonka kautta pyrittiin havainnoimaan asiakasryhmän palvelun tarve ja mahdolliset haasteet tavoitteiden saavuttamisen takana. Empatiakartassa korostui juuri työelämätaitojen osalta epävarmuus omasta osaamisesta, joka saattaa muodostua esteeksi työllistymisprosessissa. Empatiakartasta

nousi esiin myös haastatteluissa esiin tulleita teemoja, jolloin empatiakartta tuki tehtyjä havaintoja ja vahvasti ohjauksen sisältöjen määrittelyä. Ennakkotietojen perusteella pystyttiin myös havainnoimaan työkokeiluun tulevien asiakkaiden koostuvan pääosin maahanmuuttaja-taustaisista henkilöistä. Myöhemmin myös selvisi, että osa asiakasryhmästä on pakolaistaustaisia henkilöitä. Niin maahanmuuttaja- kuin pakolaistaustaisten henkilöiden työelämässä olemisen voidaan nähdä merkittävänä positiivisena tekijänä mielenterveyden vahvistaja sekä kielitaidon kehityksen kannalta. Riittävän hyvät työelämätaidot tukevat niin mielenterveyttä kuin kielitaidon kehittymistä.



Kuvio 3: Empatiakartta asiakasryhmästä

Suunnitteluvaiheessa etsittiin myös nopeasti käyttöön otettavia menetelmiä, kuten elämäntarina, tulevaisuuden muistelu mukaillen tai kuvakorttityöskentely keskustelun avaajana, jolloin ohjauksen sisältö olisi nopeasti muunneltavissa työkokeilijan tarveperustaisuus edellä. Työskentelyssä tuli ottaa huomioon asiakasryhmän tausta ja pyrkimys olla aiheuttamatta uusia

traumatisoitumisen kokemuksia. Työvalmentajan työnkuvaa ajatellen juuri yksilöllisen ohjauksen toteuttaminen tukee myös työvalmentajan ammatillista kehittymistä. Yksilöllisesti suunniteltu tuki ja ohjaus lähtee aina asiakkaan tarpeesta ja tavoitteista, jolloin tarkkaa struktuuria sekä käytettäviä menetelmiä on vaikea suunnitella etukäteen ennen ensimmäistä ohjaustapaamista.

Tulevaisuuden muistelun avulla asiakasryhmää pystytään herättelemään pohtimaan tulevaisuutta sekä asettamaan tavoitteita omalle kehittymiselleen. Tulevaisuuden muistelu nostaa myös esiin toiveikkuuden tulevaisuudesta ja sen tuomista mahdollisuuksista. (Kokko 2007; Innokylä 2024.) Esittämällä kysymyksiä kuten ”missä näet itsesi viiden vuoden päästä?” tai ”millainen on unelmatyöpaikkasi?” aktivoidaan asiakasta käynnistämään ajatteluprosessi tulevaisuudessa tapahtuvista mahdollisista muutoksista.

Elämänjana- työskentelyn kautta puolestaan pyritään näyttämään konkreettisesti asiakkaalle, kuinka pitkän matkan hän on jo kulkenut päästäkseen juuri siihen pisteeseen.

Suunnitteluvaiheen aikana rakennettiin alustavat teemat ohjauksien sisällöille teoriapohjaan perustuen. Näiden teemojen sisällöt saivat myöhemmin vahvistusta empatiakartasta sekä ennakkotiedoista. Teoriapohjaa rakennettiin tutkimalla aihealueeseen liittyviä tutkimuksia sekä alan ammatillisia kirjoituksia ja kirjoja. Hakuja tehtiin sanoilla ”mielenterveys ja työelämä”, ”mielenterveydenhäiriöt työllistymisen esteenä”, ”työllistymisen esteet”, ”työelämätaidot”, ”vahvuudet työelämässä”, ”kielitaidon merkitys työelämässä” ja ”osallisuus työelämässä”. Näiden hakujen tutkimisen jälkeen etsittiin kirjallisuutta ja rakennettiin teoreettinen viitekehys ja siirryttiin kehittämään ohjausmalli 1.

Alustavan suunnitelman mukaan suunniteltiin toteutettavan myös yhteisiä ohjaushetkiä yksilöohjausten tukena työkokeilun aikana. Yhteiset ohjaushetket suunniteltiin toteutettavan yhdessä ohjaavien opettajien ja työvalmentajan toimesta. Tämä mahdollistaa työkokeilijoille tilaisuuden hyödyntää vertaisoppimista. Vertaisoppimisella tarkoitetaan epävirallista oppimisen prosessia, jossa eri taustoista tulevat, sillä hetkellä samankaltaisessa tilanteessa olevat vertaiset tapaavat toisiaan säännöllisesti ja pääsevät hyödyntämään toistensa tietoja ja taitoja, sekä jakamaan omaa osaamistaan. Vertaisoppimista hyödynnetään erityisesti nuorten parissa. (EPTO 2016.) Koska kehitettävän ohjausmallin tavoitteena on vahvistaa työelämätaitoja ja täten lisätä työkokeilijan hyvinvointia ja osallisuutta, yhteisille tapaamisille osallistuminen on vapaaehtoista, mutta toivottavaa. Takana oleva työttömyys on saattanut syntyä monen osatekijän summasta, jolloin tulee esimerkiksi huomioida työkokeilijan mahdollisuus osallistua yhteisille ohjaushetkille esimerkiksi sosiaalisten tilanteiden pelon takia tai perhetilanteen vuoksi. Yhteiset tapaamiset voidaan nähdä myös pyrkimyksenä lisätä osallisuuden ja pysyvyyden tunnetta.

Kehittämistyön kohteena olevaa ohjausmallia suunniteltiin arvioitavan jatkuvasti ohjausten aikana sekä työkokeilun loppuessa. Arvioimalla ohjausmallin vaikuttavuutta toteutuneiden jatkopolkujen toteuman kautta sekä saadun palautteen kautta tehdään tarvittavat muutokset ja kehitetään ohjausmalli 2. Ohjausmallit arvioidaan samalla tavalla, arvioimalla ohjausmallin vaikuttavuutta sekä saadun palautteen kautta. Lopputuloksena tavoitellaan työvalmentajan toteuttamaa ohjausmallia työkokeilussa olevien asiakkaiden ohjauksessa, jolla pyritään vahvistamaan työelämätaitoja.

8.3 Ohjausmallin kehittäminen ja aktiivinen toteutusvaihe

Ohjausmallin kehittäminen aloitettiin kokoamalla yhteen tieto työkokeilijoiden saamasta tuesta, mahdollisesti tarvitsemasta tuesta sekä asiakasryhmän muista tarpeista ja empatiakartasta nousseista aiheista. Ennakkotietojen sekä empatiakartan rakennettiin työvalmentajan työtä ohjaava ohjausmalli, joka keskittyi tavoitteen mukaisesti työelämätaitojen vahvistamiseen sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja osallisuuden lisäämiseen työkokeilijan elämäntilanteessa juuri ennakkotiedoista esiin nousseiden haasteiden pohjalta. Yleisesti ohjausmallia suunniteltaessa huomioitiin varhaiskasvatuksessa työskentelyn edellytykset osana työvalmentajan antamaa ohjausta juuri kielitaidon vahvistamisen sekä varhaiskasvatussuunnitelman mukaisen toiminnan kannalta. Ohjauksien sisällöstä käytiin myös keskustelua hanketiimin ohjaavien opettajien kanssa ja ohjauksia suunniteltiin toisiaan tukevaksi.

Aktiivisessa toteutusvaiheessa työvalmentaja kävi tiivistä dialogia työkokeilijoiden kanssa ohjauksen tarpeellisuudesta ja sen sisällöstä. Keskustelun pohjalta ohjauksikäyntejä toteutettiin tarveperustaisesti sen pohjalta, minkä koettiin hyödyttävän juuri kyseessä olevaa työkokeilijaa parhaiten. Osana työkokeilua pidettiin myös ohjauskeskusteluja työpaikkaohjaajan kanssa. Ohjauskeskusteluissa esiin tulleita haasteita tai kehittämisen kohteita hyödynnettiin ohjausmallin muokkaamisessa. Työpaikkaohjaajaa kannustettiin myös matalalla kynnyksellä ottamaan yhteyttä työvalmentajaan, mikäli työkokeilun aikana havaitaan haasteita työhön orientoitumisessa tai kiinnittymisessä.

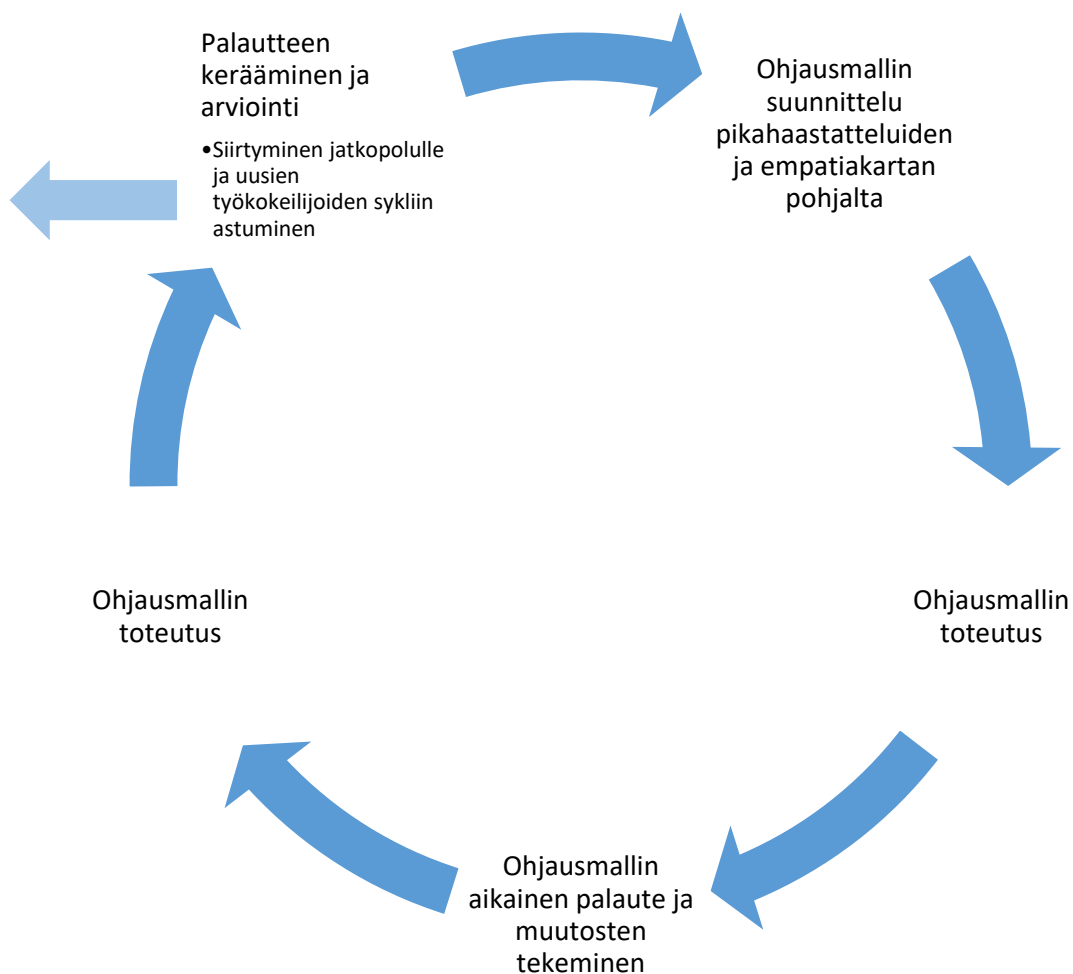
Koko kehittämistyön ajan käytiin myös keskustelua yhteistyöverkoston kanssa, johon kuuluivat Työllisyyspalvelut, Kaskon HR, Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala (Kasko) sekä Stadin ao. Kehittämistyön aikana muovattiin myös tiedonsiirtopolkua käyttämällä mukailen service blue print- menetelmää (liite 1), jolla pyrittiin poistamaan tietokatkokset työkokeilijoiden aloituksesta ja lopetuksista sekä jatkopolkusuunnitelman tiedottamisen suhteen. Service blue print menetelmää käytetään yleisesti palvelumuotoilun välineenä luomaan tietty palvelu, mutta tässä tapauksessa sitä hyödynnettiin löytämään tietokatkoskohta, jotta palvelua pystytään kehittämään.

Arvioimalla ohjausmallin 1 vaikuttavuutta tehtiin muutoksia ohjauksen sisältöön, jolloin muodostui ohjausmalli 2. Ohjausmallia 1 & 2 toteutti työvalmentaja, ohjaavien opettajien

ohjauksien keskittyessä laajemmin pedagogisen näkökulman kautta toteutettavaan ohjaukseen ja opetukseen. Ohjausmallin 2 aikainen työskentely eteni samansuuntaisesti kuin ohjausmallissa 1.

Kehittämistyö eteni syklimaisesti ohjausmallin suunnittelun, ohjausmallin toteutuksen ja ohjausmallin arvioinnin ja siihen tehtyjen muutosten välillä. Kehittämistyön aikana ohjausmallin sisältöä kehitettiin ja muovattiin yhteensä 4 kertaa, jolloin kuviossa 4 havainnollistettu sykli toteutui 2 kertaa. Ohjausmalliin tehtyjen muutosten jälkeisen toteutusvaiheen jälkeen työkokeilijat siirtyivät eteenpäin oman jatkopolkunsu mukaisesti ja uudet työkokeilijat astuivat sykliin.

Lopputuotoksena työvalmentajan työnkuvaa hanketyössä on kehitetty luomalla ohjausmalli, joka tukee työkokeilijaa onnistumaan työkokeilussa sekä saamaan eväitä tulevaisuuden työelämää ajatellen. Ohjausmallien muodostumisesta ja sisällöstä on kerrottu tarkemmin kappaleissa 8.4 ja 8.5.



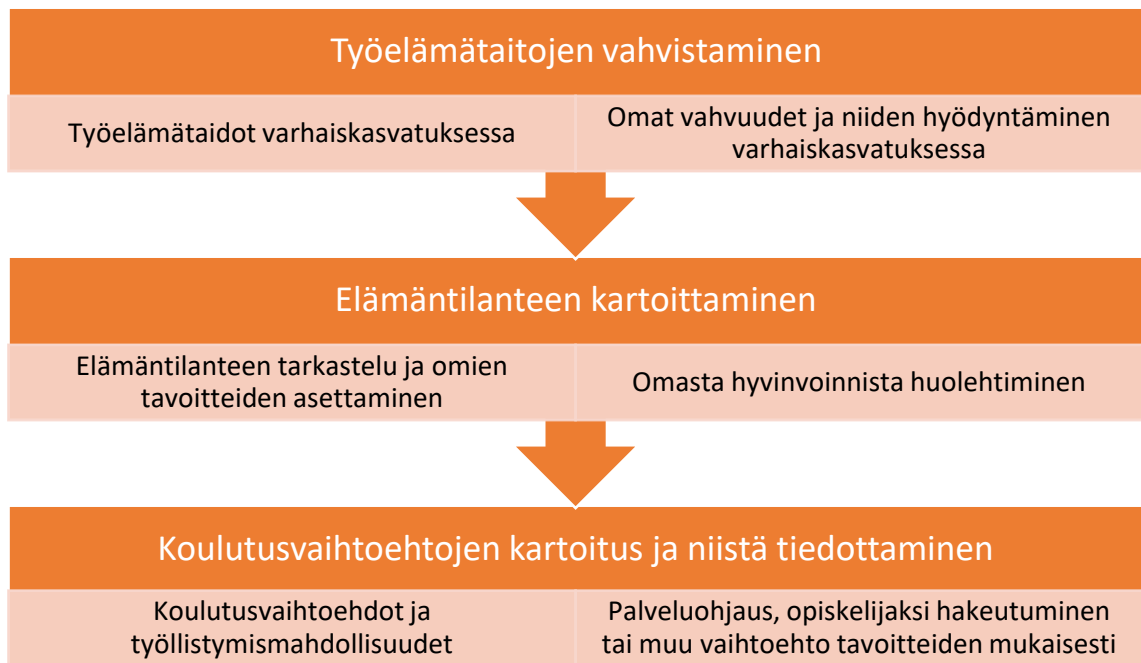
Kuvio 4: Kehittämisen sykli

8.4 Ohjausmalli 1

Ohjausmalli rakentui vahvasti työelämävalmiuksien sekä vahvuustyöskentelyn ympärille. Ohjausmalli jaettiin teemoittain ja ohjauskertojen määräksi muodostui kuusi ohjauskertaa. Määrä suunniteltiin huomioimalla työkokeilun yksilöllinen kesto, sairastapaukset ja muut mahdolliset poissaolot. Tosiasiallisesti jokaista työkokeilijaa pyrittiin tapaamaan vähintään joka toinen viikko tai tarvittaessa, jolloin työvalmentajan ohjauskertoja tulisi toteutumaan n.12 jokaista työkokeilijaa kohden.

Ohjausmallin teemat valikoituivat työkokeiluun valikoituneiden henkilöiden koulutustaustan, elämäntilanteen sekä hankkeen ja työvalmentajan työn yleisten tavoitteiden mukaisesti (kuvio 5). Ohjauskerrat rakentuivat opinnäytetyön sekä hankkeen tavoitteiden mukaisesti tukemaan työkokeilijan työelämätaitoja, omien vahvuuksien löytämistä ja niiden tukemista, elämäntilanteen kartoituksen työllistymistä tai opiskelua ajatellen sekä jatkopolkuvaihtoehtojen kartoittaminen jokaisen yksilölliset tavoitteet ja toiveet huomioiden. Ohjaustapaamisten teemat olivat ensimmäisessä mallissa:

1. työelämätaidot varhaiskasvatuksessa
2. elämäntilanteen tarkastelu ja omien tavoitteiden asettaminen
3. omat vahvuudet ja niiden hyödyntäminen varhaiskasvatuksessa
4. omasta hyvinvoinnista huolehtiminen
5. koulutusvaihtoehdot ja työllistymismahdollisuudet
6. palveluohjaus, opiskelijaksi hakeutuminen tai muun vaihtoehdon kartoitus tavoitteiden mukaisesti



Kuvio 5: Tuen tarpeista nousseet ohjausten teemat

Ensimmäisen ohjausmallin mukaisesti työvalmentajan työnkuvaan kuului siis työelämätaitojen vahvistaminen, elämäntilanteen kartoittaminen, työkokeilijan tapaaminen viikoittain, koulutusvaihtoehtojen kartoitus ja niistä tiedottaminen, opiskelijaksi hakeutuminen ja palveluohjaus. Työkokeilijoita valittiin ensimmäiseen toteutukseen 34, jossa työvalmentaja toteutti ohjausmallia 1.

Ensimmäisen ohjausmallin mukaisesti työkokeilijaa tavattiin varhaiskasvatustyöyksikössä ensimmäisen viikon aikana työkokeilun aloituksesta työvalmentajan toimesta. Tapaamisella kartoitettiin tarkemmin työkokeilijan tavoitteet sekä toiveet työkokeilun jälkeiseltä ajalta. Työvalmentajan on hyvä tietää asiakkaansa tavoitteet ja elämäntilanne, jotta ohjausta voidaan antaa näitä tavoitteita tukien. Annettavan ohjauksen osalta korostui juuri oikeanlainen ja oikea-aikainen tuki ja ohjaus. Annettavan ohjauksen oli työvalmentajan työnkuvan osalta vahvistettava työkokeilijan työelämätaitoja, hyvinvointia ja osallisuutta sekä tukea ja ohjata työkokeilijaa läpi työkokeilun kiinnittymään työelämään, sekä toimia linkkinä nivelvaiheessa siirryttäessä työkokeilusta eteenpäin. Jokaista työkokeilijaa ei ollut tarve tavata viikoittain, eikä kaikkia teemoja käyty läpi yksilöllisen osaamisen takia. Luotua ohjausmallia käytettiin täten ohjaavana mallina.

Noin puolivälissä työkokeilua pysähdyttiin pohtimaan työkokeilijan omien tavoitteiden toteutumista sekä mahdollisesti muuttuneita tulevaisuuden toiveita. Näiden pohjalta jäljellä olevien ohjauksien sisältöä muokattiin tukemaan opinnäytetyön tavoitteen mukaisesti työelämävalmiuksien vahvistamisen lisäksi myös työkokeilijan omia tavoitteita. Tässä vaiheessa

pidettiin myös yhteinen ohjauskeskustelu ohjaavan opettajan, työvalmentajan, työpaikkaohjaajan sekä työkokeilijan kesken. Keskustelun tarkoituksena oli selventää kaikille osapuolille nykytilannetta sekä työkokeilun jälkeistä jatkopolkua. Tämä keskustelu ja siitä saatu palaute hyödynnettiin tekemällä muutoksia ohjausmalliin yhdessä työkokeilijan kanssa.

Teemojen ja ohjausten tarkemmat sisällöt ja menetelmät määräytyivät täten yksilöllisesti, eikä tarkempaa eksaktia menetelmällisyyttä ollut tarpeellista suunnitella tarkasti työnkuvan näkökulmasta. Ohjaukset saattoivat siis keskittyä työkokeilijan mukaan esimerkiksi enemmän jatkopolun suunnitteluun tai hyvinvoinnin edistämiseen sen hetkisessä elämäntilanteessa, jolloin sosionomin substanssiosaamisella oli suuri merkitys.

Esimerkkinä ohjauksessa vahvuuksien havainnointiin ja vahvistamiseen käytettiin VAHTO- vahvuuskortteja, jotka soveltuvat juuri omien vahvuuksien havainnoimiseen. Kortit tarkastelevat vahvuuksia hyveiden kautta, jolloin keskustelua on helpompi viedä eteenpäin pelkkien vahvuus- sanojen, kuten oma-aloitteinen, ystävällinen ja tunnollinen kautta. VAHTO- kortit tukevat täten myös kielitaidon kehityksen tukemista huomioiden työkokeilussa olevien asiakkaiden äidinkielen ollessa pääasiassa muu kuin suomi. (Hyvärinen, Kangastie, Löf, Rautio, Riponiemi & Uusiautti 2021.) Ohjaus aloitettiin pohtimalla, mitä vahvuudet ovat ja miksi niitä tarvitaan myös työelämässä. Keskustelussa painotettiin myös sitä näkökulmaa, että jokaisen ei tarvitse osata työssään kaikkea läheskään täydellisesti, mutta vahvuuksien hyödyntäminen auttaa nauttimaan työstään ja luomaan työn imua. Työn imun kautta työ koetaan merkitykselliseksi ja mieleiseksi, jolloin pysyvyyden tunne vahvistuu.

Keskustelun aikana työkokeilussa olevaa asiakasta pyydettiin valitsemaan 2 vahvuutta, jotka tunnistavat itsessään sekä yhden sellaisen vahvuuden, jota haluaisi vahvistaa työkokeilun aikana. Tämän jälkeen pohdittiin yhdessä, miten juuri tätä vahvuutta pystyisi vahvistamaan ja mitä se vaatii työkokeilijalta itseltään sekä mahdollisesti myös työkokeilun aikaisilta työyhteisön jäseniltä. Tällainen vahvuus saattoi olla esimerkiksi rohkeus, jolloin myös työyhteisön oli hyvä mahdollistaa vastuun ottaminen esimerkiksi pienryhmätoiminnasta jonain päivänä, joka kasvattaisi ujolle ja itsestään epävarmalle työkokeilijalle onnistumisen kokemuksia, tuoden lisää rohkeutta.

Yleisesti juuri varhaiskasvatuksessa työskennellessä omien vahvuuksien kautta työskentely tukee myös koko tiimin työskentelyä ja auttaa jakamaan tiimin sisäisiä yhteisiä töitä tasaisesti kaikille tiimin jäsenille.

8.4.1 Ohjausmallin 1 aikaiset havainnot työvalmentajan näkökulmasta

Työkokeilijaa suunniteltiin tavattavan ohjausmallin mukaisesti noin kerran viikossa tai tarvittaessa työvalmentajan toimesta. Tällä tavoin ohjauksia tuli vähintään kuusi jokaista työkokeilijaa kohtaan, sillä runsaat poissaolot vaikeuttivat ohjauksien toteuttamista. Haasteeksi

muodostui tiedon saavuttaminen sen suhteen, oliko työkokeilu alkanut suunnitelman mukaisena ajankohtana. Tästä seurasi turhia käyntejä päiväkodilla, jossa työkokeilija ei ollutkaan syystä tai toisesta aloittanut. Tämä vahvisti ajatusta työelämätaitojen merkityksellisyydestä.

Suunnitelman mukaisesti tavoitettujen työkokeilijoiden ohjauksessa panostettiin löytämään omat vahvuudet etenkin varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Omien vahvuuksien löytämisellä ja niiden käyttämisellä osana työskentelyään työkokeilijoiden ajateltiin pystyvän osallistumaan aktiivisemmin ryhmän työskentelyyn ja näin vahvistamaan osallisuuden tunnetta työyhteisössä. Varhaiskasvatuksen näkökulmasta vuorovaikutustaidot sekä itsensä johtaminen voidaan nähdä oleellisesti merkittävinä työelämätaitoina.

Moni infotilaisuuteen osallistunut henkilö oli saanut tiedon varhaiskasvatuspolusta juuri kieli-kurssina tai kielenvahvistamiseen liittyvänä koulutuksena, joka supisti työkokeiluun valittujen henkilöiden määrää. Yhdessä hanketiimin kanssa pohdittiin, tulisiko kielitaidosta este työkokeiluun osallistumiselle, mikäli henkilöllä olisi kuitenkin kiinnostus ja motivaatio opiskella varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi tai avustajaksi työkokeilun jälkeen. Tiimi päätyi valitsemaan työkokeiluun myös heikolla kielitaidolla olevia henkilöitä, jotka muutoin vaikuttivat motivoituneilta työskentelemään ja kouluttautumaan myöhemmin varhaiskasvatuksessa vaadittavan ammattipätevyyden saavuttamiseksi. Myös elämäntilanne rajasi osallistujien määrää. Elämäntilanteen tuli mahdollistaa työkokeiluun osallistuminen, joka tarkoitti työskentelyä varhaiskasvatuksessa 6 tuntia päivässä, viitenä päivänä viikossa. Osalle työkokeilijoista räätälöitiin painavista syistä lyhyempi työpäivä yhteistyössä päiväkodin kanssa.

Koska kielitaidon haasteet nousivat myös toistuvasti esille, ohjauksia rakennettaessa hyödynnettiin myös suomen kielen opettajan antamaa materiaalia soveltaen varhaiskasvatuksessa työskentelyyn. Kielitaidon heikko taso tai joissakin tapauksissa sen puute muodostui yhteisen kielen puuttuessa esteeksi suunnitellun ohjausmallin toteuttamiseksi. Tämä jalostui ideaksi orientaatiojaksosta ennen työkokeilun alkua. Orientaatiojakso kirjattiin toteutettavaksi uuden ryhmän aloittaessa työkokeilun. Orientaatiojakson aikana tulisi käydä läpi työelämätaitoja sekä kertoa varhaiskasvatuksesta yleistietoa työntekijän näkökulmasta. Monella työkokeiluun tulevalle henkilöllä ei ollut työkokemusta lainkaan tai tietoa varhaiskasvatuksessa työskentelestä, jolloin haasteeksi työkokeilussa oli muodostunut työkokeilijan tietämättömyys, joka työntekijöille näyttäytyi oma-aloitteisuuden puutteena tai vetäytyneisyytenä. Myös varhaiskasvatushenkilöstön tiedon puute työkokeilun yleisistä tavoitteista hankaloitti työkokeilijoiden oppimista työkokeilun aikana.

Työkokeilun aikana ilmenneet mahdolliset haasteet ja pulmat työllistymisen esteenä tuli pyrkiä ratkaisemaan tai niitä tuli pyrkiä helpottamaan työkokeilun aikana, jotta työkokeilu onnistuessaan positiivisen kokemuksen kautta tukisi työkokeilijan polkua työelämään myöhemmin elämässä. Näitä haasteita olivat pääasiassa mielenterveyden haasteet ja kielitaidon haasteet,

jolloin työkokeilijoita ohjattiin oikean palvelun piiriin. Haasteeksi muodostuivat myös runsaat poissaolot ja ohjauskertojen peruuntuminen. Suunnitelman mukainen ohjaus saattoi vaihtua äkisti jonkin akuutimman pulman ratkaisemiseksi. Näitä haasteita puolestaan olivat esimerkiksi velvoittavan työnhaun jatkuminen työkokeilun aikana, työttömyysetuuden peruuntumisen syiden selvittely ja jatkopolkuna oppisopimuskoulutukseen vaadittavan palkkatukioikeuden puuttuminen tai sen selvittäminen. Ohjaus rakentui täten yksilöllisesti jokaisen tarpeiden mukaisesti, jolloin sosionomin ammattitaidolla ja palvelurakenteiden ja palveluverkoston tuntemisella oli suuri merkitys.

Ensimmäisen ohjausmallin toteutuksen aikana nousi esiin työpaikkaohjaajien sekä päiväkotien kiinnostus hanketta kohtaan, jossa ohjausmallia toteutettiin. Työvalmentajan työn tueksi syntyi pieni opasvihko, joka tuki työvalmentajan ohjauksien teemoja ja tavoitteita sekä toimi hyvänä kielen vahvistamisen keinona, suomen kielen opetusmateriaalin lisäksi. Sama opasvihko muokattiin myöhemmin myös oman ohjaajan vihoksi, jossa hanketyötä ja sen tavoitteita oli avattu tarkemmin varhaiskasvatushenkilöstön näkökulmasta. Opasvihot sisälsivät perustiedot päiväkodista, työkokeilun ajankohdasta, orientoivia kysymyksiä varhaiskasvatuksessa työskentelystä työpaikkaohjaajasta sekä Stadin AO:n työntekijöistä yhteistietoineen.

Jatkopolun suunnittelun suhteen jatkotiedottaminen työkokeilijan omalle asiantuntijalle jäi ensimmäisessä mallissa työkokeilijan vastuulle. Tämä osoittautui haasteelliseksi ja se tuli muuttaa ohjausmallia muokatessa. Tiedonkulun katketessa Työllisyyspalvelujen asiantuntijalle, saattoi tuhoisana vaikutuksena olla työttömyysetuuden katkeaminen. Tiedonkulkua muutettiin jo ensimmäisen ohjausmallin aikana niin, että työvalmentaja tai ohjaava opettaja tiedotti jatkosuunnitelmasta myös Työllisyyspalveluiden asiantuntijaa. Monialaisen yhteistyön varmistamisella pystytään myös tarjoamaan palvelukokonaisuus, joka vastaa parhaiten työkokeilussa olevan asiakkaan tarpeita (Karjalainen, Kivipelto, Liukko & Muurinen 2021, 24).

8.4.2 Ohjausmallin 1 vaikuttavuuden arviointi

Ohjausmallin 1 vaikuttavuutta arvioitiin ensimmäisten työkokeilujaksojen päätyttyä tarkastelemalla työkokeilijoiden jatkopolkuja ja ohjausmallin tavoitteiden toteutumista. Jatkopolkuja oli tutkinto-opiskelijaksi hakeutuminen, oppisopimuskoulutus, työllistyminen sekä palautuminen Työllisyyspalveluiden tai TE- palveluiden oman asiantuntijan ohjaukseen. Työkokeilijoilta kerättiin palautetta Stadin AO:lle työkokeilun aikaisesta ohjauksesta yleisesti niin työvalmentajan kuin ohjaavan opettajan työn näkökulmasta. Palaute kerättiin anonymin Google Forms-kyselylomakkeen kautta. Kyselylomake ei ollut osa opinnäytetyötä, vaan osa hanketyön arviointia, jossa opinnäytetyö toteutettiin. Ensimmäisiltä työkokeilijoilta saatiin yksi kirjallinen vastaus palautekyselyyn. Muu palaute saatiin suullisena. Taulukossa 3 on esitetty työkokeilijoiden määrä ja toteutuneet jatkopolut työkokeilun jälkeen.

työkokeilijan, työvalmentajan, ohjaavan opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa lisättiin toteutettavan vähintään kolme kertaa, mielusti myös tarvittaessa enemmän.

Moni työkokeilija tarvitsi yhä enemmän tukea erilaisten hakemusten ja päivittäisten asioiden hoitamisen kanssa. Tämä oli huomioitu muutoksena ohjausmallin sisällön suhteen. Ohjausmalliin 2 muutettiin myös yhteistyötä Työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden kanssa. Uudessa mallissa jatkopolusta keskusteltiin hyvissä ajoin ennen työkokeilun loppumista myös asiantuntijan kanssa ja varmistettiin, että tieto jatkopolusta on myös saavuttanut asiantuntijan. Tällä pyrittiin varmistamaan mahdollisen työttömyysetuuden maksatuksen katkeaminen sekä työkokeilijan ohjaaminen oikean palvelun piiriin, mikäli opiskelu ei ollut toteutunut jatkopolku.

Orientaatiopäivien aikana työvalmentaja ja ohjaavat opettajat kävivät yhteisesti läpi työelämätaitoja sekä omien vahvuuksien havainnointia ja hyödyntämistä varhaiskasvatuksessa. Omien vahvuuksien löytämiseen käytettiin samoja VAHTO- vahvuuskortteja kuin ohjausmallissa 1, jotka samalla tukivat suomen kielen oppimista ja vahvistamista. Vahvuustyöskentelyä jatkettiin läpi työkokeilun. Orientaatiopäivien sisällöstä vastasivat yhteistyössä työvalmentaja ja ohjaavat opettajat. Ohjausmallin 2 toteuttamisen aikana työkokeilijan opasvihko jaettiin ensimmäisellä tapaamisella työkokeilijalle ja työpaikkaohjaajalle ajatellen sen tukevan työkokeilun aloitusta paremmin.

Taulukossa 4 on vertailtu ohjausmallien teemojen toteutumista. Ohjausmalli 2 arvioitiin samalla tavoin, kuin ohjausmalli 1. Tavoitteena on toteuttaa jatkossa ohjausmallia 2 työvalmentajan ohjauksissa juuri kyseisessä hankkeessa. Ohjausmallin sisältö muuntuu työkokeilijoiden tarpeen mukaisesti ja toteutettavaa ohjausmallia pyritään jatkossakin arvioimaan työkokeilujen päätyttyä keräämällä suullista ja kirjallista palautetta. Tällä varmistetaan ohjauksen hyödyllisyys työkokeilijan näkökulmasta.

Ohjauksen teema	Ohjausmalli 1	Ohjausmalli 2
Työelämätaidot varhaiskasvatuksessa	x	x
Elämäntilanteen tarkastelu ja omien tavoitteiden asettaminen	x	x
Omat vahvuudet ja niiden hyödyntäminen varhaiskasvatuksessa	x	x

Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen	x	x
Koulutusvaihtoehdot ja työllistymismahdollisuudet	x	x
Palveluohjaus, opiskelijaksi hakeutuminen tai muun vaihtoehdon kartoitus tavoitteiden mukaisesti	x	x
Suomen kielen tukeminen		x
Orientaatiopäivät ennen työkokeilun alkamista, 2 kpl		x

Taulukko 4: Ohjausmallien sisällön vertailu

8.5.1 Ohjausmallin 2 aikaiset havainnot työvalmentajan näkökulmasta

Toteutuksen aikana yhteistyön kehittäminen muiden toimijoiden kanssa nousi isoon asemaan tavoitteiden eläessä. Toteutuksen aikana työvalmentajalle aukesi pääsy Palvelumanuaaliin, jota Työllisyyspalveluluiden asiantuntijat käyttävät työkaluna etsiessään asiakkailleen sopivia koulutuksia, työkokeilupaiikkoja ja mahdollisia pätevöittäviä opintoja.

Palvelumanuaalin päivitysoikeuden kautta hanketta pystyttiin markkinoimaan tarkemmin kohderyhmää ajatellen. Ohjausmallin 2 toteutuksen aikana kielitaitovaatimus asetettiin yleisellä arviointiasteikolla A2.1, asteikon ollessa A1-C2. A2- tasolla henkilö pystyy suoriutumaan jokapäiväisistä ja tutuista asioista puheen ja ymmärryksen tasolla. Ääntäminen tai kielioppi on yleensä tällä tasolla vielä heikkoa. Tällä tasolla henkilö pystyy myös kirjoittamaan yksinkertaisia lauseita ja sanoja. (OPH 2011, 22.)

Ohjausmallin 2 toteutuksen aikana jatkopolkumahdollisuudet lisääntyivät samalla, kuin joitain vaihtoehtoja tippui pois pääfokuksen pysyessä varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tai avustajan pätevöittämissä opinnoissa ilman oppisopimuskoulutus mahdollisuutta. Tämä vähensi selkeästi työkokeilusta kiinnostuneiden määrää. Yhä enenevässä määrin työkokeilussa olevien asiakkaiden päätavoite oli nopea työllistyminen, mitä oppisopimuskoulutus tuki parhaiten. Oppisopimukseen päästäkseen kielitaidon tulee kuitenkin olla sellaisella tasolla, että opiskelusta selviää suomen kielellä.

Orientaatiopäivien lisääminen ennen työkokeilun alkua toi myös työvalmentajalle mahdollisuuden tutustua työkokeilijoihin tarkemmin ennen työkokeilua. Tämä helpotti oman työn suunnittelua huomattavasti, mikä näyttäytyi työkokeilijoille paremmin kohdennettuna palveluna. Kuitenkin ohjausmallin 2 toteutuksen aikana työkokeilijoita aloitti paljon myös eriaikaisesti, jolloin orientaatio päiviä ei pystytty järjestämään suunnitellusti. Tämän johdosta yksilöity ohjaus nousi yhä isompaan asemaan. Orientaatiopäivät pystyttiin toteuttamaan vain kaksi kertaa juuri eriaikaisen aloituksen takia.

Jatkokolku suunnittelu ja siitä tiedottaminen työkokeilussa olevan asiakkaan omalle asiantuntijalle ei ohjausmallin 2 toteutuksen aikana vakiinnuttamispäätöksestä huolimatta vakiintunut vaan vaatii vielä tulevaisuudessa enemmän yhteistyön kehittämistä.

8.5.2 Ohjausmallin 2 vaikuttavuuden arviointi

Ohjausmallin 2 vaikuttavuutta arvioitiin samalla tavalla, kuin ohjausmallin 1 aikaisia tuloksia. Ohjausmallista ei kuitenkaan kerätty enää Google Forms- kyselyn kautta palautetta, sillä ensimmäisen ohjausmallin aikainen vastausprosentti oli 2,78 %, N=34. Palaute pyydettiin suullisesti viimeisellä ohjaustapaamisella.

Ohjausmallin 2 aikana työkokeilijoita oli ohjattavana 26 henkilöä, eli huomattavasti vähemmän kuin ohjausmallin 1 toteutuksen aikana. Ohjausmallin 2 aikana työkokeilijoita ei aloittanut enää yhtäaikaisesti useita, vaan yksilöllisesti, joka vaikeutti ohjausmallin testattavuutta toisella kierroksella. Osa työkokeilijoista jatkaa vielä työkokeilussa, joten heidän osaltaan jatkokolku ei voida vielä huomioida taulukon toteutuneissa jatkokoluissa koko ryhmän tilannetta tarkastellessa. Työkokeilijoiden määrää ja toteutuneita jatkokolkuja on tarkasteltu taulukossa 5.

Työkokeilijoiden määrä ohjausmallin 2 aikana	Tutkinto-opiskelijaksi haakeutuminen	Oppisopimuskoulutus sopimuksen solmiminen	Työllistymisen varhaiskasvatukseen (tai muualle)	Palautumisen Työllisyyspalveluiden piiriin	Työkokeilu jatkuu
26	0	8	1	4	13

Taulukko 5: Jatkokolkujen toteutuminen suhteessa työkokeilijoiden määrään ohjausmallin 2 aikana

Oppisopimusopinnot aloittivat 30,77 % työkokeilijoista. Ensimmäisen ohjausmallin toteutuksen aikana vastaava luku oli 8,82 %. Varhaiskasvatukseen työllistyi suoraan 3,85 % ja 15,38 % palautui Työllisyyspalveluiden pariin työttömäksi työnhakijaksi. 50 % työkokeilijoista jatkaa vielä työkokeilua ja heille suunniteltujen jatkopolkujen suurin toteutuma tulee olemaan joko Työllisyyspalveluiden palveluihin palaaminen tai työllistyminen palkkatuetun työn avulla. Koska puolet työkokeilijoista jatkaa vielä työkokeilua, ei täysi arviointi ole vielä mahdollista. Työkokeilua jatkavista 13 henkilöstä 5 tulee todennäköisesti siirtymään joko oppisopimusopiskelijaksi tai palkkatuettuun työhön ja loput 8 palaavat työttömiksi työnhakijoiksi. Oppisopimuksen osuus toteutuneena jatkopolkuna nousi tämän toteutuksen aikana merkittävään asemaan. Mikäli työkokeilussa jatkavista henkilöistä 5 jatkavat oppisopimuskoulutukseen, nousee oppisopimusopinnot aloittaneiden osuus kokonaisuudessaan 50 % työkokeilijoista.

Kuten ensimmäisen ohjausmallin aikana, kielitaidon puute nousi suurimmaksi esteeksi opiskelijaksi hakeutumiselle myös ohjausmallin 2 toteutuksen aikana. Tarkastelemalla saatavilla olevia jatkopolkujen toteutumia voidaan kuitenkin havaita, että ohjausmalliin (ja koko hanketyön kannalta tehdyillä) muutoksilla on ollut positiivisia vaikutuksia asiakasryhmän tulevaisuuden kannalta sekä työkokeilun aikaisen kielen vahvistamisen kannalta.

8.6 Valmis ohjausmalli

Kuten aiemmin jo todettiin, kehitettyä ohjausmallia on tarve mukauttaa aina työkokeilussa olevan asiakkaan tai asiakasryhmän tarpeiden mukaisesti. Valmis tuotos on täten työvalmentajan ohjausta ohjaava malli (liite 2). Valmis ohjausmalli on suunniteltu tukemaan työkokeilussa olevan asiakkaan työelämätaitoja läpi työkokeilun. Ohjausten teemat ovat nousseet niin työvalmentajan työnkuvasta työelämätaitojen vahvistajana, kuin asiakasryhmän sisällä nousseista toistuvista haasteista kielitaidon kehittämisen sekä osallisuuden tunteen vahvistamisen kautta. Työelämätaidot vahvistavat työelämään kiinnittymistä, joka puolestaan vahvistaa mielenterveyttä ja hyvinvointia.

Ohjausmallin pysyvinä teemoina ovat työelämätaidot, elämäntilanteen kartoittaminen sekä koulutusvaihtoehtojen kartoittaminen ja niistä tiedottaminen. Teemat ovat ohjausmallissa jaettu kuuteen ohjauskertaan. Ohjausmallissa on huomioitu, että ohjauskertoja on hyvä olla jopa viikoittain työkokeilun ajan, jotta ohjaustyöllä voidaan tavoitella muutosta työkokeilussa olevan asiakkaan elämään. Ohjausmallissa on myös huomioitu eri toimijoiden väliset yhteistyöpaamiset, joilla pystytään vastaamaan työkokeilussa olevan asiakkaan tarpeisiin paremmin. Ohjausmalli pyrkii kulkemaan työkokeilussa olevan asiakkaan rinnalla työkokeilun ajan sekä varmistamaan niin palveluissa kuin elämässäkin eteenpäin liikkumisen, eli muutoksen elämäntilanteeseen. Ohjausmallissa on myös nostettu esiin hyväksi havaittuja ohjauksen sisältöjä työkokeilijoiden näkökulmasta.

Ohjausmalli jää Stadin AO:n vapaasti käytettäväksi. Valmis ohjausmalli on liitteenä 2 (liite 2).

8.7 Sivutuotoksena opas työkokeilijalle ja omalle ohjaajalle

Sivutuotoksena syntyi oppaat työkokeilijalle sekä työpaikkaohjaajalle työkokeilun tueksi. Nämä eivät ole osa opinnäytetyötä, mutta tuovat esille opinnäytteen tekijän omaa kehittymistä opinnäytetyöprosessin aikana.

Työkokeilijan opas suunniteltiin tukemaan työskentelyä varhaiskasvatuksessa avaamalla yleisiä käsitteitä sekä jaksottamalla opas työvalmentajan työnkuvaa ja työkokeilijaa tukevien teemojen ympärille. Työpaikkaohjaajan vihko puolestaan kertoi enemmän työkokeilusta, sillä harjoittelujakso ja työkokeilu eroavat toisistaan oleellisesti. Työkokeilun päätteeksi työkokeilija ei suorita näyttöä, samalla tavalla kuin harjoittelujakson lopussa.

Vihot on yleisesti suunniteltu niin, että ohjaushenkilöstön vaihtuessa jokainen voi täyttää niihin omat yhteystietonsa. Myöhemmin hanketyöskentelyn edetessä vihkoa käytettiin pohjana suomen kielen opettajan luomalle materiaalille kielen opetuksen tueksi juuri varhaiskasvatusta ajatellen.

9 Kehittämistyön arviointi

Kehittämistyön arviointiin vaikuttaa laadullisesta tutkimuksesta arvioinnin käsitteenä tuttu vakuuttavuus. Vakuuttavuudella pyritään tuomaan tulokset ja valinnat näkyviksi. Aineiston luotettavuuden arviointia kehittämistyössä vaikeuttaa tutkimuksille tyypillinen toistettavuuden vaade, sillä kehittämistoiminnassa kehityksen kohteena oleva työtapo tai malli muuttuu osana kehittämisprosessia. (Toikko & Rantanen 2009, 122-123.)

Kehittämistyön luotettavuutta voidaan arvioida siis toistettavuuden vaateella, joka tässä opinnäytetyössä tulee esille kehittämistyön syklimäisyyden kautta. Kehitettyä ohjausmallia on toteutettu n. 50 työkokeilijan kanssa, jolloin molemmat ohjausmallit kävivät läpi kaksi sykliä. Ohjausmallia 2 pystytään toteuttamaan samankaltaisen asiakasryhmän sisällä muuttamatta sitä lainkaan, tai vain vähäisesti.

Kivipellon (2005, 54-56) mukaan toimintatutkimuksen yksi arviointimenetelmä on kriittinen arviointi, jonka mukaan arvioitavia kysymyksiä tarkastellaan kulttuurisessa, poliittisessa ja sosiaalisessa kontekstissa. Kriittiselle arvioinnille ominaista on pyrkimys kyetä puuttumaan yhteiskunnassa ilmenevään epätasa-arvoon ja epäoikeudenmukaisuuteen. Kriittisen arvioinnin on suositeltava tapahtua samanaikaisesti arvioitavan toiminnan kanssa.

Kehittämistyötä arvioitiin tiimin kesken arvioimalla annetun ohjauksen vaikutuksia työkokeilijan toimintaan työkokeilun aikana, sekä jatkopolun toteutumisen kautta. Palautetta työkokeilun aikaisesta ohjauksesta kerättiin työkokeilijoilta työkokeilun päätteeksi anonyymillä

kyselylomakkeella sekä työkokeilun aikana suullisesti, jolloin arvioinnin pohjalta voitiin muuttaa toimintamallia nopeasti. Kyselylomakkeelle saatiin vain yksi vastaus.

Kehitettyä ohjauksen mallia arvioitiin ensimmäisten työkokeilijoiden työkokeilun päätteeksi tarkastelemalla tavoitteiden saavuttamista. Arvioinnin ja lomakkeen vastausten perusteella tehtiin muutoksia ohjauksen ja annettavan tuen malliin. Lomakkeen vastauksia käsiteltiin tiimin kesken.

Palautetta kerättiin ja saatiin myös monialaisen yhteistyöverkoston muilta toimijoilta yhteisissä tapaamisissa. Pyysin suullista palautetta tiimin muilta jäseniltä sekä monialaisen toimijaverkoston toimijoilta yhteisillä tapaamisilla ohjausten sisällöistä, huomioiden tavoitteen työelämätaitojen vahvistamisesta.

Reflektoin läpi kehittämisprosessin omaa työskentelyäni, jotta lopputuloksena kehitettiin työvalmentajan ohjausmallia hanketyöskentelyssä niin, että se tukee asiakasta, edistäen toivotun muutoksen mahdollistamisen. Kirjasin päiväkirjamuotoisesti ylös onnistuneita ohjauksia ja niiden sisältöjä, työkokeilussa olevan asiakkaan toiveita sekä työkokeilupaikan toiveita ja havaintoja työkokeilun ajalta. Luomalla työelämätaitoja tukevan ohjausmalli, työvalmentajan työnkuva hanketyöskentelyssä takasi sujuvan ohjausprosessin työkokeilijalle. Sujuva ohjausprosessi tukee työkokeilijan jatkokoulutusta opiskelijana tai työelämässä.

Arviointi toteutettiin taulukoimalla työkokeilijoiden määrä, tavoitteiden saavuttaminen, opiskelijaksi siirtyminen, oppisopimuskoulutusten solmiminen ja työelämään siirtyminen. Tarkastelemalla taulukon tuloksia laskennallisesti saatiin kattava kuva tavoitteiden saavuttamisesta. Kehittämistyön päätteeksi annoin myös jatkokehitysideoita. Arviointia tehdessä tulee huomioida, ettei työelämään kiinnittymistä ole mahdollista arvioida lyhyellä aikavälillä, tai työkokeilijan siirtyessä opiskelijaksi.

Kehittämistyön tarkoituksena oli luoda työvalmentajan ohjausmalli, jonka tavoitteena oli vahvistaa asiakkaan työelämätaitoja, hyvinvointia ja osallisuutta. Luomalla ohjausmalli näitä tavoitteita silmällä pitäen pyrittiin vastaamaan varhaiskasvatuksen pätevän henkilöstön puutteeseen ohjaamalla työkokeilijoita työkokeilun ajan tavoitteellisesti ja mahdollistamaan työkokeilijoille ammattipätevyys saavuttaminen opiskelun tai oppisopimuskoulutuksen kautta työkokeilun päätyttyä.

Merkittävänä erona ohjausmallien toteutukselle voidaan pitää kahta orientaatiopäivää, joiden aikana käytiin läpi työelämässä tarvittavia taitoja orientoivien tehtävien kautta sekä kerrottiin varhaiskasvatuksessa työskentelystä sen kautta, mitä vaatimuksia työelämä työkokeilijalle asettaa. Asiakasryhmältä saadulla suullisella palautteella oli myös suuri vaikutus juuri orientaatiopäivien lisäämiselle. Myös suomen kielen opettajan saaminen osaksi hanketta helpotti kielitaidon vahvistamista työkokeilun aikana. Tämä vapautti työvalmentajan

ohjaustapaamisille aikaa akuuttien asioiden hoitamiseksi, jolla pyrittiin lisäämään työkokeilijan hyvinvointia. Lisäämällä hyvinvointia tuetaan myös ajatusta tulevaisuuden rakentumisesta mieleiseksi ja turvalliseksi.

Tavoitteet työelämätaitojen, hyvinvoinnin ja osallisuuden vahvistamisesta saavutettiin ohjausmallin kehittämisen avulla. Ohjausmallilla ei kuitenkaan voida pitää suoria vaikutuksia pätevän henkilöstön saamiseen vielä tässä vaiheessa, sillä varhaiskasvatukseen lastenhoitajaksi tai avustajaksi kouluttautuminen kestää 1-3 vuotta. Ensimmäiset pätevät henkilöt valmistuvat keväällä 2025.

Myöskään volyymi hakeutua työkokeiluun ja sen jälkeen alalle kouluttautumiseen ei yksinään pysty vastaamaan pätevän henkilöstön vajeeseen, mutta tulee huomioida että 10 pätevää työntekijää on kuitenkin enemmän kuin 10 epäpätevää. Haasteeksi varhaiskasvatuksessa työskentelylle ilmeni juuri suomen kielen taidon heikko taso. Työkokeilu varhaiskasvatuksessa ei myöskään motivoinut suurta osaa työttömistä työnhakijoista, vaan he toivoivat nopeampaa työllistymistä pitkän työttömyyden jälkeen. Tällöin juuri oppisopimuskoulutus koettiin sopivimpana työllistymisväylänä. Esteeksi oppisopimukselle koettiin kielitaito tai palkkatukioikeuden puuttuminen.

