



”Päivääkään en vaihtaisi pois...”

Strada II -hankkeen loppuraportti

Sirpa Isberg
Sirpa Heinikangas
(toim.)

S. Isberg & S. Heinikangas (toim.)

”Päivääkään en vaihtaisi pois...”

PAKK 4/2006

Porin Aikuiskoulutuskeskuksen
julkaisusarja 4/2006

ISSN 1795-7273
ISBN 952-99567-7-0



Käyntiosoite:
Otavankatu 5
28100 Pori
Puhelin (02) 621 7100
Faksi (02) 621 7299
www.poriakk.fi



”Päivääkään en vaihtaisi pois . . .”
Strada II –hankkeen loppuraportti

(toim.)
Sirpa Isberg
Sirpa Heinikangas

Porin Aikuiskoulutuskeskuksen julkaisusarja 4/2006

ISSN 1795-7273
ISBN 952-99567-

Painatus Satakunnan Painotuote Oy SPOY, Kokemäki

Kansien
suunnittelu Leena Mettälä, Paula Virtaniemi

SISÄLLYS

ESIPUHE	7
1 JOHDANTO	9
2 PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT	11
2.1 Sosiaali- ja terveystalouden henkilöstön muutokset vuosituhaten vaihteissa.....	16
2.2 Kaupan ja hallinnon alan henkilöstön muutokset vuosituhaten vaihteissa.....	20
2.3 Mitkä ovat vaihtovalmennuksen mahdollisuudet koulutuksen toteutuksessa.....	21
2.4 Strada-pilottihankkeen asettamat haasteet ja kokemukset.....	22
2.5 Porin Aikuiskoulutuskeskuksen TYKY-malli	26
3 TOIMINNALLINEN VIITEKEHYS	29
3.1 Työhyvinvointi.....	29
3.2 Ammatillinen kasvu, projektipäällikkö Lea Niinisalo.....	35
3.3 Kuntoutus ja työkyvyn ylläpito, projektipäällikkö Lea Niinisalo	37
3.4 Opiskeluprosessi.....	40
4 STRADA II -HANKKEEN KUVAUS	45
4.1 Projektin tavoitteet.....	45
4.2 Projektin organisaatio	46
4.3 Hanke ohjausryhmän puheenjohtajan näkökulmasta, Johtava hoitaja Raili Kankaanpää, Porin kaupunginsairaala.....	48
4.4 Koulutus.....	50

4.5 Koulutuksen toteutuminen sosiaali- ja terveystalalla	54
4.5.1 Työssä olevat	55
4.5.2 Osallistujan näkökulma, perushoitaja Merja Koskinen	57
4.5.3 Työnhakijat.....	59
4.5.4 Osallistujan näkökulma, perushoitaja Irene Liimatta	62
4.6 Koulutuksen toteutuminen kaupan ja hallinnon alalla	65
4.6.1 Työssä olevat	66
4.6.2 Työnhakijat.....	68
4.6.3 Kokemuksia kaupan ja hallinnon koulutuksesta	70
4.7 Koulutuksen toteutus kuntoutuksen näkökulmasta, kuntoutuspsykologit Kirsi Liius, Anne Mallius ja Sari Rusanen	74
4.8 Koulutuksen toteutuminen työvoimatoimiston näkökulmasta, työvoimaneuvojat Sinikka Viljanen ja Juri Raikkerus.....	77
4.9 Hankkeen tulokset	79
4.10 Tiedotustoiminta.....	91
5 ARVIOINTI, HYVÄT KÄYTÄNNÖT JA KEHITTÄMINEN YKSILÖ-, RYHMÄ- JA PAIKALLISTASOLLA SEKÄ YHTEISKUNNAN KANNALTA.....	95
5.1 Hankkeen arviointi, hyvät käytännöt ja kehittäminen yksilötasolla.	95
5.2 Hankkeen arviointi, hyvät käytännöt ja kehittäminen ryhmätasolla	96
5.3 Hankkeen arviointi, hyvät käytännöt ja kehittäminen paikallistasolla	99
5.4 Arviointi, hyvät käytännöt ja kehittäminen yhteiskunnan näkökulmasta.....	100
LÄHTEET	103
LIITE	107

ESIPUHE

Tämä julkaisu kertoo Strada II -vaihtovalmennushankkeen toteutuksesta vuosien 2002–2005 aikana Porin alueella. Se on syntynyt Porin kaupunginsairaalan sairaanhoitajan, Porin Aikuiskoulutuskeskuksen opettajan ja projektipäällikön näkökulmasta yhteistyössä projektikoordinaattori Sirpa Heinikankaan kanssa.

Porin kaupunginsairaala on aina ollut koulutusmyönteinen työyhteisö ja kannustanut eteenpäin. Olen toiminut vuodesta 1989 sairaanhoitajana varahenkilön virassa, ja kiertänyt koko sairaalaa. Kiertäessäni eri osastoilla olen nähnyt erilaisia toimintatapoja ja -menetelmiä. Henkilökunta on joutunut ja saanut toimia erilaisissa muutostilanteissa. Jokainen meistä aloittaa ainakin kerran uutena työntekijänä alusta ja me toiset olemme siinä avainasemassa miten kohtaamme ja opastamme tulevia työtovereita. Opiskelijat ja sijaiset ovat tuleva voimavaramme meidän ikääntyessä. Jatkuva kiire, moniongelmaiset potilaat, näytöt ja opiskelijat muun muassa ovat tuoneet uusia haasteita henkilökunnalle. Emme aina pysty hoitamaan potilasta siten kun haluaisimme, mutta jokaisella on vastuu työyhteisöstään ja siellä viihtymisestä.

Opettajana sain kohdata hyvin erilaisia ihmisiä, eri elämäntilanteissa olevia. Ryhmät olivat erilaisia ja opettajan oma persoona oli työkaluna. Porin Aikuiskoulutuskeskus oli aivan uusi ympäristö toiminta- ja työtapoineen, jossa välillä koin olevani kuin pieni linnunpoikanen joka opettelee lentämään. Onneksi ympärilläni oli auttavia isompia lintuja, jotka opastivat matkaan. Välillä tuntui, etteivät siivet kannaa, mutta päivä päivältä ne kantoivat enemmän ja pidemmälle.

Saatoin työssä olevat vaihtovalmennukseen osallistujat matkaan opastamalla ja kertomalla heille mitä vaihtovalmennus on. Porin Aikuiskoulutuskeskuksessa olin vaihtovalmennuksen työnhakijoiden valmentaja, rinnalla kulkija ja tukija. Jatkuva motivoiminen ja kannustaminen oli ajoittain vaativaa, mutta se kannatti. Jokainen löysi oman paikkansa yhteiskunnassa. Työnhakijoissa näin

ammattillisen kasvun ja voimaantumisen sekä havahtumisen omiin kykyihinsä. ”Tyhmää kysymystä ei olekaan -kun siihen saa vastauksen!”

Työssä olevissa näin luovuuden kasvun, innostumisen omaan osaamiseen ja kehittymiseen. Heille tämä aika oli tarpeellinen ja vielä jälkeensäinkin he muistelivat ”Strada aikaa” yhtenä elämänvaiheena. Ryhmissä näkyi myös ryhmän ja toiselta oppimisen merkitys. Elämä on ikuista oppimista tuli näkyväksi ja todeksi heidän kohdallaan.

Projektipäällikkönä oleminen oli opettavaista ja haastavaa varsinkin kun kyseessä oli ESR-projekti. Sain tutustua erilaisiin ihmisiin ja toimintaympäristöihin kaupan alalla, mikä avasi omaa näkemystä. Tärkein sielläkin on asiakas ja palvelua tuottavat työntekijät kuten hoitotyössä potilas ja hoitajat.

Erityisesti tahdon kiittää Porin kaupunginsairaalan johtavaa hoitajaa Raili Kankaanpäättä, joka ymmärsi henkilökunnan tarvitsevan täydennyskoulutusta ja kuntoutusta. Työvoimatoimiston Sinikka Viljanen sekä Juri Raikkerus olivat suurena apuna monissa tilanteissa. Maija Saari ja Timo Aro uskoivat koko ajan hankkeen onnistumiseen ja olivat kantavana voimana. Kaupan alalla tutustuin ihaniin ihmisiin, erityisesti kiitän aurinkoista Päivi Koivulaa, luottamusmiestä hyvistä keskusteluista ja uskosta tähän hankkeeseen sekä tavaratalon johtajaa Juha Kulmalaa, joka uskoi myös vahvasti hankkeeseen alusta alkaen. Rinnalla on kulkenut lukematon määrä erilaisia ihmisiä, jotka ovat olleet tärkeitä. Kiitos kuuluu heille kaikille!

Mahatma Gandhi totesi aikanaan: ”Ole itse se muutos, jonka haluat nähdä maailmassa.”

Tämä julkaisu painottuu työnhakijan näkökulmaan, kokemukseen tilanteesta. Porin Aikuiskoulutuskeskuksen muut vaihtovalmennusjulkaisut painottuvat työssä olevien tilanteeseen, kuntoutukseen ja levitykseen sekä juurrutukseen.

Porissa 31.1.2006
Sirpa Isberg

1 JOHDANTO

” Elämä on paras keksintö. Se on jokaisen ulottuvilla,
mutta ei kenenkään patentoitavissa.”

Hankkeen nimi oli Strada II -hanke, ja se oli jatkoa Strada-hankkeelle. Hanke oli osittain Euroopan sosiaalirahaston rahoittama (ESR) ja se kuului tavoiteohjelman 3 toimintalinjaan 3 (koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen, ammatillisen liikkuvuuden edistäminen) ja sen toimenpidekokonaisuuteen 2 (ammatillisen liikkuvuuden sekä koulutuksen ja työelämän suhteiden vahvistaminen). Projektin päävastuuviranomainen oli Satakunnan työvoima- ja elinkeinokeskus ja hallinnoiva organisaatio oli Porin Aikuiskoulutussäätiö (Porin Aikuiskoulutuskeskus). Vastuuhenkilönä oli osastonjohtaja Virpi Meri. Projektipäällikköinä toimivat Lea Niinisalo ja Sirpa Isberg. Loppuraportin julkaisumuotoon saattamisessa on avustanut ESR-osarahoitteen Job Rotation Centren (JRC) projektikoordinaattori Sirpa Heinikangas.

Porin Aikuiskoulutuskeskuksessa omaa vaihto- ja koulutusmallia on toteutettu jo vuodesta 2001, jolloin Strada-hankkeen ensimmäiset sosiaali- ja terveystieteiden koulutukset alkoivat Porin kaupunginsairaalan pitkäaikaisosastoilla ja laajenivat vähitellen koskemaan koko sairaalan vuodeosastoja. Strada-hankkeessa kokeiltiin innovatiivista koulutuksen ja kuntoutuksen integrointia vaihto- ja koulutusmallilla. Hankkeen tulosten perusteella päätettiin jatkaa mallin kokeilua ja hankkia lisätietoa sen toimivuudesta pidemmällä aikavälillä ja useammalla ryhmällä. Jatkokokeilu ja uuden ammattialan kokeilu oli Strada II -hankkeen tavoitteena.

Hankkeen taustalla oli työyhteisön prosessikeskeinen kehittäminen, jonka perusajatuksia ovat mm. kehittäminen alhaalta ylöspäin, kehittämisen kokonaisvaltaisuus, arkipäivän tutkiminen ja toiminnan ”kierroksellisuus”:

eletään, pysähdytään ja tutkitaan, eletään, pysähdytään ja tutkitaan. (Murto 1995.) Prosessikeskeinen kehittäminen on osallistavaa, mikä toteutui niin, että varsinainen kehittämisohjelma suunniteltiin yhdessä tutkittavien kanssa (Heinikangas & Kivioja 2001). Vaihtovalmennus opetusmuotona alkoi Porin Aikuiskoulutuskeskuksessa Strada-hankkeiden myötä. Strada II -hanke toteutettiin sosiaali- ja terveystalalla sekä laajentamisen jälkeen kaupan ja hallinnon alalla.

Tässä julkaisussa käsitellään ensin Strada-hankkeiden lähtökohtia sekä yhteiskunnallisen tilanteen että ammattialojen näkökulmasta. Taustaksi Strada II -hankkeen toteutukselle esitetään tiivistetyssä muodossa Strada-pilottihankkeen asettamat haasteet ja tulokset. Lyhyesti paneudutaan vaihtovalmennukseen ja esitellään Porin Aikuiskoulutuskeskuksen TYKY-malli, joka on kehittynyt hankkeiden myötä. Toiminnallisessa viitekehyksessä käsitellään hankkeiden opetussuunnitelmien taustalla olevia toimintalinjauksia ja ideologiaa.

Strada II -hankkeen kuvaus esitetään luvussa 4 ja sen jälkeen on toiminnan arviointi, hyvien käytäntöjen ja kehittämisajatus esittely yksilön, ryhmän, paikallisen tason ja yhteiskunnan kannalta. Osallistujaryhmistä käytetään käsitteitä työnhakijat ja työssä olevat. Työnhakijat ovat työvoimapolitiisessa koulutuksessa olevia työttömiä koulutukseen osallistujia ja työssä olevat ovat työpaikaltaan kuntoutukseen ja koulutukseen lähteviä pitkään työelämässä olleita työntekijöitä. Kirjoittajat ovat tehneet tiimityötä eikä erillisiä yksittäisen kirjoittajan osioita ole poimittavissa. Projektipäällikkö Lea Niinisalo on kirjoittanut luvut 3.2 ja 3.3. Osallistujien ja yhteistyökumppaneiden kokemukset ovat omissa luvuissaan ja ne on kirjoitettu kursiiivilla.

2 PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

Strada II -hanke rakentui toimintamalliltaan Strada-pilottihankkeen kokemuksiin ja havaittujen kehittämisalueiden muokkaamiseen. Taustalla on systeemiteoreettinen malli, jonka mukaan kokonaisuus rakentuu osista, ja osat ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Muutos jossakin systeemin osassa vaikuttaa systeemin muihin osiin. Ihmiskäsitys on interaktiivinen ja systeemiteorian pohjalta kokonaisvaltainen. Vaikuttaminen ammatilliseen osaamiseen, fyysiseen kuntoon/työssäoppimiseen ja ajattelutapoihin vahvistaa yksilön hyvinvointia ja mahdollistaa paremman selviytymisen tulevaisuudessa. (Heinikangas 2004.)

Ajattelutapoihin vaikuttaminen perustuu kognitiivisen psykologian teoriaan. Tiedostava ja asioita kyseenalaistava ajattelu antaa mahdollisuuden kehittää omaa työtä ja ymmärtää oman toiminnan ohella myös muiden toimintaa. Suvaitsevaisuus ja yksilön itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ovat hoitotyön ja osaltaan myös palvelualan perusasioita ja niiden toteutuminen on mahdollista paremmin, kun oma toiminta on mahdollisimman hyvin ymmärrettyä ja arvioitua. (mt.)

Julkisen sektorin työn tuottavuuden seuranta on 1900-luvun loppua lähestyttäessä tarkentunut, ja tulokset ovat yleensä mitattavia suureita. Vuorovaikutustaitoihin ja ihmisten kohtaamiseen perustuva hoitotyö ei määrällisten tuotosten mittaustavoilla pääse myönteisesti esiin tuottavuusluvuissa, ja näin ollen resurssit ovat vähentyneet jatkuvasti. Työssä olevat työntekijät ovat yhä suuremman työtaakan alla, ja heitä on yhä vähemmän ja samalla he vanhenevat itsekin koko ajan. Aika on rajallinen perheen ja työn hallinnan paineissa, ja oman ammattitaidon kehittäminen sekä ylläpito vaatii aikaa ja paneutumista. Naisvaltaisella alalla se ei ole arvojärjestyksessä ensimmäinen, ja kuitenkin työetiikka edellyttää parasta mahdollista hoitoa potilaille ja palvelua asiakkaille. (Heinikangas 2004.)

Porin kaupungin terveystoimen strategiassa 2008, Pori 2008 -ohjelmassa painotetaan myös Porin ikärakenteen muuttumista. Yli 75-vuotiaiden määrä kasvaa noin 25 %. Kaikkia henkilöstöryhmiä koskeva henkilöstöpula lisääntyy voimakkaasti lähivuosina. Terveystoimen pitkälle koulutetun henkilökunnan puute on jo alkanut haitata terveydenhuoltopalvelujen tasoa. Henkilöstön keski-ikä nousee lähes 50-vuoteen, kun uuden henkilöstön rekrytointia on taloussyistä rajoitettu. Vuonna 2008 keski-ikä nousi taituessa, ammattikoulutuksen saanut, mutta vähän työkokemusta omaavien henkilöiden osuus kasvaa. Työympäristö muuttuu kansainvälisemmäksi, sairaanhoidon erikoistuminen ja teknistyminen lisäävät jatkuvan kouluttautumisen tarvetta.

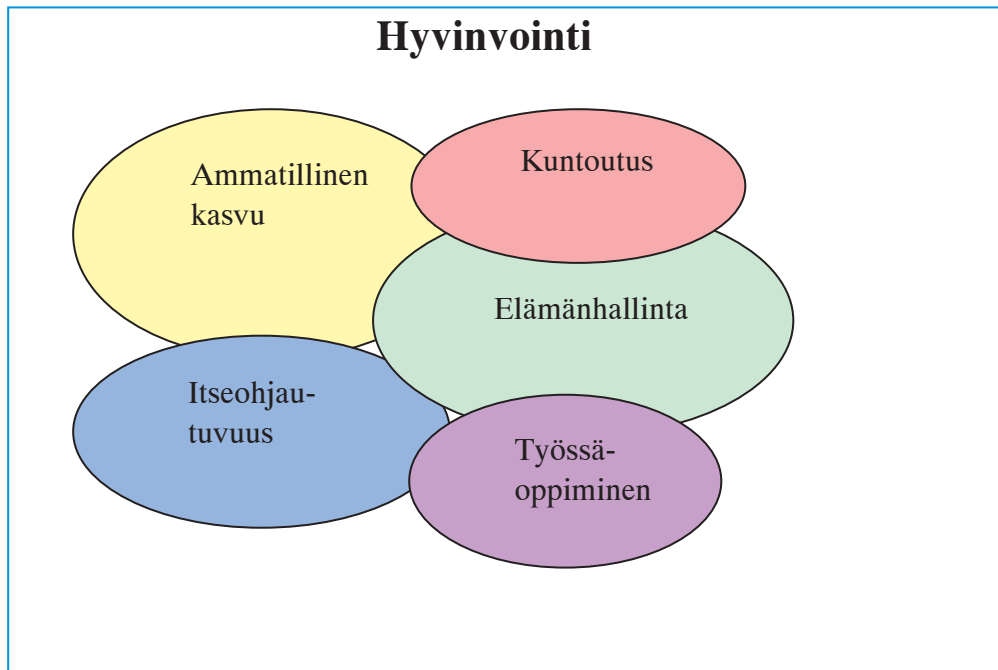
Toisaalta työttömänä on alan ammatillisen koulutuksen suorittanut väkeä, mutta työkokemus ja käytännön työelämän tuntemus sekä työpaikan saamiseksi tarvittava sosiaalinen verkosto puuttuvat. Miten yhdistää työn alla olevien tarpeet ja työttömien käytännön kokemusten ja työnsaantiverkoston luomisen tarpeet? Strada-hankkeet on rakennettu ajatukselle molempien hyödyntämisestä ja uudelta tavasta päivittää ammattitaitoa. Ne on alkuaan räätälöity hoitoalalle, mutta kokemuksen perusteella ne soveltuvat myös muille aloille. (Heinikangas 2004.)

Keskeisiä opetussuunnitelmien taustalla olevia käsitteitä ovat ammatillinen kasvu ja elämäntoiminta. Niihin kiinteästi liittyvät ja vaikuttavat itseohjautuvuus ja kunnan ylläpito, kuntoutus. Kuntoutus ja kunnan ylläpito tarkoittavat kokonaisvaltaista määrittelyä, johon sisältyy psyykinen, fyysinen, sosiaalinen ja emotionaalinen osuus. Itseohjautuvuus ja kuntoutus tukevat toisiaan. Hyvä itseohjautuvuus mahdollistaa kunto-ohjelman itsenäisen noudattamisen alkusysäyksen jälkeen, ja hyvä kunto tukee itseohjautuvuustaitojen käyttömahdollisuuksia. Ammatillinen kasvu ja elämäntoiminta vaikuttavat toinen toisiinsa ja ovat toistensa välttämättömiä mutta eivät riittäviä ehtoja. Elämäntoiminnan käsitteen alle kuuluu sosiaalisen verkoston ja vapaa-ajan käyttö voimavaroja vahvistavasti. Hyvinvoinnin yksilöllinen kokemus edellyttää ainakin näiden tekijöiden kohtuullista toteutumista. (mt.)

Opetussuunnitelmien pohjalla on ajatus, että ammatillinen kasvu edellyttää ammatillisen osaamisen kehittämissuuntautunutta arviointia, tiedostavaa ajattelua ja uudistavan oppimisen omaksumista toimintatavaksi. Työssä oppiminen on hankkeissa myös merkittävä tekijä, ja sisällöltään se kuuluu ammatilliseen kasvuun. Samoin elämänhallinta edellyttää tiedostavaa, ratkaisukeskeistä ajattelumallia, innovatiivisuutta ja tulevaisuussuuntautunutta toimintaa mutta myös tässä hetkessä elämistä ja oman sosiaalisen verkoston empaattista ylläpitoa. (mt.)

Opetussuunnitelmien perusteena on Mezirowin (1998) ideaalimalli aikuiskoulutuksen toteutuksesta. Opettajan ja osallistujan välinen suhde on subjekti-subjektisuhde, eikä perinteisen käsityksen mukainen subjekti-objektisuhde. Toimintaperiaatteina Mezirowin mukaan ovat tällöin vallankäytön vähäisyys suhteessa opettaja-osallistuja ja erilaisissa vuorovaikutus- ja argumentaatiotilanteissa molemmat voittavat -tilanteen tavoittelu. (Mezirow 1998.) Erilaisten neuvottelu- ja keskustelutilanteiden tavoitteena ei ole asettaa vastakkain kahta eriävää kantaa ja katsoa kumpi voittaa, vaan pyrkiä muodostamaan yhteinen ymmärrys tilanteesta ja mahdollisesti hyödyntää siinä kaikkia esiin nousevia näkökulmia (Heinikangas 2004).

Opetussuunnitelmat hahmottuvat viiden keskeisen aihealueen ympärille. Oletuksena on ollut, että ammatillinen kasvu, elämänhallinta, itseohjautuvuus, kuntoutus ja työssäoppiminen muodostavat yhdessä merkittävän osan hyvinvoinnin perustasta eivätkä ole eroteltavissa täysin toisistaan. (mt.)



Kuvio 1. Opetussuunnitelmien keskeiset aihealueet (Heinikangas 2004).

Hankkeissa hyvinvointi on mielletty niin, että työssä olevilla alansa ammattilaisilla se koostuu seuraavista keskeisistä tekijöistä: ammatillinen kasvu, elämänhallinta, itseohjautuvuus, kunnon ylläpito (kuntoutus). Ammatillinen osaaminen sisältyy ammatilliseen kasvuun. Työnhakijoilla hyvinvointiin hankkeessa sisältyy ammatillinen kasvu, elämänhallinta, itseohjautuvuus ja fyysisen hyvinvoinnin perusteiden oivaltaminen. Työssä oppiminen kuuluu ammatilliseen kasvuun.

Tulevaisuuden osaaminen. Yhteiskunnassa työn muuttumiseen vaikuttavat sekä toimintaympäristön että ihmisen muuttuminen. Toimintaympäristön muuttumiseen vaikuttavat poliittiset, sosiaaliset, teknologiset ja ekologiset tekijät. Tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoitusta voidaan tehdä Delfoi -menetelmällä. Siinä haastattelujen avulla selvitetään alan asiantuntijoiden käsityksiä tärkeistä tulevaisuuden osaamiseen vaikuttavista tekijöistä. Tulevaisuuden muotoutumiseen vaikuttavia tekijöitä Metsämuurosen (1999) selvityksen mukaan ovat ikääntyminen, palvelurakenteen muutokset, teknologian kehittyminen, kansatalouden muutokset, informaatioteknologian kehitys, työttömyys ja kansainvälistyminen. (Metsämuuronen 1999.)

Suuret ikäluokat tuovat haasteen työelämälle 2000-luvun ensimmäisinä vuosikymmeninä. Sosiaali- ja terveysalalla se näkyy kahdessa vaiheessa. Ensimmäinen vaihe kestää 10–15 vuotta, jolloin eläkkeelle poistuu n. 40 000 työntekijää. Tämä edellyttää voimakasta panostusta rekrytointiin sekä perus-, jatko- ja uudelleen koulutukseen. (mt.)

Toisessa vaiheessa suuret ikäluokat tarvitsevat hoitoa ja hoivaa. Tämä edellyttää panostusta ikääntyvien ihmisten arvokkaaseen vanhuuteen sekä julkisella, yksityisellä että kolmannella sektorilla. Stakesin tietojen mukaan 36 kunnassa yli 75-vuotiaiden määrä yli kaksinkertaistuu kahdenkymmenen vuoden aikana ja 4 kunnassa jopa kolminkertaistuu. Jos hoidetaan samalla laitoshoitokapasiteetilla, niin se tarkoittaa esimerkiksi Vantaalla 20 sairaalaosaston (40 potilaan) lisäystä pitkäaikaipaikkoihin, Helsingissä 35 sairaalaosaston ja Espoossa 16 sairaalaosaston lisäystä. (mt.) Nykyisillä taloudellisilla voimavaroilla saman linjan jatkaminen on mahdotonta. Toimintatapojen pitää muuttua ja muutoksentehtäjinä voivat olla alan työntekijät, osaajat, joilla on kokemusta ja näkemystä vuosikymmenien hoitokulttuurin muutoksista.

Tulevaisuuden osaaminen voidaan luokitella kolmeen ryhmään: perusosaaminen, potentiaalinen tulevaisuuden osaaminen ja aito tulevaisuuden osaaminen. Perusosaamisella tarkoitetaan sellaista tulevaisuuden osaamista, jota tarvitaan jo nyt. Sitä ovat esimerkiksi äänettömien ja pehmeiden taitojen hallinta, ihmisen kohtaamisen osaaminen, arvo-osaaminen ja eettinen osaaminen sekä oman persoonan käytön osaaminen. (mt.)

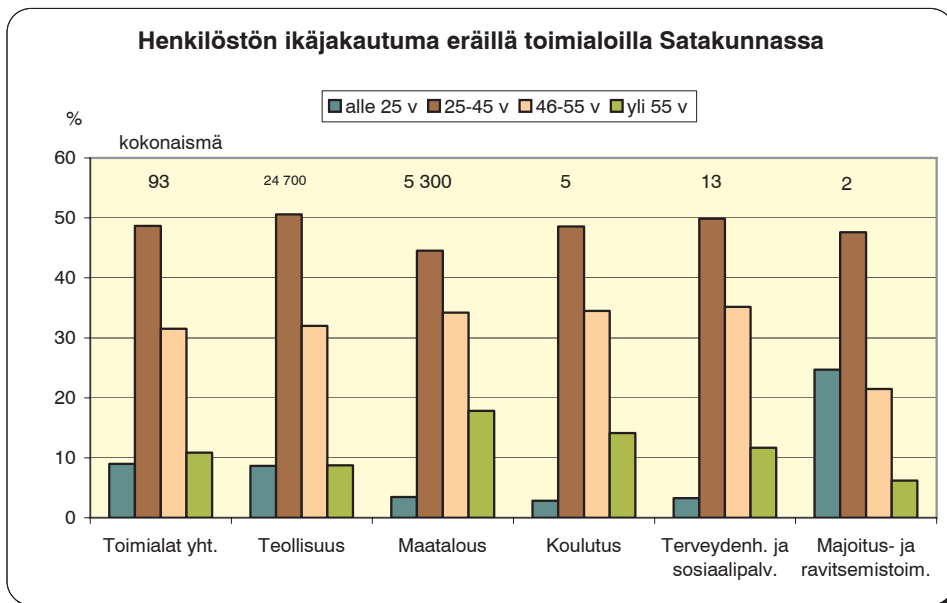
Potentiaalinen tulevaisuuden osaaminen on osaamista, jota tarvitaan tulevaisuudessa hieman enemmän kuin tänään. Sitä ovat yhteiskuntaosaaminen, itsepuolustustaito, projektityöosaaminen, voimakkaampi vastuunotto, tiedonhankintaosaaminen, yhteistyöosaaminen, aktiivisen muuttamisen osaaminen, itseohjautuvuusosaaminen, muuttumisen osaaminen, innovatiivisen työotteen osaaminen, työhön ja työssä vaikuttamisen osaaminen, johtamisosaaminen, sosiaalinen osaaminen, palveluosaaminen ja vaikeiden päätösten tekemisen osaaminen. (Metsämuuronen 1999.)

Kolmantena ryhmänä on aito tulevaisuuden osaaminen, jota tarvitaan tulevaisuudessa selvästi enemmän kuin tänään. Sitä ovat esimerkiksi teknologinen osaaminen, kansainvälisyysosaaminen ja yrittäjyysosaaminen. (mt.) Metsämuurosen esittämät näkökulmat huomioitiin mahdollisuuksien mukaan sekä koulutusten opetussuunnitelmissa että henkilökohtaisten oppimissuunnitelmien teossa.

2.1 Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön muutokset vuosituhanen vaihteessa

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön muutoksia vuosituhanen vaihteessa tarkastellaan tilastojen valossa. Osion tekstissä olevien lukumäärien lähteenä on käytetty Satakunnan TE-keskuksen tutkija Merja Mannelinin laatimia (2004) tilastoja.

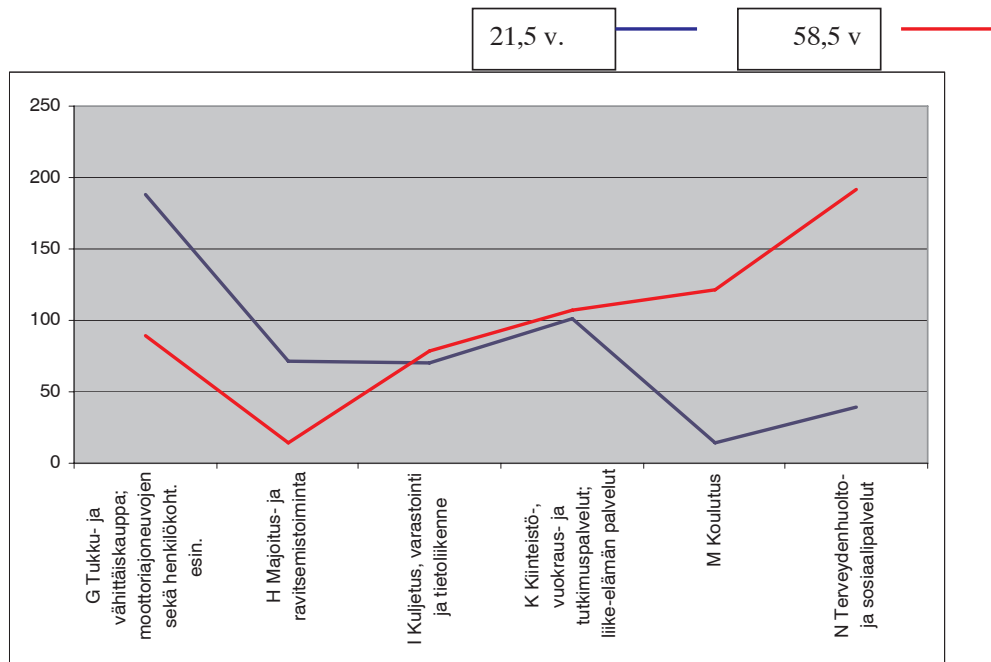
Seuraavassa kuviossa on vuoden 2001 lopussa Satakunnan alueella työssä olevien henkilöiden jakauma viiden toimialan osalta (Mannelin 2004).



Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma eräillä toimialoilla Satakunnassa (Mannelin 2004).

Työssä olevan henkilöstön ikäjakauma Satakunnassa muutamien toimialojen mukaan vuoden 2001 päättyessä on esitetty kuviossa 2. Terveystenhoidon ja sosiaalipalveluissa on tuolloin ollut yhteensä runsas 13 000 henkilöä töissä. Puolet työssä olevista on kuulunut ikäryhmään 25–45-vuotiaat ja 35 % edustaa ikäryhmää 45–55-vuotiaat. Samalla tasolla muista toimialoista ovat maatalous- ja koulutusalat. Yli 10 % työssä olevista on yli 55-vuotiaita sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluissa, ja sitä suuremmat osuudet on vain maataloudella ja koulutuksella. Kokonaisikäjakauman suhteen sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla on keskiarvoa vanhempaa väkeä töissä. Työ on varsinkin toisen asteen tutkinnon suorittaneilla sairaalassa työskentelevillä hoitajilla fyysisesti raskasta, ja toimintakykyyn tulee vuosien mittaan erilaisia rajoitteita (kulumat, lihassäryt, virheasennot).

Työelämään tulevat, työelämästä lähtevät

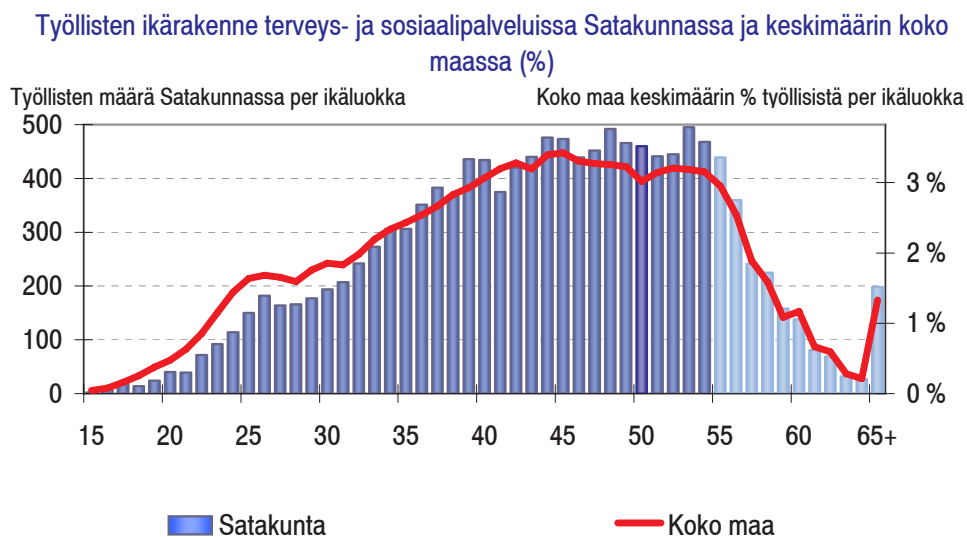


Kuvio 3. Työelämään tulevat ja työelämästä lähtevät muutamilla toimialoilla esitettyinä arvioitujen keskiarvoikävuosien mukaan (21,5 v. ja 58,5 v.) (Mannelin 2004).

Kuvio 3. sisältää arvion työelämään tulevista ja työelämästä poistuvista kyseessä olevilla toimialoilla Satakunnassa vuoden 2001 lopulla. Tukku- ja vähittäiskauppa, moottoriajoneuvojen sekä henkilökohtaisten esineiden myyntitehtävissä olevilla tilanne näyttää lohdulliselta. Työelämään tulee huomattavasti enemmän työntekijöitä kuin sieltä lähtee eläkkeelle. Eläkkeelle siirtymiseksi on tässä arvioitu 58,5 vuotta ja työelämään tuloikäksi 21,5 vuotta. Tavoitteenahan on nostaa todellista eläkkeellesiirtymisikää yli 60 vuoden ja laskea työelämään tuloikä. Tämä näyttää kaavion tuoman tiedon osalta erityisen merkittävältä sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelujen osalta, jossa kuilu poisjäävien ja tulevien välillä on melkoinen jo vuonna 2001. Poisjääviä on arviolta hieman alle 200 henkeä ja tilalle tulevia noin 50.

Ennuste vuodelle 2010 on, että hoitotyössä työskentelee noin 14 500 henkilöä Satakunnassa. 2001 määrä oli 13 100, joten eläkkeelle jäävien työpanoksen korvaamisen lisäksi tarvitaan lähivuosina lähes 1 500 henkilöä lisää.

Ongelmana vuosituhatosen vaihteen työelämässä on ollut työn epätasainen jakautuminen. Varsinkin sosiaali- ja terveysalalla on ongelmana ollut vastavalmistuneiden työnsaanti ja työssä olevan henkilöstön ikääntyminen ja jaksaminen. Edellisen kaavion mukaan ongelma ratkeaa muutamassa vuodessa painotuksen siirtyessä vaikeuteen rekrytoida uutta, ammattitaitoista henkilökuntaa. Suuntaus näkyi jo Strada II -hankkeen toteutuksessa sosiaali- ja terveyspuolella. Työnhakijoiden ryhmiä oli vaikea saada kokoon. Työvoimatilastoissa on kyllä riittävä määrä työnhakijoita, mutta todellisessa koulutukseen hakutilanteessa heistä löytyy noin 10 %. Hyvinvointi-hankkeen kokemuksen pohjalta tilanne on samansuuntainen koko Länsi-Suomen alueella. Seuraavassa kaaviossa on esitetty työllisten ikärakenne sosiaali- ja terveysalalla Satakunnassa vuoden 2001 lopussa ja sitä on verrattu koko maan keskimääräisiin lukuihin.

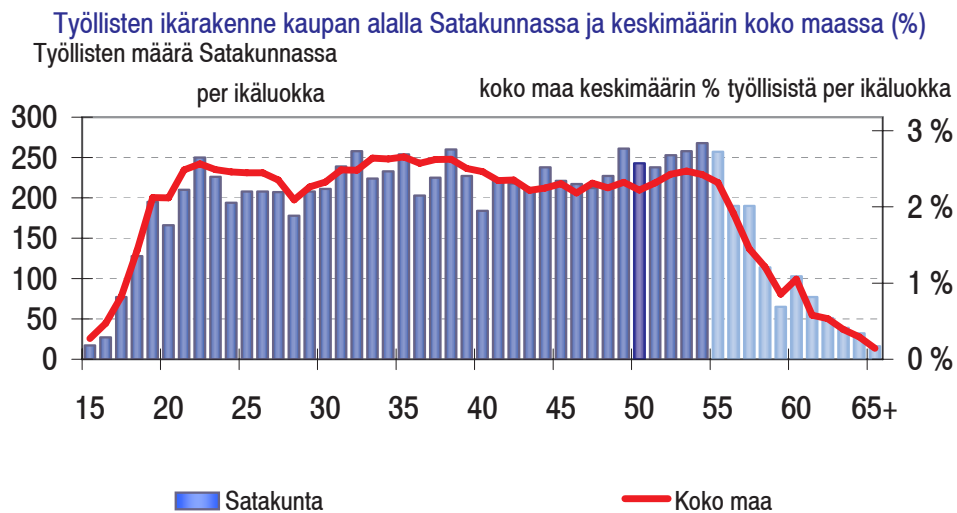


Kuvio 4. Työllisten ikärakenne terveys- ja sosiaalipalveluissa Satakunnassa ja koko maassa keskimäärin vuoden 2001 päättyessä (Mannelin 2004).

Sosiaali- ja terveysalan työssä olevien määrä Satakunnassa on ikärakenteeltaan vahvemmin kallistunut oikealle kuin maassa keskimäärin. Tilasto on vuodelta 2001, joten vuonna 2005 ovat suurimmat ikäluokat neljä vuotta vanhempia kuin kuvio esittää. Yli 65-vuotiaiden kasvava osuus selittyi pääosin omaishoitajien lisääntyneellä määrällä, ei alan työntekijöiden omissa työtehtävissä jatkamisella (Mannelin 2004).

2.2 Kaupan ja hallinnon alan henkilöstön muutokset vuosituhaten vaihteessa

Kaupan ja hallinnon alalla Satakunnassa on vuonna 1995 työskennellyt noin 21 300 ihmistä. Ennuste vuodelle 2010 on, että alalla (palvelu ja toimistotyö) tarvitaan työvoimaa 21 500 henkeä. Näin ollen toimialalla riittää periaatteessa poistuman korvaaminen, mikäli toiminta säilyy nykyisellä tasolla. Lukumäärien lähteenä on käytetty Satakunnan TE-keskuksen tutkija Merja Mannelinin laatimia (2004) tilastoja.



Kuvio 5. Työllisten ikärakenne kaupan alalla Satakunnassa ja koko maassa keskimäärin vuoden 2001 päättyessä (Mannelin 2004).

Työllisten ikärakenne näyttää melko tasapainoiselta kaupan alalla yllä olevan kaavion mukaan. Samoin se noudattaa valtakunnallista linjaa. Alalle vaadittavan aloitusammattin koulutustasojen ero näkyy varsinkin sosiaali- ja terveystalouden vastaavaan kuvioon verrattaessa (ks. kuvio 4). Alle 20-vuotiaita työntekijöitä on Satakunnassa kaupan alalla yli 440, kun taas sosiaali- ja terveystaloudella heitä on alle 70 työntekijää.

2.3 Mitkä ovat vaihtovalmennuksen mahdollisuudet koulutuksen toteutuksessa

Vaihtovalmennus on yksi vaihtoehto yrityksen tai organisaation henkilöstön kehittämiseen, uuden osaavan henkilöstön rekrytointiin, työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen ja erityisesti silloin, kun alalla on puutetta osaavasta työvoimasta. (Ilmonen 2002.)

Vaihtovalmennuksella eli jobrotaatiolla tai koulutuskarusellilla tarkoitetaan koulutusprosessia, jossa koulutukseen menevän työssä olevan henkilön tilalle otetaan koulutettu työnhakija. Vaihtovalmennus koulutusmallina tuotiin Suomeen 1990-luvulla Euroopasta. (Eskelinen 2005.)

Usean vuoden vaihtovalmennuskokemusten perusteella Heinikangas ja Kallio (2006) ovat esittäneet seuraavanlaista vaihtovalmennuksen määritelmää käyttöön:

Vaihtovalmennus on työelämälähtöinen koulutusmalli, joka mahdollistaa erilaisten tavoitteiden asettamisen ja saavuttamisen siihen osallistuville organisaatioille ja henkilöille. Sen toteuttaminen edellyttää toimivaa yhteistyöverkostoa kouluttajan, osallistuvan/ osallistuvien organisaatioiden ja rahoittajan välillä. Koulutuksen tavoitteet voivat esimerkiksi olla tutkinnon suoritus, uusien tehtävien tai taitojen omaksuminen, vuorovaikutustaitojen vahvistaminen tai työssä oppiminen.

(Heinikangas & Kallio 2006.)

Eskelisen ulkoisen arvioinnin mukaan kyseessä on koulutusmalli, jolla on laaja legitimiteetti. Kaikki osapuolet hyötyvät toiminnasta. Koulutuksen ja työelämän yhteistyö tiivistyy yhteissuunnittelun ja toteutuksen kautta (työssäoppiminen). Vaihtovalmennus on sosiaalinen innovaatio, joka on osittain juurtunut uusille alueille osallistuneiden juurruttamana. (Eskelinen 2005.)

2.4 Strada-pilottihankkeen asettamat haasteet ja kokemukset

Porin Aikuiskoulutuskeskuksessa vaihtovalmennusta on toteutettu innovatiivisella tavalla. Koulutukseen on liitetty kiinteänä osana kuntoutus, yksilöllinen työkyvyn ja hyvinvoinnin arviointi sekä kehittämisohjelma. Yleistavoitteena on vähentää työttömyyttä, lisätä työhyvinvointia, vahvistaa ammatillista osaamista ja luoda pohjaa yksilön/yhteisön elinikäiselle oppimiselle. Hankkeen aikana etsittiin toimivaa mallia työn ja koulutuksen vuorottamiselle sosiaali- ja terveystalalla. Kokeiltu malli osoittautui toimivaksi. (Mettälä & Heinikangas 2003.)

Tavoitteena oli käynnistää työssä olevien työkykyä ylläpitävä toiminta osaamista kehittäväällä koulutuksella ja jaksamista edistävällä kuntoutusohjelmalla. Kuntoutusosuus tuotti hankkeelle lisäarvoa. Työnhakijoiden kohdalla tavoitteena oli tukea sosiaali- ja terveystalalla toisen asteen tutkinnon suorittaneiden työllistymistä lisäkoulutuksen ja työssäoppimisjaksojen avulla. 74 % koulutuksen loppuun suorittaneista työnhakijoista työllistyi hankkeen aikana. (Mettälä & Heinikangas 2003.)

Taustalla vaikuttavana ideologiana oli ja on systeemiteoreettinen malli ja kokonaisvaltainen ihmiskäsitys. Yksilöllinen hyvinvoinnin arviointi ja kehittäminen on kiinteä osa ammatillista kasvua. Ammatillinen kasvu pitää sisällään sekä ammatillisen osaamisen, oppimistaidot, itseohjautuvuuden sekä kriittisen ajattelun taidon (Heinikangas 2004). Strada-hankkeiden suunnittelussa on lähdetty liikkeelle ohjaavan koulutuksen kokemusten pohjalta. Jos perusasiat eivät ole kunnossa, opiskelu ja ammatillinen kasvu eivät edisty. Oma terveys ja siitä huolehtiminen ovat perusasioita, jotka monelta keski-ikäiseltä naiselta jää huolehtimatta perheen, työn ja läheisistä huolenpidon vuoksi. Strada-hankkeissa lähdettiin siitä, että pitkään työelämässä ollut perustyöntekijä saa mahdollisuuden pysähtyä, arvioida tilannettaan ja lähteä eteenpäin osaamisella ja hyvinvoinnilla vahvistettuna.

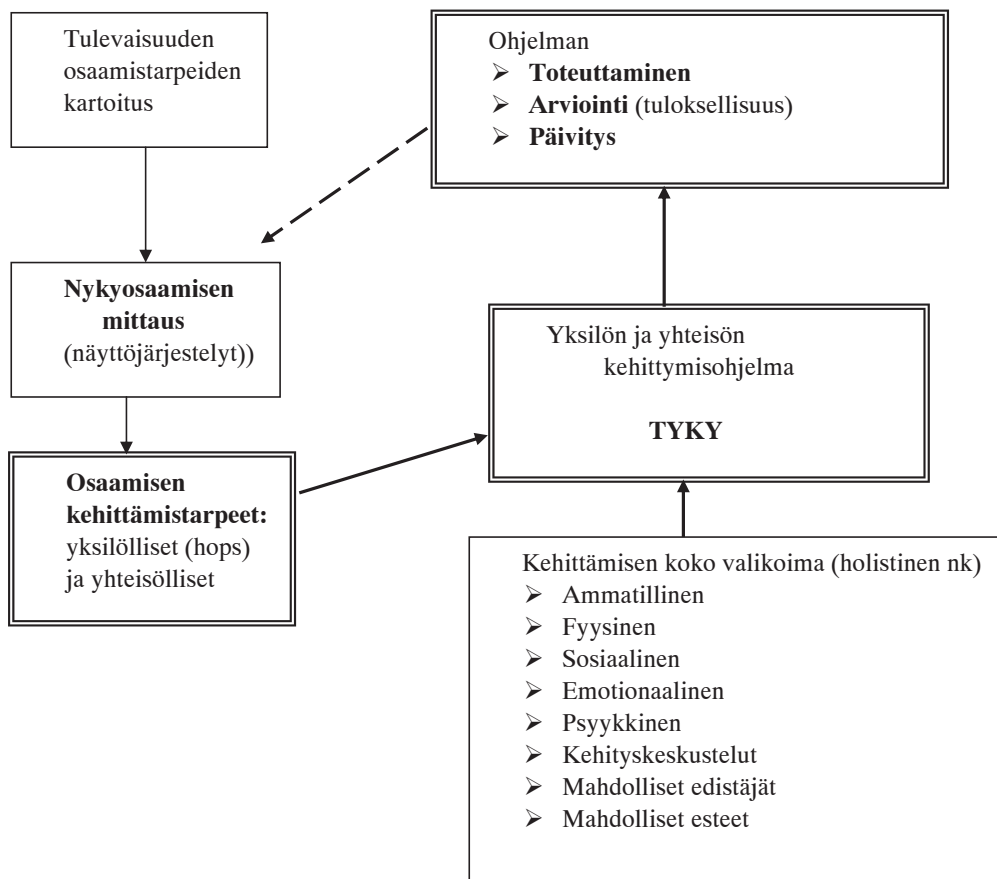
Työnhakijoiden osalta tavoitteet olivat erilaiset. Oletusarvona oli, että suurin tarve on ammatilliseen työkokemukseen ja käytännön työnhakuverkoston laajentamiseen. Hoitotyössä henkilöstömäärä on mitoitettu niin tarkasti, että

uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja talon toimintoihin ohjaamiseen ei työvuorojen aikana jää aikaa. Tällöin äkillisissä sijaistarvetilanteissa tuntuu tehokkaammalta tehdä työ vajaalla henkilöstöllä kuin kutsua uusi, tapoja tuntematon työntekijä tilalle. Jos sijaislistalla oleva nimi on tuttu ja jo organisaatiossa työssä ollut henkilö, hänet soitetään mielellään töihin. Tämä oli katvealue, johon työnhakijoiden osalta yritettiin tehdä muutos. Vaihtovalmennushankkeessa sijaistusjaksoa hoitava työnhakija tulee tutuksi, osaa talon tavat ja näin pääsee myös jatkossa työhön organisaatioon.

Kuviossa 6. on kuvattu toimintamallin ideaa organisaation henkilöstön kehittämisen näkökulmasta. Tulevaisuuden osaamistarpeita on arvioitu osittain alan kirjallisuuden asettamien ammattitaitovaatimusten (esim. lähihoitajan opetussuunnitelman perusteet, myyjän ammattitutkinnon perusteet) perusteella ja osittain kyseessä olevan organisaation esimiehiä ja johtajia haastatteleamalla. Miten he näkevät ammattialan kehittyvän tulevan 10–15 vuoden aikana? Mikä on sellaista osaamista, jota he arvioivat tarvittavan muutamien vuosien kuluttua ja jota nyt ei vielä tarvita/osata? Näiden eri tietolähteiden tuottama tieto alan kehityksestä integroitiin opetussuunnitelman ja henkilökohtaisen oppimissuunnitelman pohjaksi. Lisäksi opetussuunnitelman rakenteessa huomioitiin voimassa oleva lainsäädäntö ja valtakunnalliset ohjeet opetuksen toteuttamiseen. Opetussuunnitelmassa paneuduttiin asiaan yksilöllisestä näkökulmasta ja työyhteisön näkökulma jäi organisaatioon menevien sijaisten ja sinne palaavien työssä olevien toiminnan muuttumisen ja muuttamisvaikutusten varaan.

PERUSHOITAJIEN OSAAMISEN KEHITTÄMISJÄRJESTELMÄ

(Sovellus J. Hongan/Ake 1999 kaaviosta)



Kuvio 6. Perushoitajien osaamisen kehittämissuunnitelma. (J. Hongan organisaation kehittämissuunnitelmasta muokannut S. Heinikangas 1999).

Hankkeen ulkoisen arvioinnin mukaan hanke yhdisti erityisen hyvin työkyvyn ylläpidon, ammattitaidon kehittämisen ja työnhakijoiden työllisyyspolkujen laajentamisen elinikäiseen oppimiseen. Lisäksi erityisen hyvän maininnan sai hankkeen suunnittelu, johtaminen ja koulutuksen ammattimaisuus. (Stenvall 2003.)

Strada-hankkeen toteuttajien tekemän loppuraportin perusteella Strada II-hankkeelle jäi seuraavia kehittämisalueita:

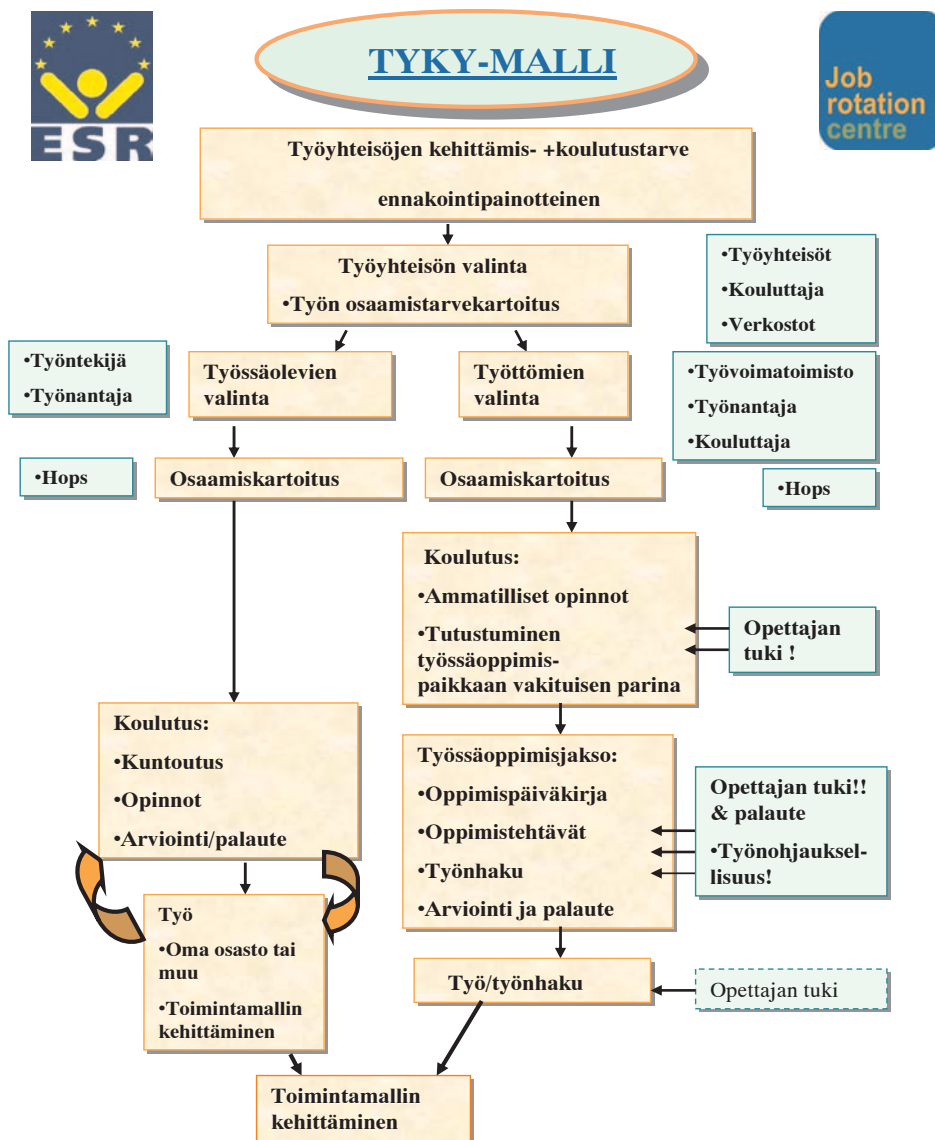
1. motivoituneiden työnhakijoiden mukaan saaminen projektiin jatkossa
2. työnhakijoiden rahoitusratkaisut; ansaitseminen ja työvoimapolitiittiset edut yhdistelmänä hankala
3. työssäoppimisjakso koettiin yhtenäisenä liian pitkäksi
4. työssäoppimisjaksolla oli liikaa oppimistehtäviä työn lisäksi
5. koulutus loppui suoraan työssäoppimisjaksoon, osa opiskelijoista halusi yhteisen kokoontumisjakson oppilaitokseen työssäoppimisjakson jälkeen
6. työnhakijoiden koulutuksen keskeyttämisen ennalta ehkäisy
7. paikallinen keskustelu vaihtovalmennuskäsitteen sisällöstä
8. koulutuksen vaikuttavuuden todentaminen, miksi työnhakija työllistyy?

Hankkeen ulkoisen arvioinnin mukaan löytyi seuraavia kehittämistarpeita:

1. suunnitteluun mukaan terveydenhuoltoalan koulutuksen järjestäjät
2. toteutukseen mukaan arvioinnin määrittäminen
3. työttömiä vastaanottavien työpisteiden informaatiota hankkeesta vahvistetaan ja koulutukseen tulee sisällyttää sosiaali- ja terveysalan työllisyysnäkyviä
4. työssä olevien työssäoppimisen jaksot toteutetaan muussa kuin omassa työpisteessä
5. työttömien koulutuksessa lisävinkkejä työllistymiseen
6. mentoreita työpaikoille
7. työssäoppimisen laajentaminen vanhustenhuoltoon
8. kokemuksista (tai arvioinneista) voitaisiin koota materiaali julkaistavaksi aikuiskoulutuksen nettisivuilla. (Stenvall 2003.)

2.5 Porin Aikuiskoulutuskeskuksen TYKY-malli

TYKY-malliksi vaihtovalmennuksen toimintatapa nimettiin syksyllä 2004, kun kehitettiin mallin kuvio- tai kaaviomuotoinen versio valtakunnallisen tuotekehityshankkeen tarpeisiin. Nimi TYKY on kuvaava, koska muilla vaihtovalmennuksen toteuttajilla ei ole ollut kuntoutusosiota toiminnassaan ennen vuotta 2003. Mallin lähtökohdissa on keskeistä huomion kiinnittäminen työssä jaksamiseen ja (työ)hyvinvointiin. Vuodesta 2003 myös Satakunnan ammattikorkeakoulu on toteuttanut vaihtovalmennusta sairaanhoitajille vastaavatyypisellä kuntoutuksen ja koulutuksen yhdistelmällä.



© JRC, PAKK
SH, LM

Kuvio 7. TYKY-malli (JRC; Heinikangas, Mettälä & Rinne 2004).

