

Minna Siurua

**TYÖKOKEILUPAIKAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS OULUN KAUPUNGIN YMPÄRISTÖ-
PALVELUIHIN**

**TYÖKOKEILUPAIKAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS OULUN KAUPUNGIN YMPÄRISTÖ-
PALVELUIHIN**

Minna Siurua
Opinnäytetyö
Syksy 2014
Sosiaalialan koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijä: Minna Siurua

Opinnäytetyön nimi: Työkokeilupaikan suunnittelu ja toteutus Oulun kaupungin ympäristöpalveluihin.

Työn ohjaus: Kaija Bakala ja Aira Vanhala

Työnvalmistumislukukausi ja vuosi: Syksy 2014

Sivumäärä 60+31

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tavoitteena on työmotivaatiota ja ammatinvalintaa edistävän ympäristöalan työkokeilupaikan suunnittelu ja toteutus. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Oulun kaupungin Työpörssi –toiminnan ja Teknisen liikelaitoksen Yhdyskunta- ja ympäristöpalveluiden kanssa.

Opinnäytetyössä tarkastellaan työmotivaation ja ammatinvalinnan näkökulmien huomioon ottamista työllisyyspalvelujen järjestelyissä. Työkokeiluun voivat osallistua työnhakijaksi ilmoittautuneet, ja sen tarkoituksena on selvittää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja. Työkokeilun onnistumisen kannalta olennaisia ovat ohjaajan toiminta sekä työolosuhteiden järjestelyt. Tämän vuoksi opinnäytetyössä keskityttiin työmotivaation osatekijöiden sekä ohjaajan ja osallistujan välisen vuorovaikutuksen rakentumiseen. Lisäksi selvitettiin, miten asiakasta voidaan tukea löytämään hänelle soveltuvin ammatti.

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus toteutui keväällä 2014 ja sisälsi 18 toimintapäivää. Jokaisena päivänä työkokeilijat (3 henkilöä) osallistuivat ympäristöalan eri työtehtäviin. Työtehtävien ohjaamisen lisäksi kävin ammatinvalintaan liittyviä keskusteluja sekä palautekeskustelut opinnäytetyötä varten laatimieni lomakkeiden pohjalta. Lopulliset työtoiminnan järjestelyt muokattiin yhdessä osallistujien ja työelämätahojen kanssa.

Toiminnan arviointi perustui havainnointipäiväkirjaani, osallistujien kanssa käymiini keskustelu-merkintöihin sekä työskentelyn lomassa saamiini palautteisiin. Aineistojen pohjalta analysoin tavoitteiden saavuttamista sekä toiminnan merkitystä osallistujille, itselleni ja työelämätahoille. Osallistujat kokivat toiminnan vaikuttaneen positiivisesti sekä psyykkiseen että fyysiseen hyvinvointiin. Työmotivaatiota edistäviin tekijöihin oltiin tyytyväisiä, mutta ammatinvalinnan tukemisen vaikutukset eivät tulleet vielä selkeästi esille. Työllisyyspalvelujen kehittämiseksi saatiin kokemusta siitä, että tarve kokonaisvaltaisemmille ja yksilöllisille tarpeille huomioiville työllisyyspalveluille on todellinen.

Asiasanat: Työkokeilu, työmotivaatio, ammatinvalinta, vuorovaikutussuhde

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

Author: Minna Siurua

Title of thesis: Työkokeilupaikan suunnittelu ja toteutus Oulun kaupungin ympäristöpalveluihin.

Supervisors: Kaija Bakala and Aira Vanhala

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2014 Number of pages: 60+31

The subject of this thesis was to plan and implement a work experiment related to park maintenance in order to increase work motivation and help in vocational selection. The thesis was made in cooperation with Työpörssi of the City of Oulu and with the Oulu technical public utility.

In this thesis recognition of work motivation and vocational selection are examined in organizing of the employment services. All job seekers are entitled to participate in the work experiment and the purpose of it is to find vocational opportunities. The involvement of the supervisor and the working conditions are extremely important for a successful work experiment. For this reason in this thesis special attention was paid in the elements of work motivation and in the interaction of the supervisor and the participant. In addition it was examined how to support a customer in finding the most suitable profession.

The activities were implemented in spring 2014 and included 18 working days. The participants (3 people) tried every day different tasks related to park maintenance. In addition to supervising the work I had discussions on vocational selection and feedback discussions based on the forms I made for the thesis. The final arrangements for the work experiment were created together with the participants and the cooperation partners.

The evaluation of the action was based on my observation diary, notes on the discussions and on the feedback received during the work. Based on the material I analyzed meeting of the objectives and the significance of the action for the participants, myself and for the cooperation partners. The participants felt that the activities had a positive effect on their physical and mental wellbeing. Participants were content on elements supporting work motivation but the impact on vocational selection was not evident. From the perspective of the employment services it was experienced that there is a real need for services paying attention to the more comprehensive and individual needs.

Keywords: work experiment, work motivation, vocational selection, interaction

SISÄLTÖ

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | JOHDANTO | 6 |
| 2 | TYÖKOKEILU OSANA TYÖLLISYYPALVELUJA | 9 |
| 2.1 | Työmotivaation edistäminen työkokeilussa..... | 10 |
| 2.2 | AmmatINVALINNAN edistäminen työkokeilussa | 14 |
| 2.3 | Ohjaaminen työkokeilussa..... | 17 |
| 3 | OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS..... | 20 |
| 3.1 | Opinnäytetyön lähtökohdat | 20 |
| 3.2 | Toiminnan tavoitteet | 21 |
| 3.3 | Toiminnan kohderyhmä, yhteistyötahot ja ympäristö | 24 |
| 3.4 | Aikataulu ja etenemisvaiheet | 26 |
| 3.5 | Keinot tavoitteiden saavuttamiseksi..... | 29 |
| 4 | KEHITTÄMISPROSESSIN ARVIOINTI..... | 32 |
| 4.1 | Arviointiaineisto keruu..... | 32 |
| 4.2 | Tavoitteiden saavuttaminen | 33 |
| 4.2.1 | Työmotivaation edistämisen tavoitteet..... | 33 |
| 4.2.2 | AmmatINVALINNAN edistämisen tavoitteet..... | 37 |
| 4.2.3 | Työkokeilun ohjaamisen tavoitteet..... | 38 |
| 4.2.4 | Tavoitteiden saavuttamisen yhteenveto..... | 40 |
| 5 | POHDINTA | 46 |
| 5.1 | Työkokeilutoiminnan kehittämistarpeen arviointia | 46 |
| 5.2 | Eettisyys | 49 |
| 5.3 | Yhteistyö Oulun kaupungin tahojen kanssa..... | 51 |
| 5.4 | Oma oppimiseni..... | 52 |
| | LÄHTEET..... | 55 |
| | LIITTEET | 61 |

1 JOHDANTO

Työkokeilu on monelle nuorelle ensimmäinen pitkäaikaisempi tutustumismahdollisuus työelämään. Sekä asiakkaiden että palvelun tarjoajan kannalta on hyödyllistä tunnistaa se, miten ajanjakso voi vaikuttaa nuoren myöhempään elämään ja nähdä ne tukimahdollisuudet, joita työkokeilupaikka voi tarjota. Oikein kohdistetut tukitoimenpiteet sekä asiakaslähtöinen toimintaperiaate mahdollistavat sekä taloudellisesti että psykososiaalisesti kannattavan, laadukkaan työllisyyspalvelun, joka edistää henkilön urapolun aukeamista.

Työttömyyden kasvu on hyvin tunnettu tosiasia, ja työttömien kokonaismäärä on kasvanut Oulun seudullakin viime vuosien aikana. ELY -keskuksen tilastojen mukaan vuoden 2013 elokuussa Oulussa oli korkein työttömyysaste Suomen suurimmista kaupungeista. Työttömiä työnhakijoita oli reilut 24 100, mikä oli 3 900 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Alle 25-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden määrä nousi edelliseen vuoteen nähden 710 hakijalla. Pitkäaikaistyöttömyyden kasvu jatkui, yli vuoden työttömänä olleita oli noin tuhat enemmän kuin vuosi aiemmin. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2013, hakupäivä 15.11.2013.)

Erialaisten työllisyystoimenpiteiden kehittäminen on siis ajankohtaista. Työllistämispalveluita tarjoavat ammattilaiset katsovat asiakkaiden tarvitsevan entistä enemmän arjenhallinnan tukemiseen keskittyviä palveluja ja entistä pidempiä palvelupolkuja, mikä aiheuttaa työntekijöiden ammattitaidolle uusia haasteita. Tarvitaankin laaja-alaisempia, yksilövalmennuksellisia ja kuntoutuksellisia palveluja. (Pietikäinen 2009, 84.) Lahden & Lahikaisen (2013) mukaan kannattelevaa, luottamusta herättävää ja yksilölähtöistä työtöitä tarvitsevat erityisesti nuoret asiakkaat, jotta he eivät ajautuisi palveluiden ulkopuolelle.

Mielekkään työn etsimisen taustalla on tarve tuntea itsensä tärkeäksi, tehokkaaksi ja arvokkaaksi sekä tarve muodostaa itselleen arvomaailmaa, joka saa elämän tuntumaan hyvältä. Mielekäs työ sekä työyhteisö luovat syvää tyytyväisyyttä ihmisen elämään. Ammatissa viihtyminen ja menestyminen perustuvat vahvaan innostukseen. Vastoinkäymisestä selviytyy paremmin, jos tekee sitä, mistä oikeasti pitää. Siksi ammattia valittaessa tulisikin tarkastella monipuolisesti ihmisen eri ulottuvuuksia. Mikäli ihminen joutuu toteamaan, että onkin perustanut ammatinvalintansa enemmän muiden mielipiteisiin kuin omaansa, hän yleensä jossain vaiheessa turhautuu työhönsä, eikä koe toteuttavansa siinä aidosti itseään. (Leiviskä 2011, 118–119, 129–131.)

Työkokeilu on eräs työttömille suunnattu työvoimapalvelu. Siihen voivat osallistua työnhakijaksi ilmoittautuneet, ja toiminnan tarkoituksena on selvittää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja tai tukea paluuta työmarkkinoille. Ammatinvalintavaihtoehtojen selvittäminen tulee kyseeseen, kun henkilö on vailla ammatillista koulutusta, suunnittelee alan/ammatin vaihtoa tai selvittää yrittäjäksi ryhtymistä. Kyseessä ei kuitenkaan ole työsuhde. Työkokeiluun osallistuvalla työttömällä maksetaan työkokeilun ajalta työttömyysetuutta sekä tietyin edellytyksin kulukorvausta. Työkokeilua koskevat säännökset ovat laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, valtioneuvoston asetuksessa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta ja työttömyysturvallaissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, hakupäivä 23.9.2013.)

Oulun kaupungilla ei ollut avoinna Työpörssin työkokeilupaikkoja Ympäristöpalveluiden toimialalla, mihin tarpeeseen opinnäytetyöni vastasi. Ehdotin aihetta Oulun kaupungin Byströmin talon sekä Teknisen liikelaitoksen yhteyshenkilöille. Olen aiemmalta ammatiltani hortonomi, joten kykenin toteuttamaan ammattialan tuntemusta vaativan toiminnon. Yhteistyötahojen kanssa käymieni neuvottelujen pohjalta toiminnan tavoitteet ja käytännöt lähtivät tarkentumaan. Ensisijaiseksi tavoitteeksi kohdentui neljälle osallistujalle kuukauden mittainen työmotivaatiota ja ammatinvalintaa edistävän työkokeilujakson toteuttaminen viheralan ylläpitotehtävissä.

Opinnäytetyöni tavoitteita voidaan tarkastella paitsi konkreettisen tuloksen, myös eripituisten ajanjaksojen kautta. Työkokeilun onnistumiseksi erityisesti ohjaajan on olennaista ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat työhön motivoitumiseen. Lisäksi työkokeilusta saatavan hyödyn maksimimiseksi on tarpeellista tietää, miten asiakasta voidaan työkokeilun aikana auttaa löytämään ”se oikea” ammatti, joka jaksaa innostaa vielä vuosien päästä. Opinnäytetyöni tulostavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa viheralan työkokeilupaikka. Muita tavoitteita olivat välittömät, keskipitkän ja pitkän aikavälin toiminnalliset tavoitteet. Välittömiin toiminnallisia tavoitteisiin kuuluivat asiakkaan työkokeilusta saamat ammattialan sekä motivoivan työympäristön kokemukset, ja näihin tarkoituksenmukaisesti vastaavat työkokeilun ohjaajan toimenpiteet. Tämä edesauttaa ammatin valinnassa ja työkokeilun loppuun saattamisessa. Keskipitkän aikavälin toiminnallisena tavoitteena pyrittiin parantamaan asiakkaan kykyä pohtia syvällisemmin omaan arvomaailmaansa pohjautuvaa ammattia, niin ettei hän ajautuisi väärälle alalle. Lisäksi, kun ohjaaja on tietoinen työmotivaatiota edistävästä toimista, tarkoituksenmukaisista ohjaustyyleistä ja hänellä on välineitä vastata erilaisiin ohjaustilanteisiin, ristiriitatilanteiden käsittely helpottuu. Pitkän aikavälin toiminnallisena tavoitteena työkokeilutoiminnan laatu ja siitä saatava kokonaishyöty paranevat, kun työkokeiluun

osallistujiin suhtaudutaan kokonaisvaltaisemmin. Kun toiminta on suunniteltu asiakaslähtöisesti, yhteistyö helpottuu, ja asiakkaat saavat myönteisiä kokemuksia työllisyyspalveluista. Tämä tarkoittaa muun muassa asiakkaan tilanteen kartoittamista jo alussa mahdollisimman yksityiskohtaisesti sekä ohjaajan interventioiden kohdistamista työkokeilun aikana tarkoituksenmukaisesti. Tämänkaltainen työkokeilun räätälöinti asiakkaan tarpeita vastaavalla tavalla on osa tuloksellista työllisyyspalvelua ja ennaltaehkäisee myöhempää ammatinvaihdon tarvetta sekä kokonaan palvelujen ulkopuolelle ajautumista. Opinnäytetyön perusteella haluttiin saada myös osviittaa siitä, onko Oulussa mahdollista kehittää ympäristöalaa laajemminkin työllisyyspalvelujen yhtenä vaihtoehtona.

Opinnäytetyön tavoitteet oli valittu työelämän ja kohderyhmän tarpeista lähtöisin, mutta myös siten, että ne tukivat mahdollisimman monipuolisesti omaa oppimistani ja ammatillista kehittymistäni. Tavoitteet tukivat erityisesti kolmea sosiaalialan kompetenssia: eettisen osaamisen, asiakastyön ja johtamisosaamisen (Sosiaaliportti, hakupäivä 19.11.2013). Oppimistavoitteenani oli eettistä osaamista lisäävän reflektointikykyä kehittyminen työkokeilun ohjaajana toimimisen myötä. Pyrin myös kehittämään esimiestaitojani toiminnan suunnittelun ja sen toteutuksen avulla. Perehtyminen työmotivaatiota edistäviin seikkoihin ja eri ohjaustyyliin syventää osaamistani sosiaalialan ohjaustyössä sekä edesauttaa erilaisten asiakastyön työmenetelmien soveltamista käytännössä.

2 TYÖKOKEILU OSANA TYÖLLISYYSPALVELUJA

Työkokeilua koskevat säännökset ovat laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, valtioneuvoston asetuksessa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta ja työttömyysturvalaissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, hakupäivä 23.9.2013). Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta määrittelee työkokeilun osapuolten oikeusaseman sekä vastuun työturvallisuudesta ja tietosuojasta. Työ- ja elinkeinotoimisto, työkokeilun järjestäjä ja henkilöasiakas tekevät työkokeilusta määräaikaisen kirjallisen sopimuksen, jossa tulee näkyä työkokeilun tavoitteet, suoritus aika ja -paikka, päivittäinen kesto, viikoittainen kesto, joka voi olla enintään viisi päivää sekä työtehtävät. Lisäksi sopimukseen tulee merkitä ohjauksesta ja valvonnasta vastaava henkilö työpaikalla. Laissa on myös pykälät kokeilun keskeyttämisestä sekä osallistujille kuuluvista vakuutuksista. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 4:9 §.) Edellä esitetyt säädökset luovat opinnäytetyölleni normit, jotka minun täytyy ottaa huomioon työkokeilutoiminnan järjestelyissä. Vaikka Oulun kaupunki hallinnoi Työpörssi-toimintaa, on oltava tietoinen myös TE-palveluiden linjauksista työkokeilun suhteen.

Työllisyyspalveluissa on viime aikoina noussut esille hyviä tuloksia tuottanut työllisyyspolku – ajattelu, jota on toteutettu muun muassa Lahdessa. Polun varrella työttömälle tarjotaan monenlaisia palveluja pidempiaikaiseen ratkaisuun pääsemiseksi. Ajattelun mukaan työharjoittelu on vain väline pitempiaikaiseen ratkaisuun. (Kuikka 2009, 91–92.) Sosiaalipalvelujen vaikuttavuutta tulisi kin tarkastella muutoksena kunkin henkilön lähtötilanteeseen katsottuna. Toteuttamiskelpoisen tavoitteen asettamisen ja tarkoituksenmukaisen palvelun löytymisen takia lähtötilanne olisi tunnettava hyvin. (Leinonen 2009, 153–154.)

Hyvä ja tuloksellinen valmennuspalvelu rakentuu asiakastyön henkilökohtaisista kohtaamisista. Sosiaalisen työllistämisen palveluissa käyttäjäasiakas odottaa valmentajaltaan sitä, mitä monilla asiakkailla on elämässään ollut liian vähän: hyväksymistä, aikaa ja arvostamista. (Linna 2009, 79.) Asiakkaan kokemus hyvästä kohtelusta syntyy suhtautumisen ja toiminnan kokonaisvaltaisuudesta, esineellistämisen välttämisestä ja kunnioituksesta. Lisäksi siihen vaikuttavat kanssakäymisen palkitsevuus ja toiminnan merkityksellisyys asiakkaan perspektiivistä. Auttamisen ammattilaisten tulisi pyrkiä suunnittelemaan ja tuottamaan sellaisia palveluja, joita he myös itse mielellään käyttäisivät. (Riikonen 2000, 47–48.)

Edellä mainitut lähtökohdat mielessäni lähdin toteuttamaan opinnäytetyöprosessia. Työkokeilun, jota aiemmin kutsuttiin työharjoitteluksi, ei tulisi olla yksi irrallinen osio ihmisen työllisyyspolun varrella. Olen itsekkin ollut työharjoittelussa, ja näin jälkikäteen ajateltuna sitä olisi voinut hyödyntää monimuotoisemmin. Ehkäpä olisin välttänyt yhden harharetken eri ammattialalle, mikäli olisin voinut pohtia asioita jonkun kokeneemman kanssa jo silloin. Siihen, miten nuori uskaltautuu tutkailemaan avoimesti oman elämänsä syvimpiäkin ulottuvuuksia, vaikuttaa nimenomaan henkilökohtaisen kohtaamisen laadukkuus palveluissa. Hyvä kohtaaminen työllisyyspalveluissa sekä palvelumuodon kokonaisuus koostuvat lukuisista eri osatekijöistä. Teoriaosuudessa on tarkasteltu mahdollisimman monia siihen liittyviä eri elementtejä, joskin yksittäisen tekijän osalta tarkastelu jää pintapuoliseksi niiden suuren lukumäärän vuoksi.

2.1 Työmotivaation edistäminen työkokeilussa

Työkokeiluun osallistujat ovat usein nuoria, ja lisäksi koulutuksen ulkopuolelle jääneitä. Siksi tulisi ottaa huomioon nuorten myönteinen kehitystehtävä, johon kuuluu halu itsenäistyä, vaikkakin keinot voivat olla välillä kyseenalaisia. Mikäli tarkastelemme nuoria pelkästään keinojen tasolla, määrittelemme jonkun huonoksi ja toisen hyväksi. Onkin tarkoituksenmukaisempaa nähdä nuoret sen tarkoituksen näkökulmasta, joka on keinojen takana. Näin voimme lähestyä jokaista myönteisesti, hyväksyä hänelle tärkeän pyrkimyksen ja keskustella keinoista, jotka vielä paremmin tukevat tätä. Täytyisi siis muistaa, että ihminen toimii parhaalla mahdollisella tavalla oman taustansa pohjalta. Asiakkaan kielteistä tai hyödyttöä käyttäytymistä voidaan tehdä näkyväksi pohtimalla ääneen pelon, jännittämisen, motivoitumattomuuden tai vihaisuuden myönteistä tarkoitusta. (Toivonen & Asikainen 2000, 127–128.) Käyttäytymisen ja kokemisen tasolla voi ilmetä eri tavoin sosiaalisen osallisuuden vaikeuksia: torjutuksi tulemista, eristäytymistä, sosiaalisia pelkoja, jäykkyyttä sekä rohkeuden ja aloitteellisuuden vähenemistä (Riikonen 2000, 42).

Nuoruuteen liittyvien ominaispiirteiden lisäksi työkokeilun järjestäjätahon täytyisi myös muistaa se, että osallistujat voivat olla pitkäaikaistyöttömiä. Koen, että tämä vaikuttaa muun muassa siihen, millä aikataululla he kykenevät lähtemään työelämän vaatimaan rytmiin mukaan. Jo aikainen herääminen ja työpäivän vaatimuksiin tottuminen voi osoittautua haasteelliseksi, sekä psyykkisesti että fyysisesti. Opinnäytetyöni vastaa tähän haasteeseen luomalla puitteet matalan kynnyksen työkokeilupaikalle, esimerkiksi joustavien työaika- ja työtehtäväjärjestelyjen avulla.

Näen työmotivaatiota ja työhyvinvointia lisäävissä tekijöissä monia samoja ulottuvuuksia kuin sosiaalialan työn lähtökohdissa, kuten asiakkaan kunnioitus, reflektio, läsnäolo, valinnan mahdollisuus sekä vuorovaikutussuhteiden toimivuus. Pidän näitä työkokeilun onnistumisen kannalta keskeisinä. Työmotivaation ja työhyvinvoinnin ulottuvuudet linkittyvät toisiinsa, minkä vuoksi en ole katsonut tarpeelliseksi selkeästi keskittyä vain toiseen. Kattavimman lopputuloksen aikaansaamiseksi olen poiminut opinnäytetyöhöni ”parhaita paloja” organisaatiotutkimuksen teoriakirjallisuudesta ja yhdistänyt niitä sosiaalialan tietoperustaan.

Yleisesti motivaatiota on kuvattu monimutkaiseksi ja dynaamiseksi prosessiksi, jossa yhdistyvät ihmisen persoonallisuus, tunteenomaiset ja järkiperäiset tekijät sekä sosiaalinen ympäristö. Viime vuosina erityisesti arvot on otettu motivaatiotutkimuksen kohteeksi. Nykyisin motivaatio kiteytetään toiminnan ärsykkeeksi, joka saa ihmiset tavoittelemaan joko omia, ryhmänsä tai yhteisönsä tavoitteita. Motivaatiota tarkasteltaessa ydinkysymys on miksi. Motivaatiotutkimuksen kautta huomattiin, että oma kontrolli toiminnan kohteena olevista asioista saa aikaan motivaatiota, kun taas kontrollin puute johtaa motivoimattomuuteen. Työn motivaation malleissa otetaan aiempaa paremmin huomioon ihmisen kokemuksellisuus. Pystyvyysusko on merkittävää motivaation heräämisen kannalta. Pystyvyysuskomuksiin vaikuttavat aikaisemmat kokemukset ja onnistumiset, toisten ihmisten havainnointi, palautteen saaminen sekä erilaiset fysiologiset tilat Banduran itse-pystyvyysteorian mukaan. Myönteisiin tunteisiin, ajatuksiin ja käyttäytymismalleihin liittyvä sisäinen motivaatio tarkoittaa osallistumista toimintaan aidosta ilosta ja nautinnosta, kun taas ulkoisessa motivaatiossa motiiveina ovat palkkion toivo ja rangaistusten pelko. (Liukkonen & Jaakkola 2002, 14–15, 24, 28–30, 34, 81.)

Työkokeilun ohjaajalle on merkittävä etu, kun hän on tietoinen motivoitumisen yleisperiaatteista sekä asiakkaan pystyvyysuskomuksista, joiden selvittämisessä on apuna laatimani alkukartoituslomake. Motivaation kehittyminen voi olla joillekin pitkälinen prosessi, eli tarvitaan riittävästi käytännön tilanteissa saatuja myönteisiä kokemuksia työmotivaation heräämiseksi. Tämä voi tosin työkokeilun järjestäjälle olla haastavaa toteuttaa, mikäli osallistuja lannistuu herkästi jo alussa negatiivisten pystyvyysuskomustensa vuoksi.

Positiivinen työviire ja työinto vallitsevat sellaisessa työyhteisössä, jossa vallitsee myös itsenäisyyden, luottamuksen, yhteenkuuluvuuden, tuen, kannustuksen, uusien ideoiden sekä reiluuden toimintakulttuuri. Työn merkityksellisyyttä ja työyhteisön henkisyttä lisääviä tekijöitä ovat ihmisten ja heidän aikaansaannosten arvostaminen, hyväntahtoisuus, kunnioitus, pysähtyminen, ref-

lektio, läsnäolo, joustavuus, optimismi, toivo sekä vuorovaikutus. Lisäksi tyytyväisyyttä työhön luo se, kun ihminen ymmärtää oman työn merkityksen ja sen yhteyden muiden töihin osana laajempaa kokonaisuutta. Myös palautteen saaminen, henkilökohtaisen vastuun tunteen kokeminen sekä mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin ja työtapoihin ovat tärkeitä. Halukkuus tarttua työtehtäviin on pitkälti seurausta toimivista työoloista. (Leiviskä 2011, 91, 118–119, 165.)

Etenkin nuoremmilla työntekijöillä motivaatioilmasto vaikuttaisi yksittäisissä työtilanteissa heijastuvan koko motivaatiosuuntautuneisuuteen. Työyhteisön motivaatioilmastolla tarkoitetaan vallitsevaa psykologista, sosioemotionaalista ilmapiiriä motivaation kehittymisen näkökulmasta katsottuna. Se muodostuu paljolti esimiestason toimenpiteistä ja työn organisoinnista, ja siihen vaikuttavat muun muassa vuorovaikutussuhteet esimiesten ja alaisten välillä, sekä johtajan auktoriteetin taso eli kuinka paljon hän antaa valinnanvapauksia. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 27, 29, 103, 135.) Valinnanvapauden merkitystä korostaa tietämys siitä, että kontrollointimahdollisuuksien puute työpaikalla voi tuottaa opittua avuttomuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilö passivoituu ja haasteista selviytyminen sekä ratkaisujen tekeminen hankaloituvat. (Sandström 2010, 19.) Esimies edistää autonomiaa siten, että hän kunnioittaa työntekijöitä aikuisina, eikä ylläpidä aikuinen - lapsi-riippuvuutta. Useat nuoret elävät nykyään kasvuympäristössä, jossa autonomian määrä on suuri. Tulisikin tarkastella sitä, miten saataisiin lisättyä autonomiaa työssä, kuitenkin siten, että samalla kehitetään vastuun ottamista työn tuloksista. (Liukkonen ym. 2006, 107–109.)

Useinkaan ihminen ei edes ole tietoinen siitä, että hän toimii itsensä kannalta epärehellisesti, joten hän voi tahtomattaan ajautua omien arvojensa ja sisäisten toiveidensa vastaiseen elämään. Ihmisen itsensä määrittelemien, selkeiden ja konkreettisten työtavoitteiden toteutuminen motivoi parempiin suorituksiin ja auttaa jaksamaan. Ihmisen motivaatio herää ja hän saa käyttöönsä psyykkistä energiaa, kun hän vertaa mielessään nykyistä elämäntilannettaan siihen, millainen se voisi parhaimmillaan olla. Tämä luo valmiutta ajatella ja toimia tietyllä tavalla. (Varis & Moilanen 2001, 6–7, 13.) Kannustava ja epäonnistumisia salliva työympäristö tukee myönteisiä pystyvyyssodotuksia ja lisää siten todellista osaamista. Pelkääminen vaikuttaa tehtävien valintaan, itse suoritukseen, tunteisiin ja tilanteen arviointiin. (Varis & Moilanen 2001, 17, 39.)

Työmotivaation rakentumisen kannalta palautteen antamista ei voida liikaa korostaa. Kun pohditaan palautteen antamista, tulisi kuitenkin miettiä sen tarkoitusta. Työntekijä aistii usein, onko esimiehen pyrkimyksenä aidosti antaa hyvää palautetta hyvin tehdystä työstä vai kontrolloida käyttäytymistä. Myös sanamuodot vaikuttavat paljon siihen, miten palaute koetaan. (Jaakkola &

Liukkonen 2002, 151–152.) Mikäli myönteinen palaute jätetään sanomatta tai se annetaan hätäisesti, sen voima jää käyttämättä, koska palaute ei kosketa tarpeeksi. Se jää kehumisen tasolle, jossa ei oteta huomioon työtehtävien tekemiseen liittyvää todellista tasoa. Työtehtäviin sitoutuminen lisääntyy ja motivaatio kasvaa, koska myönteinen palaute vastaa työntekijän arvostetuksi ja nähdyksi tulemisen tarpeisiin. (Kaski & Kiander 2005, 114–118.) Negatiivistakin palautetta annettaessa pitäisi tulla ilmi, että toinen on hyvä (Liukkonen ym. 2006, 217). Palautteen antaminen on eräs merkittävä perustekijä sosiaalialan ohjaajan työssä, vaikkei toimitakaan esimiehenä. Sen avulla nostetaan esiin asiakkaan vahvuuksia, kannustetaan eteenpäin elämässä ja tuodaan kehitettäviä osa-alueita pohdittavaksi. Olen kokenut palautteen antamisen monitahoiseksi ja vaikeaksi, minkä vuoksi halusin kiinnittää siihen erityistä huomiota työkokeilun ohjaajana.

Sitouttaakseen ja lisätäkseen työn merkittävyyttä työntekijälle, kannattaa kertoa hänelle rationaalinen syy, miksi työtehtävä on tarpeellinen laajemman kokonaisuuden kannalta. Esimiehen on hyvä tunnustaa, jos tehtävä on tylsä empatian osoittamiseksi. Ihmisten tulisi antaa tehdä työtehtävä heidän omalla tavallaan. Sen sijaan, että yksityiskohtaisesti käsketään, miten tehtävä tehdään, hedelmällisempää olisi antaa vapautta suorittaa työ omalla tyylillään. (Pink 2009, 62.) Valinnan vapaus tarkoittaa ajattelun vapautta myös työelämässä. Esimiehiltä ei vähene valta, vaan heiltä vapautuu aikaa muihin tehtäviin, kun työntekijät alkavat itsenäisemmin ratkaista pulmallisia tilanteita. Tällaisessa tilanteessa esimiesten suhdetta työntekijöihin voidaan sanoa kumppanuudeksi tai valmentavaksi johtamiseksi entisen esimies-alainen –suhteen sijaan. Mikäli työ määritellään yksittäisten työtehtävien avulla, joku on jo valmiiksi määritellyt nämä tehtävät oman näkemyksensä mukaan. Työ voidaan kuitenkin määritellä myös työn merkityksen perspektiivistä, esimerkiksi asiakkaiden pitäminen tyytyväisinä tai laadukkaan palvelun tarjoamisena. Todennäköisemmin työntekijöiden sitoutumiseen ja luoviin ratkaisuihin johtaa työn merkityksen näkökulman korostaminen. (Jaakkola & Liukkonen 2002, 65–66, 76–77.)

Nykyään tulisi tarkastella sitä, onko työn tuottavuuden arviointi siihen käytetyn ajan perusteella tarkoituksenmukaisin vaihtoehto jäsentää työtä. Työmaailmassamme on perinteisesti arvostettu kiirettä. Työntekijä saattaa tehdä ylitöitäkin ilman, että saa mitään aikaiseksi. Työaika ei anna tilaa erilaisille mahdollisuuksille tai työntekijän mielentiloille eli ajankäyttö ei ole joustavaa. Teollisen tuotannon vaatimuksia varten muodostettu työaika ei vastaa nykyisen työelämän tarpeita. Entistä enemmän tulisi huomata aikaansaannokset ja suoritukset niihin käytetyn ajan sijasta. (Leiviskä 2011, 149.)

Edellä olen kuvannut tekijöitä, jotka ovat osaltaan rakentamassa työmotivaatiota, mikä on opinnäytetyöni eräs tavoite. Ei voida nostaa jotain yksittäistä tekijää ylitse muiden, vaan olennaista on ymmärtää työmotivaation rakentumisen kokonaisuus ja kontekstuaalisuus. Ohjaajalta vaaditaan tarkkanäköisyyttä, että hän kykenisi tunnistamaan kunkin henkilön sekä tilanteen ominaispiirteet ja mukauttamaan toimintaansa niiden suuntaisesti. Tähän liittyy työntekijän työpersoonan tunnistaminen, jota käsitellään tarkemmin ammatinvalintaosiossa. Joillekin on tärkeää turvallisuuden tunne, ennakoitavuus ja selkeät ohjeet, toiset taas ahdistuvat liiallisista ohjeistuksista, ja tarvitsevat enemmän haasteellisuutta. Korostettavaa onkin, että työkokeilun ohjaajalle ei voida antaa yhtä mallia, minkä mukaan toimia, vaan työssä tarvitaan kykyä tunnistaa kunkin yksilön ainutlaatuisuus ja luovuutta yhdistellä eri toimintatapoja.

2.2 Ammatinvalinnan edistäminen työkokeilussa

Viime aikoina ovat nousseet pinnalle erityyppiset valmennukset, kuten työelämävalmennus, joihin pyritään yksilöllisen potentiaalin esiin tuomiseen. Oikean ammatin valinnan prosessissa voidaan hyödyntää valmennuksen tiettyjä osatekijöitä, mutta on otettava huomioon valmennuksen (coaching) erilaiset painotukset. Mäkinen (2013) kiteyttää työelämävalmennuksen toiminnaksi, jossa pyritään kasvattamaan valmennettavan työkykyä omaan minuuteen kohdistuvan reflektion avulla. Valmennettava ajatellaan kokonaisuena persoonana, ja työssä pärjääminen liittyy siihen, millainen työntekijä on ihmisenä. Valmennuksessa ei niinkään opita taitoja, vaan tarkoituksena on löytää ja tunnistaa ihmisen olemassa olevat taidot ja että hän itse oppii huolehtimaan itsestään. Kapea-alaisuutta aiheuttaakin se, että ympäristön tasot, kuten toiset ihmiset, yhteiskunnallinen ilmapiiri tai muut henkilön ulkopuoliset tekijät, eivät korostu, koska valmennus keskittyy ensisijaisesti henkilön persoonaan. Arvoristiriitaa työelämävalmennuksessa voi aiheuttaa se, jos itseä kehitetään vain työmarkkinoita varten. Tällöin ihmisarvo voi jäädä taloudellisten arvojen jalkoihin. Ohjaajalle on merkittävää olla tietoinen niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat ihmisen päätöksentekoprosessiin. Koulutuksen ulkopuolinen elämä sekä tulevaisuusorientaatioon vaikuttavia tekijät (muun muassa yksilön päämäärätietoisuus, elämänhistoria, kiinnostuksen kohteet, lahjakkuus ja taidot) olisi hyvä huomioida ohjauksessa. Lisäksi tulee tarkastella yleistä kehitystasoa: identiteetin muotoutumisvaihetta, minäkuva ja pystyvyysodotuksia sekä yksilön arvomaailmaa ja persoonallisuuden piirteitä. (Kasurinen 2000, 217.)

Tutkija Satu Uusautti (2008) on tutkinut työssä menestyjien ominaisuuksia. Työympäristöön liittyvien tekijöiden lisäksi työssä menestymiseen vaikutti erityisesti henkilöiden oma kokemus työnsä

onnistumisesta ja oikean alan valinnasta, jota kohtaan he kokivat intohimoa ja kutsumusta vuosienkin jälkeen. Työssä menestyjät kokivat muita useammin flow'ta, eli onnellisuuden värittämää olotilaa, jolloin ajan ja paikan taju katoaa (Csikszentmihalyi 2005, 32). Perinteinen ammatinvalinnan ohjaus on lähtenyt yksilön osaamisen ja kiinnostuksen arvioinnista ja tämän pohjalta henkilölle on mietitty mahdollisia ammatteja. Nykyaikainen urasuunnittelu on ennakoivaa ja kokonaisvaltaisempaa uran sekä elämän suunnittelua. Mielekäs työura tukee vahvasti onnistumista elämän muilla alueilla ja muut antoisat alueet puolestaan tukevat onnistumista työuralla. (Lampikoski 1998, 13–14, 17.)

Työkokeilutoiminta ei nykyisellään ole varsinaista työelämävalmennusta, mutta jatkokehittämisen kannalta on hyvä ottaa esille valmennuksen perusperiaatteita opinnäytetyössäni. Työkokeiluun voitaisiin mielestäni liittää valmennuksellisia elementtejä, mihin opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa pyrin muun muassa ammatinvalintakeskustelujen kautta. Valmennuksellinen ote auttaisi luomaan syvemmän suhteen osallistujan kanssa, ja hyödyttäisi tämän elämää pitemmällä aikavälillä. Pidän kuitenkin olennaisena sitä, että valmennukseen yhdistetään yksilön henkilökohtaisten kykyjen etsimisen lisäksi muut henkilöön liittyvät seikat ja ympäristön tasot. Tällainen lähestymistapa lisää toiminnan eettisyyttä, muun muassa kunnioittaen jokaisen ihmisarvoa työkyvystä riippumatta. Tarkoitukseni on tarjota osallistujille työkokeilupaikka, jossa tämä kokee tulensa kohdatuksi kokonaisvaltaisesti ensisijaisesti ihmisenä, ei työttömänä, joka täytyy työllistää.

Lampikoski (1998, 19–22) esittelee Scheinin (1987) lanseeraamat työarvojen käsitteet eli ura-ankkurit. Ne kuvaavat ihmiselle tärkeitä työn tekemisen motiiveja ja arvoja. Laajojen tutkimusten perusteella Schein tunnisti kahdeksan ura-ankkuria: ammatillinen erityistaito, johtajuus, itsenäisyys, turvallisuus, luovuus, palvelu, haasteellisuus sekä elämän kokonaistasapaino. Viimeisin tarkoittaa sitä, että yksilölle vähintään yhtä tärkeitä kuin työ ovat muut elämäalueet, kuten perhe ja harrastukset. Yleensä jokaiselle ihmiselle muutama ankkuri on keskeisin, vaikkakin jokainen näistä koskettaa jollakin tavalla jokaista työntekijää. Ihminen jopa määrittelee minäkuvaansa ankkurin perusteella. Scheinin mukaan ihminen ei välttämättä tiedosta omia ankkureitaan, vaikka niistä useinkin tulee uravalintoja ohjaava tekijä. Ura-ankkuri ohjaa ihmisiä hakeutumaan sellaisiin tehtäviin, jotka ovat oman motivaation, arvomaailman ja taipumusten mukaisia. Ne voivat ajan myötä muuttua, kuten ihmisten arvomaailmakin. (Linkola 2007, 101.)

Lampikoski (1998, 23–25) viittaa Francisin (1994), jonka mukaan ihmisellä on 2 – 3 uravoimaa, joista yksi on keskeisin. Francis on tunnistanut yhdeksän uravoimaa, joista jokainen on sekoitus

haluja ja tarpeita. Ne ovat erillisiä, vaikka jotkut voimat limittyvätkin. Uravoimiksi määriteltyjä ovat materiaaliset palkinnot, valta, merkityksen etsiminen (auttaminen), asiantuntemus, luovuus, liittyminen (antoisat ihmissuhteet työssä), itsenäisyys, turvallisuus ja status. Ammatinvalintaa pohtiva tulisikin kannustaa miettimään, mitkä ovat hänelle tärkeimpiä asioita ja millä uralla tai missä työtehtävissä asiakas pääsee todella toteuttamaan syvimpiä tarpeitaan.

Ilman tavoitteita yksilö voi kulkea sokkona huomaamatta mahdollisuuksiaan, eli tavoitteiden asettaminen auttaa keskittymään olennaiseen ja tärkeään. Voidaan määritellä kolme uraan liittyvää tavoitetta ja miettiä lopuksi, haluanko todella tehdä töitä tavoitteideni saavuttamisen eteen. Onko asiakas valmis tekemään parhaansa tavoitteiden saavuttamiseksi ja kykeneekö hän sen vaatimiin uhrauksiin. (Lampikoski 1998, 63 – 64.) Tavoitteen saavuttamiseksi on hyödyllistä käyttää sellaisia mielleketjuja, joissa tavoite näyttäytyy tehtynä, esimerkiksi voin, pystyn, on mahdollista tai kannattaa. Kun esimerkiksi motivoituessa sisäinen puhe ei enää liity vaikkapa täytymiseen tai pakkoon, koko loppuketju voi muuttua täysin toisenlaiseksi. (Toivonen & Asikainen 2000, 124 – 125.)

Taidot ohjaavat käyttäytymistä ja määräävät sen, millaista konkreettista käyttäytymistä yksilöllä on. Taidolla tarkoitetaan sitä, miten jokin tehdään. Tulisi siis miettiä, millä tasolla ohjaus tapahtuu? Käsitelläänkö esimerkiksi toimintaympäristöä ja käyttäytymistä vai ohjattavan taitoja ja osaamista? Perehdytäänkö ohjattavan asiaan uskomusten ja arvojen tasolla vai peräti identiteetin tasolla? Joskus ohjauksessa työskennellään uskomusten tasolla: mikä on mahdollista, mihin pystyn, millaisia ovat muut ihmiset, mitä seuraa kun onnistun tai epäonnistun, millainen olen oppijana. Siihen, millaisia kykyjä ja taitoja ihminen tunnistaa itsessään ja millaisia kehittää, vaikuttavat muun muassa uskomukset tai arvot. Ankkuroinnin avulla asiakkaalla jo olevia voimavaroja voidaan saada käyttöön haasteellisiin tilanteisiin, niin että pulmallisuus häviää. (Toivonen & Asikainen 2000, 115–116.)

Opinnäytetyössäni tavoite ammatinvalinnan edistämisestä fokuoituu alkukartoitus- ja ammatinvalintakeskusteluihin, joiden pohjaksi kokoaan kirjallisuuden ja työelämätiedon perusteella lomakkeet. En tyydy luottamaan pelkästään siihen, että työkokeiluun osallistuja saisi käsityksen uravalmistaan työtehtävien perusteella, vaan pyrin tukemaan häntä syvällisempiin pohdintoihin ja yhdessä tutkailemaan eri vaihtoehtoja. Mielenkiintoista onkin selvittää, millä tasolla hiljattain täysikäisyyden saavuttanut nuori kykenee pohtimaan omia arvojaan, uskomuksiaan tai identiteettiään.

2.3 Ohjaaminen työkokeilussa

On tunnettua, että mitään yksittäistä ohjausmenetelmää ei ole tutkimuksin voitu osoittaa muita paremmaksi, eli ohjaajan persoonallisuus on yhtä tärkeä kuin hänen käyttämänsä menetelmä. Liian tiukka pitäytyminen yhteen oikeaan teoriataustaan voi estää asiakkaan ja hänen tilanteensa ainutlaatuisuutensa näkemistä. Lisäksi useilla ohjaussuuntauksilla on yhteisiä ominaisuuksia ja tavoitteita. Hyvä ohjaus on ennen kaikkea inhimillistä kohtaamista, ei taloudelliseen hyötyyn tähtäävää toimintaa. (Spangar, Pasanen & Onnismaa 2000, 9.) Taitava kommunikoija tarkistaa palautteesta, ollaanko menossa kohti tavoitetta vai ei ja muuttaa toimintaansa sen mukaan. On kuitenkin huomattava, että mikäli ohjaaja vain manipuloi toisen luulemaan että on innostunut asiasta, asiakas usein huomaa tämän helposti ja vetäytyy yhteistyöstä. (Toivonen & Asikainen 2000, 133–134.) Olen todennut tämän työntekijän aitouden osoittamisen pulmalliseksi sosiaalialan työtehtävissä, joten pyrin opinnäytetyössäni työkokeilun ohjaajana vastaamaan tähän haasteeseen, tai ainakin saamaan lisää kokemuksia tällaisista tilanteista jatkokehittämistä varten.

Ohjaajalta vaaditaan erityyppisiä taitoja. Aktiivinen kuuntelu, toistaminen, selventäminen, empatia, kokoaminen ja tiedon jakaminen ovat reaktiotaitoja. Toimintataitoja ovat kysyminen, kehittyneet empatia, vahvuuksien esiin nostaminen, konfrontaatio, välittömyys, oman kokemuksen mukaan tuominen, mallin antaminen, prosessin havainnointi ja tavoitteiden asettaminen ja sitoutuminen niihin. Ohjaaja määrittelee toiminnan rajat rajoittamalla, esimerkiksi muistuttamalla työskentelysopimuksesta, mikä luo vuorovaikutukselle turvalliset puitteet. Kysyminen lisää vuorovaikutusta ja selventää asioita, etenkin tutkivat tai avoimet kysymykset auttavat osallistujia reflektoimaan ja laajentamaan ajatteluaan. Käyttäytymisen taustalla olevia tunteita, pyrkimyksiä, tarpeita, ja ajatuksia voidaan saada esille kehittyneen empatian avulla. Asiakkaat oppivat ohjaajan mallista, tavasta toimia ja olla vuorovaikutuksessa. (Ruponen, Nummenmaa & Koivuluhta 2000. 170–171.) Empatian todellinen tavoite on asiakkaan tilanteen ymmärtäminen, ei hänen tunnekokemuksensa ”tietäminen”. Paitsi että työntekijä kykenee huomioimaan asiakkaan selkeästi esittämät tunteet, tämän tulee aistia henkilön kätkeytyjä tunteita päästäkseen lähemmäs asiakasta. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2002, 63.)

Peavy on kehittänyt uudenlaisen ammatinvalinnan ohjauksen menetelmän, jota kutsutaan sosiodynaamiseksi ohjaukseksi. Siinä ohjaaja ja asiakas työskentelevät tiiminä, joka tutkii asiakkaan elämän eri konteksteja, kartoittaa asiakkaan nykyistä olemassa olevaa tilannetta ja suunnittelee

omakohtaisia projekteja, jotka mahdollistavat asiakkaan haluaman tulevaisuuden tavoittelemisen. Ohjauskeskustelussa painotus on työelämään liittyvissä kysymyksissä, minkä sosiodynaamisen ammatinvalinnan ja urakehityksen ohjaajan täytyy tunnustaa. Ohjaaja tarjoaa asiakkaalle lisäksi inhimillistä läsnäoloa, joten asiakassuhteesta ei voida jättää pois ihmisen elämän muita osaluueita. Työelämän kysymyksiin liittyvät myös henkilökohtainen elämä, henkinen elämä, terveys ja elämäntyyli. Eri elämän ulottuvuuksia, kuten uraa ja ammattia, henkilökohtaisia kysymyksiä sekä kasvatusta ja perhe-elämää koskevat keskustelut nivoutuvat kaikki yhteen ihmisen elämän kokonaisuutta tutkailtaessa. Ohjaajalla on itsellään oltava hyvät itsetarkkailun ja kriittisen reflektion taidot. Niillä vähennetään ennakoasenteiden vaikutusta ja paljastetaan oletuksia. Kyseiset taidot myös pienentävät ohjaajan pyrkimystä kontrolloida, manipuloida tai painostaa asiakasta, niin ettei ohjaaja tukeudu ohjaussuhteessa ja –prosessissa esiintyviin vaikutusvaltaeroihin. (Peavy 2000, 23–24, 27–28.) Koen ristiriitaiseksi sen, että sosiodynaamisessa ohjauksessa painopisteet ovat urakehityksessä, mutta kuitenkin on otettava huomioon asiakkaan henkilökohtainen elämä kokonaisvaltaisesti. Tasapainoilusta näiden tekijöiden välillä toivonkin saavani kokemuksia opinnäytetyössäni.

Peavyn (2000, 28) mukaan ohjaajien tiukan ammatillisuuden eräs haitta on ollut se, että se on painottanut ohjaajien objektiivisuutta. Sosiodynaamisen ohjauksen eräänä lähtökohtana onkin, että ohjaajan tulisi kohdata asiakas avoimesti ja inhimillisesti. Ohjaajan täytyy siis antautua asiakkaan kanssa aitoon dialogiin, eikä piiloutua nimettömyyden, epäpersoonallisuuden ja passiivissa puhumisen taakse. Asiakas tulisi kohdata moraalisesti vastuullisena toimijana. Onnismaa (1999, 40–43) puolestaan toteaa, että ohjaajan aitouden ei pitäisi tarkoittaa ammatillisuuden puutetta ja työroolin epämääräistä sulautumista yksityisrooleihin. Epäammattimaisuus voi näkyä ohjaajan liiallisena uppoutumisena asiakkaan noidankehiin tai liian innokkaana uusien näkökulmien tyrkyttämisenä, jolloin niiden uskottavuus vähenee. Sosiaali- ja terveysalalla on erilaisia näkemyksiä siitä, miten työntekijän tulisi olla vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Jotkut kannattavat neutraalisuutta, eivätkä kerro yksityiselämästään tai mielipiteistään mitään. Itse en ole kokenut tätä kovinkaan tulokselliseksi asiakastyössä, vaan näen mielekkäämpänä Peavyn inhimillisen lähestymistavan. Opinnäytetyössäni haluankin luoda tasavertaisempaa yhteistyösuhdetta, johon myös ohjaaja osallistuu tuomalla mukaan oman elämäkokemuksensa, ajattelumaailmansa ja henkilökohtaiset ominaisuutensa, silloin kun näkee sen asiakkaan edun mukaiseksi.

Dialoginen ohjaus on käyttökelpoinen erityisesti sosiaali-, koulutus ja työvoimapalvelujen asiakastyössä, ja sitä on käytetty tietyissä terapiapalveluissa. Se on joustavaa, asiakaslähtöistä ja tar-

peenmukaisuuteen keskittyvää. Dialogista ohjausta voidaan käyttää etenkin silloin, kun asiakasta halutaan suunnata havainnoimaan omia toimintatapojaan ja niiden tuottamia vaikeuksia. Työntekijän oman levollisuuden säilyttäminen on ensisijaista. Havainnoiva yhteistoiminta on toimintatavan lähtökohta, jonka materiaalina ovat asiakkaan ilmaisut. Asiakkaan täytyy voida ilmaista itseään mahdollisimman vapaasti, ja tämä tapahtuu, kun hän tuntee olonsa riittävän turvalliseksi. (Optio Työelämään - Joensuun Seudun Työllisyys EQUAL 2013, hakupäivä 1.11.2013.) Haarakankaan mukaan (2008, 46–47) dialogisuus keskustelussa on sitä, että puhujan kommentti kytkeytyy siihen, mitä on aiemmin sanottu. Keskustelijoiden puheessa ikään kuin kuuluu myös muiden äänet, ja samalla tuotetaan uutta ymmärrystä yhdessä. Lausumissa ei ole oikeaa tai väärää, ja on tärkeää hyväksyä se, mitä asiakkaat itse tuovat esille. Myös eri yrityksissä on tutkittu dialogisuutta ja sen hyödyntämistä esimerkiksi esimiestyön välineenä työntekijöiden motivoitumisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Lähestymistapa painottaa johtajan ja johdettavien välistä kommunikaatiota ja avointa vuorovaikutussuhdetta. (Syvänen 2013, hakupäivä 18.10.2013.)

Dialogisuutta toteuttava ihminen uskoo toisiin ihmisiin jo ennen kuin hän kohtaa heidät. Luottamus kehittyy kohtaamisessa, jossa ihmiset tuovat aidosti omat ajatuksensa ja näkökulmansa sekä halunsa ja huolensa esille. Luottamus syntyy silloin, kun ihmiset voivat kertoa aidosti ja rehellisesti pyrkimyksistään dialogisessa ilmapiirissä. Ilman uskoa ihmiseen työskentelysuhte voi vajota holhoavaksi manipulaatioksi ja toisen ihmisen alistamiseksi. Dialogi on tarpeellinen erityisesti silloin, kun tavoitteena on laajentaa vaihtoehtoja sekä löytää uusia näkökulmia. Keskeistä on dialogin ja keskustelun erojen ja erilaisten tarpeiden ymmärtäminen. Päätöksentekotilanteessa tavoitteena on rajata vaihtoehtoja, jolloin vuorovaikutuksen tyylinä toimii paremmin monologi. (Opetushallitus 2012, hakupäivä 17.10.2013.) Näen, että dialoginen ohjaustyyli on käyttökelpoinen opinnäytetyössäni etenkin kahdenkeskisissä lomakekeskusteluissa. Pyrin sen avulla myös edistämään vuorovaikutussuhdetta sellaisissa tilanteissa, joissa joudutaan käsittelemään vaikeita asioita tai asiakas joutuu tekemään päätöksiä esimerkiksi työtehtäviensä suhteen.

Eri ohjaustyylien avulla ohjaaja voi muokata toimintaansa siten, että se edistää työmotivaation kehittymistä parhaalla mahdollisella tavalla. Ne ovat keinoja, joilla ohjaaja voi tavoitella eräästä tärkeää työmotivaatiota edistävää ilmiötä: ohjaajan sekä ohjattavan vuorovaikutussuhteen toimivuutta. Erityyppisissä tilanteissa tarvitaan erilaisia lähestymistapoja, mikä on osaltaan sitä paljon puhuttua palveluiden räätälöintiä yksilöllisten tarpeiden mukaan. Koenkin tarpeelliseksi avata tätä puhetta teorian näkökulmasta, ja myös testata sitä käytännön tasolla tämän toiminnallisen opinnäytetyön avulla.

3 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

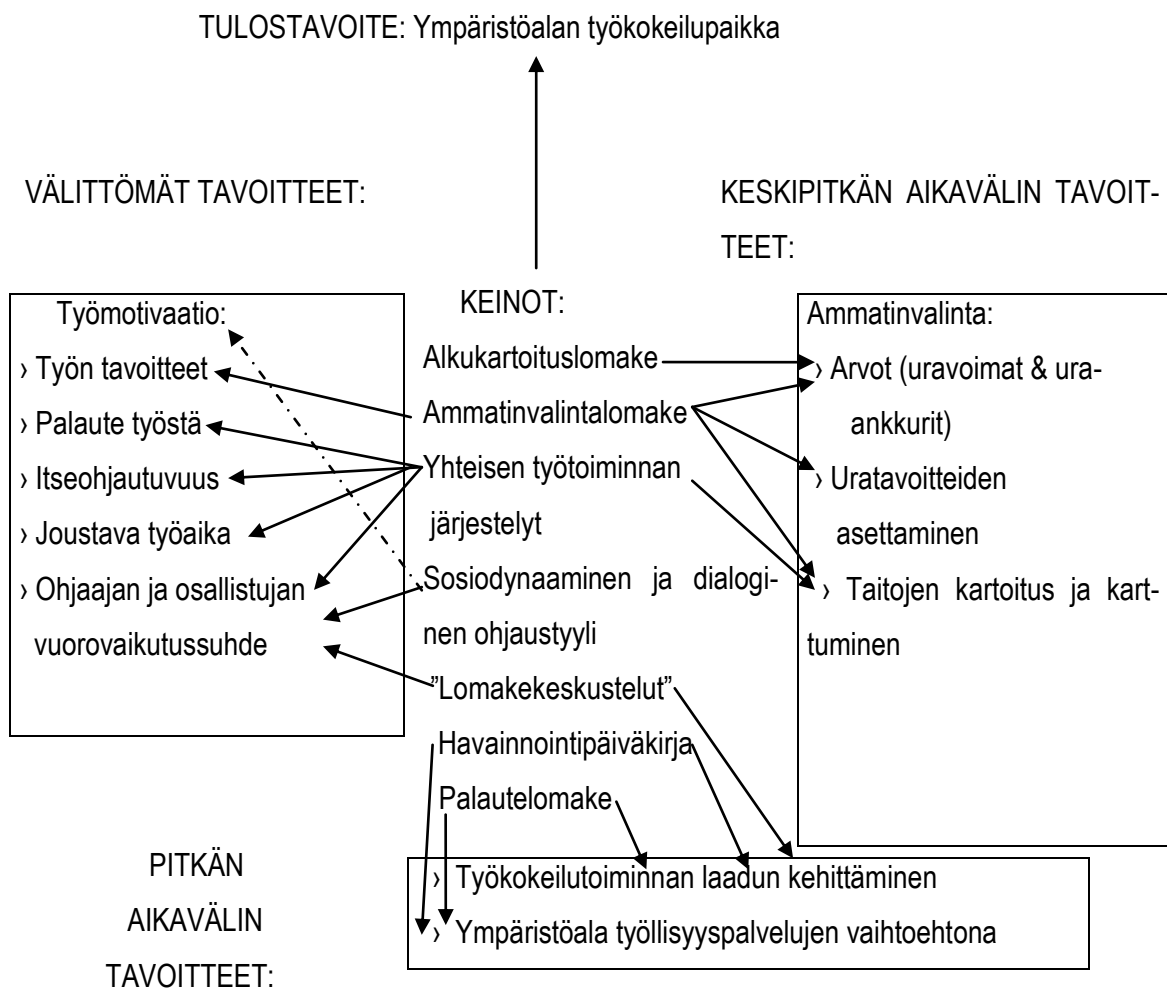
3.1 Opinnäytetyön lähtökohdat

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisen opinnäytetyön periaatteiden mukaisesti. Eräs toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksista voi olla toiminnan järjestäminen ja järjeistäminen, ja toteutustapana voi olla itse toiminta ja siitä laadittu kirjallinen tuotos (Vilka & Airaksinen 2004, 9). Opinnäytetyöni vaiheistuksessa sovellettiin Jämsän & Mannisen (2000) esittämää viisivaiheista kehittämisprosessia, johon kuuluvat kehittämistarpeen tunnistamis-, ideointi-, luonnostelu-, kehittäminen sekä viimeistelyvaiheet. Kehittämistoiminnan kriteerinä on, että luodaan jotain uutta, eli tavoitteellisuus on keskeinen elementti. Kehittämisen kohteina voivat olla esimerkiksi yksittäiset ihmiset, työyhteisöt tai tuotteet. Kehittämisprosessissa pyritään tiedon tuottamiseen, ja se on luonteeltaan käytännöllistä, kehittämiseen tähtäävää. Tiedon avulla voidaan tähdätä myös toimijoiden oman oppimisen ja toiminnan kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 15–17, 113–114.) Opinnäytetyöni kehittämisprosessin vaiheistusta on esitelty tarkemmin luvussa 3.4.

Vaikka opinnäytetyötä ei alun perin lähdetty tekemään varsinaisena toimintatutkimuksena, katsoin parhaaksi soveltaa sen periaatteita saadakseni parhaan mahdollisen hyödyn työn tekemisestä ja toiminnan arvioinnista. Toimintatutkimus on enemmänkin asenne, jossa tutkimus liitetään käytäntöjen kehittämiseen järjeä käyttämällä, ei varsinaisen tutkimusmenetelmä. Yleensä se on ajallisesti rajattu, sosiaaliseen toimintaan kohdistuva, tutkimus- ja kehittämisprosessi. Siinä suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja itsereflektiivisen kehän avulla, jossa toiminta, sen havainnointi, reflektointi ja uudelleensuunnittelu seuraavat toisiaan. Toimintatutkimuksen eräänä lähtökohtana on myös tutkijan aktiivinen rooli toimijana. Tutkijan tehtävänä on oman osaamisensa avulla liittää käytännön toiminnassa yhteen teoria sekä käytäntö, esimerkiksi käynnistämällä myönteisiä muutoksia osallistujien elämässä. (Heikkinen 2006, 17, 19–20, 34–35.) Opinnäytetyössäni oli nähtävissä edellä mainittuja ulottuvuuksia. Toiminnallisen osuuden pituus (neljä viikkoa) mahdollisti oman toimintani prosessinomaisen, reflektiivisen kehittämisen. Olin suunnitellut toteutusmuotoa etukäteen, minkä lisäksi käytännön toteutuksen aikana havainnoin omaa sekä muiden toimintaa. Reflektion myötä mukautin omaa toimintaani paremmin tavoitteita vastaaviksi jo toiminnallisen osuuden aikana, mikä oli välttämätöntäkin ihmisten ja luontoympäristön kyseessä ollen. Näissä olosuhteissa kaikkea ei voi suunnitella etukäteen, ja toteutustapoja ja -tyyliä joudutaan kehittämään osallistujien lähtökohtien, työpaikan olosuhteiden ja säätöjen mukaan.

3.2 Toiminnan tavoitteet

Opinnäytetyön **tulostavoitteena** on suunnitella ja toteuttaa viheralan työkokeilupaiikka. Kuviossa 1. olen havainnollistanut erityyppisiä opinnäytetyöhöni liittyviä tavoitteita, ja sitä, mitkä keinot liittyvät mihinkin tavoitteeseen. Opinnäytetyöni tavoitteet ovat jaoteltavissa **välittömiin, keskipitkän ja pitkän aikavälin toiminnallisiin tavoitteisiin**.



KUVIO 1. Tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi ympäristöalan työkokeilussa

Välittömiä toiminnallisia tavoitteita ovat asiakkaan työkokeilusta saamat **ammattialan** sekä **motivoivan työympäristön** kokemukset, ja näihin tarkoituksenmukaisesti vastaavat työkokeilun ohjaajan toimenpiteet. Tämä auttaa ammatin valinnassa ja työkokeilun loppuun saattamisessa. Sosiaali- ja terveysministeriön teettämästä (Issakainen 2014) tutkimushankkeesta käy ilmi, että riit-

tävä perehdytys tehtäviin, hyvä ilmapiiri, työn mielekkyys ja erityisesti työaikajoustot ehkäisevät nuorten masennusta ja edistävät siitä kärsivien työssäjaksamista. Myös esimiehen kannustava palaute, keskusteleva yhteistyösuhde, vaikutusmahdollisuudet sekä oikea työtehtävien mitoitus ovat tärkeitä työkyvyn ylläpitäjiä. Kuormittavissa tilanteissa osoittautuvat olennaisiksi keskustelu-apu ja helpottavien keinojen etsiminen yhdessä. Myös työnantajan kannalta on perusteltua panostaa ennaltaehkäisyyn, työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitoon esimerkiksi sairauspoissaolojen vähentämiseksi (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b, hakupäivä 27.4.2014). Työkokeilujakson onnistumiseksi erityisesti ohjaajan on olennaista ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat työhön motivoitumiseen sekä työhyvinvointiin.

Työkokeilu on linjattu paitsi ammatinvalinnan selkiyttämiseksi, myös työhönpaluuvalmiuksien selvittämiseksi, esimerkiksi sairausloman jälkeen. Tämän vuoksi työkyvyn eri ulottuvuuksia sekä osatyökykyisten näkökulmia ei voida ohittaa työkokeilun järjestelyissä. Lemberg (2012, 151) viittaa tutkimukseen, jossa tutkittiin masentuneen työhön paluuta. Mikäli se tapahtuu liian nopeasti, ja mikäli työhön paluun esteitä ei selvitetä riittävästi, 75 prosentilla tapahtuu uusi romahdus viiden vuoden kuluessa. Pelkkä työpaikan saaminen ei siis takaa hyvinvointia, vaan nimenomaan työpaikan olosuhteet. Kokemusasiantuntijana masennuksen jälkeen toiminut Lemberg (2012, 155–156) pohtii sitä, tukeeko kuntoutujan elämää se, jos hän joutuu ei-toimivaan työyhteisöön. Kuntoutuja voi suostua erinäisiin toimiin vain, koska olettaa työntekijän haluavan sitä, tai sen vuoksi että haluaa tämän hiljenevän. Hän saattaa olla myös kokonaan tulematta paikalle, koska ei uskalla sanoa ei virkailijan ehdotuksille. Työhön paluun onnistumista auttaa, kun kuntoutuja saa itse määrittää toimien oikea-aikaisuuden, pituuden, vauhdin ja suunnan.

Kun työntekijöille annetaan mahdollisuus päättää omaan työhönsä liittyvistä pienistä ja isoista asioista sekä osallistua heidän työtään, tehtäviään, työympäristöään ja kokonaisvaltaisesti koko työpaikkaa koskevaan päätöksentekoon, tarjotaan heille mahdollisuus kokea autonomiaa. Tämä on myös motivaation kehittymisen kannalta erityisen tärkeää. Tällöin alistuminen ja uhittelu, jotka ovat kontrolloivan käyttäytymisen kaksi muotoa, tulevat tarpeettomiksi. (Liukkonen ym. 2006, 118–119.) Autonominen käyttäytyminen ei tarkoita itsekkyyttä. Työpaikoilla, joilla ilmapiiri vähentää työntekijöiden autonomiaa, kontrollointimuotoja ovat esimiehen auktoriteetti, julkisen nolatuksi tulemisen pelko ja erilaiset palkinnot. (Jaakkola & Liukkonen 2002, 146–147.) Pidän etenkin autonomian tukemista olennaisena työmotivaatiota edistävänä tekijänä. Lisäksi tämäntyyppinen ajattelutapa liittyy sosiodynaamisen ohjaustyylin lähtökohtiin, minkä vuoksi yhdistin sen periaatteita opinnäytetyöhöni.

Keskipitkän aikavälin toiminnallisena tavoitteena asiakkaan kyky pohtia syvällisemmin omaan arvomaailmaansa pohjautuvaa ammattia paranee, eikä hän ajaudu niin helposti väärälle alalle. Lisäksi, kun ohjaaja on tietoinen työmotivaatiota edistävästä toimista, tarkoituksenmukaisista ohjaustyyleistä ja hänellä on välineitä vastata erilaisiin ohjaustilanteisiin, ristiriitatilanteiden käsittely helpottuu. Työkokeilusta saatavan hyödyn maksimoimiseksi onkin tarpeellista selvittää, miten asiakasta voidaan työkokeilun aikana auttaa löytämään ”se oikea” ammatti, joka jaksaa innostaa vielä vuosien päästä. Parhaimmillaan ihannetyöstä tulee ihmisen henkilökohtainen elämäntehtävä, joka voidaan määritellä intohimona johonkin asiaan tai tekemiseen. On myös etsittävä vastauksia siihen, miten voimme tulla tietoiseksi eli nähdä, mitä ympärillä tapahtuu ja mitä jollain hetkellä kokee. Asioita, jotka on tiedostettu voi hallita ja ohjata. (Leiviskä 2011, 71–72.) Työn tulee kyetä vastata kysymykseen: ”Miksi minä teen tätä työtä, mitä se minulle antaa?” Vastauksia varten tulee kartoittaa, mistä asioista syntyy aitoa mielihyvää ja innostumista ja mikä työssä sekä elämässä motivoi ponnistelemaan ja suuntaamaan energiaa. (Liukkonen ym. 2006, 59.) On hyvä pysähtyä pohtimaan ja arvioimaan sitä, minkälaisesta työstä ja tekemisestä todella pitää. Omien arviointimme tueksi on tärkeää saada mielipiteitä myös itsemme ulkopuolelta. (Leiviskä 2011, 65.) Konstruktivistisen suuntauksen mukaan asiakkaan omasta elämästä saatava tietopohja on urasuunnittelun kannalta olennaisempaa kuin testitulokset. Uusia merkityksiä voidaan löytää etenkin silloin, kun tukena on muita ihmisiä. (Onnismaa 1999, 34–35.)

Pitkän aikavälin toiminnallisena tavoitteena työkokeilu toiminnan laatu ja siitä saatava kokonaisuus paranevat, kun työkokeiluun osallistujiin suhtaudutaan kokonaisvaltaisemmin. Opinnäytetyössäni laatuun tähdätään toiminnan asiakaslähtöisellä suunnittelulla, jolloin yhteistyö helpottuu, ja asiakkaat saavat myönteisiä kokemuksia työllisyyspalveluista. Tämä tarkoittaa muun muassa asiakkaan tilanteen kartoittamista jo alussa mahdollisimman yksityiskohtaisesti sekä ohjaajan interventtioiden kohdistamista työkokeilun aikana tarkoituksenmukaisesti. Tämänkaltaisen työkokeilun räätälöinti asiakkaan tarpeita vastaavalla tavalla on osa tuloksellista työllisyyspalvelua ja ennaltaehkäisee myöhempää ammatinvaihdon tarvetta sekä kokonaan palvelujen ulkopuolelle ajautumista. Työttömyyden myötä ihmisen elämästä häviää eräs olennainen aikuisen elämää jäsentävä osa-alue. Jokainen kuitenkin tarvitsee toisia ihmisiä peilikseen itsekunnioituksen lisäämiseksi ja arvottomuuden tunteen torjumiseksi. Turvallinen sosiaalinen ympäristö, aika ja tila ovat edellytyksenä muutosten käsittelemiseksi ja uusien merkitysten löytämiseksi työttömän epävarmassa maailmassa. (Onnismaa 1999, 52.) Pidän tärkeänä sitä, että työkokeilussa työttömälle tarjoutuu tilaisuus myönteisiin sosiaalisiin kokemuksiin sekä omanarvontunteen vahvistumiseen.

Työkokeilun ohjaaja näyttäytyy osallistujalle inhimillisenä työelämätahona, jonka kanssa on mahdollista yhdessä tutkailla henkilön elämää ja ominaisuuksia eri näkökulmista.

Opinnäytetyön perusteella saadaan myös osviittaa siitä, onko Oulussa mahdollista **kehittää ympäristöalaa** laajemminkin **työllisyyspalvelujen** yhtenä vaihtoehtona, kuten osatyökykyisten palvelumuotona. Puhe osallistavasta työllisyyspolitiikasta on ollut pinnalla viime vuosina. Tällainen politiikka pyrkii kehittämään työmarkkinoita oikeudenmukaisemmiksi, reilummiksi ja vastaanottavammiksi kaikkia ihmisryhmiä kohtaan. Laadukkaan palvelun arviointikriteerejä ovat eriarvoisuuden vähäisyys ja asiakasta kumppanina kohtaava sekä kuuleva toimintakulttuuri. Työpaikalle tuotavan tuetun työllistämisen palveluperiaatteen mukaan henkilön työtehtävät räätälöidään niin, ettei työkyvyn alentumasta koidu työn kannalta haittaa. Työntekijää ja työorganisaatiota tuetaan työolosuhteiden järjestelytuen ja työhönvalmentajan avulla. (Raivio, 2014.) Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön (2013) osatyökykyisten työllistymisen edistämisen toimintaohjelmassa on tunnistettu kehittämiskohteina eri palveluiden yhdistämisen ja samanaikaisuuden puutteita. Sosiaalihuoltolain tulevissa uudistuksissa on tulossa muutoksia kuntouttavaan työtoimintaan liittyen, muun muassa osallisuuden painoarvon kasvua ja entistä enemmän yksilöllisten ratkaisujen vaatimuksia. Julkiset organisaatiot voivat huomioida järjestelyissään yhteiskuntavastuun toteutumisen, ja niiden tulisi sitoutua arvioimaan toimintansa, esimerkiksi hankintojensa, yhteiskunnallisia vaikutuksia, kuten työllistämisaikutuksia. (Valtioneuvoston periaatepäätös 2012, hakupäivä 20.4.2014.) Kaupungin eri liikelaitokset, kuten TEKLI, ovat oivallisia toimijoita työllistämisen edistämisen näkökulmasta. Niillä on kuitenkin ylemmiltä tahoilta asetetut tulostavoitteet ja tehokkuusvaatimukset, jotka saattavat olla hidasteena osatyökykyisten työllistämisessä. Tarvittaisiinkin toimintamalleja sekä asialle omistautuneita työntekijöitä, joiden avulla osatyökykyisten työpanos voitaisiin hyödyntää mahdollisimman kannattavasti organisaatioiden toiminnassa. Siten myös työllistetty tuntisi olevansa aidosti tarpeellinen työyhteisössään.

3.3 Toiminnan kohderyhmä, yhteistyötahot ja ympäristö

Yhteistyötahoja opinnäytetyössä olivat Oulun kaupungin Työpörssi-toiminta ja Yhdyskunta- ja ympäristöpalveluja tuottava liikelaitos (TEKLI). Byströmin nuorten palveluissa sijaitsevan Työpörssin kautta haettiin asiakkaat kokeiluun. Kaupungin internet-sivustoilla olevaan Työpörssiin on koottu Oulun kaupungin avoimet työkokeilupaidat nuorille 17-29 -vuotiaille työttömille työnhakijoille. Sinne halukkaat voivat jättää hakemuksensa, joiden perusteella kutsutaan haastatteluun. TEKLI:n kautta saatiin työalueet sekä -välineet, ja se oli myös virallinen työkokeilupaidan järjestä-

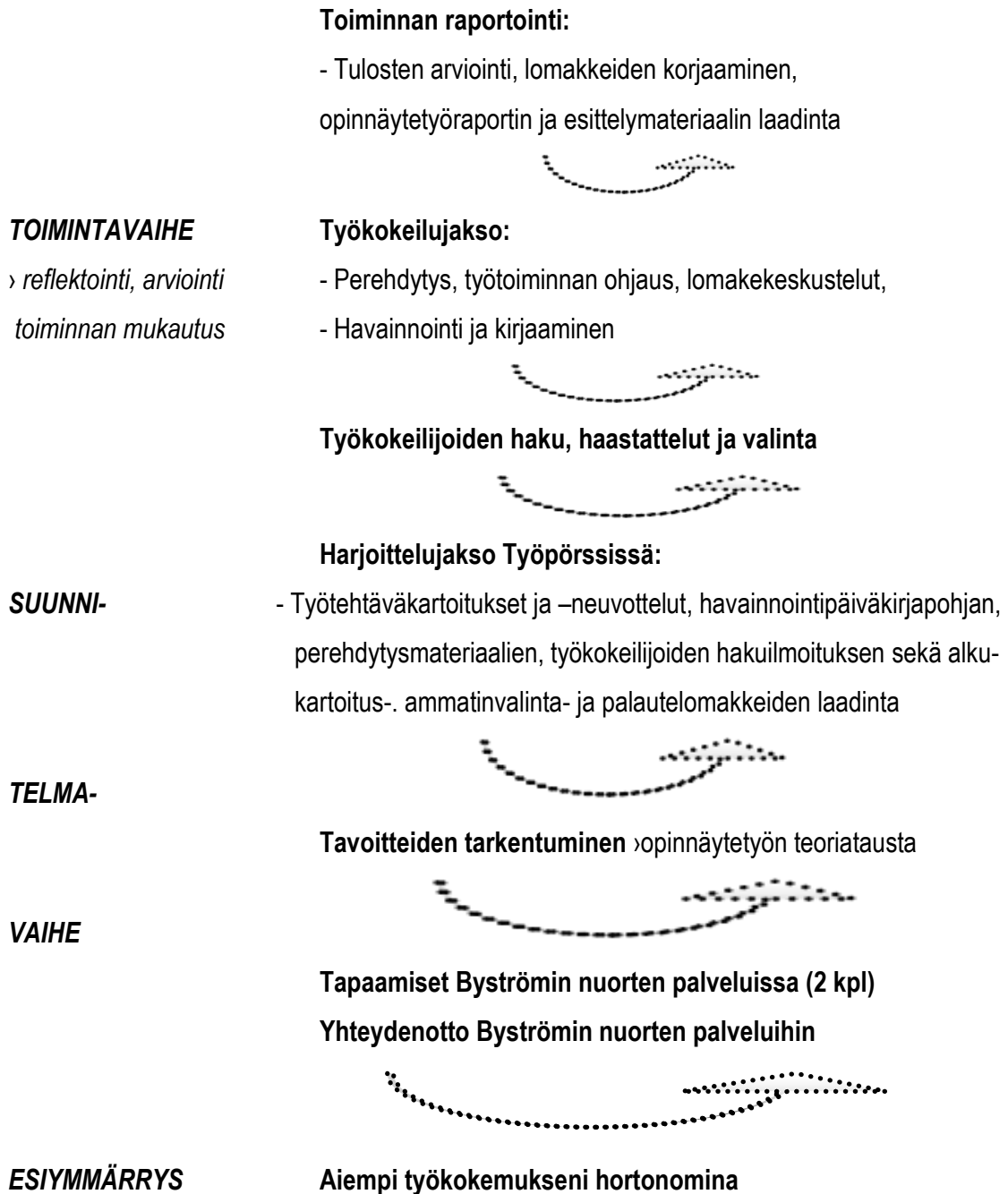
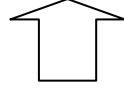
jä- ja vastuutaho. Varsinaiset työtehtävät, joita kokeiluun osallistujat tekevät, sovittiin ja hyväksyttiin TEKLI:n edustajien kanssa.

Työpörssiohjaajat Satu Mäki ja Tiina Jurva olivat asiantuntijoina sekä yhteistyötahona työllisyyspalveluista. Hänen kanssaan neuvoteltiin työkokeilutoiminnan lähtökohdista. Ympäristötoimesta yhteistyötahona olivat Heikki Kukkola sekä Tarja Kynkäänniemi, joiden kanssa sovittiin käytännön työtoimenpiteistä ja -alueista sekä välineistöstä. Heikki Kukkola allekirjoitti työkokeilusopimukset työnantajansa Teknisen liikelaitoksen puolesta.

Työskentelyalueet pyrittiin saamaan keskeiseltä paikalta, jotta työmatkakuljetukset eivät olisi esteenä kokeiluun osallistumiselle. Toiminnan sijaintipaikaksi kohdentuikin Hupisaarten puistoalue Oulun keskustan välittömässä läheisyydessä. Neuvotteluissa se todettiin tarkoitukseen parhaiten soveltuvaksi hyvien kulkuyhteyksien vuoksi. Lisäksi kyseisellä puistoalueella on erityyppisiä viheralueita ja hoitotoimenpiteitä, joten työkokeilijat näkisivät monenlaisia työvaiheita. Hupisaarilla on henkilöstötilat ja työvälinevarastot, ja työskentelyalueet sijaitsevat näiden lähellä, joten työkokeilijoiden on helppo toimia siellä, mikäli ei ole autoa tai pyörää käytössä.

3.4 Aikataulu ja etenemisvaiheet

Työmotivaatiota ammatinvalintaa edistävä ympäristöalan työkokeilupaiikka



Kuvio 2. Opinnäytetyön vaiheet Heikkisen ym. (2006, 81) toimintatutkimuksen spiraalia soveltaen

Olen aiemmin työskennellyt Oulun kaupungin ympäristöpalveluissa, koska olen ensimmäiseltä ammatiltani hortonomi. Sosionomiopintojeni aikana sain tietää, että Oulun kaupungin viheralueiden ylläpitopuolella ei ollut avoinna Työpörssi -paikkaa. Aloinkin pohtia, olisiko mahdollista toteuttaa tällaista opinnäytetyön puitteissa. Otin yhteyttä tuntemaani Byströmin nuorten palveluiden työntekijään, ja tiedustelin mitä mahdollisuuksia olisi tällaiseen kokeiluun. Nuorten palveluissa suhtauduttiin myönteisesti ideaan ja he totesivat Työpörssi –toiminnan opinnäytetyön aiheeseen soveltuvaksi. Tämän myötä tarkentui myös kohderyhmä, koska Työpörssi on vain tietyille ryhmälle kohdistettu palvelumuoto.

Elokuussa 2013 pidettiin Byströmin nuorten palveluissa alustava tapaaminen työvoimapalveluita koordinoivien työntekijöiden kanssa, mikä antoi suuntaa opinnäytetyöni suunnitteluun. Sovimme tällöin suullisesti yhteistyön jatkumisesta. Syksyn 2013 aikana järjestettiin toinen tapaaminen, jossa pohdittiin, mitä tarpeita ja toivomuksia yhteistyötaholla on opinnäytetyön suhteen. Palaverien myötä opinnäytetyön tavoitteet sekä aikataulut tarkentuivat. Työelämätahon näkökulmasta päällimmäisenä tarpeena oli Työpörssi -paikan toteuttaminen viheralalle. Itse olin miettinyt tavoitteiksi työmotivaation ja ammatinvalinnan merkityksien selvittämistä työkokeilutoiminnassa. Palaverissa selvisi, että nykyisellään työkokeilutoiminnassa ei ole erityisesti keskitytty ammatinvalinnan edistämiseen, joten se hyväksyttiin erääksi tavoitteeksi. Lisäksi TE –toimisto oli linjannut työkokeilutoiminnan kohdistettavaksi erityisesti ammatinvalinnan selkiyttämiseen. Myöskään työmotivaation näkökulmaa ei ollut erikseen tutkailtu järjestelyissä, eli sekin katsottiin tarpeelliseksi.

Toteutin ja suunnittelin opinnäytetyön pääsääntöisesti itse. Opinnäytetyön teoriaosuutta keräsin pääasiassa syyslukukaudella 2013, jolloin laadin myös opinnäytetyösuunnitelman. Tammikuussa 2014 teimme yhteistyösopimuksen Oulun kaupungin työllisyyspalvelujen kanssa, joka hallinnoi Työpörssi –toimintaa.

Koska työhön kuului sekä toiminnan suunnittelu että sen toteuttaminen ja ohjaaminen, tein opinnäytetyötä ammattiopintoihini sisältyvän kolmannen harjoittelujakson aikana tammi-helmikuussa 2014 Byströmin nuorten palveluissa. Harjoitteluaikana kartoitin ympäristöalan työskentelytehtäviä ja -alueita, joiden soveltuvuudesta neuvottelin TEKLI:n edustajien kanssa. Listasin sopivaksi katsomani työtehtävät (Liite 1). Etsin myös etukäteen tietoa viheralueiden hoitoluokituksista, niillä puistoalueilla, joilla työkokeilijat työskentelivät.

Harjoittelujaksolla perehdyin tarkemmin Työpörssiin ja sen kohderyhmän ominaisuuksiin sekä muiden alojen työkokeilupaikkoihin ja nuorten työpajoihin. Kyselin ohjaajilta asioita, joita kannattaisi ottaa huomioon työtoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Otin selvää, missä työkokeilupaikoissa oli käytössä alkukartoituslomakkeita, ja mitä tietoja niissä on kysytty, kuten osallistujien taustatietoja tai muita työkokeilun järjestelyihin vaikuttavia tekijöitä. Harjoittelujaksolla selvitin, miten lomakkeita oli tarpeen täydentää suhteessa opinnäytetyöni tavoitteisiin. Eli mietin, mitä osallistujien toiveita, tarpeita, ajatuksia ja taustatietoja ohjaajan tulisi ottaa huomioon asiakkaan työmotivaation ja ammatinvalinnan edistämiseksi, jotta toimintaa olisi mahdollista räätälöidä asiakkaan yksilöllisten ominaisuuksien mukaan. Kokosin myös tarvittavan perehdytysmateriaalin TEKLI:lta, Työpörssiin työntekijöiltä ja työkokeilupaikoilta saamieni tietojen sekä opinnäytetyön tavoitteiden perusteella (Liitteet 2 ja 3).

Ennen työkokeilujaksoa laadin työnhakuilmoituksen Työpörssiin (Liite 4). Hakuaika oli aiottua lyhyempi Oulun kaupungin lomautusneuvottelujen takia (yhteensä kolme viikkoa maaliskuuhuhtikuussa 2014). Alun perin tarkoituksena oli ottaa mukaan kaksi työkokeilijaa, mutta työkokeilupaikan sijainnin varmistuttua Hupisaarille TEKLI:n edustajien mielestä toimintaan voitaisiin ottaa useampikin osallistuja. Kyseisessä kohteessa on riittävän kokoiset tilat ja toimipaikan vastaava puutarhuri Tarja Kynkäänniemi sekä muut työntekijät pystyivät olemaan sijaisohjaajana, mikäli itse sairastuisin. Hakijoita saatiin yhteensä neljä, jotka haastattelin yhdessä Työpörssi –ohjaajien kanssa huhtikuun 2014 alussa. Kaikki hakijat pystyttiin ottamaan mukaan, ja heidän kanssaan tehtiin heti haastattelussa työkokeilusopimukset (liite 5), joihin hain TEKLI:n edustajan allekirjoitukset.

Työkokeilutoiminta käynnistyi maanantaina 12.5.2014 ja jatkui neljä viikkoa arkipäivisin perjantaihin 6.6.2014 saakka. Työaika sovittiin jo työkokeilusopimuksessa viiteen tuntiin, ja tarkemmat aloitus-, lopetus- ja taukoajankohdat sovimme ensimmäisinä päivinä työkokeilijoiden kanssa. Halusin antaa osallistujien vaikuttaa toiminnan järjestelyihin sosiodynaamisten periaatteiden mukaisesti. Yhteensä toimintapäiviä kertyi 18, koska ajankohtaan sattui yksi pyhäpäivä (helatorstai) ja sen jälkeisenä perjantaina kaikki osallistujat ilmoittivat olevansa sairaana.

Työkokeilun ohjaajan tehtäviin kuuluivat kokeiluun osallistuvien perehdytys työtehtäviinsä, työsuoritusten valvonta ja opastaminen. Perehdytykseen kuului yleisen työelämäperehdytyksen lisäksi toiminnan luonteesta kertominen asiakkaalle. Aluksi kävin läpi yksinkertaisella tasolla, miten dialogisen ja sosiodynaamisen ohjauksen periaatteet vaikuttavat työskentelyyn, esimerkiksi että

kyseessä ei ole ylhäältäpäin ohjattu työpaikka, vaan tasa-arvoisuuteen perustuva toimintamuoto. Perehdytyksessä kerroin myös ammatinvalinnan ja työmotivaation edistämisen tavoitteista.

Kokeilun aikana kävin osallistujien kanssa kolme keskustelua: alkukartoitus-, ammatinvalinta- sekä loppupalauttekeskustelun. Keskusteluja varten olin laatinut kolme lomaketta (liitteet 6–8) kirjallisuudesta keräämiäni teoretietojen sekä työkokeilupaikoissa olemassa olevien lomakkeiden perusteella. Työkokeilun puolesta välissä ja loppuvaiheessa allekirjoitin työkokeilijoiden poissaololomakkeet (liite 9) ja toimitin ne TE –toimistolle. Loppuvaiheessa valmistelin TE –toimiston edellyttämät lausunnot (liite 10) kokeilun järjestäjän puolesta, jotka kävin läpi työkokeilijoiden kanssa viimeisenä päivänä.

Opinnäytetyön tuloksena oli raportti, jossa on kuvattu monimuotoisen opinnäytetyön prosessi ja taustalla vaikuttavat teorialähtökohdat. Raportin liitteenä ovat tehdyt sopimukset, työkokeilua varten laatimani lomakkeet, työtehtävät ja perehdytysmateriaali sekä TE –toimistolle toimitettavat lomakkeet työkokeilun järjestäjän puolesta. Lisäksi liitteenä ovat työnantajatahoille työkokeilun lähtökohdista ja tuloksista kokoamani tiivistetty esittelymateriaali (Liite 11).

3.5 Keinot tavoitteiden saavuttamiseksi

Työmotivaation tavoitteet opinnäytetyössä ovat **ammattialan** sekä **motivoivan työympäristön kokemusten** tarjoaminen tarkoituksenmukaisilla työkokeilun ohjaajan toimenpiteillä ja toiminnan järjestelyillä. Tavoitteen saavuttamista edistin ottamalla yhteisen työtoiminnan järjestelyissä huomioon työmotivaation eri ulottuvuuksia (palautte työstä, itseohjautuvuus, joustava työaika sekä ohjaajan ja osallistujan vuorovaikutussuhde), joita on avattu tarkemmin luvussa 4.2.1. Järjestelyihin kuului perehdytysmateriaalin tekeminen, jossa esittelin muun muassa työelämässä tarvittavia taitoja yleisesti ja kerroin työtehtävien merkittävydestä muille ihmisille. Aloituspäivänä tutustuimme toisiimme ja päätimme yhdessä tarkemmat aikataulut. Pyrin pitämään tilanteen hyvin vapaamuotoisena, ja kyselin osallistujien mielipiteitä ja ajatuksia.

Alkukartoituskeskusteluissa keskustelin jokaisen osallistujan kanssa erikseen asioista, joiden huomioon ottaminen edesauttaa työmotivaatiota. Tällaisia asioita ovat terveydellinen tilanne, elämäntilanne, aiempi työ- ja opiskelukokemus sekä tavoitteet työkokeilujaksolle ja myöhemmin elämässä. Liukkonen ym. (2006, 135) viittaavat Lockeen (2004), jonka mukaan työntekijän autonomian ja pätevyyden kokemuksia tuetaan siten, että työntekijä saa itse määrittää tavoitteensa.

Näin motivoidaan työn tekemiseen. Liukkonen ym. (2006, 50) esittelevät myös Thomasin teoriaa siitä, että työmotivaatiota edistävään itseohjautuvuuteen vaikuttavat neljä perustekijää: työn merkityksen tiedostaminen, tietoisuus edistymisestä työssä, kyvykkyyden tunne työtehtävien suhteen ja valinnan mahdollisuus. Työkokeilijan saadessa aloittaa helpoilla tehtävillä, ja vähitellen lisätä vaikeusastetta sekä omatoimisuutta, kyvykkyyden tunne vahvistuu. Esittämällä eri vaihtoehtoja työtehtävien suhteen pyrin edistämään valinnan mahdollisuutta ja samalla tarjoamaan mahdollisimman kattavia ammattialan kokemuksia.

Hyvä palautteen antaminen ja vastaanottaminen on ihmisten kehittymistä ja oppimista inspiroiva, ei ihmisten arvostelua. Ihminen oppii helpommin, kun hän ei koe saavansa kaikkia vastauksia suoraan vaan oivaltaa itse. Esimieheltä vaaditaan kykyä antaa työntekijöille rehellistä palautetta, myös silloin kun työsuoritus ei ole riittävän hyvä. Parhaimmillaan palaute kohdistuu itse toimintaan. Palaute ja sen antamisen tapa kertovat yhtä paljon siitä henkilöstä, joka sen antaa, kuin siitä, jolle se annetaan. Työntekijöiden on helpompi antaa palautetta jatkossakin, kun he näkevät, että esimies vastaa saamaansa palautteeseen muuttamalla omaa toimintaansa. Niin kuin muissakin ihmissuhteissa, myös työyhteisöissä eräs keskeisimpiä luottamuksen rakentajia on se, että sanat ja teot vastaavat toisiaan. (Leiviskä 2011, 105–106.) Palautteen antaminen liittyy olennaisesti työmotivaation rakentumiseen. Halusinkin tutkailla erityisesti sitä, miten palautetta annetaan mahdollisimman aidosti. Katson tärkeäksi myös sen, että vaikeita asioita voidaan ottaa esille arvostavassa hengessä, niin etteivät ne jää hiertämään yhteistyösuhdetta.

Sosiodynaamisten ja dialogisten ohjaustyylien avulla pyrin vaikuttamaan ohjaajan ja ohjattavan välisen vuorovaikutussuhteen laatuun, mikä on merkittävä työmotivaatiota edistävä osatekijä. Eri-tyisesti työtehtävien arviointitilanteissa ja lomakekeskusteluissa näitä ideologioita voitiin hyödyntää. Lomakekeskustelut itsessäänkin edistivät luottamuksellisen yhteistyösuhteen syntymistä minun ja työkokeilijoiden välille sekä auttoivat tutustumaan heihin. Myös minulle henkilökohtaisesti ne olivat antoisia, työmotivaatiota edistäviä, kokemuksia. Dialogisessa työskentelyssä ideana onkin se, ettei mennä pelkästään työntekijän tai asiakkaan ehdoilla, vaan vastavuoroisena ymmärryksen rakentamisena, ja nimenomaan molempien ehdoilla (Mönkkönen 2007, 87). Korostettavaa asiakassuhteessa mielestäni on juuri tämä tasa-arvoisuuden, yhdessä tekemisen ilmapiiri.

Oikean **ammatinvalinnan** tavoitetta edistin ammatinvalintakeskusteluilla. Kokosin lomakkeisiin ammatinvalintaa edistäviä kysymyksiä, joita kävin kahden kesken läpi kunkin osallistujan kanssa. Lomakkeeseen oli koottu muun muassa omien arvojen ja tavoitteiden pohdintakysymyksiä, sekä

mitä taitoja ja ominaisuuksia henkilö tarvitsee unelmatyössään. Viime vuosina positiivisen psykologian alalla on tutkittu ihmisen vahvuuksia työssä menestymisen taustalla. Esimerkiksi Seligman & Peterson (2004) ovat eritelleet kuusi vahvuutta, joihin sisältyy yhteensä 24 hyvettä. Aspinwall & Staudinger (2006, 25–26) toteavat, että vahvuuksia eivät muodosta henkilön yksittäiset ominaisuudet (sosiaalisuus, optimismi tms.) taikka hyveet (luovuus, sitkeys, reiluus yms.), vaan ihmisen taidot yhdistää erilaisia hyödyllisiä resurssejaan tarkoituksenmukaisella tavalla vaativissakin tilanteissa. Olennaista onkin, että työkokeilun ohjaaja kykenee tunnistamaan ja etsimään yhdessä asiakkaan kanssa tämän vahvuuksia, ja sitä, miten niitä voisi hyödyntää työelämässä. Vahvuuksien miettiminen vahvasti osallistujien käsitystä soveltuvuudestaan ihannetyöhönsä. Tietenkin myös varsinaiset työtehtävät antoivat osallistujille kokemuksia siitä, kykenevätkö työskentelemään ympäristöalalla.

Opinnäytetyöni pitkän aikavälin tavoitteina ovat **työkokeilutoiminnan laadun kehittäminen ja ympäristöalan tutkiminen työllisyyspalvelujen vaihtoehtona**. Pidän keskeisenä sitä, että asiakkaat saavat mahdollisimman laadukkaita sosiaalialan palveluita, kuten työllisyyspalveluita. Laadun kehittämisessä apuna olivat laatimani lomakkeet, työmotivaation eri näkökulmien huomiointi sekä havainnointipäiväkirjaan merkityt omat kokemukseni ja havaintoni. Erityisesti ohjaajan ja ohjattavan väliseen vuorovaikutussuhteeseen panostaminen, eri ohjaustyylien hyödyntäminen eri tilanteissa sekä työkokeilijan paremmat vaikutusmahdollisuudet kehittävät palvelun laadukkuutta. Onnismaan (1999, 23) mukaan laatu on jatkuva mahdollisuus tehdä asioita mahdollisimman joustavasti. Vuorovaikutussuhteen joustavuuteen panostamisen lisäksi pyrin antamaan työkokeilijoiden valita työajan, tauotukset ja työtehtävien suorittamistavat.

4 KEHITTÄMISPROSESSIN ARVIOINTI

4.1 Arviointiaineisto keruu

Hyödynsin toiminnallisen opinnäytetyöni jäsentämisessä kehittämisprosessin eri vaiheita ja toiminnan sekä tavoitteiden saavuttamisen arvioinnissa toimintatutkimuksen tiettyjä elementtejä. Arviointiaineistoa kertyi jokaisena toimintakertana omien kokemusten, havaintojeni sekä osallistujien tuottaman verbaalisen ja non-verbaalisen materiaalin muodossa. Merkitsin ilmi tulleita asioita havainnointipäiväkirjaan, johon olin etukäteen koonnut huomioon otettavia aihealueita tavoitteissa pysymisen ja arvioinnin tueksi. Työkokeilun aikana kirjasin kokemuksiani työmotivaation eri ulottuvuuksien, ammatinvalinnan edistämisen sekä sosiodynaamisen ja dialogisen ohjaustyylien ilmenemisestä käytännön toiminnassa. Kiinnitin myös huomiota osallistujien jokapäiväiseen, työmotivaatiota kuvastavaan, toimintaan, esimerkiksi siihen, tuliko asiakas paikalle ajoissa tai tekikö sovitut työtävät. Lisäksi kirjasin osallistujilta saamani palautteen ja havainnoin heidän sanaton-ta viestintäänsä sekä fysiologista tilaansa toiminnan reflektiivisen kehittämisen tueksi.

Aineistoa kertyi myös lomakkeisiin pohjautuvien keskusteluiden yhteydessä. Sain kokemustietoa siitä, miten vastaajat ymmärtävät kysymykset, mitkä kysymykset ovat epäolennaisia ja mitä lisäkysymyksiä tulisi olla. Näiden tietojen perusteella täydensin ja korjasin opinnäytetyöni raporttiin liitettäviä lomakkeita. Toiminnallisen osuuden lopussa osallistujilta kerättiin kommentteja laatimani palautelomakkeen perustella ja yhteistyökumppaneilta kysyin mielipiteitä työkokeilusta. Mahdollisimman rehellisen palautteen saamiseksi myös Työpörssin kaksi ohjaajaa osallistuivat palautteiden keräämiseen työkokeilijoilta. Kerättävät palautteet oli johdettu opinnäytetyön tavoitteista, joiden mukaan jäsensin myös aineiston arviointiosuutta.

Aineiston keruussani oli piirteitä toimintatutkimuksen/osallistavan havainnoinnin periaatteista, joissa tutkija jollain tasolla osallistuu tutkimansa yhteisön toimintaan, havainnoi sitä ja tuottaa siitä subjektiivista tietoa keräämänsä materiaalin pohjalta. Havainnoitsijaan kohdistuu rooliodotuksia ja hän myös itse vaikuttaa havainnoitavaan ilmiöön sekä sen toimintaan. Havainnointi voi olla hyvinkin valikoivaa; muun muassa havainnoitsijan aiempi elämäkokemus, mieliala ja aktivaation taso vaikuttavat tulokseen. (Eskola & Suoranta 1998, 100–103.) Toiminnan täydellinen dokumentointi nauhoittamalla tai kirjaamalla olisi ollut mahdotonta, koska toimintakertoja oli niin monta, enkä voinut keskittyä ainoana ohjaajana jatkuvaan kirjaamiseen. Toisaalta olin itse myös tutkimukseen

osallistuja, koska hyödynsin omaa kokemustani ja toimintaani arviointimateriaalina. Eri roolien yhdistäminen toiminnan ohjaajana, muiden osallistujien havainnoijana ja itse tietoa tuottavana osallistujana oli haastavaa, ja vaikutti väistämättä arviointiaineiston sisältöön. Toisen ohjaajan näkökulma olisi tuonut tuloksiin lisää painoarvoa. Toiminnan yhteydessä tuli esille työkokeilun kannalta olennaisia teemoja, jotka eivät suoranaisesti liittyneet opinnäytetyöni tavoitteisiin. Koen kuitenkin tarpeelliseksi tuoda ne ilmi opinnäytetyöni pohdintaosuudessa toiminnan jatkokehittämisen edistämiseksi.

4.2 Tavoitteiden saavuttaminen

Työkokeiluun saatiin yhteensä kolme henkilöä. Yksi henkilö kävi haastattelussa, ja allekirjoitti työkokeilusopimuksen, mutta jäi ensimmäisenä päivänä pois vedoten työtehtävien tylsyyteen. Hänellä ei ollut aiempaa työkokemusta tai koulutusta, ja oli jättänyt kesken muitakin toimintoja, mikä saattoi osaltaan vaikuttaa pikaiseen lopetukseen. Osallistujat olivat iältään 22 – 24 -vuotiaita, yksi nainen ja kaksi miestä. Yhdellä oli ammattikoulutus, yhdellä oli keskeytyneitä koulutuksia ja työkokemusta eri aloilta ja eräällä ei ollut mitään kokemusta peruskoulun jälkeen.

Olen tarkastellut tavoitteiden saavuttamista itsereflektion ja osallistuvan havainnoinnin sekä loppupalauttekeskustelujen avulla. Osallistujien palautteet olivat samansuuntaisia, toki poikkeavuksiakin ilmeni henkilöiden persoonallisuuden sekä elämänhistorian vaikutuksesta. Kriittisten kommenttien saaminen, ja ylipäätään minkään palautteen kerääminen, oli haastavaa, koska osallistujia oli vähän, eivätkä he olleet kovinkaan puheliaita palautetilanteissa. Onnekseni toiminnan arviointi ei ollut pelkän palautetiedon varassa, vaan oman havainnointipäiväkirjani merkinnät olivat osa tuloksia. Lisäksi tavoitteena oli saada *kokemuksia* tämänkaltaisesta toiminnasta, jotta sitä voitaisiin kehittää. Niinpä olenkin arviointiosuudessa kuvannut tarkemmin myös tavoitteiden mukaisten tilanteiden ilmenemistä käytännössä ja arvioinut niistä heränneitä tuntemuksiani sekä tehtyjä toimenpiteitä. Tulokset on esitetty mahdollisimman yksinkertaisessa ja käytäntöä parhaiten palvelevassa muodossa, jotta ne olisivat vaivattomasti luettavissa ja hyödynnettävissä. Johtopäätökset ja suositukset on koottu yhteenveto-osioon (luku 4.2.4).

4.2.1 Työmotivaation edistämisen tavoitteet

Työmotivaation edistämisen tavoitteet työympäristön järjestelyjen ja työkokeilun ohjaajan toimenpiteiden näkökulmasta toteutuivat saatujen palautteiden mukaan pääosin hyvin. Osallistujat

kokivat, että asiakkaan yksilölliset ominaisuudet ja tarpeet on otettu riittävästi huomioon. Ainoita kriittisiä kommentteja tai toiveita esitettiin työtehtävien vaihtelun sekä palautteen saamisen suhteen. Kaikista työmotivaation osa-alueista ei saatu selkeitä kokemuksia, ja olenkin jättänyt ne tarkastelun ulkopuolelle. Olen eritellyt seuraavassa tarkemmin niitä työmotivaation eri osatekijöitä, joista saatiin kokemuksia toiminnan aikana.

Yhteenkuuluvuuden vahvistumiseen tähtäsin sillä, että ensimmäisenä päivänä alkuperehdytyksessä aloitimme rauhallisessa paikassa yhtenä ryhmänä ja esittelimme itsemme. Kerroin, että tarkoituksena on luoda turvallinen työilmapiiri, eli työnantajatahon puolesta virheistä ei syytellä ja kiusaamistapauksiin puututaan heti. Perehdytyspaikasta jatkoimme toimipaikkaan, missä aloitimme yksinkertaisilla työtehtävillä. Ensimmäisiksi työtehtäviksi valitsin sellaisia, joissa oli helppo lisätä yhteenkuuluvuutta tekemällä osan työstä yhtenä ryhmänä. Jatkossa yhteenkuuluvuuden toteuttaminen olikin vaikeampaa, koska osa joutui tekemään eri tehtäviä säätilan takia ja yleensä joku oli poissa. Alkuperehdytyksessä keskityin myös lisäämään *ymmärrystä oman työn merkityksellisyyttä kohtaan ja tehtävien yhteyttä toisten töihin*. Perehdytysmateriaalissa kerrottiin, miten viihtyisä ympäristö edesauttaa ihmisten hyvinvointia ja on kaupungin käyntikortti turisteille. Yksittäisten työtehtävien kohdalla kerroin työtapojen syitä, kuten miksi jokin tehtävä tehdään käsin, vaikka siihen on olemassa konekin. Monien työtehtävien merkityksellisyys oli itsestään selvää, joten jokaisesta erikseen kertominen olisi ollut osallistujia aliarvioivaa.

Taloudelliset syyt ja tekemisen saaminen päiviin oli kaikilla syynä työkokeiluun tulolle. Kukaan ei ilmoittanut tulleen pakotettuna työkokeiluun. *Sisäinen motivaatio* juuri viheralalle oli yhdellä osallistujalla taustalla. Motivaatiota työhön osoitti se, kun osallistujat ryhtyivät oma-aloitteisesti työtehtäviin ja pitivät vain lyhyet ruokatauot. Annoin siitä heille myönteistä palautetta. Saadakseni selville osallistujien *pystyvyyssuomuksia ja taitoja* kyselin heiltä aikaisempia kokemuksia viheralasta tai muista työtehtävistä. Kuitenkaan se, mitä aiempaa kokemusta työkokeilijoilla oli, ei vaikuttanut työtehtävistä suoriutumiseen. Työkokeilijoiden kokemukseen omasta *kyvykkyydestään* pyrin vaikuttamaan siten, että aloitettiin helpoilla tehtävillä, ja näytin ensin mallia. Osallistujat saivat valita, missä järjestyksessä tekevät tietyt työtehtävät. Vähitellen lisäsin haasteellisuuden ja omatoimisuuden astetta. *Itseohjautuvuus* näyttäytyi siten, että osallistujat saivat halutessaan tulla ennen minua paikalle ja aloittaa edellisenä päivänä sovitut tehtävät, joko vakihenkilökunnan ohjauksessa tai omatoