

TYÖHÖNVALMENNUS – TUKEA JA OHJAUSTA TYÖELÄMÄÄN

Työhönvalmennus työhönvalmentajan kuvaamana

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi AMK
Opinnäytetyö
Kevät 2008
Kati Vahvelainen

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

VAHVELAINEN KATI:

Työhönvalmennus – tukea ja ohjausta
työelämään
Työhönvalmennus työhönvalmentajan
kuvaamana

Sosionomi (AMK) opinnäytetyö, 50 sivua, 4 liitesivua

Kevät 2008

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön aiheena on työhönvalmentajan työnkuva ja työhönvalmentajan ammatissa tarvittava osaaminen työhönvalmentajien kuvaamana. Osa vajaakuntoisista tai heikossa työmarkkina-asemassa olevista henkilöistä tarvitsee erityistä tukea työllistyäkseen tai säilyttääkseen työpaikkansa. Työhönvalmennuksen tavoitteena on tukea ja edesauttaa asiakkaan sijoittumista tavallisille työmarkkinoille, tavallisiin töihin. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa kirjoitettua tietoa työhönvalmentajan työnkuvasta ja työssä tarvittavasta ammatillisesta osaamisesta.

Teoreettisessa viitekehyksessä kuvataan erityistyöllistämisen toimialaa, työllistymispalveluita sekä ammattitaitoon ja ohjaamiseen liittyvää teoriaa.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka aineisto on kerätty kuudelta Päijät-Hämeen alueella toimivalta työhönvalmentaja nimikkeellä työskentelevältä henkilöltä kyselylomaketta käyttäen. Tutkimusaineisto analysoitiin luokittelemalla. Luokat muodostuivat tutkimustehtävien kannalta oleellisista asioista sekä muista työhönvalmentajien esiin tuomista aiheista.

Tutkimusaineistosta saatiin vastaukset tutkimustehtäviin. Keskeinen tulos oli, että työhönvalmentajan työssä korostuvat asiakkaan kanssa tehtävä yksilöohjaus ja työnantajien kanssa tehtävä yritysysteistyö. Keskeisiä työhönvalmentajan ammatitiosaamisen alueita olivat vuorovaikutustaidot, verkostotyötaidot ja työn kehittämiseen liittyvät taidot. Työhönvalmentajan työ on vaativaa ja työnkuvan tarkentaminen auttaa työn rajaamisessa ja laadun varmistamisessa.

Avainsanat: Työhönvalmennus, ohjaus, vajaakuntoiset, työllistäminen, ammattitaito

Lahti University of Applied Sciences
Degree programme in social services

KATI VAHVELAINEN:

Work coaching – support and guidance
for working life
Work coaching described by a work
trainer

Bachelor's Thesis of Social Services, 50 pages, 4 appendices

Spring 2008

ABSTRACT

The topic of the research paper is the job description and professional skills of a work trainer described by a work trainer. A part of the handicapped and the people who have difficulty finding employment need specific support to find or save their work. The goal of work coaching is to support and help the client to find normal work from work market. The aim of the research paper is to produce written information about a work trainer's job description and professional skills.

The theoretical framework portrays a branch of specific employment, employment services and also theory based on professional skills and guidance.

The research paper is qualitative study and its content is gathered from a questionnaire taken from six work trainers that work in the area of Päijät-Häme. The research material was analyzed through classification. The classes were formed from relevant aspects of the research material as well as topics highlighted by work trainer.

The research material provided answers to the research tasks. The overall result was that the work of a work trainer is based on individual guidance with clients and on company co-operation with employer. Major professional skills of a work trainer are good skills in interaction, co-operation with other organizations and skills of developing the work. The work of a work trainer is demanding and focusing on the job description helps the work trainer to delimit the work and also make quality of the work better.

Key words: Work coaching, guidance, handicapped, employment, professional skill

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 ERITYISTYÖLLISTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT	2
2.1 Työn merkitys	2
2.2 Työn merkitys hyvinvoinnille	3
2.3 Erityistyöllistämisen yksiköt ja niiden asiakkaat	4
2.4 Työvalmennuksen toimintamalleja ja niiden kehitys	5
2.4.1 Tuetun työllistymisen malli	5
2.4.2 Fountain-house, eli klubitalomalli	7
2.4.3 Työpajamalli	7
3 TYÖHÖNVALMENNUKSEN TOIMIALA	8
3.1 Työhönvalmennus	9
3.2 Työhönvalmentaja	10
4 AMMATTITAITO TYÖHÖNVALMENNUKSESSA	12
4.1. Ammatillisen osaamisen määritelmää	12
4.1.1 Kvalifikaatio	12
4.1.2 Kompetenssi	13
4.1.3 Työelämässä tarvittava ammattitaito	14
4.2 Työhönvalmentajan työn luonne ja työn vaatimuksia	14
4.2.1 Ohjaus työhönvalmennuksessa	16
4.2.2 Ohjauskeskustelun välineitä	17
4.2.3 Dialogi ja dialogisuus	19
4.2.4 Työttömien ohjauksen erityispiirteitä	20
4.2.5 Työnantajayhteistyö	21
5 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	22
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	23
6.1 Tutkimuksen kohderyhmä	23
6.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston hankinta	23
6.3 Tutkimusaineiston analyysi	25

7 TYÖHÖNVALMENTAJAN TYÖNKUVA JA TYÖSSÄ TARVITTAVA AMMATILLINEN OSAAMINEN	26
7.1 Työhönvalmentajan ammatillinen osaaminen	26
7.2 Työhönvalmentajan työnkuva	28
7.3 Työhönvalmennuksen prosessi	29
7.4 Työhönvalmennuksen asiakkaat	32
7.5 Työhönvalmentajan merkitys asiakkaille ja yhteistyötahoille	33
7.6 Asiakkaiden ohjautuminen työhönvalmennukseen	35
7.7 Työhönvalmentajan työn kohokohtat	36
7.8 Työhönvalmentaja, kuka hän on?	37
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	38
9 POHDINTA	42
9.1 Luotettavuuden tarkastelu ja eettiset kysymykset	42
9.2 Työhönvalmennuksen haasteet ja kehittämistarpeet	45
9.3 Jatkotutkimusehdotukset	46
LÄHTEET	47
LIITTEET	51

1 JOHDANTO

Suomen väestön ikääntyessä ja suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle työvoiman määrä vähenee. Väestön ikääntymisen lisäksi työvoiman saatavuutta vähentää työelämästä ja koulutuksesta syrjäytyminen, joka koskettaa osaa lapsia, nuoria ja työikäisiä. Työelämän muuttuneista vaatimuksista ja kuorimittavuudesta aiheutuva työkyvyttömyyseläkkeiden lisääntyminen ja varhainen työelämästä poistuminen vähentää osaltaan työvoiman saatavuutta. Jokaisella on Suomen perustuslain 18 §:n mukaan oikeus työhön ja julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Erityistä tukea työllistymiseensä ja työpaikkansa säilyttämiseen voivat tarvita vammaiset, vajaakuntoiset ja muut heikossa työmarkkina-asemassa olevat. Heidän ohjaaminen, kuntouttaminen ja valmentaminen työmarkkinoille, osaksi käytettävissä olevaa työvoimaa vaatii monenlaisia toimenpiteitä ja yhteiskunnan panostusta.

Työhönvalmennuksen toimialan käsitteiden kirjavuus ja työhönvalmennuksen toimialalla toimivien työntekijöiden moninaiset ammattinimikkeet aiheuttavat hämmennystä ja sekaannusta jopa saman toimialan sisällä. Käytän tässä tutkimuksessa rinnakkain termejä erityistyöllistäminen sekä sosiaalinen työllistäminen, joita käytetään toimialalla samassa merkityksessä.

Työhönvalmennus menetelmänä ja työhönvalmentaja ammattinimikkeenä ovat suhteellisen uusia ja niiden rooli kuntoutuksen kentällä on vasta muotoutumassa. Aiempi ammatillinen historia on peräisin toimialasta riippuen vammais-, mielenterveys- tai nuorisotyöstä. Toimijoiden ammatillisen taustan vaihtelevuus asettaa oman haasteensa toiminnan kehittämiseksi.

Yhteiskunnallisesti aihe on tärkeä ja ajankohtainen. Suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen, sekä työelämästä syrjäytymisen vuoksi uhkaavasta työvoimapulasta keskustellaan jatkuvasti. Vuoden 2008 Yhteisvastuukeräyksen ”Haluan töihin” –kampanjan tavoitteena on työllistää kehitysvammaisia ihmisiä tavallisille

työpaikoille ja työhönvalmentajien määrän lisääminen.

2 ERITYISTYÖLLISTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT

Erityistyöllistämisen muodot sisältävät periaatteessa kaikki ne työssä käymistä tukevat toimenpiteet, jotka normaaleista elinkeinoelämän olosuhteista poiketen lisäävät jonkin henkilön tai henkilöryhmän todennäköisyyttä työllistyä ja säilyttää työpaikkansa vammaisuudesta tai muusta vajaakuntoisuudesta huolimatta. (Ylipaavaniemi 2005, 16)

2.1 Työn merkitys

Puhuttaessa työstä tarkoitetaan useimmiten ansiotyötä. Länsimaiselle yhteiskunnalle tunnusomaista on se, että suurimmalle osalle väestöä ansiotyö on keskeinen elämänsisältö. Länsimaista yhteiskuntaa onkin sanottu työyhteiskunnaksi. Työ turvaa aineellisen toimeentulon ja määrittää jopa kansalaisten sosiaalisen aseman. (Kevät-salo 1999, 32.)

Työn merkitys yksilölle on suuri. Se on paitsi toimeentulon lähde, niin myös itsetunnon vahvistaja, mahdollisuus tehdä itsensä hyödylliseksi ja toteuttaa itseään. Työn merkityksestä puhuttaessa ei sovi myöskään unohtaa työn mukanaan tuomia sosiaalisia suhteita tai yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työ tuo elämään säännöllisen rytmin, tekee selkeän eron työn ja vapaa-ajan välille. (Alkula 1996, 17–21.)

Työn merkitys ilmenee monin tavoin, kuten ammatillisena kehityksenä ja työhön liittyvien taitojen hallintana, tarpeellisuuden ja arvokkuuden tunteena työrutiinien tuomana normalisaationa, rahan hankkimisena, elämänlaadun ja elintason parantumisena, sekä heikossa työmarkkina-asemassa olevalle myös rohkaisuna itsenäisempään työllistymiseen. (Hietala, Valjakka & Martikka 2000, 12–13.)

2.2 Työn merkitys hyvinvoinnille

Länsimaisessa kulttuurissa korostetaan työn merkitystä. Työtä tekemällä ihminen kiinnittyy yhteiskuntaan, on mukana rakentamassa yhteiskuntaa ja voi siis työtä tekemällä kokea olevansa hyödyksi muille. Työ jäsentää myös ihmisen arkea, se antaa taloudellista turvaa ja arvostusta. Työ saa ihmisen kokemaan yhteenkuuluvuutta työtoverien ja oman ammattiryhmän kanssa. Työ sitoo ihmisen yhteisöön ja yhteiskunnassa tavanomaiseksi ja normaaliksi koettuun elämäntapaan. Siksi vailla työtä oleva tuntee olevansa erilainen, tavanomaisesta ja normaalista jollakin tavalla poikkeavaksi. Työ jäsentää arkea ja ajankäyttöä eli työ on siten vajaakuntoiselle tärkeä apuväline kuntoutumisessa kohti työelämää. Aktiivinen ja säännöllinen päiväohjelma on arvokas voimavara. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2002, 70–71.)

Työllä on myös sosiaalinen näkökulmansa, yhdessä tekeminen ja ryhmään kuuluminen. Työssä tapahtuvien vuorovaikutustilanteiden kautta ihminen samaistuu kuuluvaansa ryhmään, työyhteisöön. Samaistumisen myötä otetaan mallia omalle käyttäytymiselle, omaksutaan työyhteisön normit, mielipiteet, arvostukset ja asenteet. Myös ammatilliset roolit ja identiteetti opitaan sosiaalistumisen kautta jäljittelemällä, vahvistamalla ja harjoittelemalla. (Ylinampa 2005, 20.)

Työttömyys voi olla stressitilanne, koska useimmilla ihmisillä on luonteenomainen halu valita tekemisensä. Työttömyys rajoittaa lisäksi aineellisia ja sosiaalisia voimavaroja ja työn kautta tulevaa arvostusta. Mikäli työtön ei enää usko mahdollisuuksiinsa saada työtä, on olemassa suuri riski, että tämä uskomus toteutuu. Työelämästä syrjäytyminen ilmenee siis monenlaisina aineellisina, henkisinä ja toiminnallisina vaikeuksina elämässä. Kasautuneet, pitkittyneet vaikutukset ovat muodostaneet umpikujan, jossa oman elämän hallinta on heikentynyt. Syrjäytymisen kehästä pois pääseminen ei yleensä onnistu ilman erityistä tukea, eivätkä ongelmat ole enää ratkaistavissa enää yksittäisen tekijän, esimerkiksi työllistymisen, avulla. Eri-laiset tarpeet vaativat yksilöllisiä ratkaisuja, sen vuoksi erityistyöllistämisen yksilöt tarjoavat eritasoisia palveluja, valmentavasta ja kuntouttavasta valmennuksesta palkkasuhteiseen työllistymiseen. (Ylinampa, 2005 20–21.)

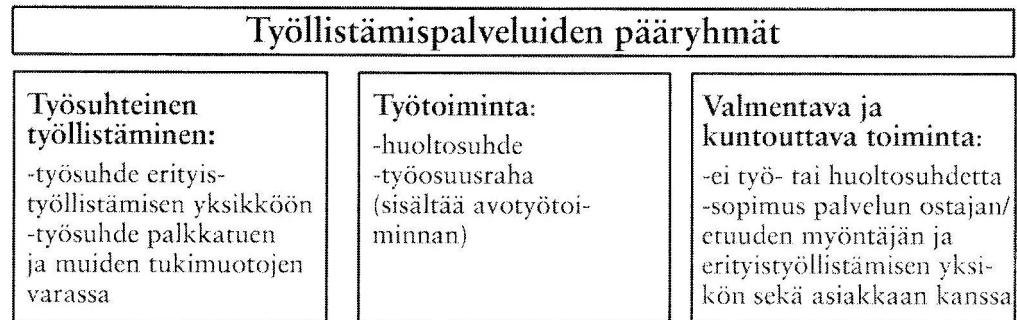
2.3 Erityistyölistämisen yksiköt ja niiden asiakkaat

Erityistyölistämisen yksiköihin katsotaan kuuluviksi:

1. Työllistymisen monipalvelukeskukset, jotka tarjoavat laajaa työllistämispalveluiden valikoimaa heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Monipalvelukeskuksilla on yleensä useita toimipisteitä ja ne toimivat yhtä kuntaa laajemmalla alueella.
2. Tuotannolliset työkeskukset, joiden asiakkaat ovat suurelta osin vammaisia, pitkäaikaissairaita tai muuten vajaakuntoisia. Työkeskukset erottuvat monipalvelukeskuksista pienemmästä asiakasmäärästä, sekä vähäisemmästä valmentavasta ja kuntouttavasta toiminnasta. Työsuhteisen työllistämisen merkitys työkeskuksissa on huomattavaa.
3. Kehitysvammaisten työtoimintayksiköt, joissa asiakkaat ovat vammaisia, pitkäaikaissairaita tai muuten vajaakuntoisia, valtaosa asiakkaista on kehitysvammaisia.
4. Työpajat tarjoavat kaiken ikäisille asiakkaille (valmentautujille) mahdollisuuden saada tukea työhönvalmennuksen ja yksilövalmennuksen keinoin. Asiakkaista valtaosa on muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. He voivat olla esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiä, heikosti koulutettuja, velkaantuneita tai päihdeongelmaisia.
5. Mielenterveyskuntoutujien työtoimintayksiköt, joissa asiakkaat ovat työtoiminnassa. Asiakkaat ovat lähinnä vammaisia tai pitkäaikaissairaita tai muuten vajaakuntoisia, valtaosa asiakkaista on kuitenkin mielenterveyskuntoutujia.
6. Mielenterveyskuntoutujien klubitalot ovat mielenterveyskuntoutujien ja niiden henkilökunnan yhdessä muodostavia kuntouttavia yhteisöjä, joiden tavoitteena on tarjota kuntoutujille mahdollisuus palata takaisin yhteiskuntaan ja työelämään. Klubitalot noudattavat kansainvälisiä Fountain House –klubitalojen

standardeja ja siirtymätyöpaikkaohjelmia. (Ylipaavalniemi 2005, 16–18.)

Erityistyöllistämisen yksiköiden tarjoamat työllistämispalvelut voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään: valmentavaan ja kuntouttavaan toimintaan, työtoimintaan tai työsuhteiseen työllistämiseen. Palvelumuodon määrittävänä tekijänä on työsuhteen laatu.



KUVIO 1. Työllistämispalveluiden pääryhmät (Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005, 17).

2.4 Työvalmennuksen toimintamalleja ja niiden kehitys

Suomessa on tehty 1990-luvun puolivälin jälkeen Euroopan sosiaalirahaston tuella lukuisia työllistämiseen liittyviä hankkeita, joiden avulla on kehitetty työllistämispalveluita, aktivoitumistoimintaa ja palveluohjausta, koulutusta ja tiedotusta, työnantajayhteistyötä sekä verkostoyhteistyötä. Näiden hankkeiden aikana mm. Tuetun työllistämisen malli, Fountain-house eli klubitalomalli ja Työpajamalli kehittyivät edelleen ja siirtyivät toiminnallisiksi käytännöiksi heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille.

2.4.1 Tuetun työllistämisen malli

Suomessa tunnetuin työvalmennusmalli on VATES-säätiön sosiaalisen työllistämisen malli: tuettu työllistyminen. Tuettu työllistyminen on Yhdysvalloissa

kehitetty menetelmä, jonka avulla on työllistetty lähinnä kehitysvammaisia avoimille työmarkkinoille. Menetelmä levisi Yhdysvalloista Eurooppaan ja täällä ensimmäisenä Irlantiin ja Hollantiin, jossa menetelmä otettiin käyttöön 1990-luvun alkupuolella. Suomeen menetelmä rantautui Euroopan Sosiaalirahaston työllisyysohjelman tukemana vuonna 1995. (Sariola 2005, 9-10.)

Tuetun työllistymisen ensimmäisenä kohderyhmänä ovat olleet monissa maissa, Suomi mukaan lukien, kehitysvammaiset henkilöt. Asiakaskunta on kuitenkin laajentunut vähitellen käsittämään mm. mielenterveyskuntoutujia ja fyysisesti vajaakuntoisia henkilöitä. Tuetun työllistämisen mallia on mahdollista erilaisin muunnellin käyttää myös muiden syrjäytyneiden ja vaikeasti työllistyvien asiakasryhmien työmarkkina-aseman parantamisessa. (Ala-Kauhaluoma & Kokko 2001, 44–45.)

Tuetulla työllistymisellä (Supported Employment) ymmärretään tuen järjestämistä vammaisille, vajaakuntoisille ja syrjäytyneille ryhmille. Tuella turvataan heidän työllistymisensä avoimille työmarkkinoille ja heidän työpaikkansa. Arvoina ja periaatteina tuetun työllistymisen taustalla ovat yksilöllisyys, kunnioitus, itsemääräämisoikeus, valinnan vapaus, valtaistuminen, luottamuksellisuus, joustavuus ja esteettömyys palveluissa, liikkumisessa ja tiedottamisessa (European Union of Supported Employment, 2005).

Tuettu työllistyminen on aina prosessi. Se perustuu työtä hakevan henkilön ja työhönvalmentajan yhteiseen sopimukseen. Työhönvalmentaja auttaa työnhakijaa sopivan työpaikan löytämisessä ja opastaa työntekijää ja työnantajaa työsuhteen solmimiseen liittyvissä asioissa. Työsuhdetta voivat edeltää myös muut työllistymistä tukevat toimet, kuten työkokeilu, työharjoittelu tai työkyvyn arviointi. (VATES-säätiö, verkkosivut.)

2.4.2 Fountain-house, eli klubitalomalli

Klubitalotoiminta on alun perin pohjoisamerikkalainen mielenterveyskuntoutujien ja henkilökunnan muodostama ja heidän kanssaan kehittyvä kuntouttava yhteisö. Jäsenyhteisö antaa jokaiselle jäsenelleen mahdollisuuden tasapuoliseen osallistumiseen ja vertaistukeen. Jäsenten työpanos on toisaalta klubitalon toiminnan edellytys. Klubitalojen arvot ja tavoitteet on määritelty toimintaa säätelevissä standardeissa, laatutavoitteissa. Jäsenten velvollisuutena on osallistua klubin arkipäivän toimintoihin. Tehtäviin kuuluvat mm. ruuanlaitto, siivous, toimistotehtävät ja uusien jäsenten ohjaus. Kuntoutuja saa tukea muilta jäseniltä ja klubitalon henkilökunnalta. (Härkäpää, Ala-Kauhaluoma, Hyvärinen, Kokko & Narumo 2000, 24.)

Klubitalolla on oma työllisyysohjelmansa, siirtymätyö. Sen tarkoituksena on tukea klubitalon jäseniä takaisin työelämään. Siirtymätyön tavoitteena on jäsenen itsetunnon ja omanarvontunnon kohottaminen sekä palauttamaan jäsenen luottamuksen omiin kykyihinsä. Sen ideana on tarjota mahdollisuus oman työkyvyn testaamiseen ja taitojen opettelemiseen turvallisessa, tuetussa työsuhteessa. Siirtymätyöpaikat ovat klubitalon hankkimia osa-aikaisia ja tuettuja työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta. (Lahden Klubitalo, verkkosivut.)

2.4.3 Työpajamalli

Työpajatoiminta alkoi Helsingissä 1983 ja se toimi lähinnä nuorisotyön työmuotona. Kohderyhmänä olivat työttömät ja ammattikouluttamattomat nuoret. Toiminta laajeni 1990-luvun alussa ja työpajaohjaukseen yhdistyivät myös tukityöllistäminen ja oppisopimuskoulutus. Lama-aikana toimintamalli laajeni kattamaan pitkäaikais-työttömien työvalmennustarvetta ja mukaan tulivat siis myös heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt. Työpajatoimintaa kehitettiin Euroopan sosiaalirahaston taloudellisen tuen turvin sisällöllisesti. Työpajatoiminnan ammatillistuminen edellytti työpajoilla toimivilta ohjaajilta valmennuksellisia taitoja asiakkaiden tilan-

teiden edistämässä. Vuonna 1997 perustettu valtakunnallinen työpajayhdistys edistää sosiaalisen työllistämisen koulutus-, tutkimus-, ja kehittämispalveluita. (Pekkala 2005, 12–16.)

Työpajatoiminta lähtee liikkeelle työllistamisestä. Asiakas aloittaa työskentelyn työpajassa erilaisten taloudellisten tukijärjestelmien avulla. Työpajatoiminta koostuu kahdesta selkeästä elementistä, työ- ja yksilövalmennuksesta. Työvalmennus on tavoitesuuntautunut prosessi, joka toteutuu vuorovaikutteisena suhteena asiakkaan ja yhteisön sekä asiakkaan ja valmentajan välillä. Valmentajan tehtäviin prosessissa kuuluu myös asiakkaan tarpeita vastaavan palveluverkoston osana toimiminen. Työvalmennuksen avulla tavoitellaan ammatillisten taitojen ja tietojen karttumisen lisäksi onnistumisen kokemuksia ja vastuun ottamista omasta elämästä. (Pekkala 2005, 29–31.)

Näissä vakiintuneissa työvalmennuksen malleissa on paljon yhteisiä lähtökohtia, kuten asiakkaan kokonaisvaltaisen tuen tarpeen tunnistaminen ja työn merkitys yhteiskunnallisen osallisuuden vahvistajana. Työ nähdään myös kuntouttavana prosessina, joka vahvistaa asiakkaan käsitystä osaavana, kykenevänä ja tasavertaisena ihmisenä. Työpajat eroavat tuetun työllistymisen ja klubitalon malleista siten, että työpajamallissa avoimille työmarkkinoille tarjotaan suhteellisen osaavaa työvoimaa, kun taas muissa malleissa on ajatuksena tasavertaisuus työelämässä ja tuen järjestäminen tavalliseen työyhteisöön.

3 TYÖHÖNVALMENNUKSEN TOIMIALA

Työhönvalmennuksen toimialalla on kuntoutuksen, valmennuksen ja työllistämisen alueilla paljon erilaisia ja osittain myös päällekkäisiä käsitteitä. Käsitteiden kirjavuus aiheuttaa hämmennystä eri toimijoiden välillä, jopa saman toimialan sisällä sama käsite saa eri merkityksen. (Sariola 2005, 11.)

Ammatillisen kuntoutuksen ja sosiaalisen työllistämisen eri järjestelmät ja toimijat käyttävät erilaisia ja yksilöityjä määritelmiä työhönvalmennuksesta ja sen sisällöstä

oman toimialansa, lainsäädännön ja ohjeistuksien mukaisesti.

Kansaneläkelaitos, työeläkevakuutus, tapaturmavakuutus ja työhallinto määrittelevät työhönvalmennuksen kukin omalla tavallaan. VATES-säätiöllä on oma tuetun työllistymisen laatustandardi, joka antaa toiminnalle oman kehyksensä. Lisäksi erilaiset kuntoutuspalveluiden tuottajat, projektit ja hankkeet ovat tuoneet työhönvalmennuksen toimialalle omanlaisiaan näkemyksiä ja käytäntöjä. Työhönvalmennuksesta on muodostunut eräänlainen yleiskäsite niille ammatillisen kuntoutuksen palveluille, joiden avulla asiakasta pyritään tukemaan kohti työelämää. (Toivonen, Kauranen & Jokinen 2007, 15–16, 38.)

3.1 Työhönvalmennus

Työhönvalmennus on yleiskäsite, jolla tarkoitetaan toimintaa, joka tapahtuu erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistymistä tukevissa projekteissa. Työhönvalmennuksen tarkoituksena on tukea ja edesauttaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 15.)

Työhönvalmennuksen tarkoituksena on tuoda työn tekeminen mahdolliseksi myös niille, joilla on vaikeuksia työllistyä tai säilyttää työnsä ilman tukea. Jokaisella, myös vaikeasti työllistyvillä henkilöillä, tulee olla oikeus toteuttaa itseään myös työelämässä ja tasa-arvoinen mahdollisuus työn tekemiseen. Tämän yksilön tarpeen täyttämiseen ja mahdollistamiseen tarvitaan työhönvalmennusta. (Alkula 1996 17–21.)

Keskeistä kaikessa työhönvalmennuksen nimellä kulkevassa toiminnassa on kuitenkin yleiskäsitteen esiin tuoma tavoite: tukea ja edesauttaa kuntoutujan/asiakkaan sijoittumista tavallisille työmarkkinoille, tavallisiin töihin. Asiakkaan siirtyminen kuntoutus- ja koulutusjärjestelmän piiristä työelämään siirtymisen tukeminen on ollut pitkään ammatillisen kuntoutuksen heikko kohta. Työhönvalmennus on nähty keinona parantaa ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuutta ja tarjota yksilöllistä

ohjausta työelämän kynnyksen ylittämiseen. (Toivonen ym. 2007, 38.)

Työhönvalmennus on asiakkaalle maksutonta. Työhönvalmennuspalvelun ostavat asiakkaalle yleensä työvoimatoimisto, kuntien sosiaalitoimi, Kansaneläkelaitos tai muut eläkevakuutusyhtiöt.

Esimerkiksi työvoimatoimistolla on mahdollisuus ostaa ammatillisena kuntoutuksena vajaakuntoisille asiakkailleen sekä vaikeasti työllistettävän työnhakijan työhön sijoittumisen tukemiseksi työhönvalmennusta ostopalveluna enintään 60 valmennuspäivän ajaksi. Työhönvalmennuksena hankitaan erityisesti työhönvalmentajan palveluita. (Laki julkisista työvoimapalveluista 1295/2002.)

Työhönvalmennus on ihannetilanteessa asiakkaan, ei palvelun ostajan tarve. Asiakkaalla on tarve työhönvalmentajan tukeen osana työllistymisprosessiaan. Työhönvalmennuksen tehtävä on avoimille työmarkkinoille suuntaava toiminta, eikä asiakasta ole tarkoituksenmukaista ohjata työhönvalmennukseen, mikäli hän on ensisijaisesti joidenkin toisten palvelujen (esimerkiksi päihdekuntoutuksen) tarpeessa. Nykyään työhönvalmennusta käytetään kuitenkin yhtenä aktivointitoimenpiteenä muiden joukossa ilman, että sen erityislaatu avoimille työmarkkinoille ohjaavana toimintana on tunnistettu tai tunnustettu. Asiakkaan oikea-aikaiseen ohjaamiseen työhönvalmennuspalveluun tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota. (Ollikainen 2007, 39.)

3.2 Työhönvalmentaja

Työhönvalmentaja työskentelee yleensä erityistyöllistämisen yksiköissä tai työllistymistä tukevissa projekteissa. Työhönvalmentajan tehtävänä on tukea ja edesauttaa heikossa työmarkkina-asemassa olevia asiakkaitaan työllistymään tavallisiin työyhteisöihin. Työhönvalmentajan asiakkaina olevat henkilöt tarvitsevat erityistukea työllistyäkseen. Erityistuen tarve voi johtua monista erilaisista syistä ja asiakkaan tarpeista. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 15.)

Työhönvalmentajan asiakkaat voidaan jakaa karkeasti kolmeen eri ryhmään:

- 1) Vammaiset ja pitkäaikaissairaat, joilla on diagnosoitu vamma, sairaus tai vajavuus, joka vaikeuttaa työllistymistä ilman tukea ja työvoimahallinnon peruspalvelujen kautta.
- 2) Vajaakuntoiset, joilla ei ole työllistymistä estävää diagnosoitua vammaa, sairautta tai vajavuutta. Vajaakuntoisuuden syynä voi olla esimerkiksi päihdeongelma tai muiden sosiaalisten ongelmien vuoksi alentunut työ- tai toimintakyky. Nämä syyt ovat esteenä työllistymiselle ja ovat haitta pyrittäessä työllistymään ilman tukea tai työvoimahallinnon peruspalvelujen kautta.
- 3) Muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt, joilla on vaikeuksia työllistyä ilman tukea ja työvoimahallinnon peruspalveluiden kautta. Tällaisia työllistymistä vaikeuttavia syitä voivat olla esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyys, vähäinen tai olematon koulutus, motivaation puute, velkaongelmat tai huono kielitaito. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 13.)

Työhönvalmentajan asiakkailta on usein moninaisia ongelmia. Työhönvalmennuksen aloittamisen taustalla voivat olla tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyden ongelmat, sekä sosiaaliset syyt, kuten pitkäaikaistyöttömyys, huono-osaisuus ja syrjäytyminen. Lisäksi työhönvalmennuksen tarvetta aiheuttavat oppimisvaikeudet, kognitiiviset häiriöt, käyttäytymisen häiriöt, muut pitkäaikaissairaudet, aistivammat, merkittävä ylipaino ja päihdeongelmat. (Toivonen ym. 2007, 21.)

Työhönvalmentajan asiakkaiden ansiotasot ovat melko heikko. Työhallinnon ja Kansaneläkelaitoksen kautta ohjautuneilla asiakkailta on tulona yleensä Kelan työttömyysetuus ja/tai kunnan maksama toimeentulotuki sekä mahdollinen asumistuki. Eläkevakuutusyhtiöiden kautta ohjautuneiden asiakkaiden tulona on ollut kuntoutustuki tai ansiosidonnainen työttömyysturva. Asiakkaiden työhistoria on usein verrannollinen asiakkaan ikään, vaihdellen jopa 30-vuotisesta työhistoriasta, niihin joilla ei ole lainkaan työkokemusta. Asiakkaat ovat olleet poissa työelämästä

muutamasta kuukaudesta viiteen vuoteen. Asiakkaina on kuitenkin ollut myös reilusti yli 30-vuotiaita, joilla ei ole lainkaan työkokemusta. (Toivonen ym. 2007, 21.)

4 AMMATTITAITO TYÖHÖNVALMENNUKSESSA

4.1. Ammatillisen osaamisen määritelmiä

4.1.1 Kvalifikaatio

Kvalifikaatio-käsitettä käytetään usein samassa merkityksessä käsitteiden ”ammattitaito” ja ”pätevyys” eli ”kompetenssi” kanssa. Kvalifikaatio-käsite liitetään kirjallisuudessa usein työhön ja se määritellään mm. työprosessin edellyttämänä yksilön ominaisuutena. Mikä tahansa työprosessi edellyttää työntekijän ominaisuuksia, kvalifikaatioita, jotka tekevät työprosessin toteutumisen mahdolliseksi. (Peltari 1997, 23–24.)

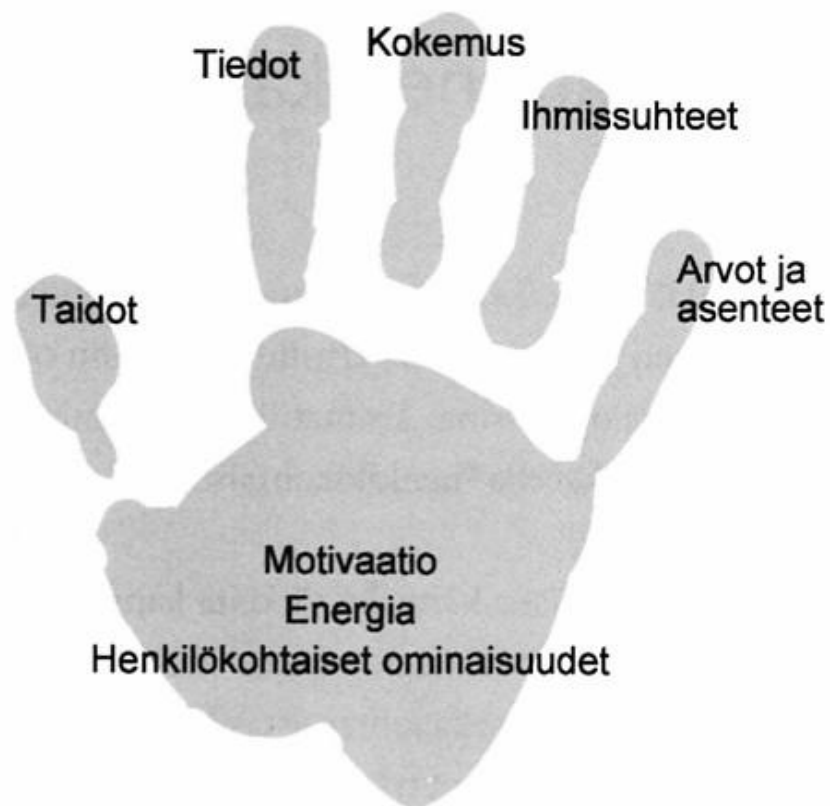
Kvalifikaatiossa on kysymys ihmisen, työntekijän ominaisuuksista ja kvalifikaatio on työvoiman pätevyyttä työn suorittamiseen. Kvalifikaatioon sisältyvät kaikki ne valmiudet ja kyvyt, jotka vaaditaan ammattiin liittyvien toimintojen suorittamiseen. Kvalifikaatiot kuvaavat niitä yksittäisiä ammatillisia sisältöalueita, joista yksilön ammatillinen pätevyys muodostuu. (Toikka 1982, Jaakkola 1995, Peltarin 1997, 25 mukaan.)

Kvalifikaatiovaatimukset osoittavat millaisia pätevyysominaisuuksia työntekijältä vaaditaan, jotta hänen työsuorituksensa olisi ammattitaitoista. Ammattiin opiskellessaan ihminen kohtaa työelämän kvalifikaatiovaatimukset, mutta hän myös omalla työskentelytavallaan osallistuu niiden tuottamiseen. Kvalifikaatiovaatimusten muuttuminen kvalifikaatioksi edellyttää työntekijältä niiden yksilöllistä omaksumista. Työntekijä saattaa omaksua työn kvalifikaatiovaatimukset niihin enempää puuttumatta tai toisaalta hän voi pyrkiä aktiivisesti vaikuttamaan sekä

kvalifikaatiovaatimukseen että kvalifikaatioihin. Suurin osa ammattipätevyydestä joudutaan hankkimaan ammatissa toimiessa. Ammattipätevyys kehittyy parhaiten siten, että työntekijä osallistuu itse työn kehittämiseen eikä vain sen toteuttamiseen. Kvalifikaatiot hankitaan työprosessin asettaminen vaatimusten ja niihin vastaamisen kautta. (Pelttari 1997, 31–33.)

4.1.2 Kompetenssi

Kompetenssi eli kyvykkyys tai pätevyys tarkoittaa henkilön kykyä suoriutua tehtävästä hyvin sekä ihmisen itsensä mielestä ja myös muiden arvioimana. Ihmisellä on taitoja suhteessa tehtäväänsä, joka on hänelle annettu. Tällaisessa tilanteessa ihmisen itseluottamus on yhtenäinen suoriutumisen kanssa. Ihminen kykenee tunnistamaan omat rajansa ja sen, mitä osaa ja mitä ei. (Hilden 2002, 33–34.)



KUVIO 2. Yksilön pätevyyden osatekijät (Kauhanen 2000, 139).

4.1.3 Työelämässä tarvittava ammattitaito

Ruohotien mukaan työelämässä tarvittava ammattitaito voidaan jakaa kolmeen eri vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on perusvalmiudet. Perusvalmiudet ovat perusedellytyksinä työllistymiselle. Näitä ovat perustaidot ja persoonallisuuden piirteet. Perustaitoja ovat esimerkiksi luku-, kirjoitus ja laskutaito, sekä suullisen ja kirjallisen viestinnän taidot. Työelämässä tärkeinä luonteenpiirteinä pidetään yleisesti mm. avoimuutta, rehellisyyttä ja luotettavuutta.

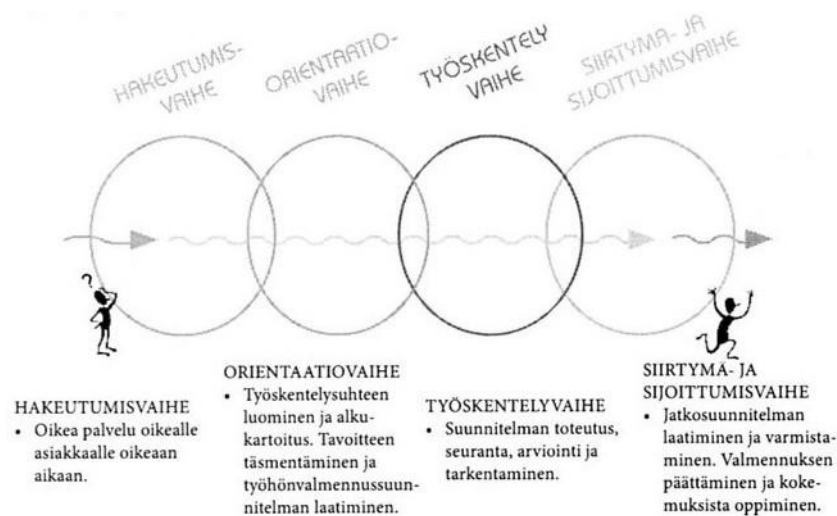
Toinen vaihe, tiedot, taidot ja asenteet, jotka määrittävät yksilöllistä tehokkuutta työtehtävissä. Näitä taitoja ovat 1) ammattispesifiset taidot, eli ammattiin liittyvät erityistaidot, 2) yleiset taidot, esimerkiksi kommunikointi, ongelmanratkaisu, päätelykyky ja työprosessin hallinta sekä 3) henkilökohtaiset kompetenssit kuten itsevarmuus, johtamiskyky, aloitekyky ja arvostelukyky.

Kolmantena vaiheena työelämässä tarvittavana ammattitaitona on strateginen kyvykkyys, joka maksimoi organisaation menestymisen. Tällaisen kyvykkyuden pohjana on systeeminen ajattelu, joka voi koostua esimerkiksi tiimityöskentelystä, itsensä johtamisesta, jatkuvan oppimisen toteutumisesta, asiakassuuntautuneisuudesta ja yhteisen vision luomisesta. (Ruohotie 2004.)

4.2 Työhönvalmentajan työn luonne ja työn vaatimuksia

Ammattitaitoinen työhönvalmentaja hallitsee työllistymisprosessin vaiheet sekä teoreettisesti että käytännössä. Tämän toteutuessa työhönvalmentaja kykenee tukemaan ja ohjaamaan asiakasta tämän työllistymisessä. Työhönvalmentaja työskentelee yhteistyössä asiakkaiden, viranomaisten, työnantajien ja omaisten muodostamassa verkostossa. Ammatillisuuteen sisältyviä ominaisuuksia ovat lisäksi mm. kyky toimia itsenäisesti ja vastuullisesti sekä luovasti yksin ja yhdessä muiden kanssa. Yhä useammin työhön kuuluu myös suunnittelua, kehittämistä ja palvelun laadun varmistamista. (Härkäpää ym. 2000, 39.)

Elämäntilanteen kartoitus, erilaisten vaihtoehtojen selvittely ja asiakkaan omat toiveet ja suunnitelmat käydään läpi työllistymistä suunniteltaessa. Työllistymismahdollisuuksien prosessointi selkiyttää ja jäsentää asiakkaan elämäntilannetta ja tulevaisuuden tavoitteita. Työhönvalmentajan tehtävänä on pitää yllä työllistymiseen liittyvää prosessointia, käymällä vuoropuhelua asiakkaan kanssa ja hoitamalla yhteyksiä työnantajiin. Työhönvalmentaja toimii myös apuna käytännön järjestelyissä ja toimii asiakkaan kannustajana ja rohkaisijana. (Kokko & Ala-Kauhaluoma 2000, 58–59.)



KUVIO 3. Työhönvalmennuksen prosessi. (Toivonen ym. 2007, 39.)

Työhönvalmennus kuvataan usein prosessina, joka noudattaa tiettyjä vaiheita. Työhönvalmennus voidaan kuvata nelivaiheisena asiakkaan kuntoutumisen polulle sijoittuvana prosessina. Työhönvalmennuksen eteneminen näin järjestelmällisesti ei käytännössä juurikaan toteudu. Nämä vaiheet on kuitenkin tunnistettavissa asiakasprosessista, vaikka käytännön elämässä ne limittyvät toisiinsa eri tavoin ja erilaisin painotuksin. Prosessin vaiheistuksen tarkoituksena on auttaa asiakasta, työhönvalmentajaa ja tilaajaa hahmottamaan toiminnan rakennetta, sisältöä, etenemistä ja tavoitteita kohti laadukasta työhönvalmennusta. (Toivonen ym. 2007, 39–40.)

Työhönvalmentajan ammattiin liittyvät keskeiset erikoisosaamisen alueet ovat: elämäntilanteen kartoitus ja asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen, asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arviointi ohjauksellisuus ja dialogisuus, sekä verkostoyhteistyö, esimerkiksi työnantajien kanssa, työllistymisen tukena.

4.2.1 Ohjaus työhönvalmennuksessa

Mitä ohjaus ja ohjaava työote työhönvalmennuksessa tarkoittavat? Perinteinen ohjauksen määritelmä kuvaa ohjauksen olevan ajan, huomion ja kunnioituksen antamista asiakkaalle. Tämä on keskeistä myös ohjauksessa työhönvalmennuksessa.

Ohjaus voidaan määritellä seuraavasti: Henkilö, jolla on säännöllisesti tai tilapäisesti ohjaajan rooli, antaa tai sopii antavansa aikaa, huomiota tai kunnioitusta asiakkaan roolissa olevalle. Ohjauksen tehtävänä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2000, 7.)

Ohjauksessa korostetaan nykyisin entistä enemmän jaettua asiantuntijuutta. Ohjauksessa oleva henkilö on oman elämänsä ja omien ratkaisujensa asiantuntija ja ohjaaja on ohjausprosessin asiantuntija. Ohjaajan tehtävänä on auttaa asiakasta tunnistamaan omia kykyjään. (Onnismaa 2007, 28–29.)

Ohjauksessa on kyse ohjaajan ja ohjattavan vuorovaikutuksellisesta toiminnasta. Ohjaajan tehtävänä on luoda edellytyksiä sille, että ohjattavassa alkaa tapahtua jotakin, eli toisin sanoen ohjattavan prosessi käynnistyy. Onnistuneeseen ohjaukseen kuuluu ymmärryksen yhteinen jakaminen. Keskeisiksi tekijöiksi ohjauksessa nousevat ohjaajan tilanearviointi, ohjaajan oma elämysthistoria ja prosessointikyky. Myös tiedostamisen asteella ja tiedostamattomalla puolella on vaikutuksensa. (Ojanen 2000, 137–138.)

Työhönvalmennusprosessin ytimen muodostavat säännölliset työhönvalmentajan ohjaustapaamiset asiakkaan kanssa. Ohjauskeskustelujen tuella suunnitellaan ja toteutetaan pala palalta ne konkreettiset toimenpiteet, joiden avulla asiakas pääsee kohti työelämää. Työhönvalmentaja voi käyttää työssään ohjauskeskustelun välineitä.

4.2.2 Ohjauskeskustelun välineitä

Sopimisen tarkoituksena on selventää tapaamisen tavoitteita, kestoja ja ajoitusta. Ohjaustilanteelle sovitaan selkeät puitteet ja säännöt, jotka helpottavat ymmärtämään ja muistamaan ohjaustilanteen tarkoituksen. **Tavoitteen asettaminen ja toiminnan suunnittelu** ovat ohjaajan toiminnallisia taitoja, joiden tarkoituksena on tarkastella tulevaa toimintaa. Tavoitteet ja toiminta kannattaa suunnitella konkreettisesti. (Onnismaa 2007, 29–30.)

Kysyminen, selventäminen ja tarkentaminen ovat keskustelun välineitä, joilla ohjaaja pyrkii ymmärtämään ohjattavan tilannetta ja toimintaa. Tavoitteena on että ohjaaja ja ohjattava ovat ymmärtäneet asian samalla tavalla ja siitä on varmistuttu. Ohjausvuorovaikutuksen avoimuus perustuu ohjattavalta saatuun tietoon, eikä ohjaajan omiin uskomuksiin, oletuksiin tai epäilyihin ohjattavan toiminnan syistä. ”Ennalta tietäminen” estää dialogisuuden toteutumisen vuorovaikutuksessa, joten ohjaajan tulee välttää nopeita johtopäätöksiä ohjattavan toiveista tai tilanteesta. Kysymällä ja tarkentamalla ohjaaja kertoo ohjattavalle, että hän on kiinnostunut ohjattavasta, kuuntelee häntä ja osoittaa hänelle konkreettisesti kunnioitusta ja arvontoa. (Onnismaa 2007, 30.)

Keskustelun **kohdentamisessa** kiinnitetään huomiota uuteen asiaan tai yksityiskohtaan. Ohjaajan tekemät tarkentavat kysymykset auttavat ohjaajaa saamaan ohjattavalta haluttua tietoa ja ohjattavaa tarkentamaan omaa tilannettaan. Ohjaajan toisinaan tekemä selkeä ja ”yksipuolinen” rajojen asettaminen, näyttää palvelevan ohjauksen tavoitteita. Keskustelua **rajoittaessaan** ohjaaja lykkää asian käsittelyä mielestään sopivampaan ajankohtaan. (Onnismaa 2007, 30.)

Konkretisoimalla esimerkkien avulla muutetaan yleisiä tunteita, uskomuksia ja ajatuksia ymmärrettävämpään muotoon. Läsnäolollaan ohjaaja viestii suhtautumisestaan ohjaustilanteeseen. Ohjaajalla ei tarvitse olla erityisiä tekniikoita, vaan hän voi keskittyä ongelmatilanteiden luomiin mahdollisuuksiin. Välitön ja aito asennoituminen ei kuitenkaan tarkoita ohjausammattilaisen luopumista asiantuntijuudestaan, ammatillisuudestaan ja tehtävästään. (Onnismaa 2007, 30.)

Ohjaaja voi **kannustaa** ohjattavaa **havaitsemaan vahvuuksia** epäonnistumisen sijaan. Koska ihmisillä on joskus vaikeuksia huomata vahvuuksiaan tai niitä vähätellään, erityistä huomiota kiinnitetään vahvuuksiin, jotka ohjaaja huomaa, mutta ohjattava kieltää. (Onnismaa 2007, 30.)

Kriittisen ja kyseenalaistavan otteen käyttämisen aika on vasta kun luottamus on saavutettu. **Konfrontointi**, eri näkemysten, sanojen tai tekojen asettaminen vastakkain, sopii tilanteisiin, joissa arvioidaan yhdessä ohjattavan toimintaa hänen tavoitteisiinsa nähden. Poikkeuksellisissa tilanteissa ohjaaja voi käyttää **määräävää otetta**, jolloin hän määrittelee ongelman ja antaa ohjattavalle toimintaohjeita. Määräävä ote on selkeä ja sillä voi puuttua nopeasti, mutta sen käyttö hämärtää jaettua asiantuntijuutta ja yksipuolistaa vuorovaikutustilannetta. Tämä voi aiheuttaa ohjattavassa riippuvuutta ohjaajaa kohtaan ja estää ohjattavan omien voimavarojen kasvun. Määräävän otteen käyttö voi myös aiheuttaa sen, ettei ohjattava sitoudu tehtyihin ratkaisuihin. (Onnismaa 2007, 30–31.)

Ohjausammattilaisen kannattaa, välttääkseen epäselvien tai ristiriitaisten viestien antamista, kiinnittää huomiota **sanattoman ja sanallisen viestinnän yhteensopivuuteen**. Ohjaukseen kuuluvat myös **hiljaisuus ja tauot**. Luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa ei hiljaisuutta tarvitse kiusaantumisen vuoksi täyttää puheella, vaan hiljainen, rauhallinen hetki antaa molemmille osapuolille aikaa pohtia keskustelua. Ohjauksessa keskustellaan vakavista asioista, mutta se ei estä **huumorin** käyttämistä. Ohjaajan on kuitenkin tunnustella, miten huumori sopii kuhunkin tilanteeseen. (Onnismaa 2007, 31.)

Käydyn keskustelun **kokoaminen** on hyödyllistä ohjauskeskustelun eri vaiheissa. Keskustelun kokoaminen on hyvä tilanne ohjaajan tuoda käsityksiään siitä millaisena hän näkee ohjattavan tilanteen ja tarkistaa ohjattavalta se mitä ohjaaja on kuullut hänen sanoneen. Tällä tavoin toimittaessa ohjattava kuulee ohjaajan tulkinnan, joka vahvistaa ohjattavan tunnetta kuulluksitulemisesta. Ohjauksessa oleva voi korjata ohjaajan tulkintoja, jos ne eivät kuullostaa hänestä oikeilta. Ohjaajan tulkinta ei tarkoita sitä, että hän tekee omia päätelmiään, vaan hän pikemminkin rakenteistaa ja tiivistää ohjauskeskustelua kertomalla, miten hän on ymmärtänyt ohjattavaa. (Onnismaa 2007, 33.)

Jossakin ohjausprosessin vaiheessa ohjattavasta voi tuntua siltä etteivät asiat enää etene. Ohjaajalla on tällöin mahdollisuus **havainnollistaa prosessia** käymällä läpi keskustelun kulkua. Ohjaaja voi käytännön esimerkein osoittaa, miten paljon tilanne on kehittynyt. (Onnismaa 2007, 33)

Työhönvalmentajalla ei ole asiakkaalle valmiita vastauksia, vaan niitä etsitään yhdessä pohtien ja työskennellen. Ohjauksen yhteydessä puhutaan usein dialogisesta työtavasta.

4.2.3 Dialogi ja dialogisuus

Dialogi tarkoittaa keskustelun tuloksena syntynyttä maailman luomista, jossa ymmärretään toisiamme. Dialogi merkitsee eri asiaa kuin pelkkä keskustelu. Dialogi on kasvatussuhde, jossa ohjaaja on vastuussa siitä, että hän tekee kaikkensa ohjattavan kasvun edistämiseksi. Ohjaaja käyttää siinä omaa persoonaansa apuna, tietojen ja taitojen lisäksi. Avoimessa dialogisessa olemisessä merkitsee ennen kaikkea ihmiseksi kasvamista. Avoimen dialogisen keskustelun tavoitteena on saada esille merkityskokonaisuudet, joihin toisen ihmisen kokemus asettuu. (Ojanen 2000, 62–67.)

Asiakastilanteessa uuden ymmärryksen ensimmäinen ehto on dialogisen keskustelun kehittäminen yksinpuhelun sijaan. Tämä edellyttää ammattitaitoa dialogisen keskustelun synnyttämiseksi. Dialogisessa prosessissa saadaan työntekijän asiantuntemus ja erityisosaaminen parhaiten prosessin käyttövoimaksi. Dialogisuudessa ei ole keskeisintä tekninen osaaminen vaan suhtautumistapa, perusasenne, ajattelu-tapa. Dialogisuudessa pyritään yhteisen kielen ja yhteisen ymmärryksen syntymisen asiakkaan ja työntekijän välille. Dialogisen keskustelun tavoitteena on rakentaa keskusteluun osallistujien yhteistä, jaettua todellisuutta. (Seikkula & Arnkil 2005, 15, 52, 85–89.)

4.2.4 Työttömien ohjauksen erityispiirteitä

Ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien erikoisosaamiseen kuuluvat omassa toimintaympäristössä tai eri asiakasryhmien neuvonnassa tai ohjaamisessa tarvittavat suhtautumistavat, tiedot ja taidot. Työhönvalmentajan työssä korostuvat seuraavat työttömien ohjauksessa huomioitavat seikat.

Tapanisen (2000, 27–28) mukaan työttömän elämäntilanne ja työttömyyden syyt vaikuttavat ratkaisevasti siihen, miten työttömyys vaikuttaa yksilöön. Kun työttömyyden syyt ovat pääasiassa yksilöllisiä, ne on käytävä huolellisesti läpi ohjauksen alkuvaiheessa. Ohjauksen piirteinä on jokaisen asiakkaan yksilöllinen kohtelu, tilanteen tapauskohtainen selvittely ja asiakkaalle soveltuvan ratkaisun etsiminen.

Ohjauksen perustavoitteena on työnhakutaitojen parantaminen sekä psyykkisten voimavarojen, erityisesti itseluottamuksen, lisääntyminen. Ohjauksen aloittaminen mahdollisimman pian työttömyyden jatkuessa helpottaa ohjaustilannetta. Kun työttömyys pitkittyy, käy ohjausprosessi yleensä raskaammaksi ja terapeuttisemmaksi ja psykologisen avun tarve tulee yhä tärkeämmäksi. Jos asiakas on alistunut työttömyyteen, kynnys työelämään kasvaa korkeaksi. Ohjauksen tehtävänä on auttaa asiakasta kestämään ahdistuksensa ja kokoamaan henkiset voimavaransa, jotta hän voisi suunnitella tulevaisuuttaan, joka voi tuntua epävarmalta, eikä tarjoa selkeitä

tavoitteita. Ulkoisen maailman ollessa epävarma on entistä tärkeämpää löytää asiakkaan henkilökohtaisia vahvuuksia, joiden varaan työllistymispolku voidaan rakentaa. Kannustus sekä psyykinen valmennus koulutukseen tai työpaikkaan haikutumisessa on tarpeen, jotta työtön voittaisi epäonnistumisen pelon. (Tapaninen 2000, 30.)

4.2.5 Työnantajayhteistyö

Yritysten tarpeista lähtevä työhönvalmennus, sekä työn ja tekijän yhteensovittaminen asettavat työhönvalmentajalle erityisiä vaatimuksia. Tärkeä osa on toiminta-alueen yritys- ja elinkeinoelämän tuntemus. Työhönvalmentajan tulisi luoda suhteita elinkeinoelämän eri tasoille. Yrittäjällä saattaa olla vaikeuksia tunnistaa lisääntyvää työvoiman tarvettaan. Työhönvalmentaja auttaa tällöin yrittäjää hahmottamaan tilannetta kertomalla eri vaihtoehtoista ja mahdollisuuksista löytää uutta työvoimaa esimerkiksi eläkkeelle siirtyvän työvoiman tilalle. Työvoimapula on joillakin aloilla jo arkipäivää ja työhönvalmentajan rooli erilaisten työvoimatarpeiden ennakoijana korostuu tulevaisuudessa. (Era & Pelkonen 2007, 72.)

Eran ja Pelkosen (2007, 72) mukaan työhönvalmentajan työnantajayhteistyössä korostuvat myös henkilöstöhallinnon ja ajantasaisen työsopimus- ja työmarkkinain tunteminen rekrytointia valmisteltaessa. Yrittäjien edustajat haluavat tietoa palkka- ja muihin tukiasioihin liittyen, joten niiden tarkistaminen ennen työn ja tekijän yhteensovittamista on välttämätöntä. Työhönvalmentajalta vaaditaan yritys-elämän termien ja pelisääntöjen tuntemusta. Taloudellinen ajattelu on myös tärkeää, vaikka yrityksistä löytyy hyvää tahtoa ja ne haluavat kantaa kortensa kekoon yhteiskunnallisessa vastuussa, on tulevan työntekijän oltava osa tuottavaa yritystä. Tuottava henkilöstö pitää yrityksen mukana kilpailussa ja synnyttää uusia työpaikkoja jatkossakin.

Onnistunut työllistyminen vie sekä asiakkaan että työhönvalmennuksen asiaa eteenpäin. Hyvin hoidettu työllistyminen on mainio tapa markkinoida

työhönvalmennuspalvelua, sekä lisätä tietoisuutta yhteiskunnallisesta vastuusta yritysmaailmassa. Yhteistyön jatkamisesta myös työllistymisen jälkeen on pidettävä huolta. Työllistyjän perehdytys, tuen toteuttaminen ja vastuukysymykset vaativat selvittelyä ja panostusta, jossa työhönvalmentaja voi olla apuna. Työllistyjän työtehtävät ja työnkuva on mietittävä tarkkaan, jotta välttyttäisiin pettymyksiltä. Työnantajat pitävät hyvänä käytäntönä ennen työsuhdetta järjestettävää työharjoittelu tai työkokeilujaksoa molemminpuolisen tutustumisen ja luottamuksen aikaansaamiseksi. (Kokko & Ala-Kauhaluoma 2000, 54.)

5 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa näkyvää tietoa työhönvalmennuksesta sekä työhönvalmentajan työstä ja siinä vaadittavasta ammatillisesta osaamisesta työhönvalmentajien itsensä näkemänä.

Tutkimustehtävät:

Ensimmäinen tutkimustehtävä on selvittää, millainen on työhönvalmentajan työnkuva?

Toisena tutkimustehtävänä on selvittää miten työhönvalmentajat näkevät työssään tarvittavan ammatillisen osaamisen?

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa työhönvalmentajien omia näkemyksiä ja kokemuksia siitä, millainen on työhönvalmentajan työnkuva eli millaisia tehtäviä työhönvalmentajan työhön kuuluu ja millainen on ammatissa tarvittava osaaminen ja ammatillinen pätevyys, kyky suoriutua työhönvalmentajan tehtävästä hyvin. Tutkimuksen tavoitteena ei ole selvittää työhönvalmentajan työn vaikuttavuutta tai mitata ammatillista osaamista.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Tämän tutkimuksen kohderyhmä koostuu Päijät-Hämeen alueella toimivista työhönvalmentaja nimikkeellä toimivista henkilöistä. Rajaus perustuu siihen, että tietyn työllistymisen toimialalla työskentelee henkilöitä monella erilaisella ammattinimikkeellä olevia työntekijöitä ja tämä tutkimus haluttiin rajata vain työhönvalmentaja ammattinimikkeellä työskenteleviä koskevaksi.

Kyselytutkimuksen kohderyhmän koko oli 11 Päijät-Hämeen alueella toimivaa työhönvalmentajaa, joista kyselyyn vastasi kuusi työhönvalmentajaa. Vastanneiden työhönvalmentajien keski-ikä oli 39 vuotta ja he olivat toimineet työhönvalmentajina yhdestä kuuteen vuotta, keskimäärin 2,5 vuotta.

Puolella vastaajista oli sosionomi (AMK) koulutus. Yhdellä vastaajista oli opistoasteen tutkinto, yhdellä korkeakoulututkinto ja yhdellä markkinoinnin ammattikorkeakoulututkinto. Kyselyyn vastanneilla oli aiempaa työkokemusta eniten sosiaalialan työtehtävistä. Sosiaalialan työtehtävistä mainittiin päivähoidon, lastensuojelun, mielenterveystyön ja vammaispalveluiden tehtävät. Muita aikaisempia vastauksissa mainittuja työtehtäviä olivat mm. yritys- ja elinkeinoelämään erilaiset projekti-tehtävät.

6.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston hankinta

Käytän laadullista tutkimusmenetelmää, koska se on tarkoituksenmukainen silloin kun halutaan saada uutta tietoa puutteellisesti tunnetusta asiasta tai ilmiöstä. Tutkimuksen aihe nousee usein siitä että tutkijaa alkaa kiinnostaa se, mistä tietyssä ilmiössä on kyse. (Krause & Kiikkala 1996, 62–63.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen tunnuspiirteitä ovat, että siinä ihmisiä pyritään ymmärtämään heidän omasta viitekehyksestään sekä tulkitaan ihmisiä heidän omassa

kontekstissaan. Laadulliset tutkimukset ovat käyttökelpoisia varsinkin silloin, kun ilmiötä tarkastellaan sellaisena kun asianosaiset sen itse näkevät, sitä kuvaavat ja tulkitsevat. (Field & Morse 1998, 23.)

Valitsin aineiston hankintamenetelmäksi avoimista kysymyksistä muodostuvan kyselylomakkeen (liite 2). Aluksi tarkoitukseni oli suorittaa aineiston kerääminen teemahaastatteluna, mutta aineiston analyysin suorittaminen yksin ja tiukassa aikataulussa asetti rajoituksia tiedonkeruulle. Ajattelin myös, että työhönvalmentajilla on ammattinsa puolesta valmiuksia vastata avoimiin kysymyksiin, koska kirjallinen dokumentointi on osa työhönvalmentajan työtä.

Tutkiessani työhönvalmentajan työtä, työnkuvaa ja osaamista avoimien kysymysten käyttö oli mielestäni ainoa vaihtoehto. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä heillä on mielessään, valmiit monivalintatyypiset kysymykset rajaavat vastaukset valmiiksi annettuihin vaihtoehtoihin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 190.)

Kyselylomakkeen kysymykset pyrin rakentamaan tutkimustehtäviä vastaaviksi. Kyselylomakkeessa oli esitietojen (ikä ja sukupuoli) lisäksi yhdeksän avointa kysymystä, joten kyselyyn vastaaminen vaati aikaa ja vaivannäköä. Testasin kysymykset ennakkoon muutamalla ohjaus- ja neuvontatyötä tekevällä henkilöllä.

