

Vertaistuellla oivalluksia omien suunnitelmien eteenpäin viemiselle

Kemiläisen työllistämiprojektin "Hyppyri -tiimivalmennus"



**Vertaistuella oivalluksia
omien suunnitelmien eteenpäin viemiselle**

Rauno Pietiläinen • Heikki Korkeasalo

Vertaistuella oivalluksia omien suunnitelmien eteenpäin viemiselle

Kemiläisen työllistämiprojektin "Hyppyri –tiimivalmennus"

Sarja B. Raportit ja selvitykset 5/2014

© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät

ISBN 978-952-316-015-6 (pdf)
ISSN 2342-2491 (verkkajulkaisu)

Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja
Sarja B. Raportit ja selvitykset 5/2014

Rahoittajat: Kemin kaupunki, Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus, Työllisyyden kuntakoiteilu

Kirjoittajat: Rauno Pietiläinen & Heikki Korkeasalo
Taitto: Lapin AMK, viestintäyksikkö

Lapin ammattikorkeakoulu
Jokiväylä 11 C
96300 Rovaniemi

Puh. 020 798 6000
www.lapinamk.fi/julkaisut

Lapin korkeakoulukonserni



Lapin korkeakoulukonserni LUC
on yliopiston ja ammattikorkeakoulun strateginen yhteenliittymä.
Konserniin kuuluvat Lapin yliopisto
ja Lapin ammattikorkeakoulu.
www.luc.fi

Sisällys

TIIVISTELMÄ	7
1 JOHDANTO	9
2 HYPPYRI.	13
2.1 Valmennuksen tavoite	13
2.2 Kohderyhmä	13
2.3 Toteutus ja menetelmä	13
3 TULOKSET	21
4 POHDINTA	27
LÄHTEET	31

Tiivistelmä

Tämän raportin tarkoitus on kuvata ja arvioida Kemissä 10.12.2013-25.03.2014 toteutettua kemiläisen työllistämishankkeen rahoittamaa ryhmävalmennusta (Hyppyri), joka oli tarkoitettu joko akateemisesti koulutetuille työttömille työnhakijoille tai vahvan ammattikoulutuksen omaaville työnhakijoille.

Ryhmävalmennus oli luonteeltaan lain julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista mukaista valmennusta. Sen tarkoitus oli valmentaa ammatillisen koulutuksen omaavia osallistujia löytämään ratkaisuja työmarkkinoilla. Valmennuksen aikana pohdittiin erityisesti itsensä työllistämiseen suuntautuneita ratkaisuja. Ohjelmaan osallistuminen ei edellyttänyt osallistujilta ratkaisujen tekemistä ohjelman aikana.

Valmennuksen päämenetelmänä oli vertaistukiryhmän kehittäminen ja sen hyödyntäminen omien suunnitelmien edistämiseksi. Ryhmässä käytiin työllistymiseen liittyviä keskusteluja ryhmän ohjaajien tai ryhmän jäsenten tarpeiden ja alustuksien pohjalta. Ryhmän jäsenet kommunikoivat keskenään oppimisalustalla ja sosiaalisessa mediassa. Valmennuksen aikana tehtiin välitehtäviä, markkinatutkimuksia, tutustuttiin ryhmän jäsenten valmistamiin tuotteisiin, edistettiin taitoja käyttäen tietotekniikkaa markkinatutkimuksissa ja edistettiin taitoja käyttäen sosiaalista mediaa markkinoinnissa. Ryhmän jäsenet osallistuivat aktiivisesti kemiläisen työllistämishankkeen asiakasraadissa toiminnan kehittämiseen, tutustuivat Meriva –säätiön toimintaan, osallistuivat alueelliseen työttömyyttä käsittelevään teemapäivään sekä konsultoivat elinkeinoasiamiestä osuuskunta –asioissa sekä henkilökohtaisissa suunnitelmissa.

Ryhmävalmennuksen päätulos oli se, että kemiläiset korkeasti koulutetut työttömät tarvitsevat työllistyäkseen pitkäjänteistä tukea, mihin noin kolmen kuukauden valmennus on riittämätön. Vertaistuki ja kokemuskouluttajat voisivat olla tuen organisoinnin päämuoto. Ryhmällä tulisi olla kokoontumistilat ja mahdollisuudet käyttää tietotekniikkaa ja kehittyneitä ohjelmistoja työmarkkinoiden tutkimiseksi sekä erilaisten toimintamuotojen löytämiseksi työmarkkinoilla. Vertaistukiryhmällä tulisi olla mahdollisuus myös yksilölliseen asiantuntijaohjaukseen. Vertaistukiryhmän ko-

koontumispaikka voisi olla kunnallisessa osuuskunnassa, joka toimisi myös työllistymisen välimarkkinamuotona.

AVAINSANAT: Akateeminen työttömyys, korkeasti koulutettujen työttömyys, valmennus, itsensä työllistäminen, vertaistuki

1 Johdanto

Nykyiseen hallitusohjelmaan on kirjattu työllisyyden kuntakokeilu, jonka tarkoitus on löytää uusia paikalliseen kumppanuuteen perustuvia työmarkkinoille integroinnin malleja rakennetyöttömyyden alentamiseksi. Rakennetyöttömyydellä tarkoitetaan alueen elinkeinorakenteesta johtuvaa pitkäaikaista ja/tai toistuvaa työttömyyttä, missä alueilla menetetään vanhoja työpaikkoja ja ihmiset muuttavat työpaikkojen perässä muualle, mutta joissa samalla syntyy mahdollisuuksia synnyttää aivan uusia työpaikkoja ja uudistaa elinkeinorakennetta (Felin & Mella 2013).

Kemissä kuntakokeilua toteutetaan ”*Kemiläinen työllistämismalli*” -hankkeena, joka toteutetaan ajalla 1.9.2012 - 31.12.2015. Kokeilun avulla halutaan parantaa työttömien palvelujen järjestämistä ja sitä toteutetaan sektorirajat ylittävänä yhteistyönä. Kokeilussa otetaan käyttöön uusia palveluita ja toimintamalleja. Kokeilukunnissa kunta ja työ- ja elinkeinotoimisto arvioivat yhdessä kokeiluun kuuluvien asiakkaiden palvelutarpeet, osallistuvat palveluprosessin suunnitteluun ja sen etenemisen seurantaan. (TEM/kuntakokeilu, hakupäivä 27.3.2014.)

Kemiläinen työllistämismalli- hankkeen tarkoitus on luoda alueellinen ja toimiva kemiläinen työllistymismalli, joka tuottaa monipuolisia ja koordinoituja työllisyyspalveluja ja tarjoaa työnhakijalle joustavat ja yksilölliset työllistymis-, koulutus- ja kuntoutuspolut. Näiltä osin se näyttää kehittävän alueellisia julkisia työnvälitys- ja työvoiman ohjauspalveluja täydentäviä palveluja. Hankkeen tavoitteena on kehittää uudenlaista yrittäjien, oppilaitosten ja työllisyyspalvelujen yhteistyötä pitkäaikaistyöttömien ja nuorten työllistymisen lisäämiseksi. Hankkeella pyritään lisäämään työttömänä olevien työelämäosallisuutta ja hyvinvointia ja vähentämään syrjäytymistä. Hanke edistää myös työttömyydestä aiheutuvien terveys- ja hyvinvointierojen kaventamista ja työttömänä olevien nuorten ja aikuisten osallisuutta. (Kemiläinen työllistämismalli, kuntakokeilu, hakupäivä 26.3.2014.) Näin ulkopuolisen toimijan näkökulmasta hankkeen avulla koetetaan täydentää sitä palveluaukkoa, mitä julkisten työvoimapolkujen muutos on jättänyt ja on yhä enenevässä määrin jättämässä.

Kemiläinen työllistämismalli hanke toteutti yhteistyössä Lapin ammattikorkeakoulun hyvinvoinnin osaamisalan/sosiaalialan koulutusyksikön kanssa ryhmävalmen-

nus –koulutuksen, joka sai nimekseen ”*Tiimivalmennus - Hyppyri*”. Kohderyhmänä ryhmävalmennuksessa olivat akateemisesti koulutetut ja vahvan ammattikoulutuksen hankkineet työnhakijat. Hyppyri kokoontui Lapin ammattikorkeakoulun Kosmoksen kampuksella Kemissä. Valmennus toteutettiin ostopalvelukoulutuksena ja sen toteuttajina toimivat sosiaalialan yliopettaja Rauno Pietiläinen sekä sosionomiopiskelija Heikki Korkeasalo. Valmennus alkoi 10.12.2013 ja se päättyi 25.3.2014. Keskimäärin tapaamisia oli 2 krt/vk. Oppilaitoksen vapaajaksoilla jouluna ja talvilo-malla ryhmä ei kokoontunut. Kunkin tapaamisen kesto oli 4 oppituntia (= 2 x 1,5 h). Yhteensä valmennuksen kokonaiskesto oli 96 h.

Raportin toinen kirjoittaja, FT Rauno Pietiläinen, on lähes 30 –vuoden kokemuksen omaava työvoimapolitiikan, työvoiman ohjauksen ja ammatillisen kuntoutuksen asiantuntija, joka on työskennellyt sekä Suomen ja Ruotsin työvoimatoimistoissa ja kehittänyt työvoimapalveluja eri Länsi-Lapin sekä Norrbottenin oppilaitoksissa. Lisäksi hän on toiminut konsulttina em. kysymyksissä ja ollut mukana kehittämässä mm. Venäjän työvoimapalveluja. Hän on väitellyt aiheesta ”Työttömyydestä selviytyminen”. Tämän raportin laatimisen kokonaisuudesta vastaa Rauno Pietiläinen. Raportin toinen tekijä, sosionomiopiskelija Heikki Korkeasalo opiskelee Lapin ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Hänen roolinsa raportin tuottamisessa on ollut aineiston keruun avustaminen sekä prosessin ja saatujen tuloksien reflektointi.

Hyppyriin valmennukseen osallistujilla oli henkilökohtaista kokemusta pitkäaikais-työttömyydestä, vaikka yksi valmennettava oli koulutusjakson aikana palkkatuetussa työssä. Tilastokeskuksen määritelmän mukaan pitkäaikaistyötön on henkilö, joka tutkimusajankohtana on ollut yhtäjaksoisesti työttömänä 12 kuukautta tai pidemmän ajan (Tilastokeskus, hakupäivä 26.3.2014). Pitkäaikaistyöttömyyden katsotaan aiheuttavan monenlaisia sosiaalisia ongelmia. Esim. Veli- Matti Poutasen väitöskirjassa (2000) todetaan pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttavan mm. taloudellisia ongelmia, laaja-alaisen turvattomuuden ongelmia sekä itsetunto-ongelmia, joilla on yhteys työttömyyden kokemiseen henkilökohtaisena. Poutasen mukaan (Poutanen 2000) jotkut sopeutuvat, jotkut turhautuvat ja osa syrjäytyy sosiaalisesti moniongelmaisena. Usein pitkäaikaistyöttömyyden katsotaan olevan yhteydessä terveysongelmiin ja kuntoutustarpeisiin (Kuntoutusportti, hakupäivä 27.3.2014).

Minäpystyvyyden kokemuksella on jonkinlaista työttömyyden terveyshaittoja lieventävä vaikutus (Zenger et al. 2013). Hyvällä minäpystyvyydellä tarkoitetaan työnhakijan henkilökohtaista kokemusta siitä, että hän selviytyy työttömyyden aiheuttamasta stressistä ja saa elämäntilanteensa hallintaan työttömyydestä huolimatta. Elämäntilanteen hallinnan kokemukset vähentävät työmarkkinapettymyksistä aiheutuvia ahdistuksen ja masennuksen kokemuksia (Pietiläinen 2005). Epäsuotuisissa työmarkkinaoloissa, missä työvoiman kysyntä on alhaista, työnhakija alentaa työllistymisodotuksia ja keskittyy henkilökohtaiseen selviytymistaisteluun ja ratkaisee työttömyystilanteen aiheuttamia haittavaikutuksia omalla tavallaan omaan elämäntilanteeseen-

sa soveltaen (Pietiläinen 2005). Minäpystyvyys lisääntyy oman menestyksen kokemuksista, kokemusten vertailusta sekä niiden arvioinnista. (Bandura 1977). Näin on tilanne myös suhteessa työmarkkinakysymyksiin.

Minäpystyvyyttä kokevat henkilöt valittavat vähemmän terveysongelmia kuin henkilöt, joiden minäpystyvyyden kokemukset ovat heikot. On jopa viitteitä siitä, että tällä kokemustavalla olisi vaikutusta työttömyyden kestoontkin (Zenger et al. 2013.) Voi myös olla, että vahva minäpystyvyys ohjaa työnhakijoita myös verkostoitumaan erilaisiin vahvoihin alakulttuureihin, kuten ns. prosenttiliikkeisiin. Kummat työnhakijaryhmät sitten toteuttavat paremmin ns. vapaan yhteiskunnan arvomaailmaa: minäpystyvyydeltään heikot, sairastavat ja runsaasti yhteiskunnan palveluja tarvitsevat vai minäpystyvyydeltään vahvat ja verkostoituneet, jotka selviytyvät vertaistuella ja omillaan?

EU -maissa on yritetty erilaisten aktivoivien työmarkkinaohjelmien avulla ylläpitää ja kehittää vaikeissa työmarkkinatilanteissa olevien työnhakijoiden pääsyä työmarkkinoille lakien, asetusten ja sääntöjen sallimissa rajoissa. Tällaisten ”Hyppyrin” kaltaisten aktiivisten työmarkkinaohjelmien katsotaan poistavan työllistymisen esteitä, kuten esim. lisäävän motivaatiota ja markkinointi- ja työnhakutaitoja. Kokemukseni mukaan kokemukset ryhmätoiminnasta ovat yleensä positiivisia, vaikka ne eivät suoranaisesti johtaisikaan työmarkkinoille tai koulutuksen kautta työmarkkinoille. Joissakin tapauksessa osallistuminen aktivointiohjelmiin saattaa jopa vähentää itse työnhakuun käytettyä aikaa tai ponnistelua. Voi niin kuin luvalla olla ja miettiä. Joillekin työnantajille osallistuminen ohjelmiin saattaa toimia vihjeenä siitä, että työnhakija on mahdollisesti ”keskimääräistä vähemmän tuottava” työnhakija. Tällaisessa tapauksessa osallistuminen aktivointiohjelmaan ei lisää työnhakijan ”markkina- arvoa”. Voi olla, että osa työnhakijoista pelkääkin tällaisten ohjelmien mahdollisia negatiivisia vaikutuksia. Jotkut työnhakijat saattavat jumiutua näihin aktivointiohjelmiin ja tavallaan pyrkiä vain käyttämään hyväksi osaavien ihmisten heikkoa työmarkkina-asemaa (Thomsen 2009).

Usein sopivien ohjelmien löytäminen eri työnhakijoille voi olla vaikeaa, varsinkin, jos on kysymyksessä korkeasti koulutetut ja ammattitaitoiset työnhakijat. Koulutustarpeiden pohdiskelu tällaisessa tilanteessa vaatii aikaa ja ohjausta. Osa työnhakijoista saattaa kaivatakin sellaisia yhdistelmäohjelmia, missä valmennusta, konsultointia ja koulutusta yhdistellään asiakaslähtöisesti sopivassa suhteessa. Thomsenin (2009) mukaan perusongelma on kuitenkin se, etteivät kaikki olemassa olevat aktivointiohjelmat kohtaa työnhakijoiden tarpeita. Monella koulutetulla ja osaavalla työnhakijalla työnhaun pullonkaulaksi saattavat muodostua ns. pehmeät taidot, mukautuminen työmarkkinoiden vaatimuksiin, vertaistuki, työelämän muutoksien arviointitaidot, perheen huoltajuusvelvoitteet sekä somaattiset ja psyko-sosiaaliset terveysongelmat.

Yleisesti ottaen koulutuksen katsotaan pienentävän työttömyyden riskiä (THL, haku-päivä 27.3.2014). Korkean koulutuksen on havaittu olevan ainakin tähän asti toimivan suodaatimena työttömyyden aiheuttaman psykologisen stressin, taloushuolien tai terveysvaikutuksien kielteisille vaikutuksille. Onpa jopa katsottu korkean koulutus-tason omaavien osaavan paremmin nauttia työttömyyden tuomasta lisääntyvästä vapaa-ajasta tai jopa vaihtaa ammattia ainakin työttömyyden alkuvaiheessa. Korkean koulutuksen tuomista voimavaroista huolimatta tyytymättömyys omaan tilanteeseen on selvästi huonompi kuin työssäkävillä (Kulik 2000).

Korkeasti koulutettujen ja ammattilaisten työttömien ohjauksessa työelämään on ha-vaittu verkostoitumisen ja siitä seuraavien yhteydenottojen hyödyt uudelleen työllis-tymisessä (Eby & Buch 1994). Kaikilla korkeasti koulutetuilla ei ole vahvoja omia ver-kostoja ja osa näistä verkostoista on saattanut kadota pitkäaikaistyöttömyyden myötä.

Ns. psykologisilla selviytymiskeinoilla (Pietiläinen 2005) on merkitystä yksilön selviy-tymisessä työttömyystilanteessa. Koulutettujen on havaittu suosivan muita enemmän ratkaisukeskeisten selviytymiskeinojen käyttöä työnhakutilanteessa. Naiset suosivat miehiä enemmän sosiaalisen tuen keinoja ratkaisujen hakemisen välineenä. Selviyty-misstrategian valinnoilla saattaa olla yhteys myös terveysriskeihin työttömyystilan-teessa. Ratkaisukeskeiset menetelmät vähentävät tarvetta reagoida terveys- tai elämän-tapamuutoksilla tai ainakin ne mahdollistavat jonkinlaisen hallinnan kokemuksen. Alhainen koulutustaso ja välttämiskäyttäytymistä suosiva selviytymisstrategia on ter-veysriski (Christensen et al. 2006). Työttömyyden aiheuttamat murheet tuskin poistu-vat lääkkeiden tai päihteiden avulla, vaikka olotila hetkeksi paranisikin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että aktivoivien työmarkkinavalmennuksien tulisi si-sältää elementtejä, missä arvioidaan henkilökohtaisia tarpeita työmarkkinoilla, tar-kastellaan työllistymisen esteitä ja niiden poistamisen keinoja. Niiden tulisi lisätä henkilökohtaisia taitoja selvittää työmarkkinoiden tarpeita ja tehostaa omia valmiuk-sia markkinoida omaa osaamistaan.

Tarvittavat lisäkoulutukset tulisi integroida puuttuviin osaamisaukkoihin. Aktivoi-vissa ohjelmissa työnhakijoiden elämää tulisi tarkastella kokonaisuutena, missä huo-mioidaan perhe- elämän ja terveyden asettamat reunaehdot. Minäpystyvyyden –tun-netta tulisi lisätä vaihtamalla kokemuksia onnistuneista työnhakusuorituksista ja antamalla vertaistuen kautta kannustavaa palautetta työllistymispyrkimyksille. Tämä pienentää myös lisääntyvän työnhaun aiheuttaman potentiaalisten pettymyksien ja terveysriskien vaaraa. Aktivoivien valmennuksien tulisi mahdollistaa erilaisten työl-listymistä edistävien verkostoitumisen muodot. Valmennuksen menetelmien tulisi perustua yksilöllisten ratkaisujen etsimiselle työmarkkinoille sosiaalisen tuen avulla.

2 Hyppyri

2.1 VALMENNUKSEN TAVOITE

Ryhmävalmennus ”Hyppyriin” tarkoitus oli valmentaa akateemisia ja ammatillisen koulutuksen omaavia työnhakijoita löytämään ratkaisuja työmarkkinoilla (liite 1). Valmennuksen aikana pohdittiin myös itsensä työllistämiseen suuntautuneita ratkaisuja. Ohjelmaan osallistuminen ei edellyttänyt osallistujilta ratkaisujen tekemistä ohjelman aikana. Ohjelman luonne olikin ns. valmentava. Työ- ja elinkeinotoimisto voi tarjota henkilöasiakkaalle valmennusta työn hakemisessa (työnhakuvalmennus), ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämässä, ammatilliseen koulutuksen hakeutumisessa ja työelämävalmiuksien kehittämisessä (uravalmennus) sekä työhön sijoittumisessa ja työpaikalla suoritettavassa koulutuksessa (työhönvalmennus). (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012.) Hyppyriin ohjelma käsitti lähinnä työnhaku- ja uravalmennuksen teemoja.

2.2 KOHDERYHMÄ

Kohderyhmänä Hyppyriin oli korkeasti koulutettuja kemiläiseen työllistämishankkeeseen osallistuvia työttömiä työnhakijoita. Kohderyhmä sinänsä oli hyvinkin valikoitunut, eikä edusta kemiläisten työttömien perusjoukkoa, koska sen jäsenet ovat aktiivisia ja suostuneet hankkeen asiakkaiksi ja koska heidän koulutus- ja osaamisensa oli korkea. Valmennukseen osallistui kolme akateemisen loppututkinnon omaavaa työnhakijaa sekä kaksi ammattiopistotason koulutuksen hankkinutta työnhakijaa. Yksi henkilö oli valmennuksen ajankohtana työllistettynä palkkatuella. Osallistujien ikä vaihteli 37-54 -vuoteen.

Vaikkakin kohderyhmä oli valikoitunut, voitiin aktiivisten ryhmäläisten kautta saada runsaasti materiaalia palvelujen kehittämiseksi.

2.3 TOTEUTUS JA MENETELMÄ

Hyppyriin ohjelma toteutettiin ryhmävalmennuksen keinoin ja se oli luonteeltaan asiakaslähtöistä ja prosessoivaa, jonka tavoitteena oli työnhaku- ja ura-ajattelutaitojen kehittäminen. Brittonin (2013) mukaan kysymyksessä on tällöin ryhmävalmennus eikä niinkään tiimivalmennus, jonka tarkoitus on valmentaa jotakin työelämässä toimivaa tiimiä. Ryhmävalmennuksessa käytetään pienryhmätoiminnan periaatteita

henkilökohtaisten tai ammatillisten tavoitteiden edistämiseksi. Tavoitteena on parempi tavoitetietoisuus ja itseymmärrys (Britton 2013,19).

Ryhmävalmennuksen periaatteiden mukaisesti toiminnan painopiste oli keskustelussa. Seuraavalla kerralla aloitettiin siitä, mihin edellisellä kerralla päästiin. Yksilöllisen tilannepäivityksen jälkeen siirryttiin moduuliteemoihin, jotka osittain oli etukäteen valittu tai sitten otettiin käsittelyyn joustavasti ryhmän tarpeiden mukaisesti. Tällaisia moduuliteemoja olivat mm. elämäni ja tulevaisuuteni, osuuskuntako vaihtoehtoksi, osakeyhtiökö vaihtoehtoksi, voiko omaa työtä tutkia, laskutusosuuskunta, työttömyyskokemuksia, verkostoituminen. Tarvittaessa työskenneltiin kahdessa pienryhmässä tai jopa annettiin henkilökohtaista valmennusta. Näiltä osin Hyppyrin prosessi oli tyypillinen ”best practices” –tyyppinen vuorovaikutus, missä haettiin kullekin ryhmäläiselle soveltuvia parhaita käytänteitä työmarkkinaratkaisujen edistämiseksi (Britton 2013,94). Avoimen vuorovaikutuksen avulla pyrittiin lisäämään ryhmän jäsenten keskinäistä luottamusta, liikkumaan epämurkkualueen rajoilla, edistämään itseymmärrystä ja ottamaan jopa pieniä riskejä (Britton 2013, 98). Myös ryhmän ohjaajat altistivat omalla avoimuudellaan itsensä ryhmän tarkasteluun. Vuorovaikutus tapahtui sekä livenä yhteisissä tapaamisissa, moodlen oppimislustalla ja jopa sosiaalisessa mediassa. Vuorovaikutus on jatkunut omaehtoisesti valmennuksen jälkeen kaikissa em. muodoissa.

Ryhmäprosessin aikana jouduttiin kohtaamaan tyypillisiä ryhmäilmiöitä: ”toisten mielen myrkytys”, ”ylikriittisyys”, puolustusasenne, ”kivimuuri” sekä tietenkin pienuuden muutoksien tuomaa iloa (vrt. Britton 2013, 226-230). Yleensä tällaiset ilmiöt käsiteltiin ryhmän tapaamisissa, mutta joissakin tapauksissa asioita selkeytettiin henkilökohtaisten keskustelujen ja sähköpostiviestinnän avulla.

Vaikka painopiste valmennuksessa olikin teemoissa ja moduuleissa, joiden kautta pyrittiin epäsuorasti ohjaamaan ratkaisukeskeistä ajattelua työmarkkinakysymyksissä, pyrittiin kuitenkin samanaikaisesti aktivoimaan ryhmän jäsenten sosiaalisia taitoja kuten aktiivinen kuuntelu, tehokas kommunikointi, toisten reaktioiden ja itseymmärryksen tiedostaminen, toisista huolehtiminen ja toisten auttaminen, kritiikin ja turhautumisen sieto (vrt. West 2012, 49-52).

Ryhmän toiminnan etenemiseen tehtiin tarvittavia korjauksia, jos esim. ryhmän jäsenet kokivat, että ryhmän ohjaaja on vienyt heiltä autonomiaa liiaksi (vrt. Dyer, W. & Dyer, J. 2013, 133). Ryhmän jäsenet ottivat tuolloin ryhmän etenemisestä vastuun ja autoivat ylittämään pahimmat karikot.

Ratkaisukeskeisessä toiminnassa työmarkkinoilla on keskeistä optimaalisen motivaation ylläpitäminen ryhmätoiminnan aikana. Ryhmään pyrittiin näin ollen valitsemaan henkilöitä, joiden oma motivaatio oli hyvä. Näin pääsääntöisesti onnistuttiinkin. Ryhmän jäsenten yksilöllisistä suunnitelmista ja niiden päivittämisestä pidet-

tiin kiinni motivaation ylläpitämiseksi. Ryhmätoiminnan aikana haettiin realistisia askeleita ja niitä toteutettiin (kuten markkinatutkimus). Pienet edistysaskeleet motivoivat ryhmän jäseniä. He saivat mm. jatkokoulutuksena kotisivujen tekemisen koulutusta. Vetäjät pyrkivät säilyttämään oman motivaationsa ja löytämään itselleen ammatillisia oppimisen haasteita. (vrt. Neil 2004, 60).

Ryhmäytyminen

Pienryhmätoiminta käynnistettiin työ- ja koulutushistorian yleisesittelyllä, missä painotettiin erilaisten työllistymiseen vaikuttavien elämäntilanteiden henkilökohtaisia merkityksiä. (vrt. Russell 2011). Ryhmäprosessia jatkettiin visiotehtävällä omasta elämäntilanteesta ja työelämäsuhteesta 5 vuoden kuluttua. Osa ryhmäläisistä teki työn suomen kielellä, osa englannin tai ruotsin kielillä. Kirjalliset tuotokset jaettiin yhteiselle oppimisalustalle, johon jokaisella ryhmän jäsenellä oli opettajan oikeudet. Henkilökohtainen visiotyö käsiteltiin tiimissä ja ryhmän jäsenet pyrkivät edistämään toistensa vaihtoehtoisten polkujen syntymistä. Tämä prosessi jatkui koko tiimivälennuksen ajan. Keskeistä näissä prosesseissa oli sekä ryhmän jäsenten minäpystyvyyden tukeminen (vrt. Zenger 2013) että työnhakijoiden verkostoitumisen tukeminen (Eby et al. 1994) sekä tavoitteiden ja vaihtoehtoisten polkujen kirkastaminen ryhmän jäsenten tuomien ajankohtaisten esilletuontien pohjalta (vrt. Quint & Kopelman 1995).

Ryhmäytyminen epäonnistui osittain, koska jäsenet saapuivat hieman eri aikaan ryhmään ja koska kaikkien valmennus ryhmään tuloon ei onnistunut toivotulla tavalla.

”Ryhmän alkaessa kaikkien ryhmään osallistuvien pitäisi olla jo mukana. Ryhmään ei pitäisi ottaa lisää osallistujia ryhmän aloituksen jälkeen, koska tämä häiritsee ryhmäytymistä ja ryhmän toimintaa. Kannattaa siis malttaa odottaa, että riittävästi ihmisiä on ilmoittautunut ennen aloittamista. Ensimmäisillä kerroilla tapahtuu merkittäviä asioita eli esittäydytään ja tutustutaan. Jos kaikki eivät ole tuolloin mukana, se vaikuttaa ryhmän toimintaa koko ajan.”(Ryhmäläinen).

Liian suuri ero ryhmäläisten koulutustaustassa hidasti ryhmäytymistä tai jopa osaltaan estikin sitä.

”Olisi ihanteellista, jos ryhmään osallistuvat ihmiset olisivat koulutukseltaan samankaltaisia. Siis kaikki olisivat vaikkapa yliopistokoulutuksen saaneita, ja vielä jotenkin toisiaan sivuavilta aloilta. Tässä ryhmässä varsinkin työosuuskuntatoimintaa mietittäessä ryhmän heterogeisuus ammattialojen suhteen jakoi ryhmää. Jos ihmisten alat ovat hyvin erilaisia, voi paljonkin aikaa mennä sellaisen asian miettimiseen, joka ei kosketa kaikkia.” (Ryhmäläinen).

Alussa epätietoisuutta aiheutti se, minkä laatuiseista ryhmästä on kysymys. Ryhmän ohjaajat eivät riittävän hyvin ”kouluttaneet” ryhmää vertaistukiryhmän pelisääntöihin ja periaatteisiin. Asiaan vaikuttanee ryhmäläisten hyvinkin erilaiset ryhmäkokemukset.

”Ryhmän alussa pitäisi niin osallistujilla kuin vetäjilläkin olla selkeämpi näkemys, millaisesta ryhmästä on kyse. Itse olin alussa hämmennyksissä, oliko ryhmä terapiaryhmä, vertaistukiryhmä vai työelämään / yritystoimintaan tähtäävä ryhmä. Itse ajattelin, että tällaisen ryhmän ei pitäisi mennä liiaksi terapiaryhmän suuntaan, vaan pysyä työelämään tukevana, osin vertaistukiryhmänä. Tähän suuntaan ryhmä mielestäni kehittyikin alun jälkeen.”(Ryhmäläinen)

Prosessivaihe

Pienryhmässä tarkasteltiin omaa työmarkkinatilannetta, työllistymissuunnitelmia, uratavoitteita ja niihin johtavia polkuja. Tarkoituksena oli auttaa ryhmän jäseniä löytämään uusia ideoita oman työllistymissuunnitelman edistämiseen sekä pohtia mahdollisuuksia ryhmämuotoisten ja epätyypillisten työmarkkinaratkaisujen löytämiseksi (vrt. Quint & Kopelman 1995). Ryhmä sai valmennusta kokeneelta urheilupsykologilta sekä sosionomiopiskelijalta. Tärkein työmenetelmä oli osallistava ryhmäkeskustelu. Vaikkakin ryhmässä työstettiin myös työttömyyden aiheuttamia negatiivisia tunteita, pyrittiin ryhmäkeskusteluissa aina löytämään jonkinlainen ratkaisu eteenpäin. Tällä tavalla pyrittiin välttämään Moorhousen et al. (2007) mainitsemaa juuttumista työttömyyden negatiivisiin vaikutuksiin ja negatiivisia kokemuksia toisia vahvistaviin vaikutuksiin. Zengerin et al. (2013) kuvaamalla minäpystyvyyden tukemisella vertaistuen kautta voitiin työnhakijoiden voimia lisätä työllistymisen vaikealla polulla.

”Vielä ei verkkooni ole tarttunut mitään, mutta aion jatkaa kalastelua. Se vaatii sitä, mitä olen vältellyt: näkyviin tulemista. Se puolestaan vaatii sitä, että uskon itseeni ja osaamiseeni. Ja siihen olen saanut tästä ryhmästä tukea ja kannustusta. Se on tärkeää.”(Ryhmäläinen).

Kahden ryhmäläisen ammatin kohdalla työmarkkinat ovat muuttuneet ratkaisevasti viime vuosien aikana. Kyseisen alan palkkatyöläisiä on enää vähän ja pääosa ko. alan palveluista ostetaan yrityksiltä tai yksityisiltä ammatinharjoittajilta. Pääsy ko. markkinoille on vaikeaa ja vaatii runsaasti markkinointiponnistuksia. Tiimivalmennuksen aikana tehtiinkin yksi markkinatutkimus mahdollisen työ löytämiseksi. Webropolin avulla tehdyn kyselyn tulokset ovat jonkin verran lupaavia ja CV:t on yhteistyöstä kiinnostuneille laitettu. Muutoinkin ko. alalla tapahtui tiimivalmennuksen alalla yksittäistä osaamisen kysyntää pienten palvelupyyntöjen muodossa.

Joidenkin ryhmäläisten osaamisen kysyntää olisi todennäköisesti muualla Suomessa selvästi työnhakualueemme ulkopuolella. Mahdollisissa muutoissa on kuitenkin aina kysymys monimutkaisista sosiaalisista tilanteista. Mutta ideoita löytyi.

”Kaikenlaisia ideoita ja ajatuksia oman työllistymisen suhteen lähti ryhmän aikana mieleen pyörimään. Työosuuskuntatoiminta kiinnostaisi, mutta oman osaamisen tuoteistaminen niin, että sille ostajia löytyisi, on haasteellista.” (Ryhmäläinen)

Joidenkin ryhmäläisten kohdalla keskeisimmät prosessit liittyivät markkinoinnin kehittämiseen, uusien ideoiden saamiseen sekä verkostojen kehittämiseen.

”Tietoa on tullut paljon lisää, mitä voin hyödyntää omissa suunnitelmissani ja lisäkurssit, kotisivu- ja järjestökurssit, ovat aivan loistavia tilaisuuksia” (Ryhmäläinen).

”Olen myös aktivoitunut ”heittämään verkkoja työmarkkinoiden aalloille” eli lähestynyt muutamia tahoja.” (toinen ryhmäläinen).

Kaikki tiimivalmennettavat aktivoituivat osallistumaan kemiläisen työllistämishankkeen asiakasraadın toimintaan ja jatkavat siellä vielä tiimivalmennuksen loputtuakin. Moodle – alustalla valmennettavien vuorovaikutus on jatkunut valmennuksen päättymisen jälkeen, ainakin vielä 09.04.2014. Kurssilaiset näyttävät suunnittelevan keskinäisiä tapaamisiaan ja jakavat toisilleen erilaista informaatiota.