Tuotoksena ohjausmalli vastasi sille asetettuihin tavoitteisiin työelämätaitojen vahvistajana. Sivutuotoksena syntyneet opasvihot tukivat tavoitetta oman ammatillisen osaamisen kehittämisestä.

Opinnäytetyön aktiivinen vaihe pääsi alkamaan vasta myöhään syksyllä 2023 aiemmin suunnitellun myöhäiskevään/kesän 2023 sijasta. Tämä johtui puhtaasti ohjausmallin 1 aikaisista haasteista saada työkokeilijoita ohjaukseen, sekä hanketiimin yhteisen työskentelyn kehittämiseen kuluneesta ajasta. Tämä viivästytti osaltaan ohjausmallien kehittämistyötä.

Alkuvalmistelut ja ennakkotietojen kerääminen ohjausmallin kehittämiseksi tehtiin kesän 2023 aikana osana omaa työtäni työvalmentajana, samassa hankkeessa työskennellen kuin jossa opinnäytetyö toteutettiin. Opinnäytteen ja oman työn yhdistäminen loi haasteita raportoinnin suhteen, sillä sen erottaminen mikä on opinnäytettä ja mikä omaa työnkuvaa sekoituivat helposti.

Opinnäytteellä osallistuttiin suunnitelmaseminaariin syksyllä 2023 ja suunnitelma hyväksyttiin lokakuussa 2023. Aktiivinen vaihe alkoi lokakuusta ja kesti huhtikuuhun 2024. Alustavan suunnitelman mukaan opinnäytteen oli tarkoitus valmistua joulukuussa 2023, mutta se valmistuu lopulta huhti-toukokuussa 2024 aikataulullisten haasteiden takia.

Hyödynsin opinnäytettä tehdessä enemmän työelämän ääntä, kuin ohjaavan lehtorin ohjausta. Tässä tuli ensimmäinen haaste, sillä kaikki tuntui venyvän entisestään pidemmälle

tulevaisuuteen työn imun ollessa vahvasti päällä. Olisin voinut siis hyödyntää enemmän ohjaavan lehtorin ohjausta. Liian tiukan aikataulun luominen osoittautui lopulta haasteeksi. Kokeuttomuus kehittämistyöstä tarjosi liian optimistisen näkemyksen kehitettävälle ohjausmallille ja sen testaamiselle käytännössä. Myös monialaisen yhteistyöverkoston yhteisille tapauksille oli haastavaa löytää aikaa, jolloin aikataulu venyi entisestään. Aluksi valitsemani kehittämistutkimus tuki kuitenkin opinnäytteen aikaista työskentelyä.

10 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisellä ajattelulla tarkoitetaan kykyä pohtia omien ja yhteisön arvojen kautta oikean ja väärän suhdetta ja merkitystä. Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tehtävässä tutkimuksessa, tulosten tallentamisessa, niiden esittämisessä sekä tulosten arvioinnissa. (Kuula 2006; Tenk 2023.) Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti perehdyn opinnäytetyöhön liittyvään teoriaan ja kirjallisuuteen sekä saatavilla olevaan tutkimukseen ja raportoin ohjauksen tuottamista tuloksista rehellisesti ja huolellisesti. Saatu palaute ei sisällä tunnustetietoja, eikä sitä voi yhdistää yksittäiseen henkilöön. Huomioin myös muiden tutkijoiden työn ja sen merkityksen. (Tenk 2023.)

Sosiaalialan eettisten ohjeiden mukaisesti ammattietiikan avulla edistetään ihmisten hyvän elämän toteutumista (Talentia 2022). Pyrkimällä toteuttamaan eettisen tarkastelun kestävää ohjausta pyrin edistämään ihmisen osallisuutta ja hyvinvointia, eli hyvää elämää. Eettistä dilemmaa opinnäytetyössä tuo osaltaan eri toimijoiden tavoitteet. Sosiaalialan ammattilaisena pyrin ohjauksellani parantamaan asiakkaan tilannetta ja löytämään ratkaisuja, eikä ratkaisu ole välttämättä aina muiden toimijoiden tavoitteiden kanssa linjassa verrattuna itseäni ohjaavan ammattietiikkaan.

Opinnäytetyön tekoaikana juuri eri ammattiryhmien väliset tavoitteet tuottivat ammattieettistä ristiriitaa toteutetuille ohjauksille. Ohjauksien tavoitteena oli parantaa asiakasryhmän työelämätaitoja sekä vahvistaa osallisuutta niin työyhteisössä kuin yhteiskunnassakin. Päätöksien ja ratkaisujen tuli ammattieettisestä näkökulmasta auttaa asiakasta eteenpäin, eikä löytää ns. pikavoittoja ja pikaisia, hetkellisesti tilannetta helpottavia ratkaisuja. Eri toimijat tarkastelivat ratkaisuja oman työnsä näkökulmasta ja eikä se aina ollut eettisesti kestävää päätöksen tekoa. Näissä tilanteissa työvalmentaja toimi asiakasryhmän äänenä ja pyrki varmistamaan hyvän elämän edistämisen toteutumisen. Esimerkkinä ammattieettisestä pohdinnasta oli työkokeilijoiden siirtyminen työkokeilusta eteenpäin, jossa kaikki toimijat eivät pystyneet näkemään asiakasryhmän tilannetta pitkällä aikavälillä: työkokeilu - opiskelu - työllistyminen - tulojen vakiintuminen, vaan tilannetta tarkasteltiin lyhyen aikavälin ratkaisulla, joissa ammattipätevyyden saavuttaminen oli mahdotonta esimerkiksi puutteellisen kielitaidon osalta tai vaadittavan työkokemuksen saavuttamisen kautta. Vakituisen työn saavuttamista ei

myöskään pidetty merkityksellisenä, vaikka se vakiinnuttaisi asiakasryhmän tulorakennetta ja poistaisi tulonsiirtojen käytön osana toimeentuloa.

Myös jatkololulle siirtyminen tuli varmistaa ammattieettisyyden näkökulmasta, sillä nopea-
tahtisessa ja muuttuvassa ohjaustyössä saattaa helposti ajatella, että oma työ on tehty, kun
työkokeilu loppuu. Jatkopolku ja sinne siirtyminen pyrittiin varmistamaan tekemällä hake-
muksia yhdessä työkokeilijan kanssa sekä toimimalla tarvittaessa tukena työhaastattelutilan-
teissa. Oppisopimusopiskelijaksi siirryttyä ohjaussuhde säilyi työvalmentajan ja työkokeilijan
välillä.

Koska työkokeilun onnistumiseen vaikuttaa oleellisesti työkokeilussa olevan asiakkaan toimin-
takyky, heräsi sisäinen pohdinta sen suhteen, kuka ja missä vaiheessa varmistaa tulevan työ-
kokeilijan toimintakyvyn olevan sillä tasolla, että työskentely onnistuu? Tämä pohdinta jatkui
lumipalloeefektin tavoin pyörimistään, avaten aina uusia näkökulmia ja ajatuksia siitä tarkis-
taako kukaan lopulta työttömän työnhakijan työ- ja toimintakykyä osana työskentelyään tosi-
asiallisesti. Keskustelussa Työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden kanssa selvisi, että työ- ja
toimintakykyä selvitetään, kun henkilö tulee ensimmäiselle tapaamiselle ilmoittauduttuaan
työttömäksi työnhakijaksi. Työllisyyspalveluiden asiantuntijoina ei kuitenkaan aina työsken-
tele sosiaalialan ammattilaisia, vaan myös soveltuvilla korkeakoulututkinnoilla. Tämä väistä-
mättä muodostaa eettistä ristiriitaa ymmärryksestä ihmisen kokonaisvaltaisen tilanteen tar-
kastelusta, jolloin jokaisen henkilökohtainen eettinen kompassi ohjaa työskentelyä.

Koska palautekyselylomake toteutettiin osana hanketta, jossa työskentelen en liitä kyselyä
osaksi opinnäytetyötä, eikä sille täten tarvita tutkimuslupaa. Työkokeilijoille osoitetun palau-
telomakkeen tarkoitus on kehittää koko tiimin työskentelyä.

Tutkimuseettisistä näkökulmasta ennakkotietojen keräykseen liittyen jäi pohdittavaksi haas-
tateltujen ymmärrys siitä, että vastauksia saatettiin hyödyntää osana opinnäytetyötä, sillä
ennakkotietojen kerääminen ei kuulunut osaksi opinnäytettä. Tämä kerrottiin sille osalle
haastateltuja, jotka opinnäytetyön tekijä kohtasi infotilaisuuksien aikana. Kerätty tieto ei
jäänyt opinnäytetyön tekijälle, eikä tukkimiehen kirjanpidossa ollut tunnistettavia henkilötie-
toja. Myöhemmin ohjauksia toteutettaessa ja suullista palautetta pyydettyä työkokeilijoita
informoitiin opinnäytetyöstä ja palautteen käyttöä sitä tarkoitusta varten kysyttiin suullisesti.
Opinnäytetyön ollessa osa isompaa kehittämistyötä pohdittiin ja koettiin, ettei tästä synny
tutkimuseettisesti tarkasteltuna ristiriitaa. Ohjausmallin kehittäminen keskittyi myös tulevai-
suuteen ja tarvittavien työelämätaitojen kehittämiseen, ei niinkään nykytilanteeseen vaikut-
taviin haasteisiin.

Tutkimuseettistä pohdintaa käytiin myös sen suhteen, olisiko opinnäytetyöstä pitänyt ilmoit-
taa laajemmin yhteistyötahoille (päiväkodit). Hankeryhmän sisäisen keskustelun tuloksena
tälle ei nähty laajempaa tarvetta, sillä sama työ olisi tehty myös ilman kytköstä

opinnäytetyöhön, eikä opinnäytetyö ollut sen varsinaisessa merkityksessä tutkimus, vaan tutkimuksellinen kehittämistyö, jolloin tutkimus keskittyi enemmän ohjausmallin vaikutusten tutkimiseen ja arviointiin osana kehittämistyötä. Työkokeilussa oleville asiakkaille kerrottiin ohjausten sisällön ja palautteen pyynnön liittyvän opinnäytetyöhön. Samalla kerrottiin laajemmin opinnäytetyöstä sekä sen tarkoituksesta vastata asiakasryhmän tarpeisiin.

Kehittämistyön aikaiset kirjaukset eivät sisällä tunnistettavia henkilötietoja ja muistiinpanot hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Muistiinpanoja säilytettiin lukollisessa kaapissa. Sähköiset kirjaukset poistetaan jokaisen työkokeilijan työkokeilun päätyttyä, eikä niitä siirretä toisille osapuolille. Muistiinpanoilla ei ole merkittävää merkitystä itse opinnäytetyölle tai opinnäytetyön tuotokselle. Samat tai samankaltaiset muistiinpanot ja merkinnät olisi tehty osana työvalmentajan työtä myös ilman kytköstä opinnäytetyöhön.

Kehittämismuotoisen opinnäytetyön luotettavuutta voidaan mitata samoilla kriteereillä, kuin laadullista tutkimusta sillä kehittämismuotoisen opinnäytetyön teoriapohja ja lähteiden luotettavuus ovat kehittämistyön luotettavuuden mittari. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereitä ovat Tuomi & Sarajärvi (2009) mukaisesti:

1. uskottavuus
2. vastaavuus
3. siirrettävyys
4. luotettavuus
5. tutkimustilanteen arviointi
6. varmuus
7. riippuvuus
8. vakiintuneisuus
9. vahvistettavuus
10. vahvistuvuus

Toikko & Rantanen (2009) kuitenkin muistuttavat, että kehittämistoiminnassa kehityksen kohde muuttuu osana prosessia, jolloin toistettavuutta on vaikea arvioida muuttuneen prosessin takia. Pyrin opinnäytetyössäni käyttämään uusinta saatavilla olevaa kirjallisuutta ja tutkimuksia teoriapohjaa muodostaessani. Teoriaan pohjautuva ohjaustilanteiden ja teemojen suunnittelu tukee täten asiakasryhmän mahdollisesti kohtaamia haasteita ja tuen tarpeita. Teoriapohjan kautta myös asiakasryhmän käyttämät palvelut tulivat tutuksi.

Kehittämistyönkohteena ollutta työvalmentajan työnkuvan kehittämistä ohjausmallin kautta on vaikea toistaa täysin samankaltaisena asiakasryhmän monimuotoisuuden vuoksi. Myös ajatus ohjausmallin siirtämisestä toiselle alalle, esimerkiksi sähkö- ja automaatioalalle, voidaan nähdä haasteellisena. Näiden alojen välillä asiakasryhmän eroavaisuudet tuottavat toistettavuuden haasteen: sosiaali- ja terveysalalla varhaiskasvatuksessa työkokeilijat olivat

opinnäytetyön tekoajan pääasiassa maahanmuuttajataustaisia naisia, kun taas sähkö- ja auto-
maatioalalla työskentelevät tai alaa opiskelevat henkilöt ovat pääasiassa natiiveja miehiä.
Siirrettävyys toteutuu täten vain samankaltaisen asiakasryhmän kesken, haasteiden ja tuen
tarpeen ollessa samankaltainen. Tätä tukee myös kokemus eri ajankohtina aloittaneiden työ-
kokeilijoiden ohjaaminen, jolloin samaa tai samankaltaista ohjausmallia toteutettiin pienin
muutoksin. Tämä lisää kehitetyn ohjausmallin uskottavuutta.

Uskottavuutta tukee myös viimeaikaisten tutkimusten tulosten tarkastelu ja kytkös asiakas-
ryhmän haasteisiin juuri kielenkehityksen ja kielen vahvistamisen näkökulmasta.

Vastaavuutta voidaan tässä kehittämistyössä tarkastella toteutuneiden jatkopolkujen kautta
muistaen, ettei ohjauksen vaikuttavuutta välttämättä ole nähtävillä heti työkokeilun jälkeen.
Myös palautteen kerääminen asiakasryhmältä antaa tietoa ohjauksen ja tarpeen kohtaami-
sesta.

11 Johtopäätöksiä työkokeilun aikaisen ohjauksen sisällöstä ja vaikuttavuudesta

Aiemmissa tutkimuksissa (Rintala ym. 2023) työelämätaitojen ja erityisesti elinikäisen oppimi-
sen merkitystä on tarkasteltu jo työssä olevien ihmisten näkökulmasta, mutta samankaltai-
suuksia oli havaittavissa tätä opinnäytetyötä tehdessä työkokeilijoiden osalta, jotka eivät ole
vielä kiinnittyneet työelämään tai vaihtavat alaa. Työkokeilijoiden osalta juuri sitoutuneisuus
voidaan nähdä ongelmana, sillä motivaatio työskennellä varhaiskasvatuksessa oli alentunut tai
alentui työkokeilun aikana, mikäli suomen kielen taito oli alhainen. Rintala ym. (2023) ovat
tutkimuksessaan havainneet sitoutuneisuuden olevan merkittävässä asemassa uuden oppimi-
selle ja sen hyödyntämiselle työssään. Sitoutuneisuus vaikuttaa myös uusien asioiden oppimi-
sen esteenä. Tätä ongelmaa pyrittiin helpottamaan tarjoamalla vahvaa kielitukea niin suomen
kielen opettajan toimesta, kuin työvalmentajan ja ohjaavien opettajien antamana.

Myös työkokeilu ympäristössä koettu, nähty ja kuultu suhtautuminen työkokeilijoihin vahvisti
yhteiskunnallisella tasolla tarkasteltavaa eriarvoisuutta ja sen suoria ja epäsuoria vaikutuksia
ihmisten hyvinvoinnille ja mielenterveydelle. Eriarvoistuminen luo vastakkainasettelua esi-
merkiksi koulutukseen liittyen, joka konkretisoitui jokseenkin tahattomasti työkokeilijan
puuttuvan koulutuksen ääneen pohtimisena sekä sen tuomisena esille yleisessä keskustelussa.
(THL 2024b.) Tämä johti jopa häpeän tunteisiin työkokeilijassa.

Suurin osa työkokeilijoista oli maahanmuuttaja tai- pakolaistaustaisia naisia, joiden kielitai-
don kehittyminen oli jäänyt alhaiseksi, jopa A1.0 tasolle. Tämä taas johtui osittain kulttuuri-
sidonnaisuudesta, jossa joissakin kulttuureissa on tapana, että nainen jää kotiin ja hoitaa lap-
set sekä kodin. Näin ollen kielitaito uudessa kotimaassa ei pääse kehittymään samalla tavalla,
kuin kodin ulkopuolella työskentelevillä henkilöillä. Vaikka Suomea yleisesti ottaen pidetään

hyvin suvaitsevaisena maana, tietyissä kaupunginosissa oli havaittavissa jopa rasismiin viittavia piirteitä, joka vaikutti muutamassa tapauksessa negatiivisesti työkokeilijan kohteluun työpaikalla. Työkokeilija- sanalla on jopa stigmatisoiva vaikutus, jolloin yksi tai useampi kokemus työkokeilijoista on muokannut työpaikan henkilöstön mielipiteen kaikista työkokeilijoista samankaltaiseksi. Yleinen valloillaan oleva käsitys työkentällä oli, että työkokeilija tulee työpaikalle ”vain pyörimään” ja tekemään ilmaista työtä, vaikka tarkoituksena on kokeilla alan soveltuvuutta ja oppia mahdollisesti täysin uudesta alasta.

Koska työkokeilussa oleva asiakasryhmä koostui lähes täysin maahanmuuttaja- tai pakolaistaustaisista henkilöistä, on työllistymisen merkitys tunnistettava osana laajempaa kokonaisuutta maahanmuuttaja- ja pakolaistaustaisten henkilöiden mielenterveydelle. Aihetta on tutkittu ja edistetty PALOMA- hankkeen tiimoilta vuosina 2016-2020. PALOMA- hanke keskittyi pakolaistaustaisten ihmisten mielenterveyden haasteiden tunnistamiseen ja myöhemmin aiheesta julkaistiin PALOMA- käsikirja, joka sisältää kohdennettuja suosituksia sekä työkaluja pakolaistaustaisten ihmisten mielenterveyden tukemiseksi. Käsikirjassa on mainittu puutteellinen kielitaito merkittävänä esteenä työllistymiselle ja riskitekijänä mielenterveyden haasteille. Puutteellinen kielitaito altistaa myös syrjinnälle työpaikoilla. (Castaneda, Mäki-Opas, Jokela, Kivi, Lähteenmäki, Miettinen, Nieminen & Santalahti 2018, 172-174.)

Ymmärtämällä osallisuuden edistämisen periaatteiden toteutumisen työvalmentaja toimi työkokeilijan konkreettisena tukijana esimerkiksi työpaikkaohjaajan kanssa toteutetuissa ohjauskeskusteluissa. Kielitaidon rajallisuuden vuoksi oman mielipiteen tai ajatuksen esille tuominen saattoi tuottaa vaikeuksia, jolloin jo luotu luottamuksellinen asiakassuhde mahdollisti tilanteessa osallisuuden vahvistamisen tuomalla esiin asiakkaan ajatuksia, toiveita ja huomioita. THL mainitsee osallisuuden edistämisen periaatteissaan (THL 2023) yksilöllisten ratkaisujen, palveluiden yhteiskehittämisen sekä ihmisen saaman arvostuksen, kiitoksen ja yhteyden muihin ihmisiin tärkeinä osallisuuden muotoina, joita myös työvalmentajan tulee pyrkiä edistämään työkokeilijan työkokeilun aikana. Tätä juuri työkokeilijan äänen vahvistajana toimiminen tukee tilanteissa, joissa kielitaito ei vielä riitä ilmaisemaan itseään täysin. Etenkin nuorten työttömien aikuisten osalta työelämään kiinnittymiseen liittyy myös oleellisesti henkilön hyvinvoinnin ja osallisuuden kokemus, johon työvalmentajana toimivan sosionomin substanssi-osaaminen sosiaali- ja terveysalalla omalta osaltaan voi vastata.

Työkokeilijoihin suhtautuminen yleisellä tasolla viestitti usealle työkokeilijalle, etteivät he olleet osa työyhteisöä, joka vaikutti negatiivisesti mahdollisuuteen sisäistää oppimaansa tai oppia uutta. Juuri uuden oppiminen ja alalla soveltuvuuden kokeileminen on työkokeilun idea, joka vääristyi usean työkokeilijan osalta. Tämä selittää osittain myös isoa lukua työkokeilun keskeyttäneiden osalta, mutta taustalla on voinut olla myös muita ongelmia ja haasteita. Työyhteisössä itsensä ulkopuoliseksi tunteminen vähensi myös osallisuuden tunnetta asiakasryhmän sisällä.

Myöhemmin infojen ulkopuolelta työkokeiluun hakeutuneiden henkilöiden suomen kielen taidon arvioiminen jäi Työllisyyspalveluiden asiantuntijan arvioitavaksi, mikä vaikeutti entisestään annettavan ohjauksen toteutumista kielitaidon ollessa joissakin tapauksissa olematon. Työkokeilun tulisi toimia mahdollisuutena kokeilla itselleen uutta alaa, jolloin työskentely edellyttää edes auttavan kielitaidon löytymistä. Suomen kielen taidon tai yhteisen kielen puuttuessa ohjausmallin mukaista ohjausta on mahdotonta toteuttaa.

Koska työvalmentaja antoi ohjausta ja tukea juuri sosionomin substanssiosaamisen kautta, oli havaittavissa ristiriitoja esimerkiksi työkokeilijoiden jatkokolun suunnittelussa. Työvalmentaja koki, että jatkokolun tuli tukea työkokeilijan pitkän ajan tavoitteita, eikä toimia laastarina hetkellisesti. Tällainen tilanne saattoi syntyä pohdittaessa esimerkiksi palkkatukityön vastaanottamista joka automaattisesti tarkoittaa, että työkokeilija ei voi seuraavan kolmen vuoden aikana aloittaa palkkatuetussa oppisopimuskoulutuksessa kaupungin yleisen jäähysäännön takia. Tämä puolestaan ei tukenut työkokeilijan tavoitetta saada ammattipätevyys, vaan jatkoi osaltaan Työllisyyspalveluiden asiakkuutta pidemmälle. Usein päiväkodilla ei ollut halukkuutta palkata henkilöä työsuhteeseen työkokeilun jälkeen juuri ammattipätevyyspuuttuessa, vaikka esimerkiksi 6kk kestäneen määräaikaisen työsuhteen jälkeen henkilöllä on mahdollisuus hakea oppisopimuskoulutukseen ja täten hankkia ammattipätevyys varhaiskasvatusalalle.

Tämä muodosti paradoksin, jossa ammattipätevyyspuuttuessa opiskelun esti joko huono kielitaito tai puuttuva palkkatukioikeus palkkatuettua oppisopimusta varten eikä edes määräaikaiseen työsuhteeseen ollut pääsyä vedoten puuttuvaan koulutukseen. Niinpä hankkeen työntekijöille ja etenkin työvalmentajalle jäi vastuulleen myös tuoda esille eri jatkokolkujen hyödyt myös työnantajan näkökulmasta, jotta useammalla työkokeilijalla olisi mahdollisuus opiskella itselleen toivomansa ammatti ja työllistyä.

Jo ensimmäisen ohjausmallin aikana tehtiin havainto, että kyseisen asiakasryhmän kesken mahdolliset haasteet, tuen tarve ja tavoitteet olivat samansuuntaisia suhteessa toisiinsa. Ohjauksien sisällön nopea räätälöinti tuki paremmin asiakasta, kuin tiukka ennalta määritelty toteutettava ohjausmalli. Orientaatiopäivät tukivat työkokeilijan aloitusta päiväkodilla, sillä usein hektisen arjen keskellä varsinainen perehdytys saattoi jäädä ensimmäisen viikon loppupuolelle.

Ohjauksien sisällölle oli hyvä suunnitella teemat, jotka etenivät samansuuntaisesti työkokeilun edetessä. Ohjausten teemat tukivat juuri kyseistä asiakasryhmää ja ohjauksia pystyttiin modifioimaan yksilöllisesti tarveperustaisuus huomioiden. Ohjauksien rakentuminen työeläitätoja sekä arjen toimintoja vahvistavaksi ja tukevaksi näyttäytyi juuri jatkokolkujen toteutuksessa positiivisesti.

11.1 Tulosten ja ohjausmallin hyödyntäminen

Vaikka työvalmentajan työnkuva on tiukasti kytköksissä työelämävalmiuksien vahvistamiseen, etenkin samankaltaisen asiakasryhmän kanssa työskennellessä on otettava huomioon laajemmin asiakasryhmän kulttuurinen monimuotoisuus, joka on mahdollisesti hidastanut työllistymistä ja suomen kielen oppimista sekä kulttuurin laajemmat vaikutukset arkisissa tilanteissa. Esimerkkinä tämän kaltaisesta tilanteesta on työaikojen noudattaminen. Suomessa sinun tulee olla työpaikalla valmiina työskentelemään silloin, kun työaikasi alkaa, kun taas eräissä kulttuureissa ”akateeminen vartti” saattoi tarkoittaa puolen tunnin myöhästymistä. Sosionomin koulutuksella on tällöin suuri merkitys työvalmentajana toimiessa, sillä sosionomi omaa ammattinsa puolesta ymmärryksen ihmisen kokonaisvaltaisen tilanteen tarkastelusta, joka usein unohtuu byrokraattisissa työympäristöissä, jolloin perusasioita, kuten työajan noudattamista, pidetään helposti itsestään selvinä ilman käsitystä kulttuurin vaikutuksista kokonaisvaltaisesti elämää tarkastellessa. Tällöin ymmärrys kulttuurisensitiivisistä työotteista tukee ohjauksen vaikuttavuutta. Samankaltaisessa hankkeessa tai projektissa, samankaltaisen asiakasryhmän kanssa työskennellessä työvalmentaja toimii täten myös sosiaaliohjaajan kaltaisena rinnalla kulkijana muuttuvassa elämäntilanteessa. Näin ollen vastaavan kaltaisilla ohjauksilla saavutettaisiin suurempi vaikuttavuus, sillä työkokeilijan elämäntilanteeseen vaikuttavia tekijöitä saadaan ratkottua tai asioita edistettyä tiiviisti työkokeilun aikana juuri sosionomin substanssiosaamisen kautta.