Lähetin tutkimuksen kohderyhmälle sähköpostitse ennakkotiedotteen tulevasta kyselystä joulukuussa 2007 (liite 1). Tiedotteessa pyysin työhönvalmentajilta osallistumista kyselyyn ja kerroin lyhyesti kyselyn tarkoituksesta ja sisällöstä. Osan työhönvalmentajista tapasin myös henkilökohtaisesti, jolloin kerroin heille kyselystä. Sähköpostiviestissä käytin suljettua vastaanottajalistaa, joten tutkimuksen kohderyhmä ei siitä muille kohderyhmän jäsenille selvinnyt.

Postitin kyselylomakkeet kohderyhmälle tammikuun 2008 alussa. Vastausaikaa oli varattu kolme viikkoa. Saatekirjeessä pyysin vielä ilmoittamaan, mikäli kyselyyn osallistuminen ei olekaan mahdollista. Kyselylomakkeiden postituksen jälkeen sain neljä vastausta, joissa ilmoitettiin, että kyselyyn vastaaminen ei ole

mahdollista työkiireiden, liikesalaisuuden tai työntekijävaihdosten vuoksi. Ainoastaan yksi kohderyhmän jäsen ei vastannut kyselyyn, eikä ilmoittanut esteestä. Tämä helpotti työtäni, enkä joutunut turhaan karhuamaan vastauksia. Samalla sain tunteen siitä, että vastaajat vastasivat kyselyyni vapaaehtoisesti. Minulle palautettiin kuusi täytettyä kyselylomaketta ja kaikki palautetut kyselylomakkeet ovat mukana tutkimuksessa. Kyselyn vastausprosentti on 55 %, joka on mielestäni kohtuullinen postikyselyksi.

6.3 Tutkimusaineiston analyysi

Aukikirjoitin kyselylomakkeiden vastaukset sanatarkasti heti kyselylomakkeet saatuani. Aukikirjoittaminen oli helppoa, mutta vei kuitenkin melko paljon aikaa. Ainoastaan lyhenteiden käyttö tekstissä ja käsin kirjoitetun tekstin selkeys tuotti ajoittain päänvaivaa, piti miettiä tarkasti alkuperäistä vastaajan tarkoittamaa merkitystä. Vastaajat käyttivät myös melko paljon luettelomaista vastaustapaa, jonka vuoksi asiayhteyttä piti ajoittain miettiä tarkasti. Aukikirjoituksen aikana aineisto tuli tutuksi ja luettua läpi useaan kertaan. Sanatarkasti aukikirjoitettua tekstiä tuli aineistoksi yhteensä yhdeksän sivua (Times New Roman 12 pt, riviväli 1).

Käytin analyysissä aineistolähtöistä lähestymistapaa, jonka tarkoituksena on pyrkiä luomaan aineistosta teoreettinen kokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2003, 97). Luokittelin aineiston siten, että etsin aineistosta vastauksia tutkimuskysymyksiin ja pyrin nostamaan sieltä esiin tutkimusongelmia valaisevia teemoja. Näin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. Tekstistä on pyrittävä löytämään ja sen jälkeen eroteltava tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. (Eskola & Suoranta 1998, 175–176.) Käytännössä luokittelu tapahtui aluksi värikynien avulla. Alleviivasin samankaltaiset ilmaisut samalla värillä ja muodostin samankaltaisista ilmaisuista yläluokan. Esimerkkinä ilmaisut ”ihmisten kanssa hyvin toimeentuleva”, ”sosiaalinen”, ”hyvät sosiaaliset taidot” ja ”ohjaustaidot” on luokiteltu yläluokkaan vuorovaikutustaidot. Tällä tavalla saatiin vastaus tutkimuskysymykseen työhönvalmentajan osaamisesta.

7 TYÖHÖNVALMENTAJAN TYÖNKUVA JA TYÖSSÄ TARVITTAVA AMMATILLINEN OSAAMINEN

7.1 Työhönvalmentajan ammatillinen osaaminen

Työhönvalmentajien vastauksissa nousivat esiin seuraavat viisi työhönvalmentajan ammatissa tarvittavaa ammatillisen osaamisen aluetta:

- Vuorovaikutustaidot

Työhönvalmentajien vastauksissa korostuivat vuorovaikutustaitojen hallitseminen. Vuorovaikutustaidot mainittiin jokaisessa vastauslomakkeessa jossakin merkityksessä. Yleisimmin käytettiin termejä ”ihmisten kanssa hyvin toimeen tuleva”, ”hyvät sosiaaliset taidot omaava” tai ”hyvät vuorovaikutustaidot omaava”. Vastauksissa toistuivat useasti myös ihmistuntemukseen ja asiakkaan vahvuuksien havaitsemiseen liittyvät taidot, kuten esimerkiksi ”pelisilmää asiakkaan kohtaamiseen ja tämän vahvuuksien löytämiseen”, ”ihmistuntemus” ja ”tunneäly ja intuitio”. Myös ohjaustaitojen omaaminen korostui useammassa vastauksessa.

Lisäksi työhönvalmentajalta edellytetään taitoa kohdata erilaisia ihmisiä ja erilaisuuden hyväksymistä. Työhönvalmentaja tarvitsee taitoa ja rohkeutta ottaa puheeksi vaikeatkin asiat ja taitoa luoda luottamuksellinen suhde asiakkaaseen ja yhteistyötahoihin.

- Verkostotyötaidot

Tärkeänä työhönvalmentajan ominaisuutena työhönvalmentajat pitivät vastauksissaan yhteistyötaitoja ja verkostotyötaitoja. Tähän teema-alueeseen katsoin kuuluvaksi yhteistyötaidot, verkostotyötaidot ja yritys yhteistyön. Erilaiset neuvottelut ja palaverit asiakkaan yhteistyötahojen ja työnantajien kanssa ovat yleisiä. Lisäksi pitää osata luoda uusia kontakteja yrityksiin ja laajentaa verkostoaan.

Työhönvalmentajan tulee hallita yksilöohjaus sekä yritysyhteistyö.

Työhönvalmentajalla pitää olla kontakteja alueen työnantajiin sekä taito laajentaa verkostoa.

- Työn kehittämiseen liittyvät taidot

Useissa vastauksissa työhönvalmentajat korostivat työn kehittämiseen liittyviä taitoja. Näitä taitoja ovat esimerkiksi ymmärrys, tieto ja oma aikaisempi kokemus erilaisista työtehtävistä ja työelämästä sekä sen vaatimuksista. Työhönvalmentajalla tulee olla myös tietoa työturvallisuuteen liittyvistä asioista ja taitoa etsiä asiakkaalle oikeanlaiset, sopivat työ- tai työharjoittelupaikat.

Työhönvalmentajalla täytyy olla työ/yritysmailman tuntemusta, sekä paikallisesti että laajemmalti. Hänen täytyy olla mukana ja seurata alueen työtilannetta ja sen muutoksia. Työhönvalmentajan täytyy tietää / ottaa selvää eri ammattien vaatimuksista sekä työnantajien odotuksista.

- Markkinointitaidot

Työhönvalmentajalla tulee olla taitoa markkinoida asiakas työnantajalle sekä markkinoida omaa tarjoamaansa työhönvalmennuspalvelua. Markkinoinnissa on etuna jos on luonteeltaan rohkea, lannistumaton ja rehellinen.

Osa markkinoida asiakkaat ja työhönvalmennuspalvelut työelämään.

- Tiedonhankinta taidot

Työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu myös muihin palveluihin ohjaamista. Työhönvalmentajalla tulee olla tietoa alueen palveluverkostosta ja valmius ottaa asioista

selvää. Palveluverkoston laajuus riippuu asiakkaan henkilökohtaisesta tilanteesta.

Jatkuva tiedonetsintä on oleellinen osa tätä työtä, ei voi kaikista aloista ja vaatimuksista kaikkea tietää.

7.2 Työhönvalmentajan työnkuva

Työhönvalmentajan työnkuva painottuu selkeästi asiakastapaamisiin ja yritysyhteistyöhön. Asiakkaiden yksilöohjaukseen kuluu runsaasti työaikaa. Asiakkaita tavataan pääsääntöisesti toimistolla tai asiakkaan työpaikalla. Työhönvalmentajan työhön kuuluu myös asiakkaiden erilaisiin elämäntilanteisiin liittyvien asioiden selvittely ja ohjaaminen eri tahoille.

Työhönvalmentaja on yhteydessä yrityksiin, kun asiakkaalle etsitään työpaikkaa tai kun asiakas on työssä yrityksessä. Yrityksiin ollaan yhteydessä puhelimitse, mutta työhönvalmentaja tekee myös yrityskäyntejä.

Työhönvalmentajan työhön sisältyy yksilöohjausta sekä yritysyhteistyötä. Työ on hyvin monipuolista. Eniten työaikaani käytän valmennettavan yksilöohjaukseen, joka tapahtuu toimistolla, työpaikalla tai oppilaitoksessa. Työaikaani kuluu suhteellisen paljon myös työharjoittelupaikan etsimiseen ja/tai koulutuskokeilupaikan järjestämiseen.

Luonnollisesti aikaa kuluu paljon asiakkaan kanssa työskennellessä ja työparin kanssa asiakkaalle eri vaihtoehtojen miettimiseen. Samoin jos etsitään esim. harjoittelupaikkaa yrityksestä, yritysten kartoittamiseen ja yhteydenottoihin kuluu aikaa.

Työhönvalmentajan työajasta suuri osa kuluu viranomaiskontakteihin. Työhönvalmentaja osallistuu asiakkaan asioita koskeviin neuvotteluihin ja palavereihin. Työhönvalmentaja pitää myös yhteyttä asiakkaan yhteistyötahoihin esimerkiksi työvoimatoimistoon, sosiaalitoimeen ja asuntoloihin.

Eniten aikaa menee asiakkaan verkostojen kanssa työskentelyyn.

Erilaiset kirjalliset työt kuuluvat myös työhönvalmentajan työnkuvaan.

Työhönvalmentaja raportoi asiakkaan tilanteesta eri tahoille, kirjoittaa lausuntoja ja kirjaa palvelutapahtumia.

Jonkin verran kirjallisia töitä (raportoinnit, lausunnot, työajan seuranta).

Tärkeä osa työhönvalmentajan työtä on tiedonhaku. Työhönvalmentajalla tulee olla tietoa eri ammateista, koulutuksesta, yrityksistä ja sosiaalietuuksista. Työhönvalmentaja käyttää työaikaansa myös tiedon hakemiseen.

Tärkeä osa työtä on mielestäni myös pysyä ajan tasalla ns. toimintaympäristöstä eli seurata taloutta, alueen elinkeinoelämän kehitystä, uutisia ja olla perillä myös sosiaalietuuksista ym. ja palveluntarjoajista (muut palvelut ja koulutusvaihtoehdot).

Edellisten vastausten perusteella työhönvalmentajan työ on siis jaettavissa asiakkaan kanssa tehtäväksi yksilövalmennukseksi sekä työnantajien kanssa tehtäväksi yritysysteistyöksi. Näiden kontaktien luomiseksi ja ylläpitämiseksi on tärkeää omata hyvät vuorovaikutustaidot ja olla luonteeltaan sosiaalinen sekä erilaisten ihmisten kanssa toimeentuleva. Näiden lisäksi työhönvalmentaja työskentelee yhteistyössä asiakkaan verkostojen kanssa ja raportoi asiakkaan tilanteesta asiakkaan yhteistyötahoille. Työhönvalmennuksen onnistuneen toteuttamisen kannalta työhönvalmentajan on tärkeää hankkia uutta tietoa työhönvalmennuksen toimintaympäristöstä eli esimerkiksi työllisyystilanteesta, koulutusvaihtoehdoista, sosiaalietuuksista ja palveluntarjoajista.

7.3 Työhönvalmennuksen prosessi

Työhönvalmennus on prosessi ja se etenee prosessinomaisesti. Tämä ilmenee selkeästi työhönvalmentajien vastauksista siihen, millä tavoin he toteuttavat työhönvalmennusta.

Työhönvalmennuksen prosessi etenee työhönvalmentajien vastausten perusteella seuraavalla tavalla:

- 1) alkuhaastattelu
- 2) suunnitelma ja tavoitteiden asettaminen
- 3) työ-, työharjoittelu- tai koulutuspaikan etsintä
- 4) työn seuranta ja yhteydenpito
- 5) välitavoitteiden luominen ja arviointi
- 6) loppuarviointi ja jatkosuunnitelma

Kun asiakas on ohjautunut työhönvalmentajan asiakkaaksi, asiakkuus aloitetaan alkuhaastattelulla. Alkuhaastattelussa on tarkoitus tutustua ja luoda hyvä ilmapiiri luottamuksellisen asiakassuhteen luomiselle. Työhönvalmentaja keskustelee asiakkaan kanssa tämän taustasta, toiveista ja tavoitteista. Asiakkaalle kerrotaan myös toiminnasta ja työhönvalmennuksen päämääristä.

Työhönvalmennus lähtee liikkeelle aina alkuhaastattelulla ja tilannekartoituksella.

Ensitapaamisella tutustutaan, kerrotaan toiminnasta ja päämääristä. Käydään läpi perusasioita ja toiveita.”

vahvuudet, kyvyt, osaamisen ja asiat, jotka tukevat asiakasta eteenpäin. Myös mahdolliset ongelmakohdat pyritään kartoittamaan ja etsimään niihin ratkaisuja. Mikäli asiakkaalle on tehty aikaisemmin esimerkiksi soveltuvuustestejä tai työkyvyn arviointia ne otetaan huomioon suunnitteluvaiheessa.

Tässä vaiheessa työhönvalmentaja pyrkii tapaamaan asiakasta tiheästi, jotta asiakkaan kyvyt ja kiinnostuksen kohteet saadaan selville. Työhönvalmentajan ja

asiakkaan välisten keskustelujen perusteella asetetaan tavoitteet valmennusjaksolle, tehdään alustavaa aikataulua ja sovitaan tehtäväjaosta.

Tiiviissä yhteistyössä oppii löytämään asiakkaan vahvuudet ja heikkoudet työntekijänä, mikä luo suuntaa asiakaskohtaisen työn painopisteille.”

...käydään läpi (asiakkaan) kiinnostuksen kohteita, toiveita, kykyjä ja jos asiakkaalle on kovin epäselvää mitä haluaisi tehdä, tähän kyky / kiinnostus arviointiin käytetään niin monta kertaa kuin tarvitaan.”

Tämän jälkeen on vuorossa asiakkaalle sopivan työharjoittelupaikan tai työpaikan etsintä. Työhönvalmentaja voi olla asiakkaan tukena myös työhaastattelutilanteessa. Työhön tutustuminen aloitetaan yleensä joko työharjoitteluna (alle 25-vuotiaat) tai työelämävalmennuksena (yli 25-vuotiaat). Työhönvalmentaja pitää yhteyttä työn aloittamisen jälkeen sekä asiakkaaseen että työnantajaan. Valmennusjakson aikana asiakkaan ja työnantajan kanssa käytyjen keskustelujen tuloksena tehdään väliarviointia ja tarkistetaan tavoitteita. Valmennusjakson aikana kartoitetaan lisäksi mahdollisuuksia työllistymiseen palkkatyöhön yritykseen.

Mikäli työllistyminen palkkatyöhön tai palkkatukityöhön ei ole syystä tai toisesta mahdollista valmennusjakson jälkeen, voidaan palata takaisin suunnitelma ja tavoitteiden asettaminen vaiheeseen. Asiakkaan valmennusjaksoon voi sisältyä ennen palkkatyötä mm. työharjoittelua työelämävalmennusta, koulutuskokeiluja sekä opiskelua.

Asiakkuus työhönvalmennuksessa päätetään, kun asiakkaalle asetetut tavoitteet on saavutettu. Aina asiat eivät kuitenkaan etene toivotulla tavalla tavoitteisiin nähden. Joskus työhönvalmentaja joutuu yhdessä asiakkaan lähettäneen tahon kanssa toteamaan tilanteen toivottomuuden ja päättämään asiakkaan asiakkuuden työhönvalmennuksessa. Joskus työhönvalmennus voi päättyä myös asiakkaan sairauslomaan. Työhönvalmentaja tekee valmennusjakson päättyessä loppuraportin asiakkaan valmennusjaksosta, jossa huomioidaan myös asiakkaan jatkosuunnitelmat.

Asiakkuus päätetään kun asiakkaan tilanne saadaan toivottuun päätökseen (koulutus, työpaikka, muihin palveluihin ohjaus), koskaan asiakasta ei jätetä ”tyhjän päälle”.

Jakson lopussa teen loppuarvioinnin sekä jatkosuunnitelman yhdessä valmennettavan kanssa.

Työhönvalmentajan työhön liittyvät olennaisesti siis asiakkaiden kanssa tehtävä yksilövalmennus ja yritysten kanssa tehtävä yritysysteistyö. Alla olevassa kuviossa on karkeasti esitettyä työhönvalmentajan suorittama asiakkaan yksilövalmennukseen ja yritysysteistyöhön liittyvä prosessi:

YKSILÖVALMENNUS

I

Kartoittava / arvioiva valmennus
(alkuhaastattelut, asiakkaan toiveet ja
kyvyt)

II

Valmentava / aktivoiva valmennus
(aktiivinen jakso, yksilölliset suunnitelmat,
muihin palveluihin ohjaaminen)

III

Työssä valmennus
(mm. työharjoittelut, työkokeilut)

YRITYSYHTEISTYÖ

I

Kontaktit ja kartoitus
(yhteydenotot, työvoiman
tarve)

II

Rekrytointi ja yhteistyö

III

Kehittäminen
(yhteistyön kehittäminen,
toimintatavat)

KUVIO 4. Yksilövalmennuksen ja yritysysteistyön eteneminen työhönvalmentajan työssä.

7.4 Työhönvalmennuksen asiakkaat

Asiakkaat ohjautuvat työhönvalmennukseen enimmäkseen joko kunnan sosiaali-toimen tai työvoimatoimiston kautta. Kunnan kehitysvammapalveluiden tai vammaispalveluiden kautta ohjautuvat asiakkaat ovat kehitysvammaisia tai vammaisia ja työvoimatoimistosta ohjautuu työttömiä työnhakijoita kaikista ikäryhmistä. Jonkin verran asiakkaita työhönvalmennukseen ohjataan myös kuntouttavasta työtoiminnasta, työvoiman palvelukeskuksesta ja vakuutusyhtiöistä.

Asiakkaiden sijoittumista työmarkkinoille on pääsääntöisesti vaikeuttamassa vamma tai vajaakuntoisuus (erilaiset psyykkiset tai somaattiset sairaudet), pitkittynyt työttömyys, koulutuksen vanhentuminen tai sen puute, sosiaaliset ongelmat ja päihdeongelmat.

Asiakkaiden moniongelmaisuus korostuu vastauksissa ja se asettaa haasteita työhönvalmentajan työlle ja ammattitaidolle. Asiakkailla saattaa olla taustalla vaikeita elämäntilanteita ja usko omaan tulevaisuuteen on heikko. Uuden aloittaminen on vaikeaa heikon itsetunnon ja aiempien epäonnistumisien kautta. Työhönvalmentajan asiakasmäärät, asiakkaiden vaativuudesta huolimatta, ovat kuitenkin melko suuria. Tähän tutkimukseen osallistuneilla työhönvalmentajilla on keskimäärin 22,3 asiakasta työhönvalmentajaa kohden.

Useimmat asiakkaistani ovat vammaisuutensa vuoksi erittäin vaikeasti työllistettävissä, heidän kohdallaan puhutaan ns. avotyöstä.

Asiakkaat ovat usein ”moniongelmaisia”, paljon velkaantumista, mielenterveysongelmia, oppimisvaikeuksia (mukautetun tutkinnon suorittaneita). Yleensä asiakkaat kuvaavat, että haluaisivat tehdä avustavia töitä, eivät pysy normaalissa työtahdissa. Myös yksinäisyys ja sosiaalisten verkostojen vähyys on yleistä.

Asiakkaani ovat pääosin olleet vaikeasti työllistyviä. Taustana pitkittynyt työttömyys, vanhentunut ammattitaito ja osaaminen, päihdeongelmia, heikko itsetunto, heikko terveydentila ja/tai vaikea henkilökohtainen perhetilanne (väkivaltaa ym.) eli tilanteet ovat usein olleet erittäin haastavia.

7.5 Työhönvalmentajan merkitys asiakkaille ja yhteistyötahoille

Työhönvalmentajilta kysyttiin myös heidän omaa näkemystään siitä millainen merkitys työhönvalmennuksella ja työhönvalmentajalla on asiakkaalle ja yhteistyötahoille. Tärkeimpänä korostui työhönvalmentajan antama pitkäkestoinen tuki sekä asiakkaalle että työnantajalle.

Työhönvalmentajan antama pitkäkestoinen tuki auttaa asiakasta luomaan luottamuksellisen suhteen työhönvalmentajaan. Tämä antaa asiakkaalle mahdollisuuden käyttää työhönvalmentajaa apuna kartoittamaan vaihtoehtoja ja tekemään valintoja eri vaihtoehtojen välillä. Pitkäkestoinen työhönvalmentajan antama tuki turvaa asiakkaalle sen, ettei hänen tarvitse aina käydä tilannettaan uuden työntekijän kanssa läpi ja vaikka asiakkaan työllistymispolku olisikin jo edennyt, asiakkaalla on tieto siitä, että työhönvalmentajaan voi aina ottaa yhteyttä.

Asiakkaalla on mahdollisuus pitkäkestoiseen, saman henkilön tukeen ohjaukseen ja neuvontaan. Pitkäkestoinen tuki vähentää riskiä, että asiakas päätyy ”toimenpiteen” jälkeen takaisin entiseen.

Asiakkaalla on henkilö, jonka puoleen on helppo kääntyä erilaisten ongelmien kanssa.

Asiakkaamme tarvitsevat tukea työelämään sijoittumiseksi, olipa kyse sitten palkka- tai avotyöstä. Työhönvalmentaja on asiakkaalle tukihenkilö, jonka kanssa hänellä on luottamuksellinen suhde kaikkiin työhön liittyvien asioiden selvittämiseksi.

Työhönvalmentaja voi myös olla työnantajan tukena esimerkiksi räätälöimässä työntekijän työnkuvaa, selvittelemässä mahdollisia ongelmatilanteita työpaikalla tai auttamassa työnantajaa työvoimatoimiston kanssa tehtävissä työntekijän palkkaamiseen liittyvissä sopimusasioissa. Työhönvalmentajalta työnantaja saa lisäksi paljon tärkeää tietoa asiakkaansa vahvuuksista ja heikkouksista. Työhönvalmentaja voi myös valmentaa työyhteisöä, johon asiakas on sijoittumassa, ja helpottaa tällä tavalla työntekijän ja työyhteisön sopeutumista uuteen tilanteeseen.

Tuemme myös työnantajaa, sovittelemme ristiriitoja, räätälöimme työnkuvia yhdessä jne. Luomme mahdollisuuden palaute- ja arviointikeskusteluihin työpaikoilla.

Työhönvalmentaja ja työhönvalmennus toimii merkittävänä tukena myös työnantajille jotta tämä löytäisi asiakkaan vahvuudet ja osaisi räätälöidä tälle oikeanlaiset työtehtävät.

Työnantajalle työhönvalmentaja toimii myös hyvänä tukena. Ongelmana on toki vaitiolovelvollisuus, jolloin kaikkea, mitä olisi hyvä työnantajalle kertoa, ei saa sanoa. Samalla pitää kuitenkin saada luotua luottamuksellinen suhde ja mahdollisimman hyvät edellytykset esim. työharjoittelun toteutumiseksi. Työhönvalmentaja pystyy kuitenkin kertomaan työnantajalle paljon ja realistisesti asiakkaan osaamisesta ja puutteista ja huomioitava asioista ja ongelmatilanteissa työnantaja voi ottaa yhteyttä työhönvalmentajaan. Samoin työhönvalmentaja voi myös ”valmentaa” työyhteisöä, johon asiakas on sijoittumassa, ja myös tältä osin helpottaa jakson onnistumista.

Työhönvalmentajat kertovat myös saaneensa palautetta asiakkailta siitä, että heidän antamansa tuki on auttanut asiakkaita itsetunnon kohenemisessä ja löytämään uskon omiin mahdollisuuksiinsa. Asiakkaat ovat kokeneet, että työ-, työharjoittelutai koulutuspaikan löytäminen on ollut helpompaa yhdessä työhönvalmentajan kanssa. Luottamuksellinen suhde auttaa myös asiakasta käymään turvallisesti läpi omia työllistymiseen liittyviä esteitä tai hidasteita. Työhönvalmentajalla on myös vaikutusta siihen, että työstä pois jäännin tai koulutuksen keskeyttämisen riski on pienempi niillä asiakkailla, joilla on työhönvalmentaja tukemassa ja kannustamassa. Asiakkaista moni on saatu ohjattua joko työ- tai opiskeluelämään pois syrjäytymisen kierteestä.

Monet (asiakkaat) ovat kertoneet itsetunnon kohentuneen ja uskon omiin mahdollisuuksiinsa löytyneen. Löytäneet oman alan työ- tai opiskelupaikan tai saaneet ohjausta hoitotaholle.

7.6 Asiakkaiden ohjautuminen työhönvalmennukseen

Asiakkaat ohjautuvat työhönvalmennukseen työhönvalmentajien mielestä siinä vaiheessa, kun asiakasta lähettävän tahon omat keinot tai resurssit eivät enää riitä. Työhönvalmennus nähdään julkista palvelujärjestelmää tukevana ja täydentävänä toimintana. Työhönvalmentajalla on enemmän aikaa ja mahdollisuuksia keskittyä yksittäisen asiakkaan asioihin ja tilanteeseen. Työhönvalmennuksen avulla lähettävä taho saa vastinetta ostamalleen palvelulle hyvillä tuloksilla ja asiakkaan tilanne paranee hänen edetessään työllisyyspolullaan. Lähettävä taho saa valmennusjakson päätyttyä työhönvalmentajan antaman lausunnon asiakkaan työllistymiseen

vaikuttavista seikoista, joka helpottaa lähettävän tahon jatkosuunnitelmia.

Työhönvalmentajalla on enemmän mahdollisuuksia toimia joustavasti kuin esim. sosiaalitoimella ja työkkärillä. Työhönvalmentaja antaa yleensä kokonaisvaltaisempaa tukea kuin em. tahot.

Lähettävä taho tietää, että asiakas on ”hyvissä käsissä”, hänen ammatillisia suunnitelmiaan työstetään ja niihin paneudutaan kunnolla ja yksi ja sama henkilö hoitaa koko prosessin läpi.

Työhönvalmentaja raportoi lähettävälle taholle prosessin etenemisestä ja saattaa sen päätökseen. Työhönvalmentajahan astuu mukaan kuvioihin, kun lähettävän tahon keinot eivät riitä. Työhönvalmentaja antaa myös lausunnon asiakkaan työllistymisen mahdollisuuksista yms.

7.7 Työhönvalmentajan työn kohokohdat

Mikä auttaa työhönvalmentajaa jaksamaan asiakkaiden kanssa työskentelemistä, tekemään päivästä toiseen vaativaa asiakastyötä? Asiakkaiden haastavat elämäntilanteet ja kokemukset voivat muodostaa pitkään jatkuessaan uhan työssä jaksamiselle. Ilon aiheita on monia, työ palkitsee tekijäänsä monella tavalla. Asiakkaan työllistyminen, totta kai, on yksi työhönvalmentajan työn huippuhetkiä. Pienemmistäkin välitavoitteiden toteutumisesta osataan kuitenkin iloita. Aineistosta nousseiden vastausten perusteella erityisen tyytyväisiä ollaan siihen, kuinka asiakkaan elämänlaatu kokonaisuudessaan paranee valmennusjakson aikana.

Palkitsevaa on asiakkaiden onnistumiset, työpaikan tai opiskelupaikan löytyminen, sen kun näkee jonkun itsetunnon tai jaksamisen kohoavan. Asiakkaan lähtötilanne ja palvelun päättymisen välinen ero on joskus huikea. On hienoa olla osaltaan mukana tukemassa asiakkaan kasvuprosessia.

Huippuhetkiä ovat tietysti ne kun asiakas työllistyy! Mutta ihan pientenkin välitavoitteiden toteutuminen palkitsee. Positiiviset muutokset asiakkaassa ovat erittäin palkitsevia (esim. ulkoisen olemuksen muutos, positiivisen asenteen vahvistuminen).

Eniten iloa työssä tuottavat asiakkaiden onnistumiset ja polkujen löytymiset, ”asioiden lokahtaminen paikalleen”. Kun näkee muutoksen asiakkaan olemuksessa ja käytöksessä intoa ja uskoa yrittää eteenpäin. Tällaiset kokemukset kannustavat ja antavat hyvän mielen pitkäksi aikaa.

7.8 Työhönvalmentaja, kuka hän on?

Kuka työhönvalmentaja on, mitä hän työssään tekee, millaista taitoa, tietoa ja osaamista hänellä on ja millaiseksi hän työnsä kuvaa? Vastauksia näihin kysymyksiin on ollut tämän tutkimuksen tarkoituksena tuottaa. Saamani aineiston perusteella olen koonnut leikkimielisesti työhönvalmentajan ”perustyyppin”, jossa tutkimusaineiston keskeiset teemat nousevat esille.

Työhönvalmentaja on varhaisessa keski-iässä oleva henkilö, yleensä nainen. Hänellä on sosionomi (AMK) tutkinto ja aikaisempaa työkokemusta muista sosiaalialan, kuten päivähoiton, lastensuojelun, vammaispalvelun tai mielenterveystyön tehtävistä. Hän on toiminut työhönvalmentajan tehtävissä muutaman vuoden, ei siksi että hän ei pidä työstään, vaan siksi että työhönvalmennus on vasta kehittyvä ammattiala.

Työhönvalmentaja tekee liikkuvaa työtä, hän jalkautuu asiakkaan arkeen ja toimintaympäristöön. Asiakasta tavataan toimiston lisäksi asiakkaan työpaikalla tai

oppilaitoksissa. Yrityskontaktien luominen ja ylläpitäminen pitävät työhönvalmentajan liikkeellä. Lisäksi työhönvalmentaja osallistuu asiakkaan yhteistyötahtojen kanssa pidettäviin palavereihin.

Työhönvalmentaja pitää työssään erityisen tärkeänä vuorovaikutustaitoja. Hän on sosiaalinen, hyvät vuorovaikutustaidot omaava ja erilaisten ihmisten kanssa hyvin toimeen tuleva. Hän pyrkii luomaan asiakkaan kanssa luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen. Lisäksi hän arvostaa verkostotyötaitoja. Työhönvalmentaja työskentelee yhdessä asiakkaan verkoston kanssa asiakkaan tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työhönvalmentajan tulee hallita myös yritysysteistyö. Työhönvalmentajalla tulee olla valmiuksia luoda uusia yrityskontakteja, sekä ylläpitää ja kehittää jo olemassa olevaa yritysysteistyötä. Tämä auttaa asiakkaan ja työhönvalmennuspalvelun markkinoimista yrityksille. Hyvin hoidettu yritysysteistyö on hyvä tapa markkinoida työhönvalmennuspalvelua. Työn kehittäminen ja tiedon hankkiminen on olennainen osa työhönvalmentajan työtä. Työhönvalmentajalla tulee olla tietoa työelämän pelisäännöistä ja hänen tulee olla kiinnostunut työ- ja elinkeinoelämästä ja sen kehityksestä. Tiedon hankkiminen mm. erilaisista ammasteista, koulutusmahdollisuuksista ja yhteiskunnan tarjoamista palveluista on myös tärkeää.

Työhönvalmentaja kokee olevansa tärkeä tuki sekä asiakkaalle että työnantajille. Pitkäaikainen tuki auttaa luomaan asiakkaaseen luottamuksellisen suhteen ja työhönvalmentaja oppii tuntemaan asiakkaansa vahvuudet ja kehittämisen kohteet. Tämä auttaa työhönvalmentajaa löytämään asiakkaalle sopivat työpaikat. Työhönvalmentaja tukee myös työnantajaa asiakkaan työtehtävien suunnittelussa, mahdollisissa ristiriitatilanteissa sekä työllistämiseen liittyvissä käytännön asioissa.

Työhönvalmentajat kertovat tekevänsä mielenkiintoista, vaihtelevaa ja vastuullista työtä. Työhönvalmentajan tuntuvat pitävän työstään, he kokevat tekevänsä arvokasta työtä. Työ on heidän mielestään haastavaa, mutta myös palkitsevaa. Asiakkaiden onnistumiset ja positiiviset muutokset asiakkaiden elämänlaadussa ovat työn parasta antia!

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää millainen on työhönvalmentajan työnkuva ja millaisena työhönvalmentajat näkevät työssään tarvittavan ammatillisen osaamisen. Tavoitteena oli kirjoitetun tiedon tuottaminen työhönvalmentajan työnkuvasta ja siinä tarvittavasta ammatillisesta osaamisesta.

Työhönvalmentajat näkivät työssään tarvittavan ammatillisen osaamisen painottuvan vuorovaikutustaitoihin, verkostotyötaitoihin ja työn kehittämiseen. Vuorovaikutustaidoissa vastaajat korostivat sosiaalisuutta, ihmistuntemusta ja ohjaustaitoja. Verkostotyötaidot pitivät sisällään mm. yhteistyötaidot, verkostotyötaidot ja yrittäisyhteistyön. Verkostoituva työtapa on oleellinen osa kuntoutustyötä. Verkostomaisen työskentelytavan tärkeys tunnustetaan, mutta se vaatii työntekijältä aikaa ja poistumista omalta tutulta maaperältä, vieraan organisaation ns. epävarmuus alueille. Verkostotyöskentely on työhönvalmennukselle luonteenomaista, koska se on luonteeltaan välittävä, rajoja ylittävä ja siirtymiä tukeva toiminta. (Toivonen ym. 2007, 36.)

Työn kehittämiseen katsottiin kuuluvan työelämän tuntemus työelämän vaatimuksista ja elinkeinoelämän kehityksestä. Härkäpään ym. mukaan työllistymisen ammattilaisen tulee kyetä tukemaan ja ohjaamaan asiakastaan tämän työllistymisessä, työskentelemään yhteistyössä asiakkaan verkostossa ja yhä useammin työhön liittyä myös vastuu suunnittelusta, kehittämisestä ja laadun varmistamisesta. Ammatillisuuden tavoittelu edellyttää työhönvalmentajalta yksilöllistä oman työn ja sen tulosten jatkuvaa arviointia. (Härkäpää ym. 2000, 39.)

Työhönvalmentajat nostivat vastauksissaan esiin myös työhönvalmennuksen markkinoinnin tärkeyden. Markkinointi ihmissuhdetyössä saattaa aluksi kuulostaa vieraalta, mutta työhönvalmennuksen tunnettavuuden lisääminen on asiakkaan etukenties lisääntyvien työpaikkojen valossa. Sariolan mukaan työnantajien tietämys työhönvalmennuksesta, edes yleisellä tasolla, on hyvin vähäistä. Työhönvalmennuksen prosessissa usein juuri työnantajan kynnyksen ylittäminen on vaikeinta. Eri-tyyppisesti työnantajien kohtaaminen ja neuvottelu työsuhteesta vaativat

työhönvalmentajalta osaamista ja taitoa. Palvelun onnistunut markkinointi ja myyminen ovat liike-elämästä tuttuja termejä, jotka hallitsemalla ja joita soveltamalla työhönvalmentajilla on paremmat mahdollisuudet päästä toivomiinsa työllistämistuloksiin asiakkaiden kanssa. (Sariola 2005, 91.)

Työhönvalmentajan työnkuvan keskeiset elementit ovat asiakkaan kanssa tehtävä yksilöohjaus ja työnantajien kanssa tehtävä yritysyhteistyö. Asiakkaiden tapaamisiin kuluu runsaasti työaika. Tiiviin yksilöohjauksen tavoitteena on luottamuksellisen asiakassuhteen muodostaminen, asiakkaan vahvuuksien ja toiveiden tunnistaminen, jotka ohjaavat asiakasprosessia tavoitteellisesti eteenpäin. Kokko ja Ala-Kauhaluoma korostavat työllistymisen suunnittelussa olevan tärkeää asiakkaan elämäntilanteen kartoitus, erilaisten vaihtoehtojen selvittely sekä asiakkaan omien suunnitelmien ja toiveiden huomiointi. Työllistymismahdollisuuksien prosessointi selkeyttää ja jäsentää asiakkaan elämäntilannetta ja toiveita. (Kokko & Ala-Kauhaluoma 2000, 59.)

Työnantajayhteistyössä työhönvalmentaja pyrkii kartoittamaan, luomaan uusia ja pitämään yllä aikaisemmin muodostuneita yrityssuhteita. Työhönvalmentaja voi myös valmentaa työyhteisöä ottamaan vastaan uuden työntekijän. Työhönvalmentajan antama tuki jatkuu myös työllistymisen jälkeen. Kokon ja Ala-Kauhaluoman mukaan työllistyminen edellyttää huolellisesti suunniteltua ja toteutettua yhteistyötä työnantajan kanssa. Yhteydenottojen olisi oltava hyvin valmisteltuja ja säännöllisiä, jotta työnantaja saadaan vakuuttuneeksi työllistämisen eduista. Yhteistyöstä työnantajan kanssa on pidettävä huolta myös työllistymisen jälkeen. Työhönvalmentaja voi olla työnantajan tukena esimerkiksi perehdyttämiseen, tuen toteuttamiseen ja vastuuseen liittyvissä kysymyksissä. (Kokko & Ala-Kauhaluoma 2000, 53–54.)

Ruohotie määrittelee työelämässä tarvittavan ammattitaidon ammattiin liittyviin erityistaitoihin, yleisiin taitoihin, sekä henkilökohtaisiin kompetensseihin, eli yksilöllisiin ominaisuuksiin. (Ruohotie 2004.) Työhönvalmentajan työssä tarvittavat ammatilliset erityistaidot, eli ammattispesifit taidot ovat työllistymisprosessin hallinta teoreettisesti ja käytännössä. Työhönvalmentajalla tulee lisäksi olla tietoa alueen elinkeinoelämästä ja työllisyystilanteesta sekä niiden kehityksestä. Myös koulutusmahdollisuuksien sekä eri ammattien sisällön tunteminen ja työelämän vaatimusten sekä pelisääntöjen asiakkaille esittäminen on osaltaan työhönvalmentajan työssä tarvittavaa erityisosaamista.

Työhönvalmennuksen prosessinomaisuus ilmeni selkeästi työhönvalmentajien vastauksista. Työhönvalmennuksen eteneminen esitettiin useasti alkuhaastattelun kautta käynnistyvänä, suunnitelmallisena ja tavoitteellisena prosessina, johon kuuluivat seuranta, arviointi, tavoitteiden uudelleen asettaminen ja jatkosuunnitelma. Työhönvalmentajien vastauksissa korostuivat enimmäkseen asiakkaan työllisyyspolun eteneminen avoimien työmarkkinoiden sijasta kuntouttaviin ja työelämään valmentaviin toimenpiteisiin, kuten esimerkiksi työharjoitteluun, työkokeiluun tai palkattuun työhön.

Asiakkaiden vaativuus ja moniongelmaisuus korostui työhönvalmentajien vastauksissa. Asiakkaiden työllistymistä vaikeuttavat ongelmat olivat moninaisia, yleisimpinä mainittiin pitkään jatkunut työttömyys, koulutuksen vanhentuminen tai sen puute, erilaiset fyysiset ja psyykkiset sairaudet sekä sosiaaliset ongelmat. Asiakkaat ohjautuvat työhönvalmennukseen, kun lähettävän tahon omat resurssit tai keinot eivät enää riitä. Asiakkaiden määrä, asiakaskunnan vaativuudesta huolimatta, oli työhönvalmentajilla kuitenkin suhteellisen korkea, keskimäärin 22,3 asiakasta työvalmentajaa kohden. Puolanteen ja Sariolan Laatu tuetussa työllistymisessä - palvelustandardi -käsikirjassa on yhdeksi kehittämiskohteeksi valittu asiakasmäärän tavoitetaso. Tavoitetasoksi on määritelty 10–15 asiakasta yhtä kokopäiväistä valmentajaa kohti. (Puolanne & Sariola 2000, 53.) Asiakkaiden vaativuus asettaa haasteita myös työhönvalmentajan työssä jaksamiselle. Työhönvalmentajille ei ole asetettu pätevyysvaatimuksia, joten erittäin haastavaa asiakastyötä tehdään hyvin erilaisilla taustoilla ja työotteilla. Osalta työhönvalmentajista puuttuu kokonaan ammatilliset mahdollisuudet kohdata haasteellisia asiakkaita. Ammatillisuuden puute ei vaikuta kykyyn kohdata asiakas, mutta haastavien asiakkaiden tilanteet ja kokemukset muodostavat pitkään jatkuessaan haasteen työssä jaksamiselle, mikäli työntekijällä ei ole ammatillisia välineitä asioiden käsittelemiseen. (Ollikainen 2007 43, 45.)

Tämän tutkimuksen kohderyhmän ammatillinen koulutus vastasi hyvin työn asettamia vaatimuksia. Heidän näkemyksensä työstään oli realistinen ja työn iloakin löytyi. Työhönvalmentajat kuvasivat työtään mielenkiintoiseksi, vaihtelevaksi ja

vastuulliseksi. Työhönvalmentajat kokevat tekevänsä arvokasta ja haastavaa,

mutta myös palkitsevaa työtä. Työn huippukohtia olivat asiakkaan työllistyminen, mutta myös pienten välitavoitteiden toteutumisesta tai asiakkaan elämänlaadun paranemisesta osattiin iloita.

Kun avoimille työmarkkinoille ohjaavaa työllistämisprosessia katsotaan työhönvalmentajan työn näkökulmasta, tehtävä näyttää vaikealta. Työhönvalmentajan tulisi tuntea hyvin työmarkkinat, työtehtävät, yritykset ja ammattitaitovaatimukset. Hänen pitäisi tuntea erinomaisesti sosiaaliturvaan ja työsuhteen solmimiseen liittyvät asiat. Erityisesti valmentajan tulisi tuntea asiakkaansa ja se työnantaja, johon työsuhde pyritään saamaan aikaiseksi. Kaiken tämän lisäksi työhönvalmentajalla tulisi olla erinomaiset ohjaustaidot ja hyvät neuvottelu- ja markkinointitaidot.

Lampisen mukaan onkin syytä miettiä, voidaanko vajaakuntoisten tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen onnistumisen tai epäonnistumisen syyt vierittää yksin ohjaavan henkilön niskoille. Miten paljon ohjaustyöllä tai erilaisilla aktivointi- ja kuntoutustoimenpiteillä voidaan onnistua, jos muu yhteiskunta tai sosiaalipoliittiset tukijärjestelmät eivät kehity tai jousta. Avoimille työmarkkinoille ohjaavan toiminnan haasteet ovat huomattavasti laajemmat kuin pelkkään ohjaukseen liittyvät osaamiskysymykset. (Lampinen 2006, 45–46.)

9 POHDINTA

9.1 Luotettavuuden tarkastelu ja eettiset kysymykset

Opinnäytetyö on opiskelijan harjoitustyö, jonka tarkoituksena on osoittaa oppineisuutta omalla koulutusallallaan. (Tuomi ym. 2002, 87.) Tutkimusaiheen valintaan vaikuttivat kiinnostukseni tutkittavaa aihetta kohtaan ja sen sopivuus omaan koulutusohjelmaani. Lisäksi aihe sivuaa omaa aikaisempaa työtehtävääni pitkäaikaistyöttömien parissa. Tutkimusaiheeseen perehtyneisyys helpotti tutkimuksen

toteuttamista, mutta toisaalta se vaikeutti sitä esimerkiksi aiheen rajaamisen kannalta. Tutkimukseni teoreettinen viitekehys on edelleen laaja ja sen rajaaminen jäi ajanpuutteen vuoksi kesken.

Tehdyn tutkimuksen luotettavuuden arviointi kuuluu tutkimusprosessiin. Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, eli sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Validius merkitsee mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Laadullisessa tutkimuksessa edellä mainituista käsitteistä voitaisiin luopua, mutta laadullisenkin tutkimuksen luotettavuutta tulee kuitenkin arvioida. (Hirsjärvi ym. 2006, 216–217.)

Hirsjärven ym. mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee kaikkia vaiheita, aineiston tuottamisen olosuhteet on kerrottava selvästi ja totuudenmukaisesti. Olen aikaisemmissa tekstikappaleissa pyrkinyt kuvaamaan tutkimukseni etenemistä aina aineiston keräämisestä tutkimusaineiston analysointiin.

Aineiston hankinnassa käytin avoimista kysymyksistä muodostettua kyselylomaketta. Kysymyksiä oli tarkennettu lisäkysymyksillä. Lisäkysymysten tarkoituksena oli tarkentaa kysymyksiä, pyrkimys saada vastaaja ymmärtämään kysymys tarkoittamallani tavalla ja vähentämään väärinymmärryksen mahdollisuutta. Kuitenkin jälkeinpäin mietin, ohjasivatko lisäkysymykset vastaajien antamia vastauksia johonkin tiettyyn suuntaan.

Kyselylomakkeella kerättävän aineiston etu on siinä, että sen puhtaaksikirjoittaminen on helpompaa ja nopeampaa kuin esimerkiksi nauhoitetun aineiston käsitteleminen. Kyselylomakkeella vastaajan on ehkä helpompi myös antaa jäsentyneempiä vastauksia kuin suullisesti. Kyselylomakkeiden vastauksia puhtaaksikirjoittaessani ja analysoidessani olisin halunnut kuitenkin esittää vastaajalle lisäkysymyksiä tai tarkentaa hänen vastaustaan varmistaakseni, että olen ymmärtänyt asian vastaajan tarkoittamalla tavalla.

Koska kyseessä on näinkin pieni otos, en halunnut tutkimuksessani mainita mitään organisaatioita vastaajat edustavat. Valitessani suoria lainauksia kyselylomakkeiden vastauksista pyrin siihen, ettei vastaaja tai hänen edustama organisaationsa ole niistä tunnistettavissa. Kun lähetin tutkimuksen kohderyhmälle sähköpostia, käytin suljettua vastaanottajalista, jotta tutkimukseen osallistuvatkään eivät saisi tietää keitä kyselyyn on pyydetty vastaamaan. Tutkimukseen osallistuminen oli työhönvalmentajille vapaaehtoista, sen takasivat ennakoilmoitus kyselyn suorittamisesta ja kyselylomakkeen mukana lähetetty liitekirje, joissa korostettiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta.

Tutkimuksen tekeminen yksin on ollut haastavaa, mutta varmasti opettavaista, uskon että tämän prosessin läpikäymisestä on hyötyä myös tulevaisuudessa. Etukäteen en osannut käsittääkään miten monenlaisia työvaihteita opinnäytetyön tekeminen käytännössä sisältää. Aikataulutus tuntui petteävän useasti, aikaa ei vain ollut osannut varata riittävästi. Tähän vaikutti osaltaan myös se, että tutkimuksen teoreettinen viitekehys meni osittain uusiksi aineiston analysointivaiheen jälkeen.

Tutkimuksen tekemisen mukavin vaihe oli kohdallani aineiston analyysi eli luokitteluvaihe. Tuntui hienolta löytää tutkimusaineiston ”punainen lanka”, vastauksia tutkimuskysymyksiin. Eniten hankaluuksia tutkimuksen tekemisessä oli teoreettisen viitekehysten ja tutkimustulosten yhteensovittaminen. Sitä ei ainakaan ollut helpottamassa työhönvalmennuksen ja erityistyöllistämisen eri toimijoiden käsitteiden kirjavuus, välillä tunsin olevani käsiteviidakossa kuin ”ihmemaan Liisa”. Yksin tehdyssä tutkimustyössä on mahdollisuus paneutua tutkimuksen tekemiseen omien aikataulujen puitteissa. Jäin kuitenkin kaipaamaan etenkin työn solmukohdissa toista avuksi tukemaan ja kannustamaan eteenpäin. Lisäksi tutkimuksen moninäkökulmaisuus yksin työskennellessä jää väistämättä suppeammaksi kuin parityöskentelyssä.

9.2 Työhönvalmennuksen haasteet ja kehittämistarpeet

Työhönvalmennuksen toimialalla, sen lyhyestä historiasta johtuen, on useita kehittämiskohteita. Työhönvalmennuksen sisältö, sekä työhönvalmentajan työnkuvan painopistealueet voidaan esittää hyvinkin monella eri tavalla riippuen siitä, mistä viitekehyksestä niitä kuvataan. Tärkeää olisi ainakin se, että työhönvalmentajalla itsellään ja hänen organisaationsa jäsenillä on selkeä ja yhdenmukainen käsitys siitä, mitä työhönvalmennus omassa organisaatiossa tarkoittaa ja mitä työnkuvaan sisältyy. Työnkuvan selkeyttäminen helpottaa työn rajaamista ja vaikuttaa palvelun laatuun.

Työhönvalmennuksessa korostetaan asiakaslähtöisyyttä. Asiakaslähtöisyyden uhkana on työhönvalmennuksen tilaaja-tuottaja -malli. Työhönvalmennuspalvelu ostetaan asiakkaalle ja työhönvalmentaja tuottaa sen. Asiakas voi jäädä tarpeineen näiden kahden puristuksiin. Ihannetilanteessa työhönvalmennuksen aloittaminen on asiakkaan oma toive, mutta usein ainakin pitkäaikaistyöttömien kohdalla on niin, että työhönvalmennuksen aloittaminen on sanktioituna kirjattu esimerkiksi työnhakusuunnitelmaan ja se on asiakkaan aloitettava, vaikkei asiakkaalla olisi motivaatiota tai työhönvalmennus ei hänen tarpeitaan sillä hetkellä vastaisikaan. Onnistunut työhönvalmennus edellyttää oikea-aikaisuutta ja asiakkaan palvelutarpeen tunnistamista ja lähettävältä taholta tietoa palvelun tarkasta sisällöstä.

Työhönvalmennuksen tehtävä avoimille työmarkkinoille ohjaavana toimintana ei käsitteestään huolimatta noussut työhönvalmentajien vastauksissa kovin selkeästi esiin. Työhönvalmentajat kuvasivat vastauksissaan asiakkaiden ohjaamista enemmänkin työelämäänsä valmentaviin toimenpiteisiin avoimien työmarkkinoiden sijaan. Vaikuttaako tähän asiakaskunnan vaatavuus, palveluun ohjauksen ajoituksen epäonnistuminen vai työhönvalmentajan epävarmuus asiakkaan työmarkkinakelpoisuudesta?

9.3 Jatkotutkimusehdotukset

Työhönvalmennus on vasta kehittymässä oleva ja muotoaan hakeva toimiala, joten tutkimusaiheita tältä toimialalta löytyy runsaasti. Aikaisemmin työhönvalmennuksen toimialalta on tutkittu mm. ohjauksen merkitystä ja tasa-arvon toteutumista ohjaajien arvioimana, työhönvalmennusta ammatillisen kuntoutuksen ja ohjauksen näkökulmasta sekä työhönvalmennusta palveluohjaukselliselta näkökannalta.

Jatkotutkimusehdotuksista päällimmäisenä mieleeni nousi työhönvalmennukseen ohjautumisen tutkiminen sekä lähettävän tahon, että työhönvalmentajan näkökulmasta. Miten oikea-aikaiseksi työhönvalmentajat kokevat asiakkaiden ohjautumisen työhönvalmennuspalveluun. Minkälaisia asiakkaita he toivoisivat työhönvalmennukseen, tulisiko asiakkailta olla joitakin valmiuksia. Millaisia asiakkaita työhönvalmennukseen lähetetään, minkälaiset ovat lähettävän tahon toiveet ja odotukset työhönvalmennusjaksosta. Minkälaista yhteistyötä asiakkaan ohjaamisessa työhönvalmennukseen tällä hetkellä tehdään ja minkälaisia toiveita yhteistyön kehittämiseksi asiakkaan ohjautumisen näkökulmasta olisi.

Toinen jatkotutkimusehdotus on seurantatutkimus koskien työhönvalmennuksen asiakkaita. Millaiseksi asiakkaat kokevat työhönvalmennuksen vaikuttavuuden, miten työhönvalmennuksen asiakkaiden työllisyystilanne on kehittynyt työhönvalmennuksen päättymisen jälkeen ja onko työhönvalmennuksella saavutettu pysyvämpiä muutoksia asiakkaan elämäntilanteessa.

LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, M. & Kokko, R-L. 2001. Tuettu työllistyminen väylänä avoimille työmarkkinoille – kokemuksia kehittämisprojekteista. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2001, 39–45.

Alkula, T. 1996. Työn merkitys yksilölle. Teoksessa Venäläinen, R. (toim.). Tuettu työllistyminen. Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi.

Era, T. & Pelkonen A. 2007. Yritystyöllistymiseen tähtäävän valmennuksen vaatimukset työvalmentajille. Teoksessa Era, T. & Koskimies, H. (toim.). Wirettä työttömien palveluihin. Tutkimusraportti palvelujen kehittämisestä Jyväskylän seudulla. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Gummerus Kirjapaino Oy. Tampere.

European Union of Supported Employment: Information booklet & Quality Standards. 2005. Belfast.

Field, P.A. & Morse J.M. 1985. Hoitotyön kvalitatiivinen tutkimus. Englanninkielinen alkuteos Nursing Research. Kirjayhtymä Helsinki.

Hietala, O., Valjakka, S. & Martikka, N. 2000. ”Täällä tehdään töitä itseä varten”: klubitalot ja jäsentalot mielenterveyskuntoutuksen ja työllistymisen uusina vaihtoehtoina. Kuntoutussäätiö. Yliopistopaino. Helsinki.

Hilden, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tammi. Helsinki.

- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara P. 2006. Tutki ja kirjoita. 12. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Härkäpää, K., Ala-Kauhaluoma, M., Hyvärinen, M., Kokko, R-L & Narumo, R. Tavoitteena työ- tuetun työllistymisen kehitysnäkymiä. Kuntoutussäätiön työselosteita 21/2000. Yliopistopaino Helsinki.
- Kauhanen, J. 2000. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Tummavuoren Kirjapaino Oy. Vantaa.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2002. Kuntoutumisen mahdollisuudet. WSOY. Helsinki.
- Kevätsalo, K. 1999. Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit. Osuuskunta Vastapaino. Tampere.
- Kokko, R-L. & Ala-Kauhaluoma, M. 2000. Mä sain sellaisen kipinän. Kokemuksia ja tuloksia mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tukemisesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 20/2000. Yliopistopaino. Helsinki.
- Krause, K. & Kiikkala, I. 1996. Hoitotieteellisen tutkimuksen peruskysymyksiä. Tammer-Paino Oy. Tampere.
- Lahden Klubitalon verkkosivut. Lahti. (Viitattu 24.3.2008). Saatavissa: <http://www.phklubitalot.fi/>
- Laki julkisista työvoimapalveluista 1295/2002. Annettu Helsingissä 30.12.2002.
- Lampinen, P. 2006. Moninainen ohjaus. Ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia ohjauksesta ja tasa-arvosta sosiaalisen työllistämisen toimialalla. VATES-säätiö. Savion Kirjapaino Oy. Helsinki.

Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittelyä. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Oppimateriaaleja 99. Helsinki.

Ollikainen, A-M. 2007. Työhönvalmennuksen haasteet ja mahdollisuudet. VATES-säätiö. Savion Kirjapaino Oy, Helsinki.

Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. 2000. Ohjauksellisten menetelmien erityisluonne. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. PS-kustannus. Jyväskylä.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Gaudeamus Kirja. Helsinki.

Pelttari, P. 1997. Sairaanhoidajan työn nykyiset ja tulevaisuuden kvalifikaatiovaatimukset. Stakes. Tutkimuksia 80. Helsinki.

Pekkala, T. 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. Valtakunnallinen työpaikajyhdistys ry. Edita Prima Oy. Helsinki.

Puolanne, M. & Sariola, L. 2000. Laatu tuetussa työllistymisessä. Palvelustandardi. VATES-säätiö. Helsinki.

Ruohotie, P. 2004. Työelämän osaamistarpeet. (Viitattu 17.3.2008.) Saatavissa: http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tutkimus_ja_kehitys/Tupa1/Pekka_Ruohotie.pdf

Sariola, L. 2005. Tuetun työllistymisen menetelmä ja sen kehittyminen. Teoksessa Sariola, L. (toim.). Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. VATES-säätiö. Savion Kirjapaino Oy. Helsinki.

Seikkula, J. & Arnkil, T.E. 2005 Dialoginen verkostotyö. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Tapaninen A. 2000. Työttömyys ja ohjaus. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. PS-kustannus. Jyväskylä.

Toivonen, L., Kauranen, U. & Jokinen, J-M. 2007. Työhönvalmennus ammatillisen kuntoutusarvioinnin ja – ohjauksen välineenä. Koutsi. (viitattu 24.3.2008). Saatavissa: http://www.kiipula.fi/ewriter/tiedostot/80/03_2007/756_KK_thv.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

VATES-säätiö verkkosivut. Helsinki. (Viitattu 28.4.2007). Saatavissa: <http://www.vates.fi/tyollistamispalvelut>

Ylinampa, M. 2005. Kuntouttava, valmentava ja työllistävä työvalmennus. Teoksessa Hassinen, J. (toim.) 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä – näkökulmia 2000-luvun työpajojen palveluihin. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Edita Prima Oy. Helsinki.

Ylipaavalniemi, P. 2005. Erityistyöllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina- asemassa oleville henkilöille. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:27. Helsinki.

Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. VATES-säätiö. Helsinki.

LIITTEET

LIITE 1

Hei!

Olen Kati Vahvelainen, Lahden ammattikorkeakoulun aikuisopiskelija. Täydennän aikaisempaa sosiaaliohjaajan tutkintoani sosionomi AMK tutkinnoksi. Opintoni ovat loppusuoralla ja olen valmistelemassa opinnäytetyötäni, jonka aiheena on työhönvalmentajan työ ja työhönvalmentajan työssä tarvittava osaaminen.

Aihevalintaani vaikuttivat suuresti viime talvena suorittamani työhönvalmennuksen vapaavalintaiset opinnot, joista sain perustietoa työhönvalmennuksesta ja työhönvalmentajan työstä. Lisää syvyyttä ja henkilökohtaista kosketuspintaa aiheeseen olen saanut tämän syksyn aikana, kun olen työskennellyt Työvoiman palvelukeskus Lyhdyssä sosiaalityöntekijän sijaisena. Lyhdyssä työskentelemme pitkäaikaistyöttömien kanssa ja pyrimme auttamaan heitä sijoittumaan työelämään ja käytämme yhtenä työvälineenä myös työhönvalmennusta.

Lähetän opinnäytetyötäni koskevan kirjallisen kyselyn Sinulle postitse tammikuun 2008 aikana ja toivon Sinulta työhönvalmennusalan ammattilaisena omia näkemyksiäsi ja kokemuksiasi työhönvalmentajan työnkuvasta ja siitä millä tavalla Sinä työhönvalmentajan työtä teet. Jokainen vastaus on arvokas ja edesauttaa opinnäytetyöni toteutumista. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja niin ettei vastaaja ole niistä tunnistettavissa. Kiitokseksi osallistumisestasi kyselyyn, luovutan kirjallisen tuotoksen opinnäytetyöstäni käyttöösi ja tarjoan mahdollisuuden osallistua opinnäytetyöni esittämistilaisuuteen huhtikuun loppupuolella 2008. Mikäli Sinusta tuntuu siltä, ettet voi osallistua kyselyyn, ilmoittaisitko siitä minulle mahdollisimman pian.

Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Lahden ammattikorkeakoulun lehtori Mari Hyyppä p. (03) 828 2765 tai mari.hyyppa@lamk.fi

Mikäli sinulla on kysyttävää aiheesta, vastaan kysymyksiisi mielelläni.

Rauhallista joulunaikaa ja onnekasta vuotta 2008!

Terveisin,

Kati Vahvelainen

p. 0400-XXX XXX

kati.vahvelainen@lpt.fi



LIITE 2

Hei!

Olin yhteydessä Sinuun ennen joulua opinnäytetyöni johdosta. Oheisena kyselylomake, johon toivon vastaustasi **1.2.2008 mennessä**. Vastauskirjeluori on liitetty mukaan, mutta jos haluat vastata mieluummin sähköisesti, niin ota yhteyttä minuun sähköpostilla: kati.vahvelainen@lpt.fi.

Olen jättänyt jokaiselle vastaukselle tilaa kyselylomakkeeseen, mutta voit vastata myös erilliselle paperille tai jatkaa vastaustasi kyselylomakkeen kääntöpuolelle, jos varaamani tila ei riitä. Merkitsethän kuitenkin vastauksen eteen sen kysymyksen numeron, johon olet vastaamassa.

Haluan tässäkin yhteydessä korostaa sitä, että käsittelen vastaukset siten, ettei yksittäinen vastaaja ole niistä tunnistettavissa.

Raportoin Sinulle opinnäytetyön edistymisestä viimeistään siinä vaiheessa, kun sen esittämisajankohta ja -paikka on tiedossa.

Mikäli sinulla on kysyttävää, otathan yhteyttä, vastaan kysymyksiisi mielelläni.

Ystävällisin terveisin,

Kati Vahvelainen
kati.vahvelainen@lpt.fi
P. 0400-XXX XXX

Ikäsi ____ v.

Sukupuoli: 1) nainen 2) mies

1. Kerro kuinka Sinä päädyit työhönvalmentajaksi?

Millainen koulutus sinulla on? Millaisia työtehtäviä sinulla on ollut aikaisemmin?
Kuinka kauan olet työskennellyt työhönvalmentajana?

2. Millaisia valmiuksia, ominaisuuksia ja osaamista työhönvalmentajalla tulisi mielestäsi olla, jotta voi hoitaa työhönvalmentajan tehtäviä hyvin?

3. Millainen on työhönvalmentajan työnkuva?

Mitä työhön sisältyy? Millaisiin asioihin / tehtäviin käytät työaikaasi ja mihin sitä kuluu eniten? (Tässä voit käyttää apunasi kalenteria.)

4. Millä tavalla toteutat työhönvalmennusta?

Millä tavoin työskentelet asiakkaiden kanssa, käytätkö jotain menetelmiä? (Tähän voit ottaa esimerkiksi vaikkapa asiakasprosessin, miten se etenee alusta päätökseen?)

5. Millaisia asiakkaita Sinulla on työhönvalmennuksessa?

Millaisia vaikeuksia tai elämäntilanteita asiakkailla on, jotka vaikeuttavat sijoittumista työmarkkinoille? Mitä kautta asiakkaat ohjautuvat? Kuinka paljon asiakkaita Sinulla on?

6. Mitä merkitystä työhönvalmentajalla sekä työhönvalmennuksella asiakkaalle mielestäsi on?

7. Mikä on työhönvalmentajan ja työhönvalmennuksen hyöty yhteistyötahoille (lähettävä taho / työnantaja)?

8. Mitä muuta haluaisit kertoa työhönvalmentajan työstä / työhönvalmennuksesta?

9. Mitkä ovat työhönvalmentajan työn ns. huippuhetket, miten työ palkitsee sinua?

Kiitokset vastauksestasi ja vaivannäöstäsi!