TYKY-mallin kuviossa on kuvattu koko vaihtovalmennuksen toteutusprosessia ja siihen osallistuvia tahoja. Liikkeelle lähdetään työyhteisöjen koulutus- ja kehittämistarpeista ja toiminnan käytännön toteutus osallistujan näkökulmasta, koulutusjaksot, ovat kahtena rinnakkaisena etenemisväylänä kuviossa (vaaleanruskeat laatikot). Vihreät laatikot sivussa kuvaavat joko toimintaan

osallistuvia tahoja tai erilaisia, hankkeen onnistumisen kannalta merkittäviä toimintatapoja. Prosessista voidaan toteuttaa myös osia tai joitakin linjoja osallistuvan organisaation tarpeiden mukaan.

3 TOIMINNALLINEN VIITEKEHYS

3.1 Työhyvinvointi

Hyvinvointi on tavoiteltu tila sekä yksilön että yhteisön elämässä, mutta sen tarkka määrittely on vaikeaa. Hyvinvointia koskevissa tutkimuksissa, raporteissa ja selvityksissä käsite on määritelty konkreettisesti käytettyjen mittareiden, indikaattoreiden tai tavoiteltavien asioiden kautta. Empiirisessä tutkimuksessa käsitteen operationalisointi on keskeisempää kuin sen teoreettinen pohdinta. (Nakari 2003.) Induktiivisen tutkimusperinteen mukaan käsitteen sisältö voi nousta empiriasta ja saavuttaa myöhemmin tutkimusmaailman hyväksynnän (Heinikangas 2004).

Työ liittyy Nakarin väitöskirjan (2003) mukaan kiinteästi hyvinvointiin ja on keskeisellä sijalla työikäisen väestön hyvinvointia määriteltäessä. Lähestymistapa työyhteisöjen hyvinvointiin on Juutin (1983, 1995) mukaan yhä enemmän avointen systeemien teorian tyyppinen, koska siinä huomioidaan myös organisaation ympäristö. Yksittäinen organisaatio ei ole suljettu järjestelmä, vaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Elämän laatuun yleisesti ja hyvinvointiin työssä vaikuttavat muutokset ympäröivässä yhteiskunnassa, kehitys osaamisen yhteiskunnaksi (Nakari 2003). Juuti (1991) on kuvannut osaamisen yhteiskunnan piirteiksi seuraavia tekijöitä: organisaatioissa on yhä koulutetumpi ja osaavampi henkilöstö, entistä joustavammat, ihmiskeskeisemmät ja inhimillisiä voimavaroja kehittävät työn organisointi- ja johtamistavat.

Työelämän kehittämistyöryhmä (2/2000) on laatinut henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseksi työkykymallin, jossa seuraavat tekijät määrittävät työkykyä: työntekijän terveys (fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky), työntekijän koulutus ja kompetenssi (tiedot ja taidot), motivaatio ja

työtyytyväisyys, arvot ja asenteet. Kaikki edellä mainitut osatekijät vaikuttavat työntekijän voimavaroihin, jotka määrittävät työkykyä. Voimavaratekijöitä voivat olla esimerkiksi raha, toisten antama apu, positiivinen elämänsen ja erityisesti työelämässä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä työyhteisöltä saatava sosiaalinen tuki. Voimavaratekijät vaikuttavat myös kestävyteen ja vastustuskykyyn. Ne liittyvät ihmisen selviytymiseen ja ovat terveyttä edistäviä, samoin ne voivat estää työpaineista johtuvan työstressin kehittymistä (Vahtera 1993).

Hyvä sosiaalinen toimintakyky edellyttää sekä kognitiivisia että emotionaalisia taitoja. Psykkiseen toimintakykyyn sisältyvien kognitiivisten toimintojen tutkimuksessa on viime vuosina kiinnostuksen kohteeksi noussut viisaus eli arkielämän älykyys. Viisauden merkitys nousee vanhempien ikäryhmien osuuden lisääntyessä sekä yhteiskunnassa että työorganisaatioissa. (Nakari 2003.) Tässä hankkeessa sen merkitys näkyi erityisesti työssä olevien ryhmässä, mutta myös työnhakijoissa. Keski-ikäisten työssä olevien ryhmä on vanhempi kuin työnhakijoiden ryhmä. Työnhakijoiden ryhmässä on mielenkiintoisena tekijänä heterogeeninen ikäjakauma. Jo koulutusryhmän sisällä voi tukea eri-ikäisten työntekijöiden keskinäistä vuorotoimintaa ja kannustaa erilaisten näkemysten integrointiin. (Heinikangas 2004.)

Valtakunnallisen Työelämän kehittämisohjelman tavoitteena on työn tuloksellisuuden ja laadun parantaminen kehittämällä työpaikkojen toimintatapoja (Työelämän kehittämisohjelma 2000). Stakesin (www.stakes.fi/hyvinvointi/lape/tyojaperhe/) kiinnostuksen kohteena on ollut työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Oletuksena on, että työllä ja vapaa-ajalla on keskenään vuorovaikutuksellinen suhde, työ vaikuttaa vapaa-aikaan ja sen viettoon sekä vapaa-ajan viettotavat vaikuttavat työhön (Heinikangas 2004).

Hyvinvointiin liittyviä tarpeita on syytä arvioida subjektiivisesti, yksilöllisesti, ei ainoastaan ulkoisin, aineellisin kriteerein. Yksilön omat kokemukset, asioiden subjektiiviset merkitykset, elämänsisällöt ja tavoitteet ovat hyvinvoinnin merkittäviä osatekijöitä. Toki elämän merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat myös yhteiskunnalliset ja yhteisölliset tekijät. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2003.)

Yksilön hyvinvointi voi olla monenlaista. Joku kokee voivansa hyvin suuressa työpaineessa ja kiireessä, toinen taas kaipaa rauhaa ja hiljaisuutta hyvän olon saavuttaakseen. Hankkeessa ei yritetty yhtenäistää hyvinvoinnin kokemusta eikä löytää kaiken kattavaa määritelmää hyvinvoinnille, vaan jokainen hankkeeseen osallistuja muodostaa itse käsityksensä siitä. Holistisen käsityksen mukaan elämän merkitys löytyy työstä, vapaa-ajasta ja elämäntilanteiden tulkinnasta. (Heinikangas 2004.)

Henkilöstön työhyvinvointi vaikuttaa kuntien ja kuntayhtymien menestymiseen ja toiminnan tuloksellisuuteen. Työhyvinvointi, työelämän laatu ja työn sisältö nousevat yhä tärkeämmiksi kilpailutekijöiksi, kun kunnat ja kuntayhtymät tarvitsevat palvelukseensa uutta osaavaa työvoimaa lähivuosina. Työhyvinvointi kunta-alalla -suositus (9/2003) tukee tuloksellisuuden ja työelämän laadun yhteistoiminnallista kehittämistä kuntatyöpaikoilla. Työnantaja voi vaikuttaa siihen hyvällä henkilöstöjohtamisella, työn hallinnalla, työn organisoinnilla ja tukemalla henkilöstön osaamisen kehittämistä. Strada-hankkeisiin osallistuneet organisaatiot panostivat oman henkilökunnan osaamisen kehittämiseen ja mahdollistivat näin uudenlaisen osaamisen hyödyntämisen työn organisoinnin, hallinnan ja henkilöstöjohtamisen kautta.

Terveystieteiden organisaatioissa eletään voimakasta muutosten aikaa. Muutokset ovat nopeita, ennakoimattomia ja monikerroksisia. Haasteista selviäminen edellyttää organisaatiolta ja työntekijöiltä kulttuuria, jossa korostuvat moniammatillinen yhteistyö, asiakaslähtöisyys sekä kehittymiskyky ja -halu. Muutos edellyttää uudenlaista ja suunnitelmallista perus- ja täydennyskoulutuksen hyödyntämistä sekä työelämän tarpeista lähtevää koulutustarjontaa. Henkilöstön ammatillinen kasvu ja asiantuntijuuden kehittyminen ovat kaikkien etu ja ennen kaikkea potilaan/asiakkaan etu.

Kaupan alalla on tapahtunut myös suuria muutoksia viime vuosina. Ala on kehittynyt liikeideoiltaan, rakenteeltaan ja työnteon muodoiltaan. Liiketoiminta on kansainvälistynyt ja ketjuuntunut. Myymälöiden lukumäärä on vähentynyt, myyntipinta-ala ja liikevaihto ovat sen sijaan kasvaneet. Aukioloajoissa on tapahtunut muutoksia, ja asiakkaat vaativat yhä enemmän. Lama näkyi kaupan alalla voimakkaasti ja osa-aikaisten työsuhteiden määrä lisääntyi. Kaupan

työn sisällöissä tapahtuu muutoksia, mm. tietotekniikan kehittyminen muuttaa ammattitaitovaatimuksia ja luo uusia haasteellisia tehtäviä. Muutoksilla on myös vaikutusta työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin edistämisessä tärkeintä on työorganisaation laaja-alainen kehittäminen. Kilpailukyvyn ylläpitäminen ja kasvattaminen edellyttävät henkilöstöltä jatkuvaa oppimista ja monipuolista osaamista. Henkilöstön oppimismahdollisuuksiin ja koulutukseen panostaminen lisäävät työhyvinvointia ja työntekijöiden sitoutumista. Jatkuva ammattitaidon ylläpito ja kehittämien vaatii panostusta sekä työntekijältä että työnantajalta. (Hallituksen Työssä jaksamisen ohjelma 2003.)

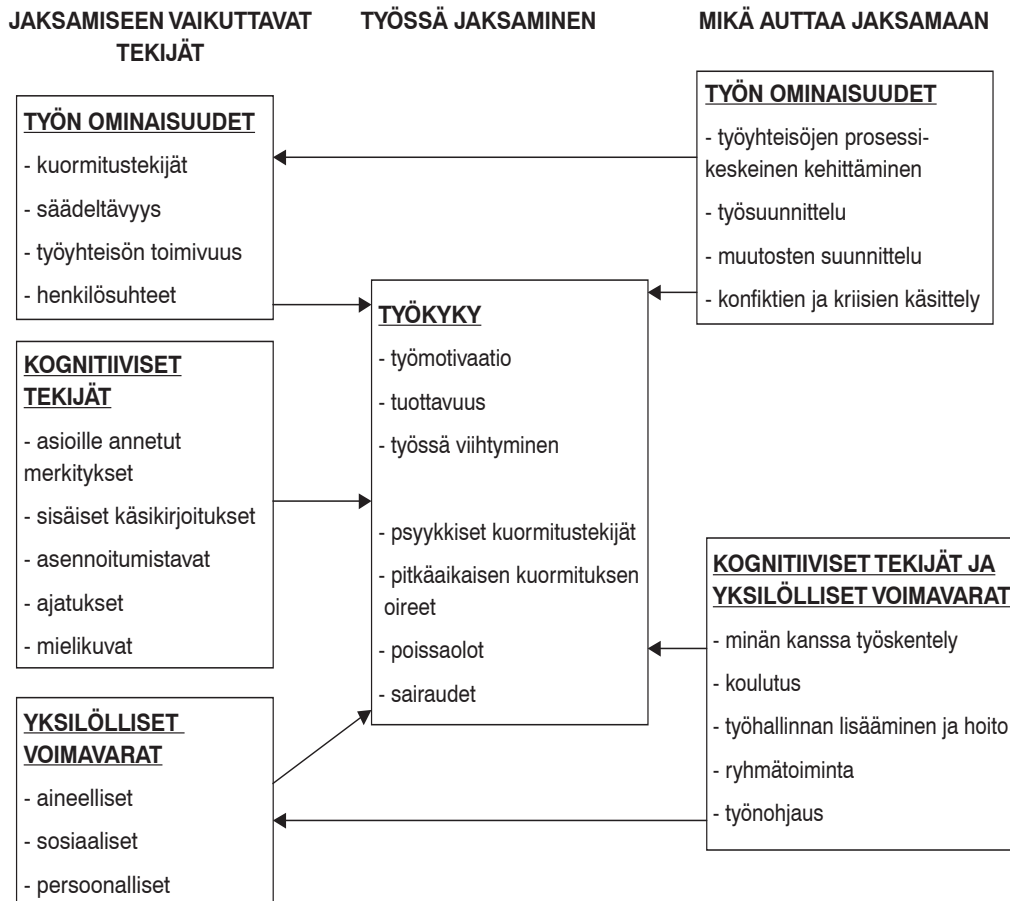
Ihmisen hyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Työssä jaksaminen kuvaa sitä, millä tavalla ihminen suhtautuu työhön. Työssä jaksamisen ääripäinä ovat toisaalta motivoitunut, työssä viihtyvä ja tuottava työntekijä ja toisaalta työntekijä, jolle työ ja elämäntilanne tuottavat kuormitusoireita ja poissaoloja. Nämä voivat taas puolestaan johtaa fyysiseen sairastumiseen tai pitkäaikaiseen ylikuormitus- eli burn out -tilaan. Jaksamiseen ja työkykyyn vaikuttavat kolme olennaista tekijää: 1) työn ominaisuudet, 2) kognitiiviset tekijät, kuten omat asennoitumistavat, mielikuvat ja sisäiset mallit ja 3) ihmisen yksilölliset voimavarat. (Niskanen, Murto ja Haapamäki 1998.)

Tuulen (2001) mukaan työuupumus voidaan kuvata kolmitahoisena oireyhtymänä, johon kuuluvat emotionaalinen väsymys, kyynistyminen ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Maslach ja Leiterin pohjalta (1997) Tuuli määrittelee käsitteet seuraavasti:

1. **Emotionaalinen väsymys** ilmenee sekä psyykkisenä että fyysisenä nääntymisenä. Henkilöllä on kokemus ettei selviä rasittuneisuudestaan ja uuden työpäivän haasteista.
2. **Kyynisyys** ilmenee viileytenä ja etäisyyden ottona sekä työhön että työtovereihin, lisäksi sitoutuminen työhön on heikentynyt. Se on suojakeino lisäväsymykseltä mutta voimistaa samalla hyvinvoinnin häiriötilaa.
3. **Heikentynyt ammatillinen itsetunto** aiheuttaa riittämättömyyden tunteita, kun tehtävät alkavat tuntua vaikeilta. Luottamus itseen ja ammattitaitoon häviää, ja sen myötä seuraa ympäristön luottamuksen menettäminen. (Tuuli 2001.)

Työn monipuolisuudella ja sen säädeltävyydellä on suuri merkitys ihmisen hyvinvoinnille. Myös työn sujuvuus ja työyhteisön toimivuus vaikuttavat selkeästi hyvinvointiin. Kun työt sujuvat, ovat henkilösuhteetkin useimmiten kunnossa. Pelkästään työhön liittyvät asiat eivät kuitenkaan selitä työmotivaatiota vaan tärkeä merkitys on myös ihmisen omalla asenteella työtä kohtaan, esimerkiksi vaatimustasolla omien suoritusten suhteen ja sillä, millaisia merkityksiä ihminen antaa työssä esiintyvillä vaikeuksilla. Yksilölliset voimavarat vaihtelevat elämän kuluessa. Kun omat voimavarat ovat hyvät, ei kuormittavakaan työ tuota ongelmia. Voimavarat ovat aineellisia (omaisuus, asuminen), sosiaalisia (parisuhde, perhe, ystävät) ja persoonallisia. Esimerkiksi vahvalla ammatillisella itsetunnolla varustettu työntekijä selviytyy ongelmallisista tilanteista helpommin kuin huonolla itsetunnolla varustettu henkilö. (Niskanen, Murto ja Haapamäki 1998.)

Kuvio 8. kuvaa henkisen työsuojelun osa-alueita. Kuvion oikeassa laidassa on kuvattu sellaisia toimenpiteitä, joilla voidaan vaikuttaa työn ominaisuuksiin, kognitiivisiin tekijöihin ja yksilöllisiin voimavaroihin. (Niskanen, Murto ja Haapamäki 1998.)



Kuvio 8. Henkisen työsuojelun osa-alueet (Niskanen, Murtoja Haapamäki, 1998).

Vuonna 2004 voimaan tulleen terveydenhuollon täydennyskoulutussuosituksen tavoitteena on terveydenhuollon henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen, kehittäminen ja syventäminen työntekijän koulutustarpeisiin sekä organisaation perustehtävään ja toiminnan kehittämiseen perustuen. Osaamisen varmistaminen voi kohdistua yksittäisen työntekijän tietotaidon kehittämiseen hänen erikoisalallaan tai organisaatiossa tarvittavan yhteisen osaamisen parantamiseen. Ammatillisella täydennyskoulutuksella voidaan parantaa toiminnan vaikuttavuutta, palveluiden laatua, potilasturvallisuutta ja asiakastyytyväisyyttä sekä edistää henkilöstön työhön sitoutumista, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia. Täydennyskoulutuksella

tässä tarkoitetaan ammattia tukevaa, suunnitelmallista, tarvelähtöistä, lyhyt- tai pitkäkestoista koulutusta, jonka tarkoituksena on ylläpitää, ajantasaistaa ja lisätä työntekijän ammattitaitoa ja osaamista välittömässä ja välillisessä työssä potilaiden ja asiakkaiden kanssa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää täydennyskoulutuksen toteutumiseen perusterveydenhuollossa.

3.2 Ammatillinen kasvu, projektipäällikkö Lea Niinisalo

Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan prosessinomaista, vaiheittain etenevää kehitystä, jonka osia ovat sekä yksilöllinen ja inhimillinen kasvu että yhteisöllinen sosiaalinen kasvu ja joka jatkuu koko työiän. Ammatillisen kasvun yksi oleellinen piirre on ammatillisen itsenäisyyden lisääntyminen. Siinä ulkoisen palautteen ja näin myös ulkoapäin ohjautuvuuden merkitys vähenee. Työntekijä kykenee arvioimaan realistisesti itseään ja työtään.

Ammatillisen kasvun keskeisimmäksi tekijäksi voidaan poimia reflektiotaito. Tällä tarkoitetaan itsetiedostukseen johtavaa tutkiskelevaa vuoropuhelua itsen ja ympäröivän todellisuuden kanssa. Ammatillinen kehittyminen näkyy prosessina, jossa tutkiva asennoituminen mahdollistaa jatkuvan kypsymisen ja ihmettelemisen. Tästä syntyy reflektiivinen työkäytäntö. Oman toiminnan jatkuva tutkiminen ja arvioiminen on vastakohta mekaaniselle, tiedostamattomalle toiminnalle. Reflektiivinen työkäytäntö auttaa tunnistamaan oman käyttöteoriaa eli arvoja, uskomuksia, tietoja, kokemuksia, joihin oma toiminta perustuu. Käyttöteoria ei kuitenkaan tarkoita samaa kuin miten ihminen todellisuudessa uskoo tai sanoo toimivansa. Oman teoreettisen tiedon ja käytännön toiminnan välillä on huomattava ero. Tätä eroa voi pienentää tietoisien ajattelun, arvioinnin ja pohdinnan avulla ja seurauksena on ammatillinen kasvu. (Ojanen 2000.)

Ammatillinen kasvu voidaan nähdä myös kognitiivisena, persoonallisena ja sosiaalisena oppimisprosessina. Merkittävänä tekijänä kaikessa on oma halu ja tarve kehittää itseään. Oppiminen on sisäinen prosessi, joka pohjautuu

käsitysten ja kokemusten tutkiskeluun ja kriittiseen pohdintaan joko yksin tai yhdessä muiden kanssa.

Kognitiivisessa oppimisprosessissa käsitykset asioista muuttuvat ja syvenevät. Se vaatii kykyä ajatella konkreettisesti, abstraktisesti ja kriittisesti. Kognitiivisessa oppimisprosessissa kehittyy kyky arvioida ja soveltaa tietoja ja tehdä valintoja tiedostettujen kriteerien ja arvojen perusteella. Persoonallisessa oppimisprosessissa ihminen oppii ymmärtämään itseään aikaisempaa syvemmin, minä-käsitys vahvistuu sekä persoonallinen tyyli ja oma identiteetti kehittyvät. Sosiaalisessa oppimisprosessissa hyvien suhteiden rakentaminen ja ylläpitäminen sekä erilaisten tilanteiden havainnointi kehittyvät. Tätä kautta yhteistoiminnallisten ja vuorovaikutteisten työtapojen käyttö lisääntyy.

Ammatillista kasvua voidaan edistää tietoisien reflektion ja yhteistoiminnallisuuden kautta. Oma halu reflektoida on peruskysymys reflektioon pohjautuvassa ammatillisessa kasvussa. Yhteistoiminnallisuudessa kollegiaalisuus ja siihen liittyvä vuorovaikutustaitojen kehittäminen on tehokas ammatillisen kasvun ja oppimisen väline. Ammatillista kasvua voi pahiten estää haluttomuus sitoutua kehitysprosessiin. Ammatillinen kasvu on ihmisen sisäistä kasvua. Ammatillinen kehittyminen taas muotoutuu tietoisien ja halutun oppimisen kautta, jotka yhdessä muodostavat ammatillisen osaamisen.

Ammatillinen kehittyminen oppiaineena. Ammatillinen kehittyminen auttaa yksilöä hahmottamaan omia tietojaan ja taitojaan, vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitojaan sekä ammatillista minäkuvaansa. Sen tavoitteena on tukea yksilön valmiuksia oman työn arviointiin ja ongelmien käsittelyyn kehittyneellä tavalla. Ammatillinen kehittyminen on oppimista ja kehittymistä. Se tähtää ammatilliseen kasvuun ja työn kuormittavuuden vähentämiseen. Siinä muotoutuu pätevyys ja itseymmärrys työn toteuttamiseen ja kehittämiseen. Ammatillisen kehittymisen avulla etsitään tapaa tehdä työtä kullekin persoonallisella ja itselle sopivalla tavalla. Sen avulla opitaan tunnistamaan oma oppimis- ja työskentelytyyli sekä avataan työyhteisön perustehtävää.

Strada-koulutuksissa ammatillinen kehittyminen toteutettiin pienryhmätyöskentelynä, jossa jokaisella ryhmän jäsenellä oli lupa ja tilaa toimia itsensä kehittämiseksi. Työskentely perustui luottamukselliseen vuorovaikutukseen, jossa käytettiin dialogia, reflektiota ja ratkaisukeskeistä työtapaa.

3.3 Kuntoutus ja työkyvyn ylläpito, projektipäällikkö Lea Niinisalo

Kuntoutus voidaan määritellä kuntoutujan mahdollisuuksien avaamisena ja tukemisena. Keskiössä ei ole kuntoutus vaan asiakaslähtöisesti kuntoutuminen. Toimintamallissa keskeisinä tekijöinä ovat yksilöllisyyden tukeminen, itsenäisyyden ja aktiivisuuden tukeminen, voimavaralähtöinen työote, sosiaalisten verkostojen vahvistaminen ja systemaattinen toiminta. Kuntoutus on tavoitteellista toimintaa, joka edistää tai ylläpitää kuntoutujan toimintakykyä. Arjen toimintakyvyn edistämisen lisäksi tavoitteena on elämänhallinnan ja työkyvyn vahvistaminen niin, että yksilö on tyytyväisempi elämänsä laatuun. (Heinikangas 2004.)

Kuntoutuksen merkitys vaihtovalmennuksessa. Kuntoutus käsitteenä voidaan ymmärtää ainakin kolmessa rinnakkaisessa merkityksessä. Se voidaan nähdä erilaisten toimenpiteiden muodostamaksi kokonaisuudeksi, jolla tähdätään tiettyihin tavoitteisiin. Toisaalta se voidaan määritellä prosessiksi, joka etenee kohti ennalta asetettuja tavoitteita. Kuntoutuksesta voidaan puhua myös yhteiskunnallisena toimintajärjestelmänä. Kaikkiin näihin liittyy olennaisena osana ne päämäärät, joita tavoitellaan. Kuntoutuksella ei pyritä vain kuntoutujan psykofyysisessä tilassa tapahtuvaan muutokseen, vaan muutokseen yksilön ja ympäristön välisessä suhteessa. Kuntoutuksen tyypilliset tavoitteet kuten parempi selviytyminen arkielämässä, jaksaminen työssä tai osallisuus yhteisön toimintaan, kuvaavat ihmisen toimintaa ja osallisuutta fyysisessä ja sosiaalisessa ympäristössä. Kuntoutujan näkökulmasta tavoitteisiin liittyy oman elämäntilanteen parempi hallinta eli vaikutusmahdollisuuksien näkökulma. (Järvikoski & Härkäpää 2004.)

Kuntoutus Strada II -hankkeessa voidaan nähdä näissä kaikissa mainituissa kolmessa eri merkityksessä. Kuntoutus toimenpiteiden kokonaisuutena tähtäsi yksilöllisesti suunniteltuun ja määriteltyihin tavoitteisiin, joiden tavoitteena oli parantaa työhyvinvointia. Kuntoutus prosessina suunniteltiin loogisesti eteneväksi ja katkeamattomaksi toimintaketjuksi, jolloin suunnitelman mukaista aktiivista muutosprosessia tuettiin kulkemalla kuntoutujan rinnalla. Tavoitteena oli tukea yksilöllistä kasvu- ja oppimisprosessia ja yksilön omaa roolia sekä löytää itsestä uusia voimavaroja erilaisiin tehtäviin ja tilanteisiin. Kuntoutus yhteiskunnallisen toimintajärjestelmän tukena tavoitteli työkuntoisen työvoiman riittävyttä yksilölle sopivalla tavalla. Tavoitteena oli tukea ikääntyvän henkilökunnan pitämistä mahdollisimman pitkään työelämässä huolehtimalla fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen riittävydestä.

Strada II -hankkeen kuntoutusjaksot olivat ammatillista kuntoutusta. Se tarkoittaa toimenpiteitä, jotka tukevat kuntoutujan mahdollisuuksia saada tai säilyttää hänelle soveltuva työ. Ammatillisen kuntoutuksen avulla parannetaan kuntoutujan ammatillisia valmiuksia, kohennetaan työkykyä ja edistetään työmahdollisuuksia sekä edistetään integroitumista työhön eri tavoin. (mt.) Ammatilliseen kuntoutukseen liittyi Strada II -hankkeessa täydennyskoulutus.

Uudella vuosituhanella ensimmäisen vuosikymmenen aikana työelämän on arvioitu olevan jatkuvassa myllerryksessä. Työelämään on tulossa uusia riskejä samaan aikaan kun tutuksi tulleita riskitekijöitä koko ajan torjutaan ja ehkäistään. Työelämän asettamat työkykyvaatimukset painottuvat aikaisempaa voimakkaammin ihmisen ja tekniikan vuorovaikutuksen eri osa-alueille, tiedon vastaanottoon ja käsittelyyn. Toisaalta ihmissuhde- ja asiakaspalvelutyössä toimivalta vaaditaan monipuolista sosiaalista ja psykologista osaamista sekä stressin sietoa. (mt.)

Yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuu koko ajan nopeaa muutosta. Erilaiset rakenteet ja toimintatavat uusiutuvat. Tällaisessa kehityksessä työ- ja toimintakyky ovat saaneet uudenlaista merkityssisältöä sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta katsottuna. Työkykyä ylläpitävän toiminnan (tyky) avulla voidaan lisätä ihmisten hyvinvointia sekä parantaa yritysten ja julkisten laitosten kilpailu- ja palvelukykyä. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla on

edesauttava vaikutus myös tuottavuuden ja laadun paranemiseen.
(Rissa 1996.)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on työntekijän kompetenssin säilyttäminen läpi koko työelämän aina eläkeikään saakka. Kompetenssiin voidaan lukea lähinnä fyysinen ja henkinen kyky sekä ammatillinen pätevyys työhön. Kompetenssi pitää sisällään myös selkeän suhteen työyhteisöön, työhön sekä työympäristöön. Tästä syystä työyhteisön, työn ja työympäristön toiminnan kehittäminen on merkittävä osa työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitämistä. Tässä onnistuminen vaikuttaa yksittäisen ihmisen elämänlaatuun. Täysipainoiset sosiaaliset suhteet myös työn ulkopuolella ovat tärkeitä. Ne muodostavat voimavarojen lähteen ja pohjan omalle työ- ja toimintakyvyillemme.
(Rissa 1996.)

Strada II -hankkeessa koulutuksen tavoitteena oli kokonaisvaltainen vaikuttaminen ammatillisen, fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja emotionaalisen osaamisen vahvistamiseen. Kuntoutusjakso oli yksi keino tavoitteen saavuttamisessa. Se ei rajoittunut vain koulutuksen aktiiviaikaan, vaan tarkoituksena oli saada muutoksia aikaan kaikilla osa-alueilla sekä työssä että työn ulkopuolella siten, että muutosvaikutukset kohdistuvat elinikäiseen oppimiseen ja myöhempään työuraan.

Strada II -hankkeessa jokaisen työssä olevien koulutusjakson aloitti kuntoutumisosa. Sen tarkoituksena oli saada työssä oleva henkilö irrottautumaan työstään ja suuntaamaan ajatuksensa ja toimintansa alkavaan koulutusjaksoon. Kuntoutuminen kuului kiinteästi koulutuskokonaisuuteen, sillä kuntoutuksen aikana kuntoutuja aloitti koulutusjaksoon kuuluvan henkilökohtaisen oppimissuunnitelman työstämisen. Kuntoutuksen tavoitteena oli arvioida kattavasti kuntoutujan työkunto huomioiden holistinen ihmiskäsitys. Tältä pohjalta harjoitteluohjelman laatiminen yhdessä opettajan kanssa kuului yhtenä osana omaan oppimissuunnitelmaan. Pää tavoitteena oli pysyvä kunnon ylläpito ja elämäntavan muuttumisen tukeminen suunnitelluilla seurantajaksoilla.

Koulutuskokonaisuuteen kuuluivat ensimmäisen koulutusjakson alussa kahden viikon ja toisen koulutusjakson alussa viikon kuntoutusjaksot. Kuntoutussuunnitelman toteutumista ja vaikutuksia arvioitiin vielä kahden seurantapäivän aikana. Työnantajalla oli mahdollisuus hakea kuntoutusjakson ajalta kuntoutusrahaa.

Kuntoutuminen kuului myös koulutusaikaan siten, että kerran viikossa oli liikuntailtapäivä, jolloin toteutettiin omaa harjoitteluohjelmaa yhdessä muiden ryhmän jäsenten kanssa. Tässä yhteydessä kokeiltiin myös erilaisia uusia liikuntavaihtoehtoja. Oman viikoittaisen harjoitteluohjelman seuranta ja opettajan kannustus toteutuivat oppimispäiväkirjan avulla. Tavoitteena oli pysyvä kunnon ylläpito ja elämäntavan muuttumisen tukeminen.

3.4 Opiskeluprosessi

Strada II -hankkeen koulutusjaksoissa on osallistujan oppimisprosessiin ja ammatilliseen kasvuun vaikutettu eri tavoilla. Yksilöllisen oppimisprosessin kannalta merkittäviä toimintatapoja ovat olleet oppimismotivaation perusteiden huomiointi, tutorointiin panostaminen sekä voimaantumisen mahdollistaminen. Opetussuunnitelmassa ei ole käytetty käsitettä voimaantuminen, mutta se sopii kuvaamaan opiskeluprosessin tuloksia hankkeen aikana.

Oppimismotivaatio. Oppimismotivaatiolla on suuri merkitys työntekijän tai työnhakijan ammatilliseen täydennyskoulutukseen hakeutumiselle ja itse opiskelulle. Oppimismotivaatiolla tarkoitetaan opiskelijan halua ponnistella oppimis- ja kehittämistavoitteen suunnassa. Motivaatio on sidoksissa opiskelijan tavoiteorientaatioon, arvoihin, uskomuksiin ja odotuksiin.

Ihmisen sisäinen, omista lähtökohdista alkunsa saava motivaatio on kaiken perusta. Se antaa mahdollisuuden tuntea onnistumisen tunteita ja pätevyyttä. Se lisää myös yksilön itsesäätelyä. Sisäinen motivaatio varmistaa tehtävään sitoutumisen samoin kuin paremman kokonaisuuden ymmärtämisen.

Ulkoisessa motivaatiossa motivaation lähteenä ovat ulkoiset tekijät kuten raha tai muu palkkio. Se vähentää sisäiseen motivaatioon liittyviä hyötyjä eli pätevyyden ja itsesäätelyn kokemista. Kaikessa, missä tarvitaan ihmisten sitoutumista, uusien toimintamallien kehittämistä, oppimista ja hyviä tuloksia, pitäisi löytää yksilöiden oma, sisäinen motivaatio.

Tutorointi. Organisoitussa koulutuksessa tutorointi on asiantuntijoiden suunnitelmallista, määrätietoista ja joustavaa toimintaa sen hyväksi, että ohjattavat opiskelijat saavuttaisivat oppimistavoitteensa entistä itsenäisemmin työskennellen. Ohjaus on prosessi, jonka avulla ohjattavassa tapahtuu muutos. Oppivan ja uudistuvan organisaation on kyettävä suunnittelemaan ja sopimaan työn- ja vastuunjako sisäisesti niin, että ohjaustavoitteet saavutetaan mahdollisimman optimaalisesti ja taloudellisesti. (Lehtinen & Jokinen 1996.)

Strada II -hankkeessa opiskelumotivaatioon vaikutettiin vahvistamalla tutoroinnin roolia, joka oli kehitysalueena Strada-hankkeen aikana noussut esiin. Tutoroinnin merkitys korostui työnhakijoiden koulutuksen työssä oppimisjaksoilla. Tavoitteena oli, että työyhteisön työpaikkaohjaajien lisäksi myös keskeinen opettaja toimii entistä tiiviimmin tukihenkilönä, tutorina. Voimavarojen suuntaaminen tutorointiin toi hyvän palautteen opiskelijoilta ja se koettiin tarpeelliseksi tueksi käytännön työjaksolla.

Voimaantuminen. Voimaantumisen (empowerment) tarve on tullut yhä ajankohtaisemmaksi työuupumuksesta ja jaksamisesta esitettyjen tutkimuksen ja selvitysten ilmestymisen myötä (Siitonen 1999).

Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi: voimaa ei voi antaa toiselle. Se on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, jota ei tuota tai aiheuta toinen ihminen. Voimaantuminen on prosessi tai tapahtumasarja, jonka kannalta toimintaympäristön olosuhteet (esim. valinnan vapaus ja turvalliseksi koettu ilmapiiri) voivat olla merkityksellisiä, ja tämän vuoksi voimaantuminen voi olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa.

Voimaantunut ihminen on löytänyt omat voimavaransa. Hän on itse itseään määräävä ja ulkoisesta pakosta vapaa. Voimaantumisprosessissa toinen ihminen ei ole häntä voimaannuttanut, vaan hän on itse tullut voimaantuneeksi. (mt.)

Siitosen (1999) mukaan voimaantumisen (empowerment) tarve on tullut yhä ajankohtaisemmaksi työuupumuksesta ja jaksamisesta esitettyjen tutkimusten ja selvitysten ilmestymisen myötä.

Voimaantuminen on uusi filosofia, joka kyseenalaistaa työelämän itsestänselvyydet. Sillä on vaikutusta työskentelytapoihin ja ihmissuhteisiin. Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi: voimaa ei voi antaa toiselle. Se on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, jota ei tuota tai aiheuta toinen ihminen. Se on prosessi tai tapahtumasarja, jonka kannalta toimintaympäristön olosuhteet (esim. valinnanvapaus tai turvalliseksi koettu ilmapiiri) voivat olla merkityksellisiä, ja tämän vuoksi voimaantuminen voi olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa. Aito voimaantuminen edellyttää, että organisaation hierarkioita madalletaan ja johtamiskäytännöt arvioidaan uudelleen. Molemmat aktivoivat ihmisiä käynnistämään itsessään itsevoimaantumista (selfempowerment), jolloin muutos itsessä ja ympäristössä koetaan uutena mahdollisuutena. Tällainen prosessi kasvattaa sitoutumista, itsekontrollia, itsejohtajuutta, työtyytyväisyyttä, halua kehittää omaa potentiaaliaan ja työn merkityksen uudenlaista mieltämistä. (Heikkilä & Heikkilä, 2005).

Suurimmat muutokset voimaantumisessa koetaan yksilötasolla. Voimaantumiseen tarvitaan inhimillistä välittämistä, rohkaisua, varmuuden tunnetta ja tukea. Pelkkä avoimuus ja luottamus eivät silti yksin riitä,

vaan kovan paikan tullen tarvitaan ymmärrettävää ohjausta ja kontrollia psykologisesti turvallisessa ympäristössä. Voimaantuminen tuottaa armollisempaa suhtautumista itseen sekä oman vajavaisuuden hyväksymistä ja itsensä näkemistä siitä huolimatta arvokkaana. Se antaa ja tuottaa uskoa omaan luovuuteen ja kykyyn muuttaa arjen voimavaroja syöviä asioita. Voimaantuminen tuottaa yhteisöllisyyttä, halua sitoutua oman lähiyhteisön ihmisten hyvinvoinnin vaalimiseen. (Heikkilä & Heikkilä, 2005).

4 STRADA II -HANKKEEN KUVAUS

4.1 Projektin tavoitteet

Projektin yleistavoitteena oli vähentää työttömyyttä, lisätä työhyvinvointia, vahvistaa ammatillista osaamista ja luoda pohja yksilön sekä yhteisön elinikäiselle oppimiselle.

Strada II -hanke oli sosiaali- ja terveysalalle sekä kaupan ja hallinnon alalle suuntautuva vaihtovalmennushanke, jossa etsittiin toimivaa mallia työn ja koulutuksen vuorotteluun.

Hanketta edelsi Strada -pilottihanke, josta saatuja kokemuksia hyödynnettiin tässä projektissa. Tavoitteena oli jatkaa vaihtovalmennuksen toteutusta, mallin kehittämistä ja sen levittämistä kaupan ja hallinnon alalle tai levittää mallia maantieteellisesti toiselle paikkakunnalle. Hankkeen tavoitteena oli hyvien käytäntöjen mallintaminen tekemällä käsikirjatyypinen ohjeistus toimenpidesuosituksineen vaihtovalmennuksesta.

Yhteistyökumppaneina hankkeessa olivat Porin kaupunginsairaala ja vanhainkoteja, Porin työvoimatoimisto, Satakunnan TE-keskus, Suomen perus- ja lähihoitajienliitto (Super), Porin K-Citymarket ja Palvelualojen ammattiliitto ry (PAM). Lisäksi yhteistyössä oli mukana Invalidiliiton Porin Asumispalvelut, joka huolehti sosiaali- ja terveysalan nykyosaamisen kartoituksesta Porin Aikuiskoulutuskeskuksen opettajien kanssa. Kokonaisvaltaisten kuntoutusjaksojen toteutuksesta (17 päivää) huolehti Ikaalisten kylpylä Oy. Hanke alkoi 1.11.2002 ja päättyi 31.8.2005.

4.2 Projektin organisaatio

Porin Aikuiskoulutuskeskuksen vaihto- ja täydennyskoulutus oli liitetty oleelliseksi osaksi kuntoutus- ja täydennyskoulutusta. Strada II -hanke oli Porin Aikuiskoulutuskeskuksen hallinnoima, organisoima ja toteuttama vaihto- ja täydennyskoulutus. Hankkeen toteutuksen aikana tehtiin yhteistyötä useiden organisaatioiden kanssa. Seuraavassa listassa on esitelty yhteistyöorganisaatiot ja niiden tehtävät hankkeen aikana:

Porin Aikuiskoulutuskeskus:

- hallinnointi, koordinaatio, toteutus. Sosiaali- ja terveysalan vaihto- ja täydennyskoulutuksen toteutuksesta vastasi kaksi osa-aikaista projektipäällikköä, joille kuului myös opetustehtäviä
- 1.8.2004 alkaen yksi projektipäällikkö oli tehtävässä kokoaikaisena

TE-keskus:

- rahoitus, valvonta, ohjaus ja asiantuntemus

Porin kaupunginsairaala ja Porin kaupungin vanhainkodit:

- opiskelijoiden sijoittaminen sekä opintokäyntien toteuttamiseen osallistuminen
- perehdyttäminen ja ohjaus osastoilla sekä alan asiantuntijuuden jakaminen
- koulutuksen opetukseen osallistui Porin kaupunginsairaalan ja vanhainkotien henkilökuntaa

Porin K-Citymarket:

- työnhakijoiden perehdyttäminen ja sijoittaminen eri toimipisteisiin (kassa, pukeutumisosaasto, vapaa-ajan osasto). Työntehtävien suunnittelu ja ohjaus toimipisteissä sekä alan asiantuntijuuden jakaminen

Invalidiliiton Porin Asumispalvelut:

- työnhakijoiden nykyosaamisen kartoitukseen osallistuminen
- työssä olevien ammatillisen osaamisen siirtovaikutuksen todentaminen

Porin työvoimatoimisto:

- työnhakijoiden valinta ja asiantuntemus

Ammattiliitot:

- työnhakijoiden edun valvonta ja asiantuntemus
Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian Lahden toimintayksikkö:
- vaihtovalmennuksen asiantuntemus ja vaihtovalmennuksen kehitystyö

Ikaalisten Kylpylä:

- työssä olevien kuntoutusjaksot (17 päivää), kuntoutussuunnitelman laatiminen ja arviointi
- vaikuttavuustutkimuksen kuntoutusjaksot (kolme päivää)

Hankkeen ohjausryhmä on toiminut merkittävänä tiedotusvälineenä eri yhteistyötahojen välillä.

Ohjausryhmä koostui seuraavista henkilöistä:

Satakunnan TE-keskus; Maija Saari , Timo Aro
Satakunnan TE-keskus; Tapani Kauri (2001–2004)
Porin työvoimatoimisto; Sinikka Viljanen , Juri Raikkerus
Suomen Lähi- ja perushoitajienliitto, SuPer; Marja Kallio (2001–2004)
Suomen Lähi- ja perushoitajienliitto, SuPer; Henna Tuomikoski
Porin kaupunginsairaala; Raili Kankaanpää (puheenjohtaja)
Porin kaupungin sosiaalikeskus; Pirjo Mäkilä (2004)
Porin Aikuiskoulutuskeskus, Job Rotation Centre; Sirpa Heinikangas
Porin Aikuiskoulutuskeskus, Kaupan ja hallinnon ala; Jaana Pirilä (sihteeri, 2004–2005))
Porin K-Citymarket; Juha Kulmala, Päivi Koivula (2004–2005)
Palvelualojen ammattiliitto PAM; Juha Lehtonen, Ulla Sipilä (2004–2005)
Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian Lahden yksikkö, Marju-Riitta Ilmonen

Ohjausryhmään osallistuivat myös hankkeen projektipäälliköt ja kustakin opiskelijaryhmästä ryhmän valitsema edustajajäsen. Keskeisempiä asioita olivat asioista tiedottaminen, opiskelijapalautteet, hankinnat, koulutuksen eteneminen ja hankkeen markkinointi ja tiedotus. Ohjausryhmässä keskusteltiin aktiivisesti hankkeen vaikutuksista niin yksilö- ja organisaatiotasolla kuin yhteiskunnankin tasolla.

Hankkeen toteutussuunnitelmaa muutettiin ohjausryhmän arvioinnin perusteella viimeisen vuoden aikana. Ohjausryhmä keskusteli maaliskuun kokouksessaan (2005) kuntoutuksen vaikutuksista työhyvinvointiin. Kokouksen perusteella sovittiin, että hanketta jatketaan vaikuttavuustutkimuksen avulla. Ohjausryhmä oli kiinnostunut kuntoutuksen vaikutuksista pitkällä aikavälillä. Vaikuttavuustutkimukseen otettiin mukaan Strada II -hankkeen työssä olevien ryhmän lisäksi myös Strada-pilottihankkeeseen osallistuneita.

4.3 Hanke ohjausryhmän puheenjohtajan näkökulmasta, Johtava hoitaja Raili Kankaanpää, Porin kaupunginsairaala

Strada II -hanke oli vaihtovalmennushanke, johon osallistuivat Porin kaupunginsairaalan vakinaiset, työssä olevat perushoitajat, heidän työyhteisönsä sekä työttömät sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset.

Kaupunginsairaalan henkilökunta oli mukana jo hankkeen suunnitteluvaiheessa. Koulutusvaiheessa he olivat asiantuntijaluonnoitsijoina ja työssäoppimisjaksojen aikana työpaikkaohjaajina.

Hankkeen tavoitteena oli käynnistää perushoitajien työkykyä ylläpitävä toiminta ja samalla edistää alan ammattitaidon omaavien työnhakijoiden sijoittumista työhön kaupunginsairaalaan.

Yksittäisen perushoitajan kohdalla hankkeena aikana saatu tietopuolinen opastus näkyy oppimisena vasta työkäyttäytymisenä ja työyhteisössä toimintatavan muutoksena. Sitä asiaa voidaan tarkastella taaksepäin vertailuna. Jokaisella perushoitajalla on tarkka tietämys ja tuntemus siitä, mikä merkitys koulutuksella on ollut hänelle itselleen mm. ammatillisten taitojen ajantasaistamisena, itsetunnon vahvistumisena ja työskentelyvarmuutena. Työkykyä ylläpitävää toimintaa haettiin kuntoutusjaksoilla jolloin oma toimintakyky ja hyvinvointi korostuivat ja jatkossa henkilö osaa kiinnittää siihen huomiota.

Jotta Strada II -hankkeeseen osallistuneiden ammatillinen kehittyminen mahdollistuu työyhteisössä käytännön välittömään hoitotyöhön ja vuorovaikutukseen tiimityöskentelyssä, on työyhteisön esimiehen tehtävänä mahdollistaa opittu, tukea ja ohjata koko työyhteisön asennetta toivottuun muutokseen.

Kaupunginsairaalan johtavana hoitajana ja Strada II -hankkeen ohjausryhmän puheenjohtajana koen hanketta kohtaan perustyytyväisyyttä ja olen iloinen sen onnistumisesta. Vastaavanlaisia hankkeita tarvitaan jatkossakin. Silloin on huomioitava ammattitaitoisten työnhakijoiden palkkaus sijaisuuksia vastaavaksi, ei työssä harjoittelun osaksi. Keskeiseksi tekijäksi silloin kun haettiin työntekijöitä nousi henkilön osaaminen, kielitaito ja sopeutuminen työhön ja työyhteisöön. Kulttuuritausta ei ollut ongelma työllistymisessä.

Kannustan edelleenkin työyhteisön jäseniä ilmaisemaan mielipiteensä toimintaa koskeissa asioissa ilman että työyhteisön jäsen joutuu suljetuksi sen ulkopuolelle. Jokainen työyhteisön jäsen on yhtä arvokas työyhteisölle ilmaisutaidoistaan huolimatta.

Työyhteisöjen ja esimiesten toivon muistavan, että uusien asioiden ja toimintatapojen kehittäminen ja jalkauttaminen tapahtuu vähitellen ja muutos havaitaan pitkäaikaisessa seurannassa selvästi asioiden ja potilaan hoitamisen kehittymisenä.

Raili Kankaanpää, johtava hoitaja /Porin kaupunginsairaala 7.11.2005

4.4 Koulutus

Strada II -hankkeen koulutus oli työelämälähtöinen koulutuskokonaisuus, jota suunniteltiin yhdessä koulutettavien, kouluttajan ja työnantajan edustajien kanssa. Näin muodostui lähtökohta vaihtovalmennuksen toteuttamiselle. Opetus perustui Porin Aikuiskoulutuskeskuksessa laadittuun opetussuunnitelmaan, jossa korostuivat konstruktivistinen oppimisenäkemys, aktiivinen tiedonkäsitys ja humanistis-holistinen (interaktiivinen) ihmiskäsitys. Koulutuksessa huomioitiin aikuisopiskelijan itseohjautuvuus, joka korostaa yksilön omaa vastuuta oppimisesta sekä yksilön valinnanmahdollisuuksia ja asioiden tiedostavaa käsittelyä. Jokainen opiskelija laati yhdessä opettajan kanssa henkilökohtaisen oppimissuunnitelman (hops), jossa huomioitiin opiskelijan aikaisempi osaaminen, työssä vaadittava ammattitaito ja omat tavoitteet. Suunnitelmassa korostuivat yksilölliset, ammatilliset ja henkilökohtaiset kehittymistarpeet ja osaamisalueet. Oma oppimissuunnitelmaa tarkistettiin koulutuksen aikana tarpeen mukaan. Ammatillista osaamista mitattiin koulutuksen alussa työskentelemällä itselle vieraassa toimintaympäristössä. Toiminnan arviointiin osallistuivat opiskelija, työpaikan vastaava ohjaaja ja vastaava opettaja.

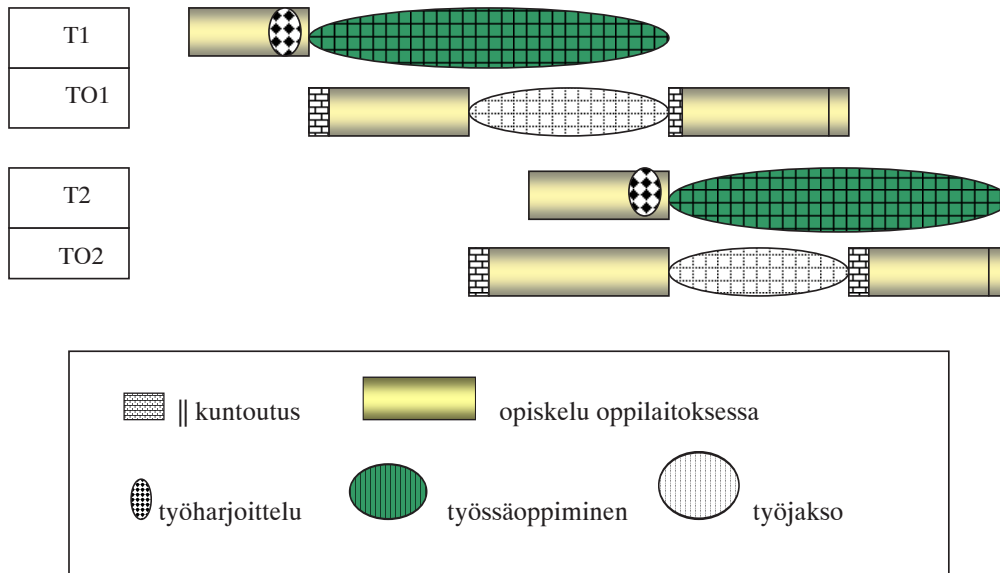
Koulutuksen tavoitteena oli tukea työssä olevien työkykyä ylläpitävää toimintaa kehittämällä osaamista, edistämällä työssäjaksamista, parantamalla työtoimintojen tuloksellisuutta ja työelämän laatua, kehittämällä kokonaisvaltaista työkykyä, lisäämällä tietoteknistä osaamista ja säilyttämällä työssä olevien työpaikat. Työnhakijoiden koulutuksen tavoitteena oli auttaa työnhakijoita, ammattitaidon omaavia henkilöitä lisäkoulutuksella työllistymään ja nostamaan osaamistasoaan. Tavoitteena oli, että vähintään 50 % työnhakijoista sijoittuu koulutuksen jälkeen työhön tai jatkokoulutukseen.

Koulutuksen rakenne. Koulutus oli jaettu teemapohjaisesti opintoviikkoihin. Opintoviikot arvioitiin ja arvioinnista vastasi opintojakson opettaja. Koulutuksen hyväksyttävästä suorituksesta annettiin todistus, josta näkyi myös työssäoppimisjaksojen pituus ja paikka. Arviointi perustui oppimisprosessiin, joka koostui oppimispäiväkirjan pitämisestä, kirjallisista tehtävistä, ryhmätenteistä, kehittämistyöstä sekä refleктоivasta henkilökohtaisen oppimissuunnitelman tavoitteiden saavuttamisen arviosta.

Työssä olevien koulutukseen kuului kaksi jaksoa, yhteensä 27 opintoviikkoa. Koulutukseen sisältyivät kuntoutusjaksot, yhteensä 17 päivää Ikaalisten kylpylässä. Molemmat koulutusjaksot alkoivat kuntoutuksella (10 päivää ja 5 päivää sekä kaksi päivää koulutuksen lopussa).

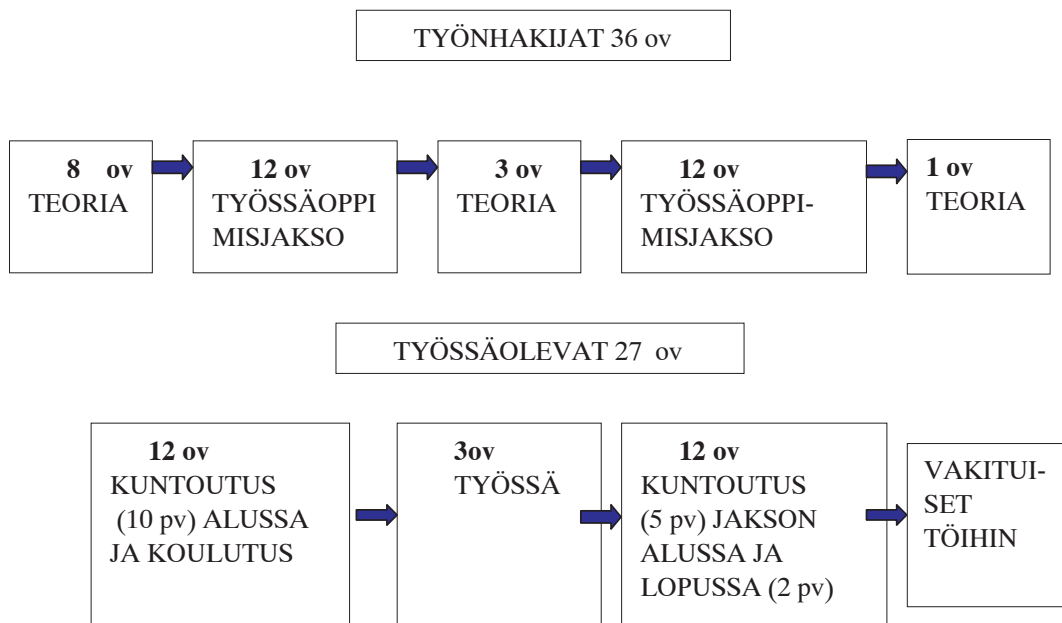
Koulutuksen pituus työnhakijoilla oli 36 opintoviikkoa. Työnhakijoiden koulutus alkoi kahdeksan viikon teoriajaksolla, jossa integroitiin ohjaava ja ammatillinen osuus keskenään. Tähän jaksoon sisältyi kaksi viikkoa työharjoittelua työssä olevan parina tai sovitun ohjaajan/ kouluttajan kanssa. Koulutukseen sisältyi 24 opintoviikkoa työssäoppimista. Työssäoppimisjaksojen välillä oli kolmen viikon teoriajakso, jonka aikana työnhakijoilla oli mahdollisuus vaihtaa osastoa tai työpistettä. Ennen koulutuksen päättymistä oli vielä viikon teoriajakso, jonka aikana tehtiin yksilöllinen jatkosuunnitelma sekä päivitettiin työnhakutaidot. Sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa työssä olevia ja työnhakijoita oli kaksi ryhmää, jotka toimivat limittäin toistensa sijaisina. Kaupan ja hallinnon alalla oli vain yksi ryhmä, jolloin työssä oleville jäi vain lyhyt työjakso koulutusjaksojen välissä

Koulutuksen vaiheet Strada-hankkeiden toteutuksessa



Kuvio 9. Koulutuksen vaiheet Strada-hankkeiden toteutuksessa, T1 ja T2 ovat työnhakijaryhmiä ja TO1 ja TO2 ovat työssä olevien ryhmiä (Heinikangas 2004).

Kuviossa 9 on kuvattu Strada ja Strada II -hankkeiden toteutus kaaviomaisena. Strada II -hankkeen osalta toteutuskaavio vastaa sosiaali- ja terveysalan osion toteutusta, mutta ei kaupan ja hallinnon osalta. Kaupan ja hallinnon toteutuskaavio on kuviossa 10.



Kuvio 10. Koulutuksen vaiheet kaupan ja hallinnon alalla (© Isberg 2004).

Kaupan ja hallinnon alalla mukaan mahtui vain yksi ryhmä työnhakijoita ja työssä olevia. Näin rakenteesta tuli käyttöön vain puolet, ja välivaiheen työssäolojakso jäi vain kolmen opintoviikon pituiseksi. Kokemukset toteutuksesta lyhennetyllä versiolla olivat myös myönteiset.

Koulutuksen sisältö. Työnhakijoiden koulutuksen sisältö perustui oman alan ammattitaitovaatimukseen, työnantajan ja koulutettavien omiin tavoitteisiin. Tavoitteena oli löytää koulutuksen aikana toimiva osaamisen ja ammatillisen kehittymisen henkilökohtainen malli, jolla edistetään työelämään sijoittumista sekä pidetään yllä ammattitaitoa systemaattisesti. Keinoina käytettiin lisäkoulutusta ja työssäoppimista. Työssä olevien koulutuksen sisältöön kuului oleellisena osana kuntoutus sekä täydennyskoulutus, joilla edistettiin työssäjaksamista. Tavoitteena oli tukea työkykyä ylläpitävää toimintaa osaamista kehittävällä täydennyskoulutuksella sekä työssäjaksamista edistävällä kuntoutusohjelmalla.

Oppimisen lähtökohtana oli yksilöllinen elämäntilanne ja aikaisempi työkokemus sekä koulutus. Vastuu oppimisesta oli pääasiassa opiskelijalla, mutta opetuksessa hyödynnettiin myös yhteistoiminnallisuutta. Opetusmenetelminä käytettiin yksilö- ja ryhmätöitä, tutustumiskäyntejä ja etätehtäviä, jotka korostivat opiskelijan omaa aktiivisuutta. Jokainen laati yhdessä opettajan kanssa henkilökohtaisen oppimissuunnitelman, jota reflektoiden arvioiden täydennettiin yhdessä opettajan kanssa koko koulutuksen ajan. Kaikilla oli mahdollisuus saada ohjausta oppimiseen sekä keskustella luottamuksellisesti ohjaajan kanssa.

Molemmilla ryhmillä oli myös mahdollisuus työnohjaukseen, mikäli osallistujat kokivat sen tarpeelliseksi. Työnohjausryhmiä ei muodostunut hankkeen aikana, mutta opetussuunnitelmaan kuulunut ammatillinen kehittyminen sai myönteisen vastaanoton työssä olevien ryhmissä. Osalle työnhakijoista sosiaali- ja terveysalalla annettiin työnohjausta tilanteen niin vaatiessa. Ammatillisen kehittymisen osiossa käytettiin työnohjauksen elementtejä soveltuvien osin. Koulutuksen teoriaopetuksen jaksot toteutettiin sekä Porin Aikuiskoulutuskeskuksen että osallistuvan organisaation tiloissa. Opetuksen sisällöistä vastasivat aikuiskoulutuskeskuksen opettajat, osallistuvan organisaation omat asiantuntijat sekä ulkopuoliset alansa asiantuntijat.

Sosiaali- ja terveysalan työssä olevat saivat opiskeluajalta peruspalkan ja kaupan ja hallinnon alalla työssä oleville maksettiin sopimuksen mukaiset tunnit. Työnhakijat saivat opiskeluajalta työvoimahallinnon maksaman koulutuskorvauksen ja sen lisäksi työssäoppimisajalta jaksolisät. Kaupan ja hallinnon alalla työnhakijat saivat työaikaan kuuluvien lisien lisäksi samat edut, jotka kuuluivat vakituiselle henkilökunnalle.

4.5 Koulutuksen toteutuminen sosiaali- ja terveysalalla

Porin kaupunginsairaala oli alusta asti mukana suunnittelemassa vaihtovalmennusmallin toteuttamista. Strada-pilottihankkeen jälkeen Strada

II -hankkeessa yhteistyö jatkui tiiviinä. Opiskelijoiden osastosijoituksia pohdittiin yhdessä ja asiantuntijaluonnoitsijoita kaupunginsairaala löytyi kiitettävästi. Tällä tavalla varmistettiin myös se, että opiskelijoille saatiin suoraan täsmäopetusta oman talon toiminnasta. Porin kaupunginsairaalan osastoille sekä varahenkilöille pidettiin informaatiotilaisuuksia hankkeen toteutuksesta marras- ja joulukuussa 2002. Informaatiotilaisuuksien jälkeen Porin kaupunginsairaala perushoitajat saivat ilmoittaa johtavalle hoitajalle halukkuudestaan osallistua koulutukseen. Osallistujat olivat sekä pitkäaikaisen että lyhytaikaisen hoidon osastoilta.

Porin kaupungin vanhainkodit tulivat mukaan siinä vaiheessa, kun Porin kaupunginsairaala ei ollut enää potentiaalisia koulutukseen lähteviä perushoitajia. Hankkeeseen osallistui kaksi ryhmää, 23 työssä olevaa perushoitajaa Porin kaupunginsairaala ja Porin kaupungin vanhainkodeista sekä 18 sosiaali- ja terveysalan toisen asteen tutkinnon suorittanutta työnhakijaa.

Invalidiliiton Porin Asumispalvelut huolehti sosiaali- ja terveysalan nykyosaamisen kartoituksesta Porin Aikuiskoulutuskeskuksen opettajien kanssa molemmissa ryhmissä. Työssä olevilla kartoitus oli kaksi päivää ja työnhakijoilla yksi päivä, joita seurasivat kolmikantaisesti toteutetut, reflektoivat toiminnan arviointikeskustelut. Työssäoppimisjaksot (24 ov) olivat Porin kaupunginsairaalan lyhytaikaisen ja pitkäaikaisen hoidon osastoilla sekä Porin kaupungin kolmessa vanhainkodissa (Kyläsaaren, Himmelin ja Liinaharjan vanhainkodissa).

4.5.1 Työssä olevat

Työssä olevien työntekijöiden koulutus jakaantui kuntoutukseen ja täydennyskoulutukseen. Koulutus alkoi kahden opintoviikon kuntoutuksella kuntoutuslaitoksessa. Jakson aikana arvioitiin kattavasti työntekijän työkuunto. Tältä pohjalta vastuuyksikkö teki opiskelijan kanssa toteuttamiskelpoisen harjoitteluohjelman koulutuksen ajalle. Kuntoutusjaksolta saatujen ohjeiden mukaisesti opettaja kannusti ja tuki henkilökohtaisen liikuntaohjelman

toteutumista oppimispäiväkirjojen avulla. Liikunta oli fysioterapeutin ohjaamaa ja sitä toteutettiin kokeilemalla erilaisia lajeja. Lisäksi koulutus jatkui teoriapainotteisena täydennyskoulutuksena, jolloin oppimistaitojen ohjaaminen integroitiin ammatilliseen koulutukseen.



Kuva 1. Yyterin sanoilla harjoitellaan ryhmänä mölkyn saloja . . .
(Kuvaaja Sirpa Isberg 2003)

Ammatillinen koulutus koostui opiskelijalle itselleen tärkeistä ammattiin liittyvistä asioista. Tutustumiskäyntejä tehtiin laajasti ja suunnitelmallisesti eri jatkohoitopaikkoihin. Opintokäyntejä oli eri paikkakuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköihin. Jokainen laati henkilökohtaisen oppimissuunnitelman (hops), jota arvioitiin säännöllisesti. Psykkinen, sosiaalinen ja emotionaalinen osuus tukivat ammatillisia opintoja ja kokonaisvaltaista työssäjaksamista auttaen työntekijää parempaan omien voimavarojen tunnistamiseen ja erilaisten tilanteiden hallintaan. Jakson aikana aloitettiin omaan työhön ja työyhteisön toimintaan kiinteästi niveltävän kehittämistyön suunnittelu. Kehittämistyöt olivat opiskelijalähtöisiä ja niistä keskusteltiin yhteistyöpalaverissa esimiesten kanssa. Ryhmäkohtaisesti mietittiin, mikä kehittämistyö olisi hyödyllinen organisaation ja osallistujien kannalta.

Toinen täydennyskoulutusjakso alkoi fyysisen työkunnan arvioinnilla suhteessa edelliseen työkunnan arviointitilanteeseen. Yhden opintoviikon pituisen kuntoutusjakson aikana tarkistettiin tilanteeseen sopiva jatkokuntoiluohjelma, joka jatkui omien tavoitteiden mukaisesti koko täydennyskoulutuksen ajan loppuun saakka. Tässäkin jaksossa oli mukana viikoittain ohjattu liikunta. Täydennyskoulutus jatkui ennalta suunnitellun ja tarpeellisten oppimissuunnitelmien tarkennusten mukaisesti. Jakson aikana painottui oman kehittämistyön työstäminen ja oman ammatillisen toiminnan kehittäminen. Ammatillinen kehittyminen toteutettiin pienryhmätyöskentelynä, jossa ryhmän jäsenet syventyivät pohtimaan itseään ja tekemäänsä ammattityötä. Koulutuksen viimeisellä viikolla oli kahden päivän kuntoutuspalautekeskustelut ja testaukset kuntoutuslaitoksessa sekä jatkosuunnitelmien laatiminen.

4.5.2 Osallistujan näkökulma, perushoitaja Merja Koskinen

Nyt kun aikaa on jo vierähtänyt Stradasta, voi asioita tarkastella jo hieman etäämmältä. Hiljaisina hetkinä nousee mieleen muistoja ja muistinristeyksissä muistan asioita. Joka päivä tulee käännettyä uusi lehti elämän kirjassa, nyt kuitenkin muistelen lyhyesti Stradaa.

Vaihtovalmennus, mitä se on? Olin kuullut kyseisestä projektista ja olin innokas kuulemaan lisää, miten projekti toteutuisi ja miten siihen voisi osallistua. Sirpa Isberg tuli näistä asioista kertomaan osastolle. Silloin muodostui kokonaiskuva täydennyskoulutusmahdollisuudesta, johon sisältyi myös kuntoutusosuus Ikaalisissa. Joskus tuntuu, että me emme elä elämäämme, vaan elämä elää meitä. Nyt kuitenkin tarjottiin loistavaa tilaisuutta, työnantaja oli mukana projektissa ja tarjosi mahdollisuutta päivittää omia tietojaan ja myös panostaa kuntoutukseen. Asiaa en kauaa miettinyt, kun tällaista mahdollisuutta tarjottiin, tietysti neuvottelin asiasta myös perheen kanssa. Tuntui tosi hyvältä, koska käytännönjärjestelyt sujuivat joustavasti ja minulle oli tullut mahdollisuus tarttua hetkeen.

Lopulta koitti se aamu, kun laukut oli pakattu ja matka Ikaalisiin alkoi.

Kieltämättä pienet perhoset täyttivät vatsanpohjan ja ilmassa oli lähes urheilujuhlan tuntua. Tutustuimme omaan ryhmäämme ja ryhmäntyminen tapahtui pitkälti jo Ikaalisissa. Teimme erilaisia testejä, oli ilo huomata, että kunto oli kohdallaan ja uusia urheilulajejakin löytyi. Lisäksi saimme henkilökohtaista ohjausta miten voimme parhaiten huomioida tiettyjä lihasryhmiä. Osallistuimme myös keskusteluihin psykologin kanssa niin ryhmänä kuin yksilönä.

Kuntoutusjakson jälkeen alkoi opiskelu. Aiemmistä opinnoista oli jo vierähtänyt aikaa, siksi aluksi oli tarpeen jälleen oppia oppimaan. Monenlaista uutta tuli opittua, kiitos kuuluu monille, erityisesti haluan kiittää Lea Niinisalon suurta panostusta. Henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat olivat opintojemme runkona. Varsinaiset faktatiedot lisääntyivät ja kaikenlaiseen vuorovaikutukseen saimme uusia näkökulmia. Opiskellessa huomasi, että kyky oppia uutta on tallella ja kykenen rakentamaan tietojani myös itsenäisesti. Voin soveltaa paljolti jo oppimaani. Opiskelumetodini ovat myös toisenlaiset kuin nuorempana. Olemme kaikki erilaisia oppijoita, Stradassa löysin lisää vinkkejä omaan oppimistyyliini.

Täydennyskoulutus- ja työssäolonjaksot vuorottelivat ja pääsimme käytäntöön soveltamaan tietojamme ja taitojamme. Täydennyskoulutus oli myös matka oman mielen syövereihin. Kun tietämyksen tilavuus kasvaa, kasvaa myös tietämättömyyden pinta-ala. Sitä oppii tunnustamaan oman rajoittuneisuutensa, omat heikkoutensa, toisaalta oppii tuntemaan myös omat vahvuutensa.

Todellakin voi sanoa, että Stradan myötä tuli lisää väriä elämään. Ajanjakso oli myös erilainen säännöllisen rytmensä vuoksi. Perheellisenä tuntui hyvältä saada kokea myös säännöllinen vuorokausirytmä vuorotyön vastapainoksi.

Oma ryhmä tuo mieleen lämpimiä mukavia muistoja ja hyviä oppimistilanteita. Ryhmänä opimme iloitsemaan pienistä asioista ja huomasimme, että nauru on elämän ja toivon muoto, en menetä arvokkuuttani, vaikka yhdyn vapauttavaan nauruun. Sopivassa tilanteessa se poistaa pienet harmit ja rentouttaa.

Toivon, että elämä palauttaa niitä asioita, mitä olemme myös itse antaneet ja välillä pystymme murtautumaan tottumuksen ympyröistä. Strada antoi kipinää myös jatkossa pitää omat tiedot ajan tasalla ja lisäksi huolehtia omasta hyvinvoinnista. Näillä eväillä jatketaan arkea.



Hyvää jatkoa kaikille, terveisin Merja Koskinen

4.5.3 Työnhakijat

Työnhakijoiden koulutuksen tavoitteena oli parantaa ammattitaidon omaavien työnhakijoiden työnsaantimahdollisuuksia ja sijoittumista työelämään. Tavoitteena oli myös päivittää tiedot ja taidot työelämän ammattitaitovaatimuksia vastaaviksi. Myös jaksamisen tukeminen ja sosiaalisten valmiuksien edistäminen kuului opetussuunnitelman mukaisiin tavoitteisiin. Opetusmenetelminä käytettiin yksilö- ja ryhmätöitä, tutustumiskäyntejä ja etätehtäviä kuten työssä olevien ryhmälläkin. Erityisesti panostettiin ammatillisen oppimisen ohjaukseen tutor -toiminnalla. Jokainen laati yhdessä opettajan kanssa henkilökohtaisen oppimissuunnitelman, jota täydennettiin yhdessä opettajan kanssa koko koulutuksen ajan. Koulutuksen pituus oli 36 opintoviikkoa.

Työnhakijoiden valintakäytäntö. Kohderyhmänä olivat sosiaali- ja terveystieteiden toisen asteen tutkinnon suorittaneet työnhakijat, jotka halusivat päivittää ammattitaitoaan vanhustyön sekä sairaanhoidon ja huolenpidon alueella. Esitteiden markkinoinnista oli vastuussa Porin työvoimatoimiston koulutusyksikkö. He lähettivät vaihtovalmennuskoulutuksen potentiaalisille osallistujille postitse koulutusesitteen. Koulutusesitteitä jaettiin Satakunnan alueen työvoimatoimistoihin, ja koulutusmainos julkaistiin sekä Satakunnan Kansassa että Porin Sanomissa. Hanketta myös esiteltiin marras-joulukuussa 2002 Satakunnan eri työvoimatoimistoissa. Lisämarkkinointina työnhakijoille oli erillinen koulutuksen vapaaehtoinen informaatiotilaisuus Porin Aikuiskoulutuskeskuksessa joulukuussa, jolloin paikalla oli myös Strada-pilotin osallistujia. Suomen perushoitajaliitosta (Super) postitettiin

henkilökohtainen kirje noin 50:lle alan työnhakijalle koulutuksen vähäisen hakijamäärän vuoksi. Samalla koulutuksen hakuaikaa jatkettiin 3.1.2003 asti. Hakemuksia tuli määräaikaan mennessä 15, joista osalla ei ollut vaadittavaa pätevyyttä. Varalle kutsuttaviin jäi ainoastaan yksi.

Koulutuksen valintahaastatteluissa olivat mukana työvoimahallinnon edustaja, kouluttaja ja asiantuntijajäsenenä kaupunginsairaalan johtava hoitaja. Valituista yksi perui ennen koulutuksen alkua, koska sai työpaikan. Koulutukseen kutsuttiin varalle jäänyt työnhakija. Työnhakijoiden valintapäätöksen koulutukseen teki työvoimatoimiston edustaja Porin kaupunginsairaalan ja Aikuiskoulutuskeskuksen asiantuntijan osaamista hyödyntäen.

Koulutus alkoi 20.1.2003 kymmenellä henkilöllä. Valituista viisi oli Porista, kaksi Harjavallasta, yksi Ulvilasta, yksi Nakkilasta ja yksi Noormarkusta. Valitut olivat toisen asteen tutkinnon suorittaneita, kuten kodinhoitajia, mielisairaanhoitajia, kehitysvammaistenhoitajia, perushoitajia, apuhoitajia ja lähihoitajia. Valintakriteerit olivat pitkittynyt työttömyys, pätkätyöt ja motivaatio työskennellä perusterveydenhuollossa sekä kiinnostus vanhustyöhön. Koulutuksen keskeytti neljä opiskelijaa. Kaksi työnhakijaa keskeytti työllistymisen vuoksi ja kaksi siksi, etteivät kokeneet vanhustyötä sillä hetkellä omaksi alueekseen. Koulutuksen suoritti loppuun kuusi opiskelijaa.

Toiselle työnhakijaryhmälle pidettiin informaatiotilaisuuksia 17.6 ja 7.8.2003 ja työvoimaviranomaisille Raumalla, Harjavallassa ja Noormarkussa. Hakijoita oli määräaikaan mennessä 27 henkilöä. Valituiksi tuli 15 työnhakijaa sekä kaksi varalle. Kaksi valittua perui osallistumisensa ennen koulutuksen alkua, ja mukaan kutsuttiin varalle olleet henkilöt. Toinen varasijalla ollut työnhakija oli estynyt saapumasta koulutukseen vakituisen työpaikan vuoksi.

Koulutus alkoi 14 henkilöllä 25.8.2003. Valituista yhdeksän oli Porista, yksi Luvialta, yksi Harjavallasta ja kolme Ulvilasta. Valitut olivat pääasiassa toisen asteen tutkinnon suorittaneita (lähihoitaja, perushoitaja, röntgenhoitaja, erikoissairaanhoitaja, päiväkotiapulainen). Lähihoitajilla oli suuntautumisvaihtoehtoina muun muassa sairaanhoito ja huolenpito,

vanhustyö, mielenterveys ja kriisi, ensihoito sekä lapset ja nuoret. Osallistujista osa oli muuttanut toiselta paikkakunnalta Porin seudulle tai palannut Suomeen monen ulkomailla vietetyn vuoden jälkeen. Osalla ei ollut yhtään kokemusta vanhustyöstä tai he halusivat päivittää tietojaan ja taitojaan tällä alueella. Koulutuksen keskeytti kaksi opiskelijaa henkilökohtaisista syistä.



Kuva 2. Työssäoppimisjakson hoitotilanne osastolla 2, Porin kaupunginsairaala. (Kuvaaja Sirpa Isberg 2004)

Työnhakijoiden koulutus jakaantui lisäkoulutukseen ja työssäoppimiseen. Koulutus alkoi kuuden opintoviikon teoriajaksolla, jolloin ohjaava koulutus integroitiin ammatilliseen koulutukseen. Ammatillinen koulutus koostui opiskelijalle itselleen tärkeistä ammattiin liittyvistä asioista ja työssäoppimispaikan välttämättömien osaamisalueiden sisällöistä. Käytännön opetus annettiin osittain kaupunginsairaalan osastolla ohjaavan opettajan opastuksella sekä tutustumalla Porin kaupunginsairaalan toimintatapoihin ja organisaatioon. Ohjaavan koulutuksen keskeisiä tavoitteita olivat omien oppimistaitojen ja oppimismenetelmien tunnistaminen ja harjoittelu. Ammatillisen koulutuksen tavoitteet rakentuivat pääosin

työssäoppimispaikkojen pohjalta. Ammatillisen koulutuksen jälkeen oli kahden opintoviikon työharjoittelu tulevassa työssäoppimisen paikassa. Tällöin opiskelija tutustui tulevaan työpaikkaansa ja sen toimintatapoihin sekä arvioi omaa osaamistaan suhteessa oman alansa työn vaatimuksiin. Opiskelua ohjasi oma henkilökohtainen oppimissuunnitelma, työpaikan ohjaaja tai hankkeeseen lähtevä työssä oleva ja opettaja tilanteen mukaan.

Työssäoppiminen oli työpaikalla työtehtävien yhteydessä järjestettyä opetussuunnitelman mukaista käytännön opetusta. Jakson aikana opettaja ohjasi toimintaa käymällä sopivina aikoina keskustelemassa opiskelijan kanssa kokemuksista ja tilanteiden hallinnan kehittymisestä. Opiskelija kirjoitti oppimispäiväkirjaansa säännöllisesti jakson aikana. Työssäoppimisjaksojen välissä oli kolmen viikon koulutus, jossa kerättiin kokemuksia työssäoppimisjaksosta ja vahvistettiin ammatillista osaamista.

Kolmen viikon oppilaitosjaksolle lisättiin työnhakijoiden toivomuksesta tutustumiskäyntejä jatkohoitopaikkoihin. Lisäksi ammatillisen osaamisen tueksi oli viikoittain ohjattua liikuntaa. Tämän jakson jälkeen oli mahdollisuus vaihtaa osastoa tai toimipistettä. Uusien oppimiskokemusten vuoksi osa opiskelijoista halusi vaihtaa osastoa. Työssäoppimispaikkojen valinnassa otettiin huomioon opiskelijan koulutustausta, työhistoria ja työpaikan ammattitaitovaatimukset sekä opiskelijan toivomukset mahdollisuuksien mukaan. Opiskelijoiden ammattitaidon heterogeenisyys aiheutti hieman ongelmia sijoituksissa osastoille ja toimipisteisiin.

4.5.4 Osallistujan näkökulma, perushoitaja Irene Liimatta

Lähtötilanne

Vuonna 2003 perheeni oli tilanteessa jossa lapset olivat sananmukaisesti lentäneet pesästä, vuodet 1995-2003 asuimme ulkomailla. Poikiemme tullessa siihen ikään että suomen puolustuslaitoksesta kävi kutsu, he täyttivät kansalaisoikeutensa ilomielin, takasihän se pääsyn suomineidon helmaan. Tyttäreemme halusi myös suorittaa ammattiopintonsa suomessa, eli siinä minä 42 v., kotiäiti vieraalla maalla mietin paikkaani tässä yhtälössä.

Toukokuussa 2003 kävin suomessa haistelemassa tilannetta ja kuinka kävikään, näin työvoimatoimiston seinässä ilmoituksen koulutuksesta jossa voisin päivittää perushoitajantaitoni. Totesin, että tähän sopii minulle kuin mummo keinutuoliin.

Opiskelijana taas

Syksyllä meitä aloitti 12 innokasta eri ikäistä naista opiskelun. Tilanne oli monille outo, usean kohdalla edellinen opiskelu oli tapahtunut vuonna kivi ja miekka, ja taas osan opiskelusta oli pari vuotta. Puutteet opiskelutaidossa korvasi kuitenkin into ja halu oppia uutta. Henkilökohtaisesti pidin tärkeänä HOPS:ia ja päiväkirjanpitoa.

28/8/05 päiväkirjamerkintä

Informaatio-ähky on päivän sana.

4/9-05 päiväkirjamerkintä

”Ryhmä tuntuu aika dynaamiselta. Ikäjakauma on laaja, mutta nuoret ovat vissiin olleet jo aikuisia syntyessään, eli iästään huolimatta ihan aikuisia”

Meille oli järjestetty opettajia jotka olivat oman alansa ammattilaisia ”melkein aina,” ja tilanteessa jossa opettaja mielestämme ei ollut ihan ajan tasalla saatoinkin tuntea (ammatti) ylpeyttä siitä että koin tietäväni asian paremmin.

Itse kipuilin vielä paluusta Suomeen, kävin koko syksyn Jakobin painia: ollako vai eikö olla ? Lopputuloksena päätin olla.

2/1/04 päiväkirjamerkintä

Lumen tuoma valo käy hermoon! Se heijastuu sisälle taloon ja lempeästä yönpimeydestä ei ole tietoakaan. En ymmärrä miten toiselta puolelta tulevat pakolaiset ikinä sopeutuvat näihin arktisiin olosuhteisiin.

Opiskelusta yleisesti

Opintosuunnitelma oli mielestäni tarkoituksenmukainen, sopivassa suhteessa teoriaa ja käytäntöä. Teoriajaksojen parasta antia varmaan oli se että saimme harjoitella ammatti-ihmisen opastuksella eri työtehtäviä jotka osastotyössä olisivat arkipäivää esim. ekg:n otto. Työssäoppimisjaksolla oli tärkeää tietää että emme olleet yksin, päiväkirjan kirjoittaminen ja siitä saatu opettajan palaute antoi eväät käsitellä kipeitäkin asioita. Opettajan vierailut osastolla olivat myös tärkeitä, niissä tilanteissa sai purettua akuuttejakin ongelmia.

Pohdintoja kurssista

Toisinaan tuntui että opiskelijavalinnoissa olisi saanut olla tarkempi tai ainakin miettiä mitkä olivat kunkin opiskelijan motiivit.

6/5/04 päiväkirjamerkintä

Periaatteessa kurssipaketti tarjottiin meille hopealautaselta ("hyvä ja riittävä kattaus"). Itse ei tarvinnut laittaa tikkua ristiin, jokunen kirjallinen työ ja olo oikeassa paikassa, oikealla hetkellä riitti. (toisille sekin oli liikaa)

Henkilökohtaisesti kurssi oli minulle oiva apuväline päivittää perushoitajan taitoni. Kahdeksassa vuodessa sairaalamailmassa oli tapahtunut monia muutoksia, apuvälineitä oli tullut lisää, tekniset laitteet uudistuneet ja hoitajien univormuista olivat kadonneet valkoiset sukkahousut.

Opiskelun jälkeen en päässyt pitkäaikaiseen työsuhteeseen mutta, lyhyempiä sijaisuuksia on ollut. Ilman opiskelua kynnys palata työelämään olisi ollut aika korkea, ja jo potilasturvallisuutta ajatellen näen työtaitojen päivittämisen tarpeelliseksi.

Yksi kurssin anneista oli into opiskella lisää. Työssäni perushoitajana olen kohdannut monia päihdeongelmaisia ja tietämättömyyteni herätti kiinnostuksen alaan. Strada- opiskelu päättyi keväällä 2004 ja jo syksyllä

2004 löysin itseni samasta opinahjosta opiskelemaan päihdealaa, jonka kautta saan suoritettua päihdealan ammattitutkinnon. Ilman Stradan antamia opiskeluvaihtoehtoja en olisi tällä tielle ehkä lähtenyt.

Pohtiessani vaihtovalmennusta laajemmin kuin vain omasta näkökulmastani, näen siinä monia hyviä puolia jo ihan työllisyyden kannalta. Varsinkin hoitoalalla on odotettavissa työvoimapula muutaman vuoden päästä ja varmasti meillä on reservissä hoitoalan ihmisiä joilla on takana vankka peruskoulutus mutta, myös ajatus siitä että tiedot ja taidot eivät ole aivan ajan tasalla. Heidän olisi varmasti helpompi palata työelämään jonkin Stradaa vastaavan koulutuksen kautta.

01/11/05 Irene Liimatta

4.6 Koulutuksen toteutuminen kaupan ja hallinnon alalla

Hankkeen yksi tavoite oli laajentaa ja kokeilla vaihtovalmennuksen toimivuutta kaupan ja hallinnon alalla. Kaupan alalle tyypillistä on naisvaltaisuus sekä osa-aikaisuus. Kiristyvä työtahti ja ikääntyminen tuovat myös uusia haasteita, joiden vaikutukseen yksilön tilanteessa vaihtovalmennuksella voidaan vaikuttaa ennalta ehkäisevästi ja tilannetta helpottavasti (yksilön voimaantuminen).

Kaupan ja hallinnon alalla otettiin yhteyttä moniin alan erikokoisiin yrityksiin sekä neuvoteltiin paikallisen ammattiyhdistyksen kanssa mahdollisista yrityksistä. Porin K-Citymarket ilmoitti halukkuutensa lähteä mukaan. Yrityksessä oli hankkeen alkaessa 65 työntekijää. Monet yritykset pitivät osallistujamäärää (12) liian suurena määränä yhdestä organisaatiosta. Osalla yrityksistä oli jo omaa koulutusta työntekijöille tai ne olivat muuten panostaneet työntekijöitensä hyvinvointiin eikä osallistuminen hankkeeseen ollut ajankohtaista. K-Citymarketissa oli useampia pitkään työssä olleita henkilöitä ja henkilökunnassa oli väsymisen merkkejä. Osallistujat olivat käyttötavaramyymälän puolelta: kassa, kodinosasto, pukeutuminen ja vapaa-aika. K-Citymarketin elintarvikeosasto ei osallistunut vaihtovalmennukseen.

Porin K-Citymarketin kanssa pidettiin lukuisia yhteisiä kokouksia työnantajan, osastopäälliköiden, luottamusmiehen ja työssä olevien kanssa suunniteltaessa koulutuskokonaisuutta sekä koko koulutuksen ajan. Luottamusmiehen osuus oli merkittävä koko hankkeen ajan. Porin K-Citymarketissa pidettiin informaatiotilaisuuksia, jonka jälkeen halukkaat saivat ilmoittautua tavaratalon johtajalle tai luottamusmiehelle. Informaatiotilaisuuksissa jaettiin esite koulutuksen sisällöstä ja tavoitteista. Sosiaali- ja terveystalouden vaihtovalmennukseen osallistunut työssä oleva oli kertomassa kokemuksiaan koulutuksesta. Työssä olevien valinnan suoritti työnantajan edustaja itsenäisesti.

Hankkeeseen osallistui ainoastaan yksi ryhmä, 12 kaupan alalla pitkään ollutta ammattilaista sekä 11 kaupan alan työnhakijaa. Oppimisen lähtökohdat olivat samat kuin sosiaali- ja terveystalouden ryhmissä. Koulutus rakenne poikkesi siten, että työssä olevat olivat vain 3 viikkoa välillä työelämässä. Molemmille ryhmille jaettiin kirjallinen opas ”tullaan tutuksi”, jossa oli esiteltynä koulutuksen sisältö, toimintatavat ja opiskeluun liittyvät tarpeelliset yhteystiedot.

Kaupan ja hallinnon alan opettajan kanssa suunniteltiin henkilökohtainen oppimissuunnitelmalomake (hops) molemmille ryhmille. Koulutuksen kuntoutusosion syventäminen ja henkilökohtaistaminen suunniteltiin Porin Aikuiskoulutuskeskuksen sosiaali- ja terveystalouden opettajien (fyysioterapeutti ja sairaanhoitaja) yhteistyönä. Työnhakijoiden hops perustui myynnin ammattitutkintoon sekä osallistujien ja organisaation tavoitteisiin. Liikunnan henkilökohtainen toimintasuunnitelma perustui Ikaalisen kylpylän kuntoutusohjelman sekä opiskelijan omiin tavoitteisiin. Koulutusta ei arvioitu numeraalisesti, vaan todistukseen tulivat suoritettavat opintoviikot osaamisalueittain.

4.6.1 Työssä olevat

Koulutuksen tavoitteena oli vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työkykyyn ja jaksamiseen keskittymällä ammatillisen, fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja emotionaalisen osaamisen vahvistamiseen. Kuntoutus jakaantui samoin kuin

sosiaali- ja terveysalan ryhmissä.



Kuva 3. Työssä olevien venyttelytuokio. (Kuvaaja Sirpa Isberg 2005)

Porin Aikuiskoulutuskeskuksen sosiaali- ja terveysalan opettajan (fysioterapeutti) tavoitteena oli ohjata liikunnallinen jatkumo koulutuksen aikana Ikaalisissa tehtyjen testien pohjalta sekä auttaa opiskelijaa löytämään keinot parantaa fyysistä kuntoa testien tulosten perusteella. Lisäksi Porin Aikuiskoulutuskeskuksessa kartoitettiin tuki- ja liikuntaelimestön ongelmakohtia yksilöllisesti ja fysioterapeutti teki henkilökohtaisen liikunnallisen toimintasuunnitelman. Ammatillinen koulutus koostui opiskelijoille tärkeistä asioista sekä organisaation tavoitteista. Koulutuksen aikana teoriaopiskelu rakentui osittain opiskelijoiden toiveiden mukaan ja esimerkiksi tutustumiskäynnit suunniteltiin yhdessä.



Kuva 4. Ensiapukurssin opetustilanne ”apua, hengitä”.
(Kuvaaja Sirpa Isberg 2004)

Kehittämistyönä opiskelijat sekä suunnittelivat että toteuttivat pari- tai ryhmätyöskentelynä toimintaviikon K-Citymarketin työssä oleville sekä stradalaisille. Ammatillinen kehittyminen toteutettiin pienryhmätyöskentelynä, jolloin ryhmän jäsenet syventyivät pohtimaan itseään ja tekemäänsä ammattityötä.

4.6.2 Työnhakijat

Työnhakijoiden koulutuksen tavoitteet olivat samat kuin sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksen. Koulutuksesta pidettiin informaatiotilaisuuksia Satakunnan alueen työvoimatoimiston viranomaisille sekä työnhakijoille Porin Aikuiskoulutuskeskuksessa. Lisäksi paikallisissa lehdissä oli koulutusilmoituksia. Porin työvoimatoimiston koulutusyksikkö hoiti esitteiden jaon seudullisesti, ja työnhakijoilla oli mahdollisuus ilmoittautua koulutukseen myös sähköisesti.

Kaupan ja hallinnon alalla työnhakijoiden valinta koulutukseen tehtiin työvoimatoimiston, Porin K-Citymarketin edustajan (asiantuntijajäsenen) ja

Porin Aikuiskoulutuskeskuksen edustajan kanssa yhteistyönä paikallisen käytännön mukaan. Virallinen päätöksentekijä oli työvoimatoimiston edustaja.

Määräaikaan mennessä tuli 43 hakemusta, joiden perusteella esivalinnan jälkeen haastatteluun kutsuttiin 24 hakijaa. Tarkoituksena oli löytää kaupan alalle soveltuva vaihtovalmennuspari. Haastateltavat olivat iältään 28 - 54-vuotiaita. Suurimmalla osalla oli työkokemusta asiakaspalvelusta, moni oli ollut monta vuotta kotona pienten lasten kanssa ja halusi päästä työelämään. Koulutustaustaltaan ryhmä oli heterogeeninen. Hakijat halusivat päivittää tiedot ja taidot kaupan alan ammattitaitoa vastaavaksi. Jokaiselle haastateltavalle oli lähetetty kutsun mukana haastattelukysymykset, joilla kartoitettiin hakijan motivaatiota työskennellä kaupan alalla. Haastattelutilanteessa jokainen haastateltava kuvattiin.

Työnantajalla ei ollut koulutusvaatimuksia työnhakijoille, mutta seuraavat osaamis- ja asennoitumiskriteerit tuli täyttää: asiakasystävällisyys, hyvä paineensietokyky, ryhmätyötaitoisuus, asiakaspalveluhalukkuus, yhteistyökykyisyys. Lisäksi sekä kassa- että tuotetuntemus katsottiin eduksi. Haastattelujen jälkeen valittiin 12 alalle soveltuvaa sekä kaksi varalle.

Koulutus alkoi 13.9.2004. Suurin osa työnhakijoista oli ollut lasten kanssa kotona ja työelämään lähteminen pelotti. Koulutuksen keskeytti kaksi opiskelijaa, toinen sai vakituisen työpaikan ja toinen muusta syystä. Tilalle kutsuttiin varahenkilöt. Koulutuksen lopussa tuli vielä yksi keskeytys toiseen työvoimapoliittiseen koulutukseen siirtymisen vuoksi.

Jokaiselle koulutukseen valitulle laadittiin henkilökohtainen oppimissuunnitelma, jota päivitettiin säännöllisesti henkilökohtaisin keskusteluin. Lisäksi opiskelijoilla oli käytössä oppimispäiväkirjat ja mahdollisuus henkilökohtaiseen tapaamiseen. Työnhakijoilla oli myös mahdollisuus vaikuttaa työssäoppimisjakson sijoitukseen. Kuuden viikon teoriaopintojakson jälkeen työnhakijat menivät suoraan kahden viikon työharjoitteluun Porin K-Citymarketiin. Tämän jälkeen alkoi työssäoppimisjakso työssä olevan tilalla. Työnhakijoista kahdeksan sijoittui kassalle, pukeutumiseen kaksi ja vapaa-aikaan kaksi. Yksi työnhakija opetteli neuvontapisteen työtehtävät ja hän toimi ajoittain siinä.



Kuva 5. Kaupan opetustilanne, ”kuittaus kiitos!”
(Kuvaaja Sirpa Isberg 2004).

K-Citymarketin luottamusmies oli suunnitellut koulutuksen järjestämisen työssäoppimispaikalla. Heillä oli kolme kouluttajaa kassoilla, ja osastoilla opastajina toimivat koulutukseen lähtevät henkilöt sekä muu henkilökunta. Kaupan alalla osastoilla työ on hyvin itsenäistä ja kiireistä sekä vastuu on suuri. Kaikille työnhakijoille opetettiin kassatyöskentely, koska ruuhka-aikana jokainen oli velvollinen auttamaan kassalla.

4.6.3 Kokemuksia kaupan ja hallinnon koulutuksesta

Kokemukset kaupan ja hallinnon alan koulutuksesta on kerännyt projektipäällikkö Sirpa Isberg. Aineistona on ollut työyhteisön jäsenten, osastopäälliköiden, johtajan ja luottamushenkilön haastattelut ja säännölliset yhteispalaverit. Yhteinen kokemus oli, että vaihtovalmennus on työlästä, vivahteista, yllätyksellistä, mutta ehdottomasti osallistumisen arvoista toimintaa.

Vaihtovalmennus on kokemusten mukaan vaikuttanut yksilön elämänhallintaan kokonaisvaltaisesti. Pitkään työssä olleille se antoi mahdollisuuden katkaista rutiininomainen työskentely. He huomasivat säännöllisyyden tärkeyden elämässä ja kuinka he olivat etuoikeutetussa asemassa päästessään tähän koulutukseen. He saivat panostaa kokonaisvaltaisesti omaan hyvinvointiinsa. Oli pysähtymisen ja tilanteen arvioinnin aika. Koulutusjaksossa esiin nousivat kuntoutuksen merkitys, tietotekniikan taitojen harjoittelu ja koulutuksen monipuolisuus kokonaisuudessaan. ”Voiko puoli vuotta tehdä tämän? ”, oli kommenttien henki.

Työyhteisön arvion mukaan he saivat takaisin työntekijöitä, jotka olivat avoimempia, rutiinit kyseenalaistavia, liikuntamyönteisiä ja pirteämpiä kuin ennen. Keskustelukulttuuri työpaikalla oli parantunut hankkeen aikana ja vallitsevien toimintamallien kehittämisestä voidaan keskustella myönteisessä hengessä. Työyhteisö antoi tunnustusta työnhakijoille, jotka olivat lähteneet rohkeasti uuteen työyhteisöön työttömyyden jälkeen.

Perehdytyksen huolellinen suunnittelu ja vastuuttaminen koettiin erittäin tärkeäksi vaihdon onnistumisessa ja yhteisössä oli herännyt keskustelu perehdytyskansion suuresta roolista uuden työntekijän tullessa organisaatioon. Jokaisella perehdyttäjällä olisi samat työyhteisön pelisäännöt. Työnhakijat itse kokivat, että heidät otettiin hyvin vastaan ja neuvoa sekä apua uskalsi kysyä. Työyhteisön kyky ottaa vastaan uusia työntekijöitä sai erityistä kiitosta.

Ongelmana työyhteisö näki työnhakijoiden täysipainoisen sitoutumisen koulutukseen ja työssäoppimisjaksolle. Työnhakijalle työllistyminen on ensisijaista ja hyväksyttävä syy koulutuksen keskeyttämiseen. Työyhteisö koki ongelmana keskeytykset pienehkössä organisaatiossa. Sitova sopimus molemmin puolin palkallisesta jaksosta tai työsuhde koulutuksen päättyessä voisi olla ratkaisu.

Työnantajan kokemuksena oli, että työhön perehtymisjakson pituus voisi riippua työpisteestä, mihin työnhakija sijoittuu. Työnhakijan työssäoppimisjakso voisi olla joustava sekä työssä oleva voisi olla työnhakijan parina vaihtovalmennuskoulutuksen eri vaiheissa. Hiljaisen tiedon siirtyminen ja erilaisten toimintatapojen hyödyntäminen sujuisi näin luontevammin.

Kokonaisuudessaan vaihtovalmennuksen onnistunut toteuttaminen kaupan ja hallinnon alalla edellyttää kokemuksen perusteella seuraavien tekijöiden toteumista:

- riittävä aika koulutuksen yhteissuunnitteluun työnantajan, työyhteisön ja kouluttajan kesken
- eri toimijatahojen saumaton yhteistyö (työntekijä, työnantaja, ammattiyhdistys, työvoimatoimisto, kouluttaja)
- säännölliset tapaamiset vaihtovalmennuskoulutuksen toteutusaikana työyhteisössä
- kaikkien osapuolten sitoutuminen yhteistyöhön ja joustohalukkuus ongelmatilanteissa
- avoin suhtautuminen erilaisiin näkökulmiin ja toimintakulttuureihin
- kehitys- ja muutoshalukkuus ja
- positiivinen asenne toimintaan.

Strada II -hankkeen ohjausryhmässä olivat mukana sekä työnantajan, työntekijöiden ja molempien osallistujaryhmien edustaja että Palvelualojen ammattiyhdistyksen aluetoimitsija. Seuraavassa luvussa on esitetty vaihtovalmennus aluetoimiston näkökulmasta.

4.6.4 Vaihtovalmennus ammattiyhdistysliikkeen näkökulmasta, PAM:n aluetoimitsija Ulla Sipilä

Porin Aikuiskoulutuskeskuksesta Sirpa Isbergin ottaessa yhteyttä ensimmäisen kerran Strada II -hankkeen puitteissa vaihtovalmennus oli minulle tuttua pääpiirteittäin. Palvelualojen ammattiliiton toimistossa pitkään työskennelleenä kohtaan melkein päivittäin asiakkaita, joista toiset tuskailevat korkean työttömyysasteen Satakunnassa työttömyyden kanssa ja toiset pitkäänkin saman työnantajan tai yleensä työelämässä mukana olleet taas työuupumuksen kanssa. Yleisimmin mainitut työuupumuksen syyt ovat tuki- ja liikuntaelinten vaivat, henkinen väsyminen (liiallinen rutiinisuus työssä ja työpanoksen aliarvostus) ja epäsäännölliset työajat (työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen).

Olin varma, että yksityiseltä palvelusektorilta löytyy joukko innokkaita vaihtoalumnukseen osallistujia, ongelmallisempaa olisi löytää työnantaja, joka myös innostuu asiaan. Molempien löytymiseen olin optimistinen, kunhan vaihtoalumnuksen idea selvitettäisiin heille perusteellisesti.

Kaupan ja hallinnon alan hankkeessa meitä onnisti saada mukaan ennakkoluuloton ja innostunut työnantaja. Lisäksi yrityksen luottamushenkilö toimi erittäin hyvänä rekrytoijana ja tiedottajana alusta alkaen. Lähtiessämme mukaan hankkeeseen arvioin mikä olisi roolimme ja minkälaista apua voisimme antaa. Varsinkin hankkeen alkuaikoina koin kuitenkin osuutemme tiedottamisessa ja rekrytoinnissa PAKK:n, työnantajan ja luottamushenkilön kanssa merkittäväksi ja mielekkääksi. Yhteisissä tiedotustilaisuuksissa ammattiyhdistysliikkeen mukana olo tuntui ainakin osalle mukana olleista luontevalta ja ”tutulle toimihenkilölle” uskallettiin esittää rohkeammin kysymyksiä.

Mukaan lähtijöitä kiinnosti tietysti kuntoutuksen ja kurssin sisällön lisäksi taloudellinen puoli. Kaupan ja hallinnon puolella, naisvaltaisena alana, osa-aikaisuus ja matalapalkkaisuus ovat tuttuja aiheita. Huoli toimeentulosta oli varmasti se suurin kynnys monille mukaan lähtijöistä. Parantamisen varaa jäi myös meille ammattiyhdistysliikkeelle muun muassa työttömyyskassan roolissa. Yhteistyötä tiedotuksessa työvoimatoimiston, maksun saajan ja aluetoimiston/työttömyyskassan osalta olisi voinut ennakoita tiedotuksen muodossa etukäteen paremmin. Tarvittavat palkka-, työaika ja muut päivärahan maksamiseen liittyvät asiatiedot olisi pitänyt osata selvittää ja toimittaa työttömyyskassalle perusteellisemmin maksujen nopeuttamiseksi.

Vaihtoalumnuksen keskeisenä ideana on kaikkien osapuolten hyöty. Työttömillä on mahdollisuus tutustua uuteen työpaikkaan ja työtovereihin, saada uutta työkokemusta ja mahdollistaa näin ehkä myöhempi työllistyminen kyseisessä yrityksessä. Työnantajalla on oiva tilaisuus tutustua mahdollisiin uusiin työntekijöihinsä ja saada takaisin työn ääreen joukko virkistäytyneitä, motivoituneita ja yhteen hiileen puhaltavia työntekijöitä. Kuntoutuksen ja koulutuksen jälkeen ovat niin henkiset kuin fyysisetkin voimavarat lisääntyneet. On huomattu, että tämä elämä on yhtä oppimista ja onnistuuhan se vielä monien työvuosien jälkeenkin.

Yhteiskunnallisesti ja pitkällä juoksulla ajatellen olemme saaneet joukon työntekijöitä, jotka pitävät parempaa huolta itsestään ja ehkä vähän muistakin, jaksavat työelämässä terveempinä ja motivoituneimpina paremmin. Ennen kaikkea meillä kaikilla on ollut rohkeutta tarttua johonkin uuteen ja tuntemattomaan ja huomasiimme että se kannatti.

Palvelualojen ammattiliitto PAM

Porin aluetoimisto

Ulla Sipilä

Aluetoimitsija

4.7 Koulutuksen toteutus kuntoutuksen näkökulmasta, kuntoutuspsykologit Kirsi Liius, Anne Mallius ja Sari Rusanen

Kuntoutuslaitos Ikaalisten kylpylä

Vaihtovalmennus näyttää kuntoutustyötä ammatikseen tekevien näkökulmasta hyvältä, jopa erinomaiselta keinolta ylläpitää ja kohentaa kurssilaisten työ- ja toimintakykyä sekä vaikuttaa työssä jaksamiseen. Näkemyksemme on, että kurssilaisten biopsykososiaalisen hyvinvoinnin tukeminen ja lisääminen hankkeen kautta tapahtui todella kokonaisvaltaisesti sekä koulutuksen että kuntoutuksen kautta. Kuntoutuspsykologien näkökulmasta katsottuna hanke mahdollisti kurssilaisten ottaa etäisyyttä omaan arkeen ja lisääntyvän tiedon sekä ammattitaidon avulla asettamaan arjen rutiineja kyseenalaisiksi. Se antoi kurssilaisille sekä tietoa, rohkeutta ja tukea tehdä muutoksia sellaisiin asioihin, jotka he ovat tähän mennessä hyväksyneet osana omaa arkeaan l. työ- ja perhe-elämää. Esimerkiksi passiivinen ja voimaton työote: ”näin on aina tehty” saattoi muuttua prosessin aikana aktiiviseksi ja innostuneeksi asenteeksi: ”mikä olisi helpompi, kevyempi ja tehokkaampi tapa suoriutua tehtävästä”.

Vaihtovalmennushankkeen aloittaminen kuntoutusjaksolla on kuntouttajan näkökulmasta perusteltua, koska kuntoutusosuus tarjoaa poikkeuksellisen tilanteen tutustua itseen, omiin tarpeisiin ja kehityskohtiin, mutta myös yksilöllisten vahvuuksien tunnistamiseen. Motivaatio toimintaan l. asian/tilanteen muuttamiseksi vaatii aina pohjan, jossa tietoiselle tasolle nousee tarpeen, toiveen tai vision kautta millaiselta asiat näyttäisivät jos ne olisivat paremmin. Tavoitteen kirkastumisen jälkeen on mahdollista suunnitella millaisin keinoin muutos tai uusi tilanne olisi tavoitettavissa olemassa olevin henkilökohtaisin resurssein. Kuntoutuksen ensimmäinen kurssi pureutuu rakentamaan kuntoutujan motivaatiota kohden muutosta l. prosessin sekä fyysisen hyvinvoinnin että henkisen kasvun alkuun laittamiseksi ihmisestä itsestään lähtöisin ja hänen tarpeitaan kunnioittaen. Onnistuneen muutosprosessin alkuvaiheessa on myös tiedotettava millaisin voimavaroin kurssilainen lähtee muutosta kohden. Henkiset, fyysiset mutta myös materiaaliset resurssit on tärkeää kartoittaa ennen liikkeelle lähtöä, että mahdolliset epäonnistumisen kohdat voisi välttää tai valmistautua hankaluuksiin edeltä käsin. Opiskelujakso kuntoutuksen jälkeen jatkaa ja tukee psyykkistä prosessia, joka kuntoutuksessa käynnistyy. Tämäntyyppisiä tilanteita ei kovin usein elämässä tai työelämässä ole mahdollista päästä kokemaan.

Kuntoutuksella aloittaminen tukee myös hankkeen onnistumista ryhmäytymisen ja sitä kautta toimivan vuorovaikutuksen syntymiseksi. Laitoskuntoutuksessa kurssilaiset ovat irrotetut omasta arjestaan ja kaikki ovat heille oudossa paikassa, puolueettomalla maaperällä jossa on mahdollisuus irtautua arjen perhe- ja ammattirooleista, harrastaa näiden roolien tuoman kuormituksen vertailua ja kokea yhteenkuuluvuutta ammatillisen taustan sekä alkavan yhteisen koetinkiven kautta. Muutosprosessin aikana toisten tuki on psyykkisesti erittäin tärkeää positiivisten tulosten saavuttamisen kannalta.

Kuntoutus osana vaihtovalmennushanketta tukee hankkeen prosessiluonnetta. Vuoden/puolentoista vuoden aikajänteelle jaetulla kuntoutuksen kautta tulevalla seurannalla on merkitystä motivaation ylläpitämisessä. Tieto siitä millä tavalla oma tilanne on muuttunut ja onko tähänastisista ponnisteluista ollut hyötyä. Näkyvätkö tulokset vai pitäisikö joitakin asioita silti vielä tehdä toisin. Kurssilainen saa uskoa ja tukea sekä kuntoutustiimiltä, mutta myös muilta kurssilaisilta. Jaetut kokemukset onnistumisista, mutta myös epäonnistumisista sekä yhteenkuuluvuuden tunne auttavat jatkamaan ja

sinnittelemään vaikka pettymyksiäkin voi kohdalle sattua. Pidemmällä aikajänteellä ja jaksotettuna toimiva kuntoutus antaa tukea myös kurssilaisille, joiden liikkeelle lähteminen esim. itsehoidollisissa asioissa on hitaampaa ja motivaatio heikompi.

Näkemyksiä, ehdotuksia kehittämiskohteista:

Vaihtovalmennuksen vastuutahojen yhteistyön syventäminen varsinkin hankkeiden alkuvaiheessa voisi olla mielekästä eri toimijoiden kesken projektikohtaisesti. Ennakkotapaamiset ja keskustelut hankekoordinaattorin kanssa olivat merkityksellisiä, sillä kovassa työpaineessa parhaiten mieleen jää se, mitä on konkreettisesti yhdessä käsitelty. Tämä toivottavasti välittyy kuntoutusasiakkaille kokemuksena heidän asiaansa paneutumisesta ja välittämisestä. Myöskin muu yhteistyö hanketta jatkavien kanssa kuntoutuksen aikana mielestämme ylläpitää prosessiluonnetta ja edistää tavoitteiden saavuttamista.

Ns. ”pajapäivä”, jonne on kutsuttu sekä työnantajan, työterveyden, kouluttajien jne. tahojen edustajat esittelemään hanketta ja sen eri osa-alueita voisi antaa hyvän pohjan jatkotoiminnalle. Tällainen yhteispäivä syventäisi myös eri toimijoiden tietämystä hankkeesta ja auttaisi tahdistamaan jatkoyhteistyötä. Kun hankkeen eri toimijoiden tavoitteet ja toiveet tulevat yhteisesti kuultuna esiin on niistä helpompi keskustella jatkossa hankkeen eri vaiheissa. Samalla aukaistaisiin kenttää mm. työnantajien suuntaan millaisia mahdollisuuksia työntekijöiden yksilölliseen, kehittämiseen esim. kuntoutuksen kautta on. Sitä mitä odotetaan tai mihin panostetaan, todennäköisesti myös hyödynnetään.

Yhteenvedoa:

Vaihtovalmennuksen projekteissa mukana oleminen on merkityksellistä myös kuntoutustyön tekijöille. Ennaltaehkäisevää kuntoutusta toteutetaan mm. kuntoremontteina, ammattiliittojen itse kehittiminä lomamalleina, kolmannen sektorin toimintana, yritysten omana TYKY-toimintana, Kelan ASLAK? -kuntoutuksena. Näistä jo olemassa olevista malleista vaihtovalmennus eroaa yhteistyöverkoston laajuuden ja tiedonvaihdon tahdistusvaateiden suhteen. Mielestämme kyseessä on ennaltaehkäisevän kuntoutuksen räätälöity muoto, joka kuitenkin jatkuessaan ja toistuessaan antaa tilaisuuden uudenlaisen,

verkostomuotoisen, terveys- ja työhyvinvointi -intervention järkevään kehittämiseen.

Vaihtovalmennuksen perusidea: Samanaikaisesti työttömien mahdollisuus tehdä työtä on ymmärtääksemme heille vastaavanlainen, voimakkaasti virikkeitä tarjoava ja itsetuntoa kohottava prosessi. Paljon työyhteisöjen ja organisaatioiden kehittämishankkeissa mukana työskennellyt psykologi pitää vaihtovalmennuksen ideaa erinomaisena. Joskus on vain hyvä päästä hetkeksi pois oravanpyörästä, jotta kehittyminen ja kehittäminen työssä saa uutta potkua. Vaihtovalmennus tarjoaa myös positiivisen mahdollisuuden uuden etsimiselle elämässä, niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Toivomme vaihtovalmennuksen jatkavan elämäänsä ja yleistyvän yhtenä työelämän kehittymistä, työssä jaksamista ja työllistymistä edistävänä keinona.

*Kuntoutuspsykologit,
Kirsi Liius, Anne Mallius ja Sari Rusanen
Ikaalisten kylpylä Oy*

4.8 Koulutuksen toteutuminen työvoimatoimiston näkökulmasta, työvoimaneuvojat Sinikka Viljanen ja Juri Raikkerus

Vaihtovalmennuksen merkitys työvoimakoulutuksen kentässä

** työvoimakoulutuksessa olevan kannalta*

Vaihtovalmennus on auttanut työllistymisessä ja mahdollisesti madaltaa kynnystä työelämään siirryttäessä pitkänkin työmarkkinoilta poissaolon jälkeen.

Koulutusmalli tarjoaa hyvän mahdollisuuden tietojen ja taitojen päivittämiseen.

Työvoimakoulutuksen tarjontaa ajatellen vaihtovalmennus on hakijan kannalta houkuttelevampi vaihtoehto koulutusmuotona, koska takana on ”oikea” työnantaja ja kyseessä on koulutuksen aikanakin aito työkohde, jossa työskennellään yhtenä työyhteisön jäsenenä ei ylimääräisenä.

Houkuttelevuutta koulutukseen lisäksi työttömän kannalta paremmat taloudelliset etuudet sijaistaessaan koulutuksessa olevaa vakituista työntekijää (esim. lisät, palkkaus).

Koulutukseen ja kuntoutusjaksoon osallistuvan osalta vaihtovalmennus tukee työssä jaksamista ja elinikäistä oppimista. Lisäksi tavoitteena olisi, että koulutuksessa olleet toisivat työyhteisöön uudenlaisia työtapoja ja menetelmiä.

**työnantajan kannalta*

Vaihtovalmennus luo työnantajalle mahdollisuuden tutustua työntekijään aidossa työympäristössä ja todellisessa työtehtävässä.

Mahdollisuus hyödyntää koulutuksessa olevilta työttömiltä sekä työssä olevilta tulevia kehittämissuhteita yhdessä työyhteisön kanssa.

Koulutus tarjoaa työnantajalle mahdollisuuden turvata osaavan henkilöstön saamisen myös jatkossa silmällä pitäen suurten ikäluokkien työelämästä poistumista.

Työvoimaneuvojat Sinikka Viljanen ja Juri Raikkerus, Porin työvoimatoimisto

4.9 Hankkeen tulokset

Hanketta arvioitiin jatkuvasti sisäisen ja ulkoisen arviointijärjestelmän avulla. Hankkeessa toteutettiin ulkoinen arviointi, jonka suoritti Research and Planning Oy Tampereelta. Ulkoisen arvioijan mukaan tuloksellisuuden osalta hanke täytti sille asetetut tavoitteet (Eskelinen 2005). Tuloksista voidaan todeta, että hankkeesta ovat hyötyneet monet eri tahot. Ulkoisen arvioijan Ossi Eskelisen mukaan vaihtovalmennus oli sosiaalinen innovaatio, joka sopii myös alueellisen kehityksen tarpeisiin. Hanke nähtiin eri edustajien näkökulmasta hyvin myönteisenä. Hanke onnistui suunnittelun kannalta hyvin. (mt.)

Koulutuksen ja kuntoutuksen yhdistäminen onnistui tukemaan toinen toistaan ja parantamaan näin kunkin osallistujan omaa motivaatiotaan kiinnittää huomiota itseään kohtaan. Koulutuksella oli suora vaikutus työssäjaksamiseen ja työmotivaatioon. Koulutus auttoi saamaan etäisyyttä työhön ja oma henkilökohtainen elämäkin sai uutta näkökulmaa. Työyhteisössä heräsi kehittämisen halu, ja opiskelun tuotoksia hyödynnettiin työyhteisöissä. (mt.)

Strada II-ryhmän kuntoutuksen toteutumiseen nähden voitiin todeta, että kaikkien lihaskuntotestien kohdalla oli tapahtunut edistymistä ja ryhmien suoritustaso oli ikään ja sukupuoleen suhteutettuna lihaskuntotestauksessa erinomaisella tasolla. Kertausjaksolla ryhmät olivat pitäneet hyvin yllä saavutettua tasoa. Ryhmät olivat onnistuneella tavalla huomanneet oman kehon merkityksen, oman elämänhallinnan tunteen merkityksen ja oman tilan tärkeyden merkityksen.

Kaupan ja hallinnon alan työssä olevien ryhmän päätösjaksolla oli kaikkien lihaskuntotestauksen osioiden kohdalla tapahtunut edistymistä ja suoritustaso oli erinomaisella tasolla. Ryhmä oli pitänyt hyvin yllä saavutettua lihaskuntoa. Kuntoutujaryhmä oli onnistunut pitämään yllä myös painonhallinnan tavoitteita. Ryhmä oli motivoitunut ja ymmärsi terveysliikunnan merkityksen omaan hyvinvointiin.

Hankkeeseen osallistui sosiaali- ja terveysalalta 23 työssä olevaa perushoitajaa Porin kaupunginsairaalaista ja Porin kaupungin vanhainkodeista sekä 18

työnhakijaa, jotka olivat suorittaneet sosiaali- ja terveysalan toisen asteen tutkinnon. Sosiaali- ja terveysalalla tuli keskeytyksiä työllistymisen, taloudellisen tilanteen sekä henkilökohtaisten syiden takia, yhteensä kuusi. Keskeytykset olivat siinä vaiheessa koulutusta, ettei varalla olleita voitu enää kutsua tai varahenkilöitä ei ollut käytettävissä.

Kaupan ja hallinnon alan koulutukseen suoritti 12 Porin K-Citymarketin pitkään työssä ollutta kaupan alan ammattilaista ja 11 työnhakijaa, joilla oli kaupan alan kokemusta. Kaupan alalla tuli keskeytyksiä koulutuksen alussa kaksi, mutta varalla olevat kutsuttiin koulutukseen. Koulutuksen lopussa oli vielä yksi keskeytys toiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen siirtymisen vuoksi. Opiskelija varmisti näin vakituisen työsuhteen itselleen, mikä oli yksilöllisesti mielekäs ratkaisu.

Kuviossa 11 ovat hankkeeseen osallistuneet työnhakijat ja työssä olevat ajankohdan, ryhmän koon ja alan mukaan jaoteltuna. Ryhmä III ja IV kuvaavat sosiaali- ja terveysalan osallistujaryhmiä Strada II -hankkeessa. Laskenta on aloitettu Strada-hankkeen aikana, johon osallistuivat ryhmät I ja II. Strada II -hankkeen aikana vaihtovalmennuskoulutuksen suoritti loppuun 64 henkilöä.

Työnhakijat:

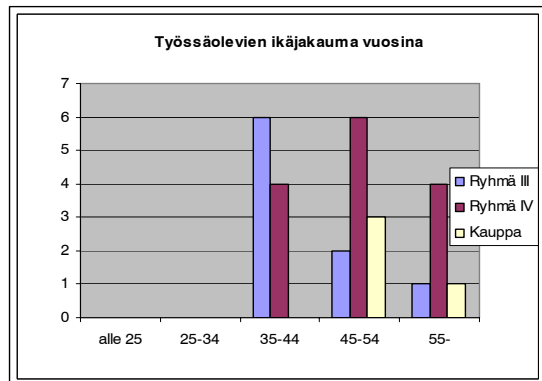
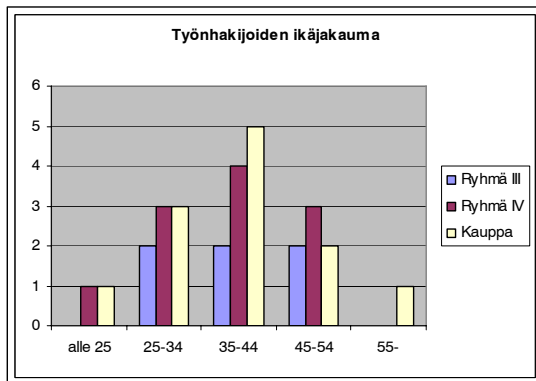
Ryhmä	Ajankohta	Aloittaneet	Keskeytti	Suoritti loppuun
Ryhmä III	20.1.2003–3.10.2003	10	4	6
Ryhmä IV	25.8.2003–11.5.2004	14	2	12
Kauppa ja hallinto	13.9.2004–30.5.2005	12 + 2	3	11
Yhteensä		38	9	29

Työssä olevat:

Ryhmä	Ajankohta	Osallistuneet
Ryhmä III	17.3.2003–16.1.2004	9
Ryhmä IV	7.7.2003–4.5.2004	14
Kauppa ja hallinto	8.11.2004–23.5.2005	12
Yhteensä		35

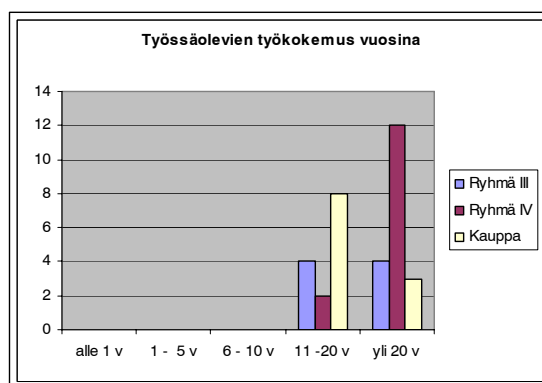
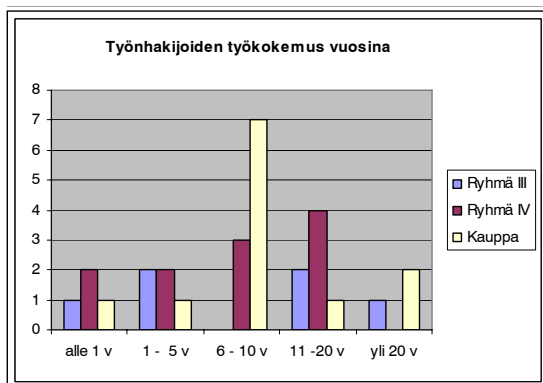
Kuvio 11. Hankkeeseen osallistuneet ja sen loppuun suorittaneet työnhakijat ja työssä olevat koulutuksen ajankohdan, ryhmän koon ja alan mukaan jaoteltuna.

Kuvio 12 kuvaa hankkeeseen osallistuneiden ikäjakaumaa. Strada II -hankkeeseen osallistuneiden työnhakijoiden ikähaitari on laaja alle 25-vuotiaista aina yli 55-vuotiaisiin. Sosiaali- ja terveysalan ryhmissä ei yli 55-vuotiaita ollut ja suurin osa sijoittui alueelle 35–44-vuotiaat. Työssä olevien ryhmässä ei alle 35-vuotiaita ollut ollenkaan ja siellä ryhmä IV erottuu ikärakenteeltaan vanhimpana.



Kuvio 12. Koulutukseen osallistuneiden ikäjakauma.

Osallistuneiden työkokemusta kuvaavat seuraavat taulukot kuviossa 13 on jaoteltu samoin työnhakijoihin ja työssä oleviin.



Kuvio 13. Koulutukseen osallistuneiden työkokemus.

Työnhakijoiden ja työssä olevien kohdalla on selvä ero työkokemuksen määrässä, mikä on ennako-oletuksen mukainen. Työnhakijoista mediaanina erottuu työkokemuksen määrä 6–10-vuoteen, kun taas työssä olevista suurimmalla osalla työkokemusta on yli 20 vuotta. Työnhakijoiden ryhmä III jakaantuu selkeimmin kahtia, osalla (50 %) on työkokemusta yli 10 vuotta ja osalla alle 5 vuotta.

Työnhakijat. Työnhakijat kokivat, että elämisen laatu ja hallinta kohentuivat monella elämän osa-alueella. Työnhakijoissa näkyi vaihtovalmennuskoulutuksen aikana havahtumista ja voimaantumista omiin kykyihinsä. He kokivat, että tiedot ja taidot päivittyivät työpaikan ammattitaitovaatimuksia ja osaamisalueita vastaaviksi.

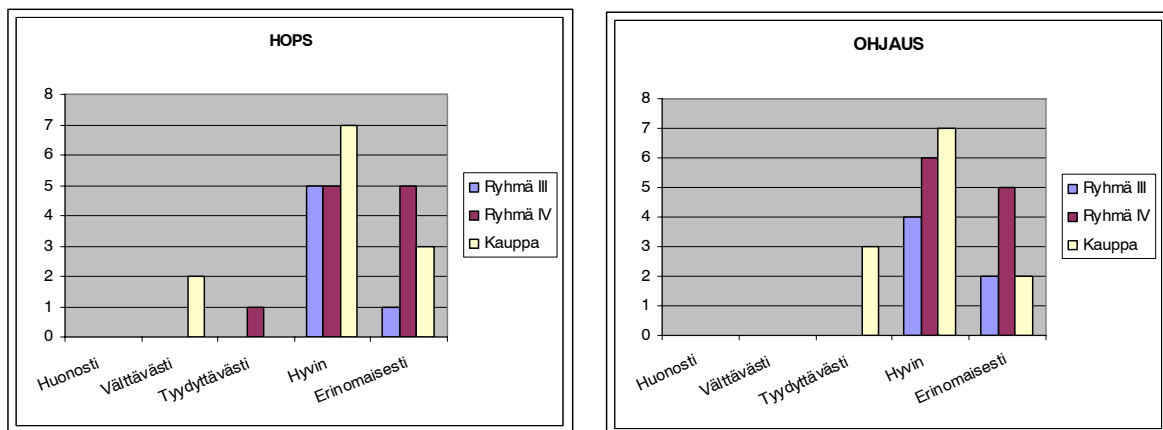
Koulutuksen teoriaosa tuki ryhmäytymistä ja antoi perusvalmiudet sekä vahvisti yhteistä ammatillista taustaa. Työssäoppimisjaksoilla työnhakija löysi oman roolinsa työyhteisössä ja sai antaa näyttöä osaamisestaan. Sosiaalisen, työhön liittyvän verkoston laajentuminen oli myös tärkeää koulutuksen aikana.

Opettajien ja opiskelijoiden välinen vuorovaikutus ilmenee kuviossa 14, jossa on esitetty osallistujien kannanotto Opal -palautteen väittämään ”minua on kannustettu ja tuettu oppimaan”. Kaikkien työnhakijaryhmien edustajat ovat valinneet vaihtoehdot 4 ja 5, hyvin ja erinomaisesti. Väittäjä kuvaa koulutuksen oppimisolmuksen, opettajan ja opiskelijan välistä vuorovaikutusta ja eri tahojen tutoroinnin onnistumista hankkeen aikana. Vapaasti tulkiten osallistujien näkemystä tilanteesta voi sanoa, että opetuksen perustehtävässä on hankkeessa arvion mukaan onnistuttu hyvin, lähes erinomaisesti. Kaupan ja hallinnon ryhmässä on Opal-kyselyyn vastanneita työnhakijoita yhteensä 12, koska yksi keskeyttäneistä ehti antamaan loppupalautteen koulutuksesta ennen keskeytystä.



Kuvio 14. Osallistujien vastausjakauma Opal-palautteen väittämään ”minua on kannustettu ja tuettu oppimaan”.

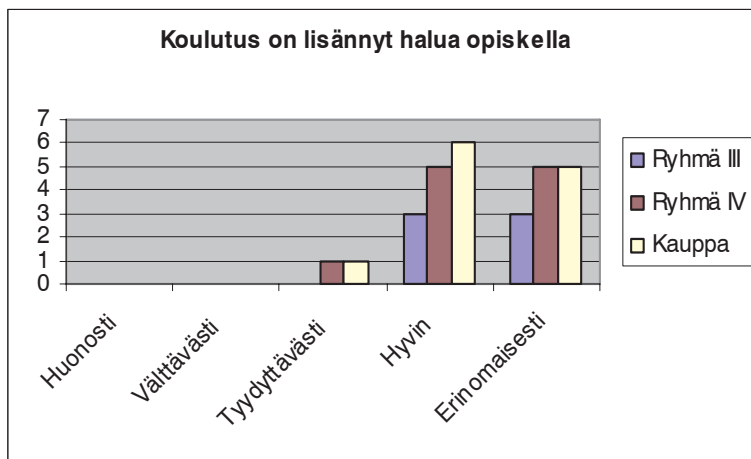
Koulutuksen toteutuksessa merkittävin tekijä osallistujan kannalta on oman henkilökohtaisen oppimissuunnitelman toteutuminen. Suurin osa työnhakijaryhmien osallistujista on sitä mieltä, että oma oppimissuunnitelma toteutui hyvin tai erinomaisesti. Vain kaupan ja hallinnon ryhmässä on kaksi henkilöä, joiden mielestä se on toteutunut välttävästi ja sosiaali- ja terveystieteiden ryhmässä IV on yksi, jonka mielestä se on toteutunut tyydyttävästi. Joten 26/29 (90 %) osallistujista koki oppimissuunnitelmansa toteutuneen vähintään hyvin, kuten kuviosta 15 voidaan nähdä.



Kuvio 15. Henkilökohtaisen oppimissuunnitelman ja ohjauksen toteutumisen arvioinnin jakauma työnhakijaryhmien Opal-palautteen väittämien vastauksissa.

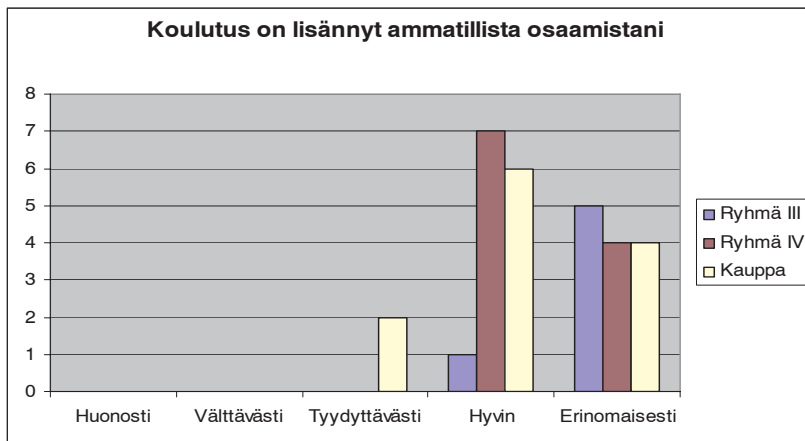
Henkilökohtaista ohjausta osallistujat kokivat saaneensa vähintään tyydyttävästi. Tämän väittämän tulos tukee ”minua on kannustettu ja tuettu” väittämän tulosta ja vahvistaa näin tulkintaa, että osallistujat ovat kokeneet saaneensa riittävästi tukea ja ohjausta koulutuksen aikana.

Suuntautuminen lisäopintoihin on myös vahvistunut koulutukset aikana vähintään tyydyttävästi. Siinä ei ole merkittäviä eroja työnhakijaryhmien välillä, vaan jakauma on tasainen, kuten kuviossa 16 on nähtävissä.



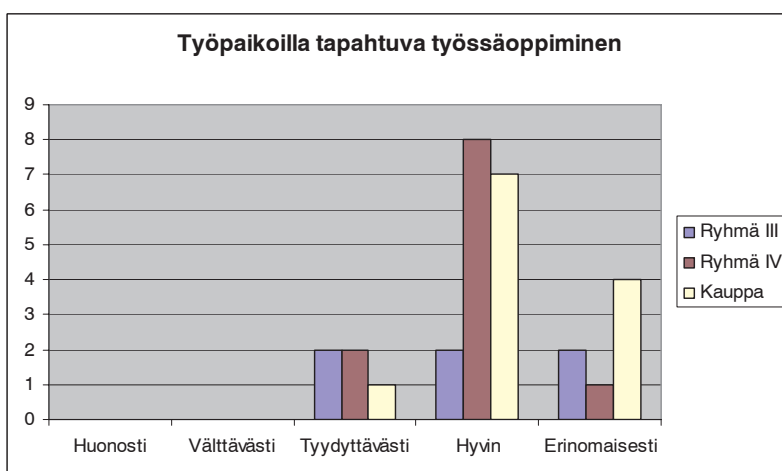
Kuvio 16. Työnhakijoiden Opal-palautte väittämään ”Koulutus on lisännyt halua opiskella.”

Koulutuksen vaikutus ammatilliseen osaamiseen on Opal – palautteen mukaan erittäin myönteinen. Sosiaali- ja terveystalalan ryhmät ovat yksimielisesti vastanneet hyvin tai erinomaisesti ja kaupan ja hallinnon ryhmälläkin on vain kaksi osallistujaa, joiden mielestä tyydyttävä ammatillisen osaamisen lisäys on sopiva vaihtoehto. Vastauksesta voinee tulkita, että osallistujat ovat olleet tyytyväisiä koulutuksen ammatillista osaamista vahvistavaan osuuteen.



Kuvio 16. Työnhakijoiden vastausten jakauma Opal-palautteen väittämään ”Koulutus on lisännyt ammatillista osaamistani.”

Pääosan koulutusajastaan työnhakijat olivat työpaikoilla työssäoppimisjaksolla. Työssäoppimisjakson kokemusten olettaisi näin vaikuttavan selkeästi arviointiin koko koulutusjaksosta. Kun vertaa sosiaali- ja terveystieteiden työnhakijoiden vastauksia työssäoppimisen toteutumisesta työpaikoilla koulutuksen yleisarviointiin (kuvio 17 ja 18), jää työssäoppimisen arviointi selvästi heikommaksi. Kaupan ja hallinnon ryhmällä tilanne on päinvastainen, arvio työssäoppimisesta ylittää selvästi yleisarvosanan arvion. Tätä ilmiötä olisi jatkossa mielenkiintoista tutkia tarkemmin.

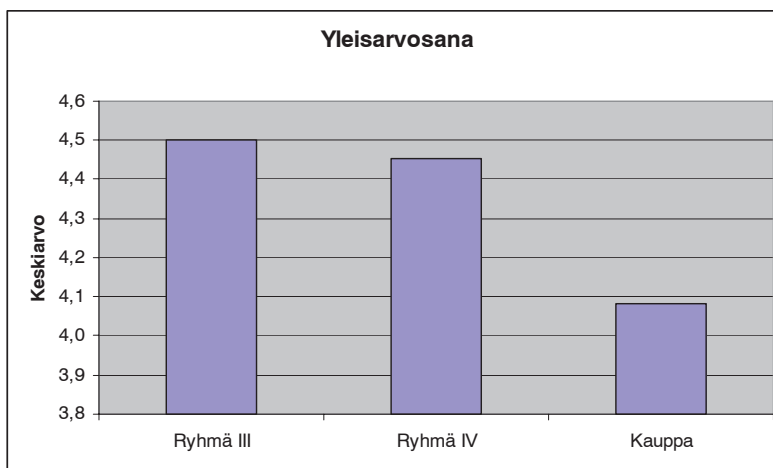


Kuvio 17. Työnhakijoiden arviot Opal-palautteessa työssäoppimisen osalta.

Työnhakijat kokivat, että työpaikoilla tapahtuva perehdytys oli ollut hyvää ja he olivat tyytyväisiä saamaansa ohjaukseen. Sosiaali- ja terveysalan ryhmien osallistujat ovat hieman kriittisempiä arvioinneissaan kuin kaupan ja hallinnon alan osallistujat.

Työvoimahallinnon keräämien Opal-palautteiden mukaan Strada II -hankkeen työnhakijaryhmät ovat ylittäneet ESR-työvoimakoulutuksen yleisarvosanan tavoitetasoon (4,0) erinomaisesti.

Työnhakijoiden Opal-palaute:



Kuvio 18. Työnhakijaryhmien yleisarvosana Strada II -hankkeen koulutuksesta ryhmittäin esitettynä.

Ryhmien yleisarvosanat olivat 4,5 ja 4,5 sekä 4,1 (vaihteluväli 1-5). Kaikkien ryhmien palautteen mukaan koulutus on toteutunut hyvin, sosiaali- ja terveysalan osalta jopa lähellä erinomaista. Opal-palautteen lisäksi merkittävää on työnhakijoiden osalta jatkosijoittuminen koulutuksen jälkeen. Elokuun 2005 tilanteen mukaan sijoittuminen on kuvion 19 mukainen.

Työnhakijoiden työllisyystilanne elokuussa 2005:

Ryhmä	Työssä	Työtön	Muu syy (esim. äitiysloma tms.)	Lisäksi opiskelee pätkätyön ohessa	Vakinaistettu
Sosiaali- ja terveysala, ryhmä III n=6	4	1	1		
Sosiaali- ja terveysala, ryhmä IV n=12	6	4	2	2	
Kaupan ja hallinnon ala n=11	8	3	(2 hakee opiskelu- paikkaa)		2
Yhteensä	18	8	3		

Kuvio 19. Työnhakijoiden sijoittuminen koulutuksen jälkeen, tilanne elokuussa 2005 (© Isberg).

Työnhakijoista 29 suoritti koulutuksen loppuun ja heistä kuvion 19 mukaan on töissä 18 osallistuneista eli 62 % ja osalla on vakinainen työnpaikka (2). Työttömänä elokuussa oli kahdeksan henkilöä eli 27 %. Työnhakijat kokivat vaihtovalmennusmallin toimivaksi malliksi päästä töihin. Se oli pehmeä lasku työelämään monen vuoden poissaolon jälkeen. Koulutuksen pituus oli sopiva, vaikka taloudellinen tilanne oli pitkän koulutuksen aikana tiukka. Erään opiskelijan sanoin ”*Strada-koulutus toimi ”kiitoratana”, josta olen noussut kuntoon ja haluan pysytellä ilmassa mahdollisimman pitkään.*”

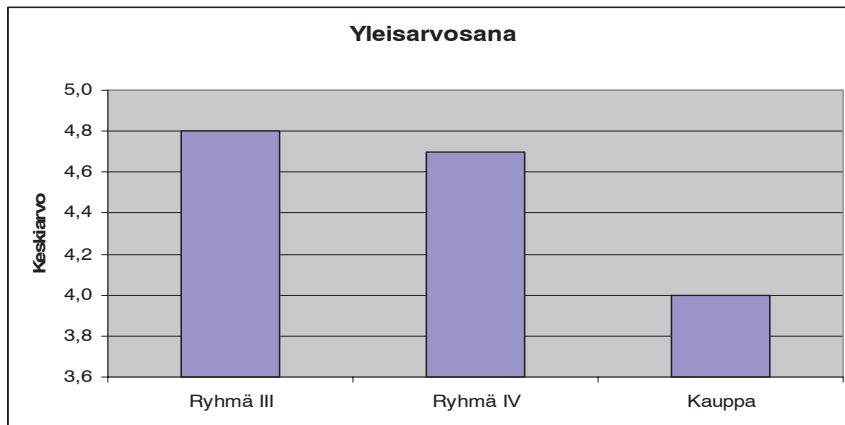
Vaihtovalmennushanke lisäsi työnhakijoiden halukkuutta opiskella lisää ja motivaatio tehdä työtä lisääntyi koulutuksen aikana. Kaksi pätevyityy lähihoitajaksi, ja yksi suorittaa päihdetyön ammattitutkintoa Porin Aikuiskoulutuskeskuksessa. Kaupan ja hallinnon alan työnhakijoiden ryhmästä yksi opiskelijoista sai kiitettävän arvion mestarimyyjäkoulutuksesta työssäoppimisjaksojen aikana. Yksi opiskelija suoritti pukeutumisneuvojakoulutuksen Porin Palveluopistossa. Lisäksi työnhakijat suorittivat hygieniakoulutuksen ja ensiavun peruskurssin (EA I). Sosiaali- ja

terveysalan työnhakijat kokivat, että mahdollisuus vaihtaa osastoa kolmen viikon teoriajakson jälkeen oli oppimiskokemuksena hyvä vaihtoehto. Se vaati työnhakijalta uuteen hoitokulttuuriin sekä työyhteisöön sopeutumista.

Työssä olevat. Työssä olevien ryhmissä ammatillinen osaaminen lisääntyi, työssäjaksaminen parantui ja omasta terveydestä huolehtiminen tehostui koulutuksen aikana. Koulutus lisäsi työyhteisön jäsenten ja eri organisaatioiden välistä vuorovaikutusta. Vaihtovalmennuksen käyneet toivat työyhteisöön erilaisia ja uusia toimintamalleja ja -tapoja. Osallistujien mielestä kuntoutusjaksot olivat tärkeä osa koulutusta, varsinkin alun kuntoutusjakso. Työssä olevien keskuudessa opiskeluhalu myös lisääntyi, ja kolme osallistujista suorittikin vanhustyön erikoisammattitutkinnon omaehtoisena koulutuksena vaihtovalmennuksen jälkeen.

Kaupan ja hallinnon alalla työssä olevista neljä suoritti koulutuksen aikana tietotekniikan kansalaisen ajokortin ja muut saivat osasuoritustodistuksen. Tietotekniikka osoittautui kaikkein kiinnostavimmaksi oppiaineeksi kaikkien ryhmien kohdalla. Lisäksi he suorittivat hygieniakoulutuksen saaden hygieniapassin, samoin ensiapukoulutuksen EA1 –tason, harjoittelivat palosammutusta sekä suorittivat turvallisuuskoulutuksen. Yksi osallistuneista jäi opintovapaalle vaihtovalmennuskoulutuksen jälkeen. Työssä olevat ymmärsivät oman työnsä arvon sekä työyhteisössä että yhteiskunnassa. Opintokäynnit he kokivat myös antoisina, koska työaikana ei ole mahdollisuutta lähteä tutustumiskäynneille oman organisaation ulkopuolelle. Opintokäynnit avarsivat omaa näkökantaa ja ymmärrystä asioista.

Kuviossa 20 on esitetty työssä olevien osallistujaryhmien Opal-palautteen yleisarvosanat koulutusjaksoista.



Kuvio 20. Työssä olevien osallistujien yleisarvosana koulutuksesta Opal-palautejärjestelmässä.

Ryhmien yleisarvosanat olivat 4,8, 4,7 ja 4,0 vaihteluvälin ollessa 1-5. Kaikki yleisarvosanat ovat työministeriön tavoitearvo 4,0 tasolla, mutta sosiaali- ja terveysalan palautteiden taso on harvinaisen korkea. Opal-palautteen kaikki kysymykset eivät sovellu työssä olevien ryhmän palautteenantoon. Hankkeen sisäisen arvioinnin välineeksi kehitettiin työssä oleville soveltuva Opal-palautetta mukaileva palautelomake. Lomake oli ensimmäisen kerran käytössä kaupan ja hallinnon alan ryhmällä, ja siinä yleisarvosana eroaa Opal-palautteen arvosanasta. Kaupan ja hallinnon työssä olevien ryhmän Opal-palautteen yleisarvosana on 4,0 ja hankkeen oman arviointilomakkeen yleisarvosana oli 4,5.

Vaihtovalmennuksen tuloksena osallistuva organisaatio tai yritys sai osaamisvaatimuksensa täyttäviä sijaisia. Työnantaja loi yhteiskunnalle positiivisen kuvan yrityksestään julkisuudella, joka nosti myös työntekijöiden arvontunnetta. Työssä olevat toivat työyhteisöön uusia toimintamalleja ja -tapoja sekä heidän oma asenteensa oli muuttunut. Positiivisuus näkyi myös työyhteisöön.

Vaihtovalmennusmallin vaikuttavuutta vahvisti meneillään oleva Hyvinvointihanke, joka jatkui vuoden 2005 loppuun. Tuloksena hyvistä kokemuksista Porin Aikuiskoulutuskeskukseen perustettiin vaihtovalmennuskeskus, Job Rotation Centre, 1.4.2004 ja Porin Aikuiskoulutuskeskuksen julkaisusarja. Hankkeessa saatujen kokemusten

perusteella kuntoutuksen ja koulutuksen yhdistäminen kehitti ja tuki monipuolisesti kokonaisyhyvinvointia.

4.10 Tiedotustoiminta

Strada II-hankkeesta tehtiin markkinointi- ja viestintäsuunnitelma, joka hyväksyttiin ohjausryhmän kokouksessa. Viestinnän tavoitteena oli

- varmistaa osallistujien sitoutuminen
- varmistaa osallistujien motivoituminen
- antaa ja luoda selkeä kuva vaihtovalmennuksesta
- kehittää vaihtovalmennusta
- levittää, juurruttaa, laajentaa ja kehittää toimivaa vaihtovalmennusmallia ja
- vähentää muutosvastarintaa.

Tiedotustoimintaa pidettiin yllä tiiviisti koko projektin ajan. Hankkeen päättyessä valmistui Porin Aikuiskoulutuskeskuksen julkaisusarjassa tämä raportti, jonka avulla JRC voi jatkaa Strada-hankkeiden aikana kehitetyn toimintamallin ja saatujen projektinhallinta- ja koulutuskokemusten tiedottamista.

Euroopan komissio edellyttää, että Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittamista projekteista tiedotetaan aktiivisesti. Komission antaman asetuksen (EY 1159/2000) mukaan rakennerahastojen tukitoimiin liittyvien tiedotus- ja julkistamistoimien tavoitteena on lisätä Euroopan unionin tunnettavuutta ja avoimuutta sekä antaa yhdenmukainen kuva kyseisistä tukitoimista. Aktiivinen tiedottaminen tukee projektin toteutusta ja levittää hyviä käytäntöjä. Viestinnän markkinoitavia asioita olivat Strada II-hankkeen toimintamalli ja sen toimivuus, työllisyysvaikutukset, Porin Aikuiskoulutuskeskuksen TYKY-malli ja sen vaikutukset työyhteisöön ja yksilöön.

Sisäinen tiedottaminen. Hankkeen sisäisen tiedottamisen kohderyhminä olivat Porin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen työyhteisöt sekä johtoryhmät, Porin K-Citymarketin johtaja ja henkilökunta, Satakunnan alueen työvoimatoimistojen henkilökunta, Satakunnan TE-keskus, Suomen perus- ja lähihoitajien liitto (Super), Palvelualojen ammattiliiton ry (PAM), Ikaalisten kylpylän kuntoutuspsykologit sekä Invalidiliiton Porin Asumispalvelun henkilökunta. Organisaatioiden työterveyshuoltoon oltiin aktiivisesti yhteydessä ja kuntoutuspalautteet lähetettiin heille asianomaisen opiskelijan suostumuksella. Sisäistä tiedottamista tapahtui myös Aikuiskoulutuskeskuksen kotisivuilla sekä suullisesti eri osastojen välillä. Eräs tiedottamisen väylä oli myös ohjausryhmän kokoukset, joissa keskusteltiin ja pohdittiin hankkeen etenemistä. Koulutukseen osallistuneille jaettiin päätöstilaisuudessa koulutuksen tapahtumista tehty CD (valokuvia). Hankkeen toteutusaikana projektipäälliköt pitivät leikekirjaa.

Ulkoinen tiedottaminen. Hankkeen aikana projektipäälliköt olivat aktiivisesti yhteydessä mediaan. Tiedotustilaisuudet eivät olleet kovin hyvä markkinointiväylä vaan henkilökohtaiset yhteydenotot toimittajiin toimivat paremmin. Ammattialojen lehdet olivat kiinnostuneita vaihtovalmennuksesta ja sen vaikutuksista työyhteisöön. Vaihtovalmennuksesta ja hankkeesta tehtyjä julkaisuja on jaettu erilaisissa seminaareissa työnantajan ja kouluttajan välityksellä.

Lehtiartikkelit:

<i>Voimavaroja työelämään ja työllistymiseen.</i> Satakunnan Kansa,	29.1.2003
<i>Strada-vaihtovalmennus ja työyhteisö.</i> Porin kaupungin henkilöstölehti karhunpalvelus,	3/2003
<i>Strada-hanke työllistää Porissa.</i> Porin Sanomat.	28.5.2003
<i>Vaihtovalmennus vie hoitajat opintielle.</i> Opettajalehti	33/2003
<i>Strada virtaa ja oppia hoitotyöhön.</i> Porin kaupungin henkilöstölehti	3/2004
<i>Vaihtovalmennuksesta on hyötynyt moni,</i> Ulvilan Seutu.	27.5.2004
<i>Takaisin töihin tiedot päivitettyinä,</i> SatakunnanViikko.	22.5.2004

Yrittäjä lomalle kylpylään, työtön kiinni työnsyrjään.
 Satakunnan Kansa, 4.6.2004
Perushoitajat vaihtovalmennuksessa – Rohkeus kasvoi.
 Työ- terveys ja turvallisuus, 12/2004.
Kohti uutta- tervetuloa seuraamaan muutosta!
 Päivi Revon muodonmuutos. Pirkka 3/2005
Seesteinen kausi rankkojen työvuosien jälkeen. PAM-lehti. 8.4.2005
Vaihtovalmennus lisäsi hyvinvointia ja työllisyyttä. Uusi Aika. 2.6.2005
Vaihtovalmennuksen myötä oppia, iloa ja työtä. Kehittyvä kauppa. 6/2005.

Kansainvälinen ja kansallinen yhteistyö:

Aalborgin vaihtovalmennuskonferenssi, Tanska. 14.11.- 16.11.2002
 Hämeenlinnan kansallinen vaihtovalmennusseminaari 11.2.2003
 Jobrotation Conference. Tampere. 12.6-14.6.2004
 Reading. Englanti. Esittelymonisteita Marju-Riitta
 Ilmosen mukana 25.3- 27.3.2004
 Seinäjoen kansainvälinen vaihtovalmennusseminaari 26.10. – 27.10.2004
 Hampurin kansainvälinen vaihtovalmennusseminaari 19.11.2004
 Porin kansallinen vaihtovalmennusseminaari 8.6.-10.6.2005

Muut:

Satakunnan Radion haastattelu 23.4.2004
 Satakunnan Radion haastattelu, Digi-Tv-Lounais-Suomen uutiset 7.10.2004
 Porin Aikuiskoulutuskeskuksen julkaisusarja; PAKK julkaisu 1/2005 (ulkoinen arviointi), 3/2005 (vaikuttavuus) ja 4/2006 (loppuraportti).

Tiedottamisen keinoina käytettiin henkilökohtaisia tapaamisia ja informaatiotilaisuuksia, joita järjestettiin ennen koulutusten aloitusta työvoimaviranomaisille, työnhakijoille sekä työssä oleville. Työnhakijoiden ja työssä olevien tilaisuuksissa Strada-koulutuksen käyneet kertoivat kokemuksiaan koulutuksesta. Kaupan informaatiotilaisuudessa oli paikalla työnantajan edustaja, joka kertoi K-Citymarketin toimintaperiaatteista.

Yhteistyöpalavereja pidettiin Porin kaupunginsairaalan, opiskelijoiden ja esimiesten sekä hankkeen projektipäälliköiden ja opettajien kanssa useamman kerran. Yhdessä ideoitiin ja myös toteutettiin käytännössä uusia asioita. Satakunnan Ammattikorkeakoulun Osaamiskunto I-projektin kanssa yhteistyössä tehtiin muun muassa erilaisia lehtiartikkeleita. Porin kaupungin sosiaalitoimen tultua mukaan yhteistyöpalavereja pidettiin vanhainkotien ja sairaalan esimiesten, kaikkien opiskelijoiden ja hankkeen projektipäälliköiden ja opettajien kesken. Palavereissa pohdittiin yhteistyöhön liittyviä asioita. Palavereja oli myös pienemmissä ryhmissä ja eri kokoonpanoissa yhteistyön tiivistämiseksi eri organisaatioiden välillä ja uusien koulutusten kehittämiseksi. Muiden vaihto- ja kehittämishankkeiden kanssa yhteistyötä tehtiin hankkeiden suunnittelun ja arvioinnin merkeissä. Strada II-hanke oli yksi työministeriön vaihto- ja kehittämishankkeiden tuotekehityshankeverkoston hankkeista.

5 ARVIOINTI, HYVÄT KÄYTÄNNÖT JA KEHITTÄMINEN YKSILÖ-, RYHMÄ- JA PAIKALLISTASOLLA SEKÄ YHTEISKUNNAN KANNALTA

5.1 Hankkeen arviointi, hyvät käytännöt ja kehittäminen yksilötasolla

Hyvät käytännöt yksilötasolla ovat nousseet esiin hankkeen kokonaisuhyödyistä osallistujalle. Työssä olevien ryhmässä yhdistelmä kuntoutus ja koulutus on saanut varauksettoman hyväksynnän osallistujilta. Vaikuttavuustutkimuksen aikaisissa kyselyissä tulevaisuuden suunnitelmista kukaan ei ollut suuntautunut eläkkeelle ennenaikaisesti. Moni oli kyllä huolestunut fyysisestä jaksamisesta nykyisessä työssään, mikäli menetelmällistä kehitystä ei tapahdu. Lähellä eläkeikää (muutamia vuosia) olevien osallistujien kohdalla harkinnassa oli ainakin osittain jatkaa työelämässä eläkeiän täytyttyä riippuen fyysisestä hyvinvoinnista. Hyvänä käytäntönä yksilöllisen eläkeiän nousun tukemisena voisi olla vastaavatyypin kuntoutuksen ja koulutuksen integroinnin toteuttaminen muutaman vuoden välein.

Haasteellista olisi jatkossa selvittää, miten vaikuttaa eläkeikään lyhennetyn TYKY -mallin kertausjakson käyttö esimerkiksi 3 vuoden välein yli 50 -vuotiaille. Kertausjakson kokonaispituus jaksotyössä olisi 9 viikkoa, josta 2 viikkoa olisi kuntoutusosio ja 7 viikkoa koulutusosio. Työvuorolistoissa se kattaisi kolme kolmen viikon työvuorolistaa. Päivätyössä riittäisi vastaavasti kuuden viikon jakso, kuntoutusosio 2 viikkoa ja koulutusosio 4 viikkoa. Rytmin muutos vuorotyöstä päivätyöhön vaatii enemmän aikaa ja totuttelua. Päivärytmin pituutta voisi lisätä jakson alkuun ja loppuun sijoitetuilla lomajaksoilla yksilöllisen tarpeen mukaan.

Työnhakijoiden osalta kokemukset hankkeessa peilautuvat paljolti työ- tai jatkokoulutuspaikan löytymisen kautta. Kokemus hankkeesta oli myönteinen ja antoisa, kun jakso päättyi työsuhteeseen. Olosuhteiden tai oman halun vuoksi ilman työtä jääneiden osalta hankkeen hyötyjen löytäminen oli vaikeampaa. Esiin nousi keskustelua työnantajan yksipuolisesta hyötymisestä. Palkkauksellisesti rahoitustilanteissa ei kaupan puolella jäänyt suurta eroa osa-aikaisen myyjän ja työnhakijan ansiosidonnaisen päivärahan väliin. Työnhakijoiden osalta merkittävä kehitysaskel olisi kuitenkin taloudellisen tilanteen selvittely.

Koulutuksen vaikuttavuutta yksilön kannalta on tarkastelu erillisessä vaikuttavuustutkimuksessa, joka on julkaistu Porin Aikuiskoulutuskeskuksen julkaisusarjassa (3/2005) ja sen on tehnyt FL Anne Kyngäs.

5.2 Hankkeen arviointi, hyvät käytännöt ja kehittäminen ryhmätasolla

Strada -hankkeen kokemusten perusteella Strada II -hankkeeseen muutettiin koulutusjaksojen ryhmittelyä ja pituutta. Työnhakijoiden pitkä, yhtä mittainen työsäoppimisjakso (24 ov) katkaistiin kolmen viikon oppilaitosjaksolla, jolloin oli mahdollista siirtää myös työssäoppimisjakson oppimistehtävät oppilaitosjaksolle. Nämä muutokset olivat opiskelijaryhmän kokemuksen mukaan onnistuneita. Lisäksi työnhakijoiden koulutus piteni vielä yhdellä viikolla, joka sijoitettiin koulutuksen päätteeksi. Näin työnhakijoiden ryhmä kokoontui oppilaitokseen viimeiseksi viikoksi keskustelemaan kokemuksistaan, etsimään soveltuvia työ- tai koulutuspaikkoja sekä päivittämään työnhakutaitonsa. Myös tämä muutos sai enemmistöltä myönteisen vastaanoton, mutta osa ryhmästä koki, että muutaman päivän jakso yhteiskoulutusta koulutuksen päättyessä riittäisi. Työnhakutaitojen päivityksessä hyvä käytäntö kokemuksen mukaan olisi yksilöllinen, tarpeen mukainen asioiden käsittely ja tietojen päivitys. Työnhakijoiden koulutus piteni 32 viikosta 36 viikkoon, mutta samalla siitä muodostui yhtenäisempi, asiakaslähtöinen kokonaisuus.

Hankkeessa työssä olevat osallistajat tekivät yhden laajemman kehittämistyön joko yksin tai yhdessä muiden kanssa. Niiden aiheet olivat opiskelijoiden itse valitsemia ja toteutustapa samoin. Koulutuksen jälkeen kehittämistöitä on osittain hyödynnetty eri organisaatioissa ja osallistajat itse kokivat ne merkittäviksi. Työnhakijaryhmissä vastaavaa työtä ei tehty, sillä koulutus painotti työssäoppimista.

Työnhakijoita vastaanottavien osastojen ja organisaatioiden tiedonsaantia vahvistettiin Strada-hankkeen ulkoisen arvioinnin tulosten mukaisesti. Työnhakijaryhmän keskeinen opettaja kiersi kaikki työssäoppimispaikat ennen koulutusjaksoja ja niiden aikana tiedottaen ja viestittäen koulutuksesta ja toimintaperiaatteista. Sosiaali- ja terveystieteiden tulevaisuuden näkymiä käsiteltiin koulutuksessa edelleen Strada-hankkeen tavoin. Vinkkejä työllistymisvaihtoehdoista käsiteltiin korostetun laajasti ja opettaja osallistui myös käytännössä työn etsimiseen opiskelijan kanssa. Toimintamalli oli työnohjauksellinen ja kokemukset sen tuloksista olivat myönteisiä. Opettajan omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin pitää myös kiinnittää erityistä huomiota. Työnohjaus opettajalle ja projektipäällikölle koettiin hyväksi käytännöksi, jota kannattaa jatkaa ja suositella vastaaville hankkeille.

Kehittämisasiheena seuraaville hankkeille on työnhakijoiden työssäoppimisjaksojen ryhmätapaamisten järjestäminen ja ohjelmointi koulutukseen. Yhteistapaaminen vahvistaa yksilöllistä hyvinvointia uudessa oppimiskohteessa ja mahdollistaa vertaistuen hyödyntämisen. Työnhakijoiden osalta työnhakutaitojen päivitystä olisi hyvä tehdä ammattialalle soveltuvana ajankohtana. Sosiaali- ja terveystieteiden kesän työpaikkojen haku on helmi - maaliskuussa, kuten myös kaupan ja hallinnon alalla.

Työssä olevien kohdalla ammatillisen kehittymisen osio työnohjauksellisin menetelmin toteutettuna sai myönteiset palautteet ja osallistujien arvion mukaan oli hyödyllistä. Sitä voi toimintatapana, osana opetussuunnitelmaa, suositella työhyvinvointiin panostaviin hankkeisiin.

Strada-hankkeen ulkoisen arvioinnin mukaan keittämiskohteena olivat vielä työssä olevien työssäoppimisen jaksojen toteuttaminen muussa kuin omassa työpisteessä sekä työssäoppimisen laajentaminen vanhustenhuoltoon. Heillä ei ollut kummassakaan hankkeessa varsinaista ohjattua työssäoppimisjaksoa, vaan normaali työjakso. Työjakson olisi voinut olla töissä myös muualla kuin omalla osastolla, mutta kukaan osallistujista ei halunnut vaihtaa osastoa työjaksoksi. Hanke kokonaisuudessaan laajeni myös vanhustenhuoltoon, joka oli osallistuneiden organisaatioiden yhteistoiminnan kannalta erittäin hyvä käytäntö. Sekä työntekijät, työnhakijat että esimiehet saivat mahdollisuuden keskustella erilaisista toimintatavoista, niiden tehokkuudesta ja yhteistyön mahdollisuuksista eri organisaatioissa. Tämä jatkuu edelleen ja on jo nyt tuottanut uusia, yhteisiä hankeideoita. Rahoitusratkaisut uusille ideoille ovat vain vielä haussa.

Työnhakijaryhmässä osa vaihtoi työssäoppimispaikkaa koulutuksen välivaiheessa olleen kolmen viikon oppilaitosjakson jälkeen. Oppimispaikkaa vaihtaneet kokivat vaihdon tuovan uusia näkökulmia ja toimintatapoja, mutta toisaalta vaativan osallistujalta sopeutumiskykyä erilaisiin olosuhteisiin. Mentorointijärjestelmä ei vielä toiminut työnhakijan kannalta tehokkaasti koko hankkeen osalta. Työyhteisöön sisäänpääsyyn ja nimetyn ohjaajan perehdytysvastuuseen pitää paneutua vielä tarkemmin seuraavassa hankkeessa. Keskinäinen suhde työssä toimivan sijaisen ja vaihtoalumnuskoulutukseen osallistuvan työnhakijan kanssa tuotti joissakin tilanteissa kilpailua ja pelkoa omasta asemasta.

Yhtenä opetussuunnitelman kehittämisalueena voisi olla ryhmädynamiikan ja henkilökohtaistamisen hyötyjen yhdistäminen integroimalla yhä vahvemmin ryhmän antama vertaistuki ja yksilöllinen koulutuksen eteneminen.

Kehittämisajatus työvoimapolitiittisen koulutuksen rakenteeseen liittyen olisi työhön tutustumisjakson liittäminen koulutukseen. Ajatuksena olisi hyödyntää kartoitusjakso ennen varsinaista koulutusta. Työnhakijat voisivat perehtyä koulutuksen ammattialaan, toimintasektoriin tai kyseisten työpaikkojen toimintakulttuureihin ja arvioida samalla omaa osaamistaan ja soveltumistaan tarjolla oleviin työtehtäviin. Mikäli soveltuvuutta ei kokemuksen pohjalta löydy, on mahdollista vetäytyä koulutuksesta kartoituksen jälkeen. Sosiaali-

ja terveysalalla kartoitusjakson aikana voisi miettiä soveltumistaan kyseiselle toimintasektorille tai työpaikalle, alalle osallistujalla pitää olla koulutus jo ennestään. Kaupan ja hallinnon puolella alan koulutusta ei välttämättä edellytetä, vaan kokemus asiakaspalvelusta ja soveltuvuus voivat ratkaista osallistumisen vaihtovalmennukseen.

5.3 Hankkeen arviointi, hyvät käytännöt ja kehittäminen paikallistasolla

Paikallistasolla hankkeella on ollut yhteistyötahona hankkeista sekä Hyvinvointihanke (ESR), Osaamiskunto I (ESR) että Vaihtovalmennuskeskus (Job Rotation Centre, ESR). Yhteistyö on ollut tiivistä ja vuoden 2005 aikana on tuotettu yhteinen toimintatavasta ja kokemuksista kertova artikkeli. Artikkelissa on määritelty paikallista käsitystä vaihtovalmennuksen sisällöstä ja toteutusmallista.

Työnantajatahoilla yhteistyö jatkui ja syveni Porin kaupunginsairaalan kanssa. Yhteistyö aloitettiin vanhustenhuollon kanssa Strada-hankkeen ulkoisen arvioinnin kehittämisalueiden mukaisesti. Lisäksi TYKY-mallin toimivuutta kokeiltiin kaupan ja hallinnon alalla, paikallisessa K-Citymarketissa.

Hyvänä käytäntönä tuli esiin erityisesti ammattiyhdistysten mukanaolo hankkeen ohjausryhmässä. Samoin hyväksi käytännöksi osoittautui luottamusmiestahon aktiivinen osallistuminen hankkeen suunnitteluun ja toteutukseen. Tiivis ja toimiva keskusteluyhteys hankkeen vetäjien, luottamusmiesjohdon ja organisaation johdon kanssa varmistavat hankkeen onnistuneen toteutumisen erilaisista prosessin aikaisista kriisitilanteista huolimatta.

Ohjausryhmässä oli kahden muun vaihtovalmennushankkeen edustus (Hyvinvointi –hanke ja JRC), joten tiedonkulku ja erilaisten uusien ideoiden siirtyminen hankkeesta toiseen oli joustavaa. Samalla hankkeen projektipäälliköllä oli vertaistukea saatavissa ja erityistilanteiden ratkaisuisa oli mahdollista miettiä asioiden järkeviä ratkaisuja yhdessä.

5.4 Arviointi, hyvät käytännöt ja kehittäminen yhteiskunnan näkökulmasta

Vaihtovalmennus on tulevaisuuden koulutusmalli Suomessa. Hiljaisen tiedon siirto, ammatillisen kasvun mahdollistaminen koko työuran ajan, eläkkeelle jäännin siirtäminen eteenpäin, työelämään sisäänpääsyn helpottaminen ja organisaatiokulttuurin sisäistämisen nopeuttaminen ovat osatekijöitä, joiden kohdalla ainakin vaihtovalmennus on osoittanut toimivuutensa.

Strada- ja Strada II -hankkeiden kokemusten perusteella vaihtovalmennus sopii sekä sosiaali- ja terveysalalle että kaupan ja hallinnon alalle. Todennäköisesti mallilla on soveltuvuutta kaikille ammattialoille ja erikokoisille organisaatioille, mutta sitä ei todennettu näissä hankkeissa.

Kehittämisaikana on edelleen työnhakijoiden osuuden rahoitus. Työnhakijoiden taloudelliset edut ovat heikot verrattuna työssä olevien tilanteeseen ja se vaikuttaa motivaatioon osallistua toimintaan. Varma työpaikka koulutuksen päätteeksi voisi olla ratkaisu tilanteeseen tai palkallinen työssäoppimisjakso. Ongelman ratkaisu jää kuitenkin valtakunnallisella tasolla päätettäväksi.

Strada II -hankkeeseen integroitiin myös ulkoinen arviointi koko hankkeen ajaksi. Tämä oli kehittämishaaste Strada-hankkeen ulkoisen arvioinnin perusteella ja arvioinnin integrointi hankkeen etenemiseen oli toimiva vaihtoehto. Hankkeen projektipäälliköt saivat ulkopuolista palautetta toiminnastaan hankkeen edetessä ja esitettyjä muutoksia oli mahdollista tehdä jo hankkeen toteutusaikana. Strada-hankkeen ulkoisen arvioinnin esittämää

terveydenhuoltoalan koulutuksen järjestäjää ei hankkeeseen rekrytoitu mukaan, koska aikuiskoulutuskeskuksen omat hankkeen projektipäälliköt olivat terveydenhuoltoalan ammattilaisia. Sosiaali- ja terveysalan koulutusta järjestetään myös Porin Aikuiskoulutuskeskuksessa ja vuorovaikutuksellinen yhteistyö eri ammattiryhmien kanssa on arviomme mukaan myös tulevaisuuden suuntaus.



Kuva 6. Virta vie . . . (Kuvaaja Sirpa Isberg 2005).

LÄHTEET

- Eskelinen, Ossi 2005:** Vaihdolla vaihtoehtoja! Vaihtovalmennuksen käytäntöjä ja vaikutuksia. Strada II ja Hyvinvointi-hankkeiden ulkoisen arvioinnin raportti ja käsikirja. Porin aikuiskoulutuskeskuksen julkaisusarja 1/2005. Satakunnan Painotuote, Kokemäki.
- Hallituksen Työssä jaksamisen ohjelma 2003.** Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000 – 2003. www.mol.fi/jaksamisohjelma.
- Heikkilä, K. & Heikkilä J. 2005:** Voimaantuminen työyhteisön haasteena. WSOY.
- Heinikangas, Sirpa & Kivioja Taina 2001:** Strada hankekuvaus 30.4.2001. PAKK. Julkaisematon.
- Heinikangas, Sirpa 2004:** STRADA –koulutus- ja kuntoutusinterventio ammatillisen kasvun ja hyvinvoinnin edistäjänä. Licensiaattityö. Tampereen yliopisto.
- Heinikangas, Sirpa & Kallio, Anu 2006:** Levitys ja juurrutus käytännön toimintana, Case Hyvinvointi-hanke. PAKK, Julkaisusarja 3/2006. Satakunnan Painotuote. Kokemäki.
- Ilmonen, Marju-Riitta 2002:** Vaihtovalmennushankkeet Suomessa vuosina 1993- 2001. Arviointi- ja kehittämiskeskus. Työministeriön ESR tutkimukset ja selvitykset –sarja 1/2002. Oy Edita Ab, Helsinki.
- Juuti, P. 1983:** Työkäyttäytymisen teoreettinen tausta. Helsinki: LTK:n Erityispalvelut Oy.
- Juuti, P. 1991:** Työ ja elämän laatu. JTO tutkimuksia sarja 2. Oitmäki: Aavaranta.
- Juuti, P. & Lindström, K. 1995:** Postmoderni ajattelu ja organisaation syvällinen muutos. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 4. JTO tutkimuksia sarja 9. Työterveyslaitos ja Johtamistaidon opisto. Helsinki.

- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2004:** Kuntoutuksen perusteet. 1. painos.
Vantaa: DARK Oy.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2003:**
Kuntoutumisen mahdollisuudet. WSOY. WS Bookwell, Porvoo. Helsinki.
- Lehtinen, Esko & Jokinen, Tuija 1996:** Itsenäistyvän oppijan ohjaaja, Tutor.
Atena kustannus.
- Mannelin Merja 2004:** Tilastoaineisto Satakunnan alueen ammattialojen
työvoimatilanteista. Satakunnan TE-keskus.
- Maslach C. & Leiter M. 1997:** The truth about burnout. How organizations
cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass Publishers. San
Francisco.
- Metsämuuronen, Jari 1999:** Sosiaali- ja terveysalan työn tulevaisuuden
osaamistarpeet. ESR-projektin loppuraportti.
- Mettälä, Leena & Heinikangas, Sirpa 2003:** Strada –hanke (ESR),
loppuraportti. Porin aikuiskoulutuskeskus.
- Mezirow, J. Et Al. 1998:** Uudistava oppiminen, kriittinen reflektio
aikuiskoulutuksessa. Miktor. Helsinki.
- Murto, K 1995 1992:** Prosessin johtaminen - Kohti prosessikeskeistä
työyhteisön kehittämistä. Jyväskylän Koulutuskeskus Oy.
- Nakari, Maija-Liisa 2003:** Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja
muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and
Social Research. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä
- Niskanen, M., Murto, K., Haapamäki, J. 1998.** Menestys ja jaksaminen.
Jyväskylän Koulutuskeskus Oy. 1998.
- Ojanen, S. 2000:** Ohjauksesta oivallukseen. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja
koulutuskeskus Palmenia. Saarijärvi: Palmenia kustannus.

Porin kaupungin terveystoimen strategia 2008. Hyväksytty
terveyslautakunnan kokouksessa 13.11.2002 &240. www.pori.fi.

Rissa, K. 1996: Panosta työkykyyn. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus
Kirjapaino Oy.

Siitonen, J. 1999: Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun
yliopisto, E 37.

Stenvall, Kirsti 2003: Porin aikuiskoulutuskeskuksen Strada-projektin
arviointi ja kehittäminen. Efektia Oy.

Työhyvinvointi kunta-alalla -suositus 9/2003.

Tuuli, P. 2001: Uuvuttaako työ? Emotionaalista väsymystä, työelämän
laatua ja hyvinvointia käsittelevä seurantatutkimus. Teoksessa S. Forss,
S. Karisalmi & P. Tuuli Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksel.
Eläketurvakeskuksen raportteja 2001:26. Helsinki: Eläketurvakeskus,
95-134.

Työelämän kehittämisohjelma 2000-03. Työministeriö.
Saatavilla URL:<http://www.mol.fi/tyke27.12.2001>.

Työelämän kehittämistyöryhmän muistio: Selvitys kunta-alan henkilöstön
työssä selviytymisestä sekä ehdotuksia henkilöstön työkyvyn
ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Kuntien eläkevakuutuksen julkaisuja
2/2000.

Työn ja perheen yhteensovittaminen työyhteisöissä. Stakes. Saatavilla
URL:<http://www.stakes.fi/hyvinvointi/lape/tyojaperhe20.9.2002>.

Vahtera, J. 1993: Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Julkaisussa työ ja
ihminen, työympäristötutkimuksen aikakauskirja, lisänumero 1/93, 7 vsk,
1-40. Työterveyslaitos, Helsinki.

LIITE

STRADA II -HANKKEEN KEHITTÄMISTYÖT:

TIIMITYÖ - TIE HENKILÖKUNNAN JAKSAMISEEN

Satu Ramsten-Koskela ja Kirsi-Marja Ojalehto

PEREHDYTYS PERUSHOITAJAN TOIMENKUVAAN OSASTOLLA 6

Ulla Mantilo ja Tuulikki Mäkelä

YHTEISTYÖSSÄ KUNTOUTTAVAA HOITOTYÖTÄ

Varpu Paavilainen ja Hillevi Majanlahti

SAATTOHOITO VANHAINKODISSA

Jaana Lauren, Tiina Nurmi ja Marja Rossocha

KIVUNHOIDON KEHITTÄMINEN PERUSHOITAJAN TYÖSSÄ

Marjo Arvonen ja Maarit Lindqvist

**MIELENVIRKEYDEN TUKEMINEN JA EDISTÄMINEN
VIRIKETOIMINNAN AVULLA PITKÄAIKAISPOTILAAN
HOIDOSSA**

Seija Kiskola

KUNTOUTTAVA HOITOTYÖ

Kristiina Hakanpää ja Mervi Stenroos

POTILAAN KOHTAAMINEN YKSILÖNÄ

Anne Tommila, Tarja Etelätalo ja Marja-Liisa Leino

LÄHIHOITAJAOPISKELIJAN OHJAUS

Päivi Putto ja Sirpa Ylikylä

PERUSHOITAJAN VASTUUALUEET OSASTOLLAMME

Terttu Lehtonen ja Merja Koskinen

POTILAAN OHJAAMISEN JA OPPIMISEN LAADUN
TURVAAMINEN

Arja Levonmaa ja Virpi Putto

KAUPAN JA HALLINNON ALAN TYÖSSÄ OLEVAT SUUNNITTELIVAT
JA TOTEUTTIVAT YHTEISEN TOIMINTAVIIKON TOUKOKUUSSA 2005.

Virpi Alanko, Ritva Gressmann, Pirjo Huhtasalo, Pirjo Korhonen, Päivi
Hanhikangas, Maija-Leena Mannila, Ilse Niinisalo, Irma Pulkkinen, Päivi
Repo, Anne Ruohola, Pirkko Sahi ja Kaisu Vähänummi