Koska osallisuutta voidaan tarkastella myös työelämäosallisuuden näkökulmasta, tulisi jatkossa huomioida juuri kielitaito, tai sen puute esteenä työllistymiselle ja pyrkiä tarjoamaan laajempaa kielenvahvistamista ennen työkokeilun alkua. Työskentely on osa ihmisen identiteettiä sekä hyvinvointia ja osallisuutta yhteiskunnassa, jolloin työkokeilun aikaisen ohjauksen pyrkimys lisätä osallisuutta ja hyvinvointia tukee jatkossakin vastaavaa työnkuvaa ja sen jatkokehittämistä. Työelämäosallisuuden on pyrittävä vahvistamaan työllistymisvalmiuksia, jota kehitettävän työnkuvan aikainen ohjaus tukee. (THL 2024a.)

Kielitaidon merkitystä työllistymiselle on pohdittu myös julkisessa keskustelussa (Lehtovaara & Niemi, 2024), jossa englannin kielen taito on nostettu osaksi työssä käytettävää kieltä. Tällöin myös työtehtävien uudelleen järjestelyllä saataisiin työllistettyä useampia henkilöitä. Kielitaidossa joustaminen juuri maahanmuuttajataustaisten, heikosti suomen kieltä puhuvien henkilöiden kohdalla mahdollistaisi useamman henkilön työllistymisen. Varhaiskasvatuksessa tätä pystyttäisiin hyödyntämään englanninkielisessä varhaiskasvatuksessa sekä myös suomen kielellä toteutettavassa varhaiskasvatuksessa tietyin rajaehdoin, sillä varhaiskasvatuslaki määrittää palvelukielen olevan suomi, ruotsi tai saame.

Työkokeilu ei voi toimia kielikurssina, kuten se nyt osaltaan Työllisyyspalveluissa toimii, sillä juuri esimerkiksi päiväkodilla tapahtuva työkokeilu ei mahdollista suomen kielen opetusta.

Päiväkodissa työskentelevä varhaiskasvatuksen henkilöstö koostuu varhaiskasvatuksen opettajista, varhaiskasvatuksen lastenhoitajista, varhaiskasvatuksen sosionomeista sekä avustajista. He kaikki työskentelevät lasten kanssa, eikä työajasta täten liikene aikaa työkokeilijan kielen opettamiseen. Niinpä perusteellinen usean viikon tai jopa kuukausien kestävä orientaatio, omanlaisensa kielikylpy, tukisi työkokeilijoita paremmin saavuttamaan tavoitteensa ammatin opiskelusta myöhemmin elämässään, työkokeilun loputtua.

Ohjausmallia pystytään muutoksilla hyödyntämään samankaltaisissa hankkeissa ja projekteissa. Se voi vähintäänkin toimia pohjana eri alan tai eri asiakasryhmän tavoitteellista ohjausta suunnitellessa. Ohjausmallin kehittämisen aikana esiin nousseet teemat juuri kielitaidon osalta antavat tiedon kielenopetuksen tarpeesta, ennen ammatillisiin opintoihin siirtymistä.

Työvalmentaja- nimikkeenä vastaavassa hankkeessa tai projektissa on haasteellinen, sillä substanssiosaamista tulisi löytyä niin kotouttamisen tukemisesta, verkostotyöstä, palveluverkoston tuntemisesta kuin asiakkaan kohtaamisesta eli dialogisuudesta kaiken työelämään liittyvien asioiden lisäksi. Ehkäpä tälle löytyy tulevaisuudessa toinen nimike, joka kertoo myös vaadittavasta osaamisesta juuri hanketyössä. Hanketyöskentely itsessään vaatii myös työntekijältä osaamista palvelumuotoilusta ja sen hyödyntämisestä erilaisten asiakasryhmien tavoitteellisen ohjauksen suunnittelussa.

11.2 Oman osaamisen kehittyminen

Osana opinnäytetyön tavoitteita oli opinnäytteen tekijän oman osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen. Opinnäytteen aikana omaa osaamista hyödynnettiin niin opasvihkojen suunnittelussa kuin taitossakin sekä varhaiskasvatuksen työkokemuksen kautta. Omia vahvuuksia ja mielenkiintoa juuri kotoutumisen tukemisen näkökulmasta päästiin myös testaamaan asiakasryhmän kanssa. Ymmärrys ja halu auttaa vaikeassa elämäntilanteessa olevia henkilöitä oli niin haaste, kuin onnistuminenkin työkokeilijoilta saadun suullisen palautteen perusteella. Haasteen tästä teki juuri kotoutumisen haasteiden esiintuominen yhteistyöverkostossa sekä haasteiden selättämiseen liittyvien ratkaisujen löytäminen asiakasta riittävän hyvällä tavalla. On helppo tehdä lyhyen tähtäimen ratkaisuja ja päätöksiä, jolloin ei itse ole näkemässä seuraavaa vaihetta asiakkaan elämässä, mutta vaatii ammattitaitoa ja ammattitilpeyttä pystyä näkemään ratkaisujen ja päätösten vaikutus pitkällä aikavälillä tarkasteltuna. Tämä oivallus opinnäytetyön aikana toimi ja toimii jatkossa myös keinona, jolla työtä voi nyt ja tulevaisuudessa tehdä hyvin ilman henkisen kuormittavuuden kasvua ylivoimaiseksi.

Kehittämistyö itsessään vaikutti jo aluksi mielenkiintoiselta haasteelta, sillä tarkoituksena oli rakentaa työnkuvaa, joka tukee niin itseä, mutta myös mahdollisesti tulevaisuudessa jotakin toista samankaltaisessa työtehtävässä työskentelevää. Kehittämistyön aikana käytettiin erilaisia palvelumuotoilun keinoja, joskus jopa huomaamattaan mikä jälkikäteen tarkastellessa oli

juuri oman ammattitaidon kehittymistä - ymmärrystä käyttää erilaisia menetelmiä asiakkaalle räätälöidyn palvelun kehittämisessä. Luomalla työnkuvaa omaa työtä tukevaksi, asiakasryhmän tavoitteet ja haasteet huomioimalla oli merkitys myös oman ammatti-identiteetin rakentumiselle. Enää en tuntenut itseäni vain opiskelijaksi vaan oman alani asiantuntijaksi, jonka asiantuntijuus jatkaa kehittymistään koko työuran ajan.

Ohjauksissa onnistumiset ja saadut palautteet ruokkivat tunnetta omasta pystyvyydestä ja vahvistivat ammatillista itsetuntoa. Myös moniammatillisen tiimin kesken työskentely ja tiimiltä saatu tuki vahvistivat oman osaamisen kehittymistä. Myös tiimin muilta jäseniltä saatu osaaminen pedagogisesta näkökulmasta on tulevaisuudessa vahvuus ohjaustyötä ajatellen.

Myös kaupungin sisäisen palveluverkoston ja sisällön tunteminen vahvistui opinnäytteen tekoaikana runsaasti. Verkostoiden luominen ja erilaisissa verkostoissa työskentely kuuluu oleellisesti myös sosionomin, kuin työvalmentajan työnkuvaan ja tässä opinnäytetyössä sillä oli iso merkitys niin ohjausten teemojen ja sisältöjen suunnittelussa, kuin jatkopolkusuunnittelussakin.

Myös tietty muutoksiin suhtautuminen ja reagoiminen kasvoi, sillä hanketyössä mikään ei ole niin varmaa kuin muutokset. Vaatii paineensietokykyä toimia muuttuvissa työympäristöissä, vaihtuvien asiakkaiden ja yhteistyötahojen kesken ja tämän opinnäytetyön aktiivisen tekemisen aikana paineensietokyky oli aika ajoin koetuksella. Hanketyö itsessään tuntuu mielenkiintoiselta, sillä se etenee kehittämistyön kaareissa eikä vaadi sitoutumista kuin etukäteen määritellyksi ajaksi. Tällainen työskentelytapa tuntuu tässä elämäntilanteessa mielekkäältä, sillä omaa osaamistaan pääsee testaamaan eri asiakasryhmien kesken ja löytämään sen työkentän, jossa mahdollisesti työskentelee tulevaisuudessa pidempään.

Moni työkokeilija piti yhteyttä työvalmentajaan työkokeilun päätyttyä ja kertoi omasta elämäntilanteestaan asioita, joista pystyi päätellä elämäntilanteen muuttuneen positiivisemmaksi. Tämä myös vahvisti tunnetta onnistuneen asiakassuhteen luomisesta, jolloin ohjaukset ovat tukeneet ja vieneet asiakasta eteenpäin elämässään. Tällaisia asioita olivat opiskelujen aloittaminen, työllistyminen tai muu perhetilanteeseen vaikuttaneen tekijän muutos. Osa työkokeilijoista siirtyi oppisopimuskoulutukseen, jolloin ohjaussuhde jatkuu läpi opintojen.

Lähteet

- Borodulin, K., Koponen, P., Koskinen, S., Lundqvist, A. & Sääksjärvi, K. & 2018. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 -tutkimus. THL. Viitattu 18.4.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-105-8>
- Castaneda, A E., Mäki-Opas, J., Jokela, S., Kivi, N., Lähteenmäki, M., Miettinen, T., Nieminen, S. & Santalahti, P. 2018. Pakolaisten mielenterveyden tukeminen Suomessa: PALOMA-käsikirja. THL. Viitattu 18.4.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-100-3>
- Dufva, M. & Rekola, S. 2023. Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan. Sitran selvityksiä 224. Viitattu 18.9.2023. https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf
- EPTO. 2016. Vertaisoppiminen. Kouluttajan työkalupakki. Viitattu 20.9.2023. <https://koordinaatti.fi/system/files/2020-01/EPTO-vertaisoppiminen-kouluttajan-tyokalupakki.pdf>
- Haavisto, I. 2019. Rahan takia. EVA analyysi no 77. Viitattu 18.4.2024. <https://www.eva.fi/blog/2019/11/18/tyo-merkitsee-suomalaisille-rahaa/>
- Heikkinen-Peltonen, R., Innamaa, M. & Virta, M. 2016. Mieli ja terveys. Helsinki: Edita.
- Helsingin kaupunki. 2023. Kasvatus ja koulutus. Varhaiskasvatus. Viitattu 20.9.2023. <https://www.hel.fi/fi/kasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus>
- Helsingin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. 2022. Viitattu 3.12.2023. https://www.hel.fi/static/liitteet-2019/KasKo/vare/Helsinki_Vasu_FI.pdf
- Helsingin yliopisto. 2021. Tulevaisuuden työelämätaidot. Henkilöstön kehittämisen tueksi. Viitattu 23.9.2023. <https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2021/06/Tulevaisuuden-tyoelamataidot.pdf>
- Huttunen, M. 2018. Elämäntilanteeseen liittyvät reaktiiviset häiriöt. Duodecim. Viitattu 23.9.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00367>
- Hyvärinen, S., Kangastie, H., Löf, J., Rautio, K., Riponiemi, N., & Uusiautti, S. 2021. VAHTO-vahvuuskortit. Rovaniemi: Lapin yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-291-7>
- Innokylä. 2024. Tulevaisuuden muistelu. Viitattu 18.4.2024. <https://innokyla.fi/fi/tyokalu/tulevaisuuden-muistelu>
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä: Juvenes Print.

Karjalainen, P., Kivipelto, M., Liukko, E. & Muurinen, H. 2021. Osallisuutta ja toimintakykyä vahvistava aikuissosiaalityö - opas ammattilaisille. THL. Viitattu 19.4.2024.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-648-0>

Kivipelto, M. 2005. Kriittisen arvioinnin toteuttaminen toimintatutkimuksellisesti. Teoksessa Toikko, T. 2005. Sosiaalialan kehittämistyön lähtökohtia. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 20. Seinäjoki: Seinäjoen korkeakoulukirjasto.

Kokko, R-L. 2007. Tulevaisuuden muistelu -palaveri - toiveikkuutta tuottava yhteistyömenetelmä. Teoksessa Yhteiskuntapolitiikka-YP 72(2007): 2, 166-174. Stakes. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100706/072kokko.pdf?sequence=1>

Koulutus.fi. 2023. Työvalmentaja. Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto, työvalmennuksen osaamisala. Viitattu 25.9.2023. <https://www.koulutus.fi/koulutukset/careeria/tyovalmentaja-kuntoutus-tuki-ja-ohjauspalvelujen-erikoisammattitutkinto-tyovalmennuksen-osaamisala-1709281>

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Lahtinen, J. 2022. Kuntaliiton selvitys varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävydestä. Kuntaliitto. Viitattu 16.9.2023. https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Varhaiskasvatus_ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20riitt%C3%A4vyys%20%28002%29.pdf

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>

Lastensuojelulaki 417/2007. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Leemann, L., Isola, A-M., Kukkonen, M., Puromäki, H., Valtari, S.& Keto-Tokoi, A. 2018. Työelämän ulkopuolella olevien osallisuus ja hyvinvointi: Kyselytutkimuksen tuloksia. THL. Viitattu 18.4.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-119-5>

Lehtovaara, H. & Niemi, Mari K. 2024. Maahanmuuttajataustaisten naisten työpanos on tärkeä. Mieli-pidekirjoitus. Helsingin Sanomat 6.4.2024.

Maijala, L. 2022. Itsensä johtaminen: entä jos siinä ei olisikaan kyse vain itsestä? HY+. Helsingin yliopisto. Viitattu 17.10.2023. <https://hyplus.helsinki.fi/itsensa-johtaminen-enta-jos-siina-ei-olisikaan-kyse-vain-itsesta/>

Matthies, A-L., Svenlin, A-R. & Turtiainen, K. 2019. Aikuissosiaalityö. Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus. Helsinki: Gaudeamus.

- MIELI ry. 2021a. Mitä mielenterveys on? Viitattu 24.9.2023. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/>
- MIELI ry. 2021b. Vuorovaikutus työyhteisössä. Viitattu 16.10.2023. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/vuorovaikutus-tyoyhteisossa/>
- MIELI ry. 2022. Vuorovaikutustaitoja voi oppia. Viitattu 16.10.2023. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/ihmissuhteet-ja-vuorovaikutus/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia/>
- MIELI ry. 2023. Työttömyys voi aiheuttaa epävarmuutta elämään. Viitattu 16.10.2023. <https://mieli.fi/vaikea-elamantilanne/tyottomuus-voi-kuormittaa/tyottomuus-voi-aiheuttaa-epavarmuutta-elamaan/>
- Moilanen, S. 2021. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Blogikirjoitus. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 17.10.2023. <https://ttk.fi/2021/10/11/kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja/>
- Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. 2.painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Mäkelä, A. 2021. Työtä kokeilemalla uudelle alalle? Lue, miten työkokeilu toimii. Viitattu 23.9.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyokokeilu>
- OKM. 2019. Jatkuvan oppimisen kehittäminen. Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19. Viitattu 3.12.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM_2019_19_Jatkuvan_oppimisen_kehittaminen.pdf?sequence=1
- OKM. 2024. Varhaiskasvatus. Viitattu 25.4.2024. <https://okm.fi/varhaiskasvatus>
- OPH. 2023. Vuorovaikutus. Viitattu 17.10.2023. <https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/mun-elama/sosiaaliset-taidot/vuorovaikutus>
- OPH. 2011. Yhteisten kielitutkintojen perusteet 2011. Määräys 24/011/2011. Viitattu 5.2.2024. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/yleisten-kielitutkintojen-perusteet-2011.pdf>
- Opintopolku. 2023. Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto. Viitattu 25.9.2023. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.00000000000000000504>
- Palkkatuki.fi. 2023. Työkokeilu. Viitattu 10.10.2023. <https://palkkatuki.fi/tyonhajakalle/tyolistymiseen/tyokokeilu/>

- Pöyhönen, J. & Livingston, H. 2021. Mitä ovat tunnetaidot ja miksi niitä pitää opetella? Viitattu 16.10.2023. <https://tunnetaitojalapselle.fi/artikkelit/tunnetaidot>
- Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. 2020. Ammattina sosionomi. 3-4. painos. Helsinki: SanomaPro Oy.
- Ranta, S. & Uusiautti, S. 2022. Toimiva tiimityö onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. Kasvatus 1/2022. 79-85.
- Rintala, H., Postareff, L. & Ryymin, E. 2023. Sitoudun, siis opin - Miten edistää jatkuvaa oppimista työssä? Työelämän tutkimus vol 21 nro 1/2023. Viitattu 15.12.2023. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/107998/77906>
- Saari, J. 2015. Huono-osaiset. Elämän edellytykset yhteiskunnan pohjalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Vantaa: Grano Oy.
- Seure. 2024. Palvelumme. Viitattu 8.4.2024. <https://www.seure.fi/tietoa-seuresta/palvelumme/>
- Sitra. 2019. Sitran selvityksiä 146. Kohti osaamisen aikaa. 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta. Viitattu 18.9.2023. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/02/kohti-osaamisen-aikaa.pdf>
- Stadin AO. 2023a. Tietoa Stadin AO:sta. Viitattu 16.9.2023. <https://stadinao.fi/tietoa-stadin-aosta/>
- STM. 2022. Työttömyysturva. Viitattu 16.9.2023. <https://stm.fi/tyottomyysturva>
- Talentia. 2022. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet. Viitattu 14.9.2023. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>
- Tenk. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 18.9.2023. <https://tenk.fi/fi/tiede-vilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk>
- TE-palvelut. 2023. Työkokeilun käytännöt ja säännöt. Viitattu 15.10.2023. <https://toimitot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset>
- THL. 2022. Hyvinvointi. Viitattu 18.9.2023. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveys-erot/eriarvoisuus/hyvinvointi>

THL. 2023. Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet. Viitattu 1.1.2024. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asetussa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>

THL. 2024a. Työelämäosallisuus. Viitattu 27.3.2024. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus>

THL. 2024b. Eriarvoisuus palvelujärjestelmässä. Viitattu 1.1.2024. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointi-ja-terveyserot#eriarvoisuus-palvelujarjestelmassa>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

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

Työmarkkinatori. 2023. Työkokeilu. Viitattu 14.9.2023. <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/a248b29b-2161-452b-9f47-1b5672e6533c/tyokokeilu>

Työterveyslaitos. 2023a. Työuralle kiinnittyminen. Viitattu 24.9.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen>

Työterveyslaitos. 2023b. Työelämä ja mielenterveys. Viitattu 24.9.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>

Vahva ja välittävä Suomi. 2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. Viitattu 23.3.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>

Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180753>

Varhaiskasvatustilaki 540/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Vastamäki, J. & Kupiainen, M. 2023. Tavoitteena hyvä työkyky ja terve mieli työpaikoilla. Kolumni. Valtioneuvosto. Viitattu 18.4.2024. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tavoitteena-hyva-tyokyky-ja-terve-mieli-tyopaikoilla>

Vorma, H., Rotko, T., Larivaara, M. & Kosloff, A. 2020. Kansallinen mielenterveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma vuosille 2020-2030. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:6. Viitattu 18.4.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4139-7>

Väestöliitto. 2023. Keho ja tunteet. Viitattu 16.10.2023. <https://www.vaestoliitto.fi/ammattilaiset/lasten-kehotunnekasvatus/keho-ja-tunteet/>

WHO. 2022. Mental health. Fact sheets. Viitattu 24.9.2023. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Ylä-Tuuhonen, M. 2022. Pula pätevistä varhaiskasvatuksen työntekijöistä huolettaa kunnissa. Kuntalehti. Viitattu 24.9.2023. <https://kuntalehti.fi/uutiset/opetus-ja-kulttuuri/pula-patevista-varhaiskasvatuksen-tyontekijoista-huolettaa-kunnissa/>

Julkaisemattomat lähteet

Stadin AO. 2021. Työvalmentajan tehtävänkuvaus, kvtes. Sisäinen intra.

Stadin AO. 2023b. Hanketyön aloituskeskustelu.

Kuviot

Kuvio 1: Kehittämistyön eteneminen	22
Kuvio 2: Ennakkotietojen keräämisen aikana esiin nousseet haasteet ja niihin vastaaminen .	24
Kuvio 3: Empatiakartta asiakasryhmästä	25
Kuvio 4: Kehittämisen sykli.....	28
Kuvio 5: Tuen tarpeista nousseet ohjausten teemat	30

Taulukot


Taulukko 1: Erittäin heikot osallisuuden kokemukset, Sotkanet.....	19
Taulukko 2: Valintakriteerit työkokeiluun siirtymiselle	23
Taulukko 3: Jatkokojujen toteutuminen suhteessa työkokeilijoiden määrään ohjausmallin 1 aikana	34
Taulukko 4: Ohjausmallien sisällön vertailu	36
Taulukko 5: Jatkokojujen toteutuminen suhteessa työkokeilijoiden määrään ohjausmallin 2 aikana	37

Liitteet

Liite 1: Service blueprint menetelmän hyödyntäminen mukailen tietokatkon löytymiseksi ..	59
Liite 2: Valmis ohjausmalli	60

Liite 1: Service blueprint menetelmän hyödyntäminen mukailten tietokatkon löytymiseksi




 Ongelma: Tietokatkos, tieto työkokeilun alkamisesta ei saavuta Vare-tiimiä.
 Korjaus: Hr ilmoittaa uuden työkokeilusopimuksen syntymisestä.

Liite 2: Valmis ohjausmalli

Ohjausmalli työvalmentajan ohjauksen tueksi työkokeilussa olevan asiakasryhmän ohjauksessa

Ohjausmalli on jaettu kolmeen teemaan, yhteensä kuuteen ohjaukseen. Ohjauksen sisältöön vaikuttavat asiakkaan yksilöllinen elämäntilanne, tarvittavan tuen määrä sekä jatkopolkutoive työkokeilun päätyttyä. Ohjauksen kesto on yleensä 1-1,5 tuntia sisällöstä riippuen. On hyvä varata aikaa myös vapaalle keskustelulle.

Työvalmentaja rakentaa ohjauksen sisällön itsenäisesti teemojen mukaisesti. Ohjausmallin mukaisten ohjausten lisäksi työkokeilijaa on hyvä tavata myös ohjauksetojen välissä ohjauksen vaikuttavuuden lisäämiseksi. On myös tärkeää järjestää yhteisiä ohjauskeskusteluja työpaikkaohjaajan kanssa. Ohjaus on aina tavoitteellista ja sitä tulee tarkastella läpi työkokeilun.

Ohjausmalli pyrkii vahvistamaan työkokeilussa olevan asiakkaan työelämätaitoja sekä hyvinvointia ja osallisuutta. Työelämätaitoja vahvistamalla pyritään kiinnittämään henkilö työelämään sekä tavoittelemaan mahdollisesti puuttuvan ammattipätevyyden saavuttamista opiskelemalla alan perustutkinto.

TEEMAT

Työelämätaidot	Elämäntilanteen kartoittaminen	Koulutusvaihtoehtojen kartoittaminen ja niistä tiedottaminen
<ul style="list-style-type: none"> •Työelämätaidot varhaiskasvatuksessa (alakohtaiset merkittävät asiat) •Omat vahvuudet ja niiden hyödyntäminen varhaiskasvatuksessa 	<ul style="list-style-type: none"> •Elämäntilanteen tarkastelu ja asiakkaan omien tavoitteiden asettaminen •Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen 	<ul style="list-style-type: none"> •Koulutusvaihtoehdot ja työllistymismahdollisuudet •Palveluohjaus, opiskelijaksi hakeutuminen tai muu tavoitteiden mukainen vaihtoehto

OHJAUKSEN SISÄLLÖN TUEKSI

Työelämätaidot (osittain jo orientaatiossa ennen työkokeilun alkua)

- Käytä apuna varhaiskasvatustyöskentelyn perehdytyskansiota, tutustukaa varhaiskasvatustyöskentelyyn yhdessä
- Ohjauksen tukena käytettävät erilaiset vahvuuskortit, joiden avulla asiakkaan omat vahvuudet tulevat löydettyksi, toimivat myös keskustelun tukena
- Mitä varhaiskasvatusta on, millaisia ominaisuuksia varhaiskasvatuksessa työskennellessä tarvitaan
- Vuorovaikutustaidot, itsensä johtaminen
- Työhyvinvointi, ergonomia
- Varhaiskasvatustilain ja varhaiskasvatussuunnitelmaan tutustuminen
- Ammattinimikkeiden erot suhteessa työnkuvaan (avustaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Elämäntilanteen kartoittaminen

- Elämänjano, muutokseen tähtäävä keskustelu
- Tulevaisuuden muistelu, tavoitteiden asettaminen
- Työkokeilijaan tutustuminen, tuen tarve
- Tärkeää vahvistaa osallisuutta
- Osaamisen tunnistaminen, jo olemassa oleva koulutus ja sen mahdollinen hyödyntäminen työkokeilussa
- Mielekkään vapaa-ajan merkitys elämässä, harrastusmahdollisuuksien kartoitus, kielikahvilat
- Mahdollinen palveluohjaus

Koulutusvaihtoehtojen kartoittaminen ja niistä tiedottaminen

- Jatkuva haku, yhteishaku
- Sopivan tutkinnon löytyminen suhteessa tavoitteeseen
- Lyhytkoulutukset, kielikurssit
- Rinnastuspäätös
- CV:n teko tai päivitys
- Sijaispalveluiden kautta työskentely
- Työhakemuksien tekeminen yhdessä, haastatteluissa tukena oleminen
- Työllisyyspalveluiden asiantuntijan kontaktointi jatkosuunnitelmasta
- Tärkeää varmistaa siirtyminen jatkopolulle, esim. opiskelijaksi hakeutuminen

Ohjausprosessi, esimerkki varhaiskasvatuksessa työkokeilussa olevan asiakkaan ohjauksesta