”Olen myös löytänyt uudelleen kadoksissa olleen haluni osallistua ja vaikuttaa asioihin” (Ryhmäläinen)

Keskustelun lisäksi menetelminä käytettiin välitehtäviä ja spontaania viestintää oppimisalustalla. Jonkin verran viestintään vaikutti se, että kaikkien tietotekniikkavarustus tai ohjelmapäivitys ei ollut kunnossa. Mutta näitäkin asioita valmennuksen aikana järjestettiin kuntoon ja opastettiin toisen ohjaajan ja vertaistuen kautta.

”Jos ja kun ryhmän toiminta tapahtuu osin netissä, kaikille osallistujille pitäisi tarjota mahdollisuus käyttää kannettavaa tietokonetta ryhmän ajan. Jos kaikilla ei tätä mahdollisuutta ole, niin he jäävät väistämättä sivuun netissä tapahtuvista keskusteluista ja pohdinnoista.” (Ryhmäläinen).

Yksi läpäisyperiaatteella kulkeva teema on ollut työhyvinvointi tai hyvinvointi yleensä. Koko prosessin ilmeisesti kulki pääsääntöisesti tässä suunnassa, vaikka kaikki eivät välttämättä edistyneet näissä asioissa samalla tavalla.

”Vaikka kaikenlaista kritiikkiä ryhmää kohtaan on mielessäni pyörinyt, niin ylipäättänsä tällainen ryhmätoiminta on todella tarpeen ja on lisännyt ainakin minun hyvinvointiani ja aktiivisuuttani.” (Ryhmäläinen)

Erityisesti hyvinvointiteemat puhuttelivat hankkeen järjestämän työttömyysseminaarin aikoihin. Hyvinvointiin liittyvät teemat ovat olleet keskeisiä myös asiakasraadin työskentelyssä. Valmennettavien toiveesta järjestettiin opintokäynti Meri-Lapin työhönvalmennussäätiöllä.

”Merivassa käynti oli myös tosi hyödyllinen, näitä tutustumiskäyntejä voisi mielestäni lisätä, vaikka joka toinen viikko voisi käydä jossakin kurssin sisältöön hyödyllisessä paikassa.” (Ryhmäläinen).

Yksi vertaistuen muoto oli tutustuminen valmennettavien tuotteisiin. Ammattikorkeakoululla järjestettiin muutamia pienimuotoisia tuote-esittelytilaisuuksia yhdelle valmennettavalle. Hänen tuoteluettelostaan annettiin palautetta, samoin kuin FB -sivuista. Ryhmäläiset kävivät myös hänen tuotteitaan katsomassa viikonloppumyymälässä.

Elinkeinoasiamiehen vierailu ryhmässä koettiin tärkeänä. Hän toi esille kunnallisen osuuskunnan perustamisen valmistelutilanteen. Keskustelun jälkeen kaikki ryhmäläiset ilmoittivat olevansa kiinnostuneita ko. hankkeesta ja osallistumaan osuuskunnan toimintaan. Osalla on suunnitelmassa valmistautua yhteistoimintaan tällä hetkellä yhdistystoiminnan muodossa.

Yksi keskeinen ryhmätoiminnan sisältö oli työelämän muutoksen jäsentäminen ja uudenlainen toiminta työmarkkinoilla. Rakennemuutos on vaikuttanut mm. siten, että ko. työnhakijat eivät työllisty enää omissa ammateissaan välttämättä perinteisellä tavalla, vaan työt tulee etsiä useammalta työn kysyjältä. Näissä tapauksissa työn tarpeessa olevia tulee lähestyä tutkimusmielessä. Tällaista työtä voidaan tehdä analysoimalla kansallisia ja kansainvälisiä työnhakusivustoja sekä tekemällä mm. markkinatutkimuksia. Tiimivalmennuksen aikana tutkittiin kansallisia ja kansainvälisiä työnhakusivustoja sekä tehtiin yksi markkinatutkimus. Tulokset antoivat jonkinlaisia toiveita työtehtävistä ja työllistymisen mahdollisuuksista.

Markkinoiden tutkimisen lisäksi yksi keskeinen tehtävä tiimivalmennuksella on ollut pohtia oman osaamisen markkinointia. Tätä jokainen ryhmän jäsenistä onkin tehnyt. Kaksi ryhmän jäsenistä saikin prosessin aikana joitakin tehtäviä markkinalähtöisesti ja yhden tekijän tuotteiden koemarkkinointi oli onnistunut. Lisäksi hänen kohdallaan mietittiin sosiaalisen median käyttöä markkinoinnin tehostamisessa. Yhden työnhakijan kohdalla päivitettiin tietoteknisiä taitoja ja valmiuksia kehittää omaa CV:tä. Yksi ryhmän jäsenistä lähetti osaamisestaan markkinointikirjeitä, joihin ei vielä ole tullut myönteistä vastausta.

Koska työelämän rakennemuutoksen vuoksi on vaikeaa löytää työnantajaa, erityisesti, jos haluaa asua ja elää Kemissä, niin kuin ryhmäläiset haluavat elämäntilanteensa vuoksi. Näin ollen ryhmässä käytettiin paljon aikaa erilaisiin vaihtoehtoihin osaamisen

organisoinnin muotoihin kuten osuuskunta, laskutusosuuskunnan käyttö, osakeyhtiömuotoisen toiminnan mahdollisuudet, yhdistys ja toiminimiyrittäminen. Ryhmä konsultoi mm. Kemian kaupungin elinkeinoasiamiestä sekä Meriva –säätiön toimitusjohtajaa. Ko. aiheista ryhmän jäsenet tekivät myös omia alustuksia.

Päätösvaihe

Päätösvaiheessa valmennettavien kanssa kokoontuivat ohjaajat ja kemiläisen työllistämishankkeen vastuhenkilöt sekä Lapin amk:n hyvinvointialan sosiaalialan koulutusohjelmavastaava. Jokaisella valmennettavalla oli mahdollisuus antaa ryhmässä palautetta valmennuksessa. Lisäksi hankkeen vastuhenkilöiden kanssa käytiin yksilölliset keskustelut kunkin valmennettavan työmarkkinatilanteesta.

Koska valmennettavat halusivat jatkaa vuorovaikutustaan myös valmennuksen jälkeen, järjestettiin heille Lapin amk:n puolesta mahdollisuus kokoontua 1 krt/vk oppilaitoksessa. Kokoonkutsujana toimii yksi valmennettava ja yhdyshenkilönä valmennukseen osallistunut opiskelija. Tämä vuorovaikutus toimii yhtenä välitilana matkalla muihin työmarkkinaratkaisuihin sekä mahdollisen kunnallisen työosuuskunnan perustamiseen.

Koulutuksellisesti ryhmän toiminta jatkui kotisivujen tekokoulutuksena.

3 Tulokset

Taulukossa 1 on esitelty yhteenveto tiimivalmennuksen keskeisistä tavoitteista, prosesseista ja niiden tilanteesta valmennuksen jälkeen. Lisäksi taulukossa on suositus jatkotoimista prosessien tukemiseksi yksilö- tai ryhmätasolla. Keskeisenä odotuksena on, että Kemin kaupungin tukema osuuskuntatoiminta käynnistyisi mahdollisimman pian. Se voisi toimia jonkinlaisena ponnahduslautana muille yksilöllisille ratkaisuille ammattitaitoisille ja korkeasti koulutetuille työnhakijoille. Ryhmän jäsenet kaipaivat vertaistukea jatkossakin. He tarvitsisivat asiantuntijatukea yksilöllisten ratkaisujen erityiskysymyksissä, tietoa ja selkeyttä kunnallisesta työkyvyn arviointiprosessista työttömälle työnhakijalle sekä riittävästi työhallinnon asiakaspalvelua kasvatusten. Ryhmän jäsenet haluavat osallistua työttömien palveluiden kehittämiseen esim. asiakasraatityyppisen toiminnan kautta sekä herättää henkiin Kemin työttömien yhdistyksen.

Oman tilanteen arvioimiseen ilmeisesti tarvitaan enemmän tukea. Työhallinnon palveluiden saatavuus tai niiden saatavuuden kokemus on heikkoa, joiltakin osin jopa olematonta. Korkeasti peruskoulutetut työnhakijat tarvitsevat yksilöllistä koulutustarvearviointia, missä ennen kaikkea suuntaudutaan työmarkkinalähtöisesti. Tällöin ratkaisuna saattaa olla esim. joku räätälöity koulutus, esim. projektinhallintakoulutus. Työtön työnhakija on monella tavalla väliinpuotoaja myös terveyspalvelujen osalta. Työnhakija saattaa tarvita perusteellista oman työkyvyn arviointia. Sen alueellinen saatavuus ja prosessin kulku ei ole selkeä työttömille työnhakijoille.

Akateemisessa peruskoulutuksessa tai muussa korkeakoulutuksessa ei ole välttämättä opastettu, miten työmarkkinat ovat muuttuneet ja miten työtä haetaan muuttuvilla työmarkkinoilla. Myöskään omien palveluiden ja tuotteiden markkinoinnista ei ole riittävästi konkreettista ohjausta. Akateemisuus kun ei auta käytännön työnhaussa. Näin ollen aika monet voisivat hyötyä erilaisista valmennuksista, missä tutkitaan työmarkkinoita, lähetetään koehakuja, analysoidaan tuloksia ja laaditaan omista palveluista ja tuotteista kohdennettuja markkinointiesitteitä.

Kunnallinen osuuskunta nähtiin yhdeksi korkeasti koulutettujen keskeiseksi työllistymisen käynnistämisen muodoksi. Siihen kaikki ryhmäläiset olivat myös halukkai-

ta osallistumaan. Mielestäni erilaiset koulutettujen ihmisten vertaistukiryhmät voisivat olla tämän osuuskunnan ydin, ei niinkään yksi yhteinen osuuskunta. Osuuskunta voisi olla alusta, missä ihmiset voisivat verkostoitua markkinoiden suuntaisesti ja etsiä omia, henkilökohtaisia ratkaisujaan työmarkkinoilla. Nämä ratkaisut voisivat olla moninaisia palkkatyöstä osakeyhtiömuotoiseen yrittämiseen asti. Osuuskunta voisi tarjota myös tilat sosiaaliselle vuorovaikutukselle, millä olisi osaltaan työttömyyden psyko-sosiaalisia haittavaikutuksia vähentävä vaikutus. Lisäksi se voisi tarjota työnhakuun ja osuuskuntatoimintaan tarvittavaa tekniikkaa, asiantuntija -apua sekä sosiaalisia verkostoja.

Taulukko 1. Yhteenvedo tiimivalmennuksen keskeisistä tavoitteista, prosesseista ja suosituksista jatkotoimiksi

Tavoite	Prosessi	Suosituks
Oman tilanteen arvioinnin kehittäminen	Jatkuva	Asiantuntijatuki, Räätelöidyt koulutussuunnitelmat akateemisille työnhakijoille, vertaistuki
Suunnitelmien ja visioiden kehittäminen	Kirjallinen tehtävä, keskustelu	Vertaistuki, räätelöity asiantuntijatuki
Työmarkkinatietoisuuden kehittäminen	Markkinatutkimus, nettianalyysi, keskustelut, tuotteiden myyntikokeilut, markkinoinnin kehittäminen (mm. sosiaalisen median kautta)	Vertaistuki, kunnallinen OSK, markkinointi- ja myyntituki, digikoulutus
Työelämän muutoksien hyödyntäminen	Alustukset, keskustelut, netti-analyysi	Työvoimapalveluiden saatavuutta parannettava, Osaajamessuja korkeasti koulutetuille, Mielekkäitä työkokeilupaiikkoja.
Työttömyyden yksilöllisten haittavaikutuksien vähentäminen	Keskustelut, verkkomateriaalit, osallistuminen hankkeen työttömyysseminaariin, osallistuminen asiakasraadin toimintaan, vierailu Meriva -säätäjäillä	Asiakasraadin kehittäminen, Työttömien yhdistyksen herättäminen Työkyvyn arviointiin pääsemisen edistäminen
Osuuskuntatietoisuuden edistäminen	Alustukset, keskustelut, nettimateriaali, elinkeinoasiamiehen vierailu	Lähes kaikki kiinnostuneet kunnallisesta OSK:sta
Yhdistystoiminnan mahdollisuuksien ymmärtäminen	Alustukset, keskustelut	Aikakin yksi yhdistys perusteilla,
Muut itsensä työllistämisen muodot	Alustukset, keskustelut	Kunnallinen OSK alustana muille ratkaisuille

Hyppyri mahdollisti osallistujille paikan, välineet, ajan sekä modernin tekniikan työhaun kannalta tarkoituksenmukaiselle vuorovaikutukselle ja tarvittavan ohjauksen prosessille. Winefeldin et al:n (1992) käsityksen mukaan työttömyyden kautta lisääntynyt vapaa-aika ei välttämättä menekään työnhaun edistämistä tukevaan toimintaan, vaan aivan muuhun elämäntilanteesta selviämisen kannalta mielekkääseen tekemiseen. Hyppyri –prosessiin käytetty aika, sekä lähiopetus että etäpohdinta, suuntasivat osallistujien ajattelua monella tavalla oman työmarkkinatilanteen ja hyvinvoinnin pohtimiseen.

”Ryhmän aikana koin, että lytyssä oleva ammatillinen itsetuntoni alkaa voimistua. Tajuan pitkästä ajasta taas sen, että oikeasti olen osaava ja ”ihan fiksu” tyyppi. Sekin ajatus nimittäin välillä häviää, kun tulee tunne siitä, ettei kelpaa mihinkään.”(Ryhmäläinen)

Myös korkeasti koulutetut työnhakijat tarvitsevat vertaistukea työnsäälle. Jokaisessa kunnassa pitäisi olla tällaisia ryhmiä ja niille koulutettuja kokemuskouluttajia.

”Oli erityisen tärkeää nähdä, että ei ole ainoa korkeasti koulutettu työtön Kemissä. Myös syyllisyys omasta työttömyydestä väheni. Tähän vaikutti koko ryhmä: ryhmäläiset ja vetäjä. Olo keveni, kun syyllisyys ja häpeän tunne vähenivät. Toisten tarinat siitä, miten he ovat työttömiksi päätyneet, ovat todella tärkeitä kuulla. Reitit työttömyyden pitkittymiseen ovat erilaisia, mutta yhteistäkin löytyy. En enää ole yksinäinen ja yksin työttömyyden kokemuksen kanssa.” (Ryhmäläinen).

”Mun mielestä kurssi on ollut hyvä ja tarpeellinen jo senkin suhteen, että siinä on kuullut toistenkin elämäntilanteita ja suunnitelmia siitä, miten aikovat asioitaan eteenpäin viedä. Niistä on saanut oivalluksia omien asioiden eteenpäin viemiseen ja mahdollisuuksista, mitkä eivät ole olleet selvillä vielä ennen kurssia.” (toinen ryhmäläinen).

Hyppyrin valmennettavat alkoivat pohtia työmarkkinakysymyksien ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä laajemminkin. Ryhmän aktivoituivat osallistumaan asiakasraadin toimintaan, arvioimaan työvoimapalveluja ja kehittämään työttömien hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä palveluja. Muutoinkin ryhmässä syntyi vahva halu etsiä ratkaisuja nimenomaan työnhakijoiden hyvinvoinnin kehittämiseksi esim. yhdistystoiminnan kautta. Näiltä osin osallistujien yleinen tietoisuus työttömyyden aiheuttamista riskeistä kasvoi huomattavasti sekä aktiivisen osallisuuden merkityksestä tällaisen elämäntilanteen hallinnassa (vrt. Eriksson et al. 2010).

Taulukossa 2 on esitetty yhteenveto joistakin ydinprosesseista ja niissä esiintyneistä puutteista. Osa ryhmäläisistä koki ihmisten eriaikaisen ryhmään tulon häirinneen ryhmäprosessia. Kaikki eivät aina olleet kartalla siitä, mitä tapahtui tai oli tapahtunut ryhmässä. Oman arvioni mukaan ryhmäläisten poissaolot vaikuttivat samansuunta-

sesti. Ryhmädynamiikan periaatteiden mukaisesti ryhmäläisten erilaisuus tuli esille ryhmän aikana ja eri intressiryhmät eivät oikein onnistuneet hyödyntämään toisiaan. Neljän oppitunnin prosessit myös koettiin raskaina. 2-3 oppitunnin mittaiset prosessit koettiin sopivimpana ja alkuvaiheen jälkeen yksi kerta viikossa olisi riittänyt ryhmän jäsenten omien projektien edistämiseksi. Autonomisuuden tarpeet (vapaus olla, tulla ja mennä) koetaan tärkeiksi, mutta ne luonnollisesti vaikuttavat myös

ryhmädynamiikkaan ja vaativat ryhmän jäseniltä ja ohjaajilta erityistä joustavuutta. Akateemisesti koulutetut kokevat tarvitsevansa oman valmennusryhmänsä ja käden taitajat oman viiteryhmänsä.

Taulukko 2. Ydinprosessit, häiriöt ja niiden korjausehdotukset

Ydinprosessi	Häiriö	Korjaus
Vertaistuki	Eriaikainen sisääntulo ryhmään	Sisääntulon samanaikaisuus
Yksilölliset tarpeet	Tarpeiden erilaisuus	Tiedostaminen ja muut palvelujärjestelmät
Yhteistoiminta	Tarpeiden erilaisuus	Vertaistuki, kunnallinen OSK, jatko-ohjaus
Tapaamisen tiheys	Alussa sopiva, myöhemmin liian intensiivinen, ei ehdi tehdä asioita	Alussa 2 krt/vk, myöhemmin 1 krt/vk
Tapaamisen kesto	4 x 45 min liian pitkä, koska keskittyminen herpaantuu	3 x 45 min
Ryhmän tavoitteet	Eivät selkeät vetäjille eikä ryhmäläisille alkuvaiheessa, myöhemmin rakentui vertaistukiryhmäksi	Uudet ryhmät vertaistukiperiaatteella, Valintaprosessin kehittäminen
Osallistujien intressien tukeminen	Intressien erilaisuus: akateemiset ja käden taitajat	Eri ryhmät akateemisille ja käden taitajille
Autonomisuus	Kontrolli häiritsi osaa ryhmäläisistä. Vapaus tulla ja mennä sekä olla pois tarvittaessa	Avoimet ryhmät, siedetään ryhmäprosessien häiriöt vapaudesta johtuen

4 Pohdinta

Ryhmävalmennus ”Hyppyrin” tarkoitus oli valmentaa akateemisia ja ammatillisen koulutuksen omaavia osallistujia löytämään ratkaisuja työmarkkinoilla (liite 1). Valmennus toteutettiin vertaistukimuotoisena ryhmävalmennuksena. Vertaistuen sisältö ja toimintamalli jäi alkuvaiheessa puutteellisesti esittelemättä, jolloin valmennuksen yksilöllinen merkitys muotoutui vertaistuen kautta hieman viiveellä. Ryhmäprosessin käynnistymistä vaikeutti myös ryhmän jäsenten hieman eriaikainen sisääntulo ryhmään sekä jotkut perustellut poissaolot. Lisäksi ryhmän jäsenten erilaisella koulutus- ja kokemustaustalla oli vaikutusta ryhmäprosessin etenemiseen. Muutoin vertaistuen prosessi näytti käynnistyvän ja toimivan: ihmiset kertoivat kokemuksiaan ja näkemyksiään ja refleктоivat niitä. Teemat valikoituivat osittain ryhmän jäsenten tuomien ajankohtaisten tarpeiden mukaisesti tai ryhmän pääohjaajan suunnitteleminen moduuleiden tai hänen arvioiman tarpeen mukaisesti. Henkilökohtaisia polkuja pyrittiin konkretisoimaan oman henkilöhistorian ja tulevaisuuden pohdinnoilla. Aika jäi lyhyeksi. Kolmen kuukauden aikana on vaikea löytää yksilöllisiä ratkaisuja, varsinkin kun ko. ajanjaksona oli sekä joululoma että hiihtoloma ja erilaisten konkreettisten toimenpiteiden tekemiselle jäi melko vähän aikaa (esim. markkinatutkimus). Ryhmän jäsenten toiveeksi jäi, että he voisivat jatkaa tapaamisia ainakin kesään saakka esim. kerran viikossa noin 3 h/krt. Muutoin tapaamistiheyttä pidettiin alussa sopivana (2 krt/vk), mutta myöhemmässä vaiheessa liian intensiivisenä. 1 krt/vk ryhmäytymisen jälkeen olisi jättänyt osallistujille enemmän aikaa tehdä omia projektejaan heidän yksilöllisten tavoitteiden suuntaisesti.

Motivaation itsemääräämisteorian mukaan ihmisen motivaatio tavoitella jotakin kohdetta (esim. työpaikkaa) ei johdu pelkään motivaation voimasta (tai työpaikan vetovoimasta), vaan myös myös motivaation laadusta (ulkoinen vai sisäinen motivaatio) (Vansteenkiste et al. 2005). Itsemääräämisteorian mukaan ainakin pitkittyneen työttömyyden tilanteessa ihminen on jo oppinut selviytymään arjestaan ilman työtä esim. sosiaaliturvan avulla, jolloin hänen tilanteessaan ulkoinen pakko (esim. velvoite hakea töitä tai osallistua valmennukseen) voi käynnistää motivaation. Oman elämäntilanteen jakamisen kautta voidaan saada hyväksyntää ja kokea kuuluvansa johonkin ryhmään, joka sitten alkaa motivoida toimimaan (sosiaaliset motiivit). Vasta vähitellen itse toiminnan tavoite, esim. henkilökohtainen ratkaisu työmarkkinoilla,

alkaa motivoida toimintaa ja menestykset työmarkkinoilla alkavat lisätä yrittämistä ja motivaation voimaa sekä motivaation sisäisyyttä. Odotus-arvo teorian mukaan tavoitteen läheisyys, voima ja merkitys lisäävät pyrkimystä tavoitetta kohti. Pitkäaikaistyöttömän pulmana on se, että hänen on täytynyt laskea aktiivisuuttaan työmarkkinoilla ja laskea työllistymisodotuksiaan selvittääkseen psyykkisesti työttömyys-tilanteesta. Liian aikaiset odotukset työllistymisratkaisusta vain lisäävät mahdollista pettymystä ja riskeeraavat työnhakijan koetun terveyden. Sosiaalinen verkosto voi suojata ja toimia monenlaisen pettymyksen suodattimena.

Kontrolloitu motivaatio voi pahentaa ihmisten hyvinvointia työttömyys-tilanteessa ja suhteellinen autonomisuus puolestaan parantaa motivaatiota (Vanstenkiste et al 2005). Ryhmävalmennuksemme vahvisti tällaista ajattelua. Valmennusprosesseissa ei ole perusteltua liian aikaisin suuntautua työmarkkinaratkaisuihin, vaan vahvistaa aluksi ryhmän jäsenten itsetuntoa, autonomisuuden kokemista ja sosiaalista yhteenkuuluvaisuutta. Turvallisessa verkostossa sisäiset työllistymisen motiivit heräävät vähitellen, voimistuvat ja alkavat löytää kohteitaan. Pienet aktiivisuuden myönteiset kokemukset (esim. markkinatutkimuksen tulokset), lisäävät optimistisia odotuksia ja työnhakuaktiivisuutta. Autonomisuuden tunteen lisääntymisen ja optimististen odotuksien vahvistuessa työnhakijat alkavat kokea työnhaun itselleen merkityksellisenä toimintana. Verkostoissa sosiaalisen eristäytymisen tunne sekä arvottomuuden kokemus vähenevät (Vanstenkiste et al 2005). Itsetunnon parantuminen ja sosiaalinen tuki ryhmässä lisäävät työnhakuaktiivisuutta, mutta niiden vaikutus riippuu tuen luonteesta (Elebarska et al 2009). Jokaisen pitää saada juuri sitä tukea, jota he tarvitsevat. Sosiaalisen tuen tulee siis olla oikein kohdennettua. Näin ollen tällaisissa ryhmämuotoisissa valmennuksissa tulisi olla mahdollisuus yksilöllisiin asiantuntijakonsultaatioihin. Tässäkin ryhmässä yksilöllisiä asiantuntijakonsultaatioita olisi tarvittu enemmän. Valmennuksen toisen ohjaajan käsitys oli, että em. tekijöiden vuoksi olisi tällaisessa valmennuksessa hyvä olla kaksi ohjaajaa.

Yksi ryhmämuotoisen valmennuksen myönteinen puoli on se, että keskusteluissa sekä opintokäynneillä nousee esille verkostoja ja yhteyksiä, joita ryhmän jäsenet voivat hyödyntää työnhaussa. Näin kävi tässäkin ryhmässä. Vaikka Pohjoismaissa julkinen työnvälitys tarjoaakin monenlaisia hakukanavia, niin kuin myös täydentävät yksityiset toimijat, eivät työnhakijat aina pysty arvioimaan erilaisten kontaktien merkityksiä juuri heidän työnhakunsa kannalta. Silloin sitä saattaa vain iskeä päänsä seinään monta kertaa ja vain lisätä työmarkkinapettymystään. Ryhmässä tällaisia verkostoja voidaan arvioida ja mahdollisia pettymyksiä voidaan myös käsitellä ryhmätoiminnassa. Julkisen työnvälityksen ohella epävirallisilla kanavilla on jonkinlaista merkitystä myös Pohjoismaissa onnistuneessa työnhaussa (Korpi 2001).

Tämän ryhmävalmennuksen yksi kokemus oli se, että myös korkeasti koulutetut ihmiset kaipaavat minäpystyvyyden ja itseluottamuksen vahvistamista työnhaussa. Parhaiten tämä tapahtuu mielestäni vertaisryhmien tuella. Ryhmän valmentajina voi-

sivat olla koulutetut kokemuskouluttajat. Ryhmätoiminnan sisältönä voisi olla työmarkkinasuuntautumisen ongelmia ratkaisevien yksilöllisten keinojen etsintä sekä sosiaalisen tuen tarjoaminen pienryhmätoiminnan kautta. Ryhmätoiminnan avulla tarkasteltaisiin omaa elämänhistoriaa ja tulevaisuudensuunnitelmia, tutkittaisiin työmarkkinoita, räätälöitäisiin omia tuotteita ja palveluja työmarkkinoiden tarpeiden mukaiseksi, laadittaisiin osaamisen kehittämisen suunnitelmia, luotaisiin työllistämistä edistäviä kontakteja, arvioitaisiin koemarkkinoinnin tuloksia ja arvioitaisiin työkokeilujen tuomia hyötyjä. Organisatorisena pohjana tällaiselle toiminnalle voisi olla esim. kunnallinen osuuskunta.

Lähteet

- Bandura, A. 1977 . Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review* 84, 2, 191-215.
- Britton, J. 2013. *From One to Many: Best Practices for Team and Group Coaching*. USA: Wiley.
- Christensen, U. & Schmidt, L. & Kriegbaum, M. & Hougaard, C. & Holstein, B. 2006. Coping with unemployment: Does educational attainment make any difference. *Journal of Public Health* 34, 363-370.
- Dyer, W. & Dyer, J. 2013. *Team Building : Proven Strategies for Improving Team Performance (5th Edition)*. USA: Jossey-Bass.
- Eby, L. & Buch, K. 1994. The effect of job search method, sex, activity level, and emotional acceptance on new job characteristics: Implications for counseling unemployed professionals. *Journal of Employment Counseling* 31.
- Elebarska, K. & Moser, K., & Gunnesch-Luca, G. 2009. Unemployment, Social Support, Individual Resources, and Job Search Behavior. *Journal of Employment Counseling* 46.
- Eriksson, T. & Agerbo, E. & Mortensen, P.B. & Westergaard-Nielsen, N. 2010. Unemployment and Mental Disorders. Evidence from Danish Panel Data. *International Journal of Mental Health* 39, 2, 56-73.
- Felin, L. & Mella, I. 2013. Äkillisen rakennemuutoksen alueet 2007-2013. TEM -raportteja 31/2013. Helsinki: Työ- ja Elinkeinoministeriö.
- Finlex. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012, 4. Hakupäivä 20.03.2014 <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120916?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=valmennus>
- Kemiläinen työllistämismalli, kuntakokeilu. Hakupäivä 26.3.2014 http://www.kemi.fi/kuntakokeilu/tavoitteet_tulokset.html
<http://www.kemi.fi/kuntakokeilu/hankepahkinankuossa.html>
- Korpi, T. 2001. Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search among the Unemployed in Sweden. *Acta Sociologica* 44. Swedish Institute for Social Research. Stockholm University.
- Kulik, L. 2000. The impact of education and family attributes on attitudes and responses to unemployment among men and women. *Journal of Sociology and Social Welfare* 27,2.

- Kuntoutusportti. Pitkäaikaistyöttömien kuntoutuksen tutkimus. Hakupäivä 27.03.2014. [http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/tutkimus/tutkimuskohteita/kohderyhmat/pitkaaikaistyotto mat/hakupäivä 27.3.2014](http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/tutkimus/tutkimuskohteita/kohderyhmat/pitkaaikaistyotto%20mat/hakupäivä%2027.3.2014)
- Malen, E. & Stroh, L. 1998. The Influence of Gneder on Job Loss Coping Behavior Among Unemployed Managers. *Journal of Employment Counseling* 35.
- Moorhouse, A. & Caltabiano, M. 2007. Resilience, and unemployment: exploring risk and protective influences for the outcome variables of depression and assertive job searching. *Journal of Employment Counseling* 44.
- Neil, T. 2004. *Concise Adair on Teambuilding and Motivation*. London, GBR: Thorogood Publishing.
- Pietiläinen, R. 2005. Työttömyydestä selviytyminen: psykologinen lähestyminen työttömyyteen. Väitöstutkimus. Acta Universitatis Lapponiensis. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Poutanen Veli-Matti. 2000. Elämänhallintaa ilman työtä – tutkimus pitkäaikaistyöttömyyden seurauksista ja niiden hallinnasta Suomussalmella. Itä-Suomen yliopisto.
- Russell, J. 2011. The use of narratives to contextualize the experiences and needs of unemployed, underemployed, and displaced workers. *Journal of Employment Counseling* 48, 50-59.
- Quint, E. & Kopelman, R. 1995. The Effects of Job Search behavior and Vocational Self-Concept Crystallization on Job Acquisition: Is There an Interaction? *Journal of Employment Counseling* 32.
- THL. Työllisyys. Hakupäivä 27.03.2014. http://www.thl.fi/fi_FI/web/kaventaja-fi/eri-arvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys
- Thomsen, S.L. 2009. Explaining the Employability Gap of Short-Term and Long-Term Unemployed Persons. *Kyklos* 62, 3, 448-478.
- Tilastokeskus. Pitkäaikaistyöttömyyden määrittely. Hakupäivä 26.03.2014. <http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/pitkaaikaistyot.html>
- Työ- ja elinkeinoministeriö, kuntakokeilu. Hakupäivä 27.03.2014. <https://www.tem.fi/kuntakokeilu>
- Vansteenkiste, M. & Lens, W. & Witte, H. & Feather, N.T. 2005. Understanding unemployed peoples job search behavior, unemployment experience and wellbeing: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social psychology* 44.
- West, M. 2012. *Effective Teamwork : Practical Lessons from Organizational Research*. USA: Wiley-Blackwell.
- Winefield, A. & Tiggermann, M. & Winefield, H. 1992. Spare time use and psychological well-being in employed and unemployed young people. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 65.
- Zenger, M. & Berth, H. & Brähler, E. & Stöbel-Richter, Y. 2013. Health Complaints and Unemployment: The Role of Self-Efficacy in a Prospective Cohort Study. *Journal of Social and Clinical Psychology* 32, 1, 97-115.

Liite 1: Kemiläinen työllistämismalli/TIIMIVALMENNUS HYPPYRI

Aika: 10.12.2013-26.03.2014

TARKOITUS

Tiimivalmennus ”Hyppyrin” tarkoitus on valmentaa ammatillisen koulutuksen omaavia osallistujia löytämään ratkaisuja työmarkkinoilla. Ratkaisut voivat olla myös itsensä työllistämiseen suuntautuneita.

MENETELMÄ

Pienryhmässä tarkastellaan omaa työmarkkinatilannetta ja haetaan omia vahvuuksia. Vertaistukea hyödynnetään oman työelämäratkaisun löytämisessä. Kokenut urheilupsykologi ja sosionomiopiskelija luotsaavat tiimivalmentajina työryhmän kulkua kohti työryhmän jäsenten omia tavoitteita. Tällä Hyppyrin -kursilla käydään keskusteluita, tehdään tehtäviä ja harjoituksia työelämään hyppäämiseen parantamiseksi.

SISÄLTÖ

Oman tilanteen arviointi, omat unelmat ja toiveet, omat vahvuudet, omat kiinnostuksen kohteet, työelämän muutokset, työelämän eri laiset mahdollisuudet, oman elämän strategia, oman elämän valmennusohjelma, omat ratkaisut ja niiden arviointi.

PAIKKA

Lapin ammattikorkeakoulu, Kosmos –campus, Tietokatu 1, Kemi

KOULUTUSPÄIVÄT

Joulukuu 2013:	10.12; 17.12, ja 19.12; klo 12.30-16.00
Tammikuu 2014:	07.01; 09.01; 14.01; 16.01; 21.01; 23.01; 28.01; 30.01; klo 12.30-16.00
Helmikuu 2014:	04.02; 06.02; 11.02; 13.02; 18.02; 20.02; 25.02; 27.02; klo 12.30-16.00
Maaliskuu 2014:	12.03; 14.03; 19.03; 21.03; 26.03; klo 12.30-16.00

VALMENTAJAT

Rauno Pietiläinen, FT ,Yliopettaja, urheilupsykologi
Heikki Korkeasalo, sosionomiopiskelija

Tämän raportin tarkoitus on kuvata ja arvioida Kemissä 10.12.2013-25.03.2014 toteutettua kemiläisen työllistämishankkeen rahoittamaa ryhmävalmennusta (Hyppyri), joka oli tarkoitettu joko akateemisesti koulutetuille työttömille työnhakijoille tai vahvan ammattikoulutuksen omaaville työnhakijoille.



LAPIN AMK⁷
Lapland University of Applied Sciences

www.lapinamk.fi

ISBN 978-952-316-015-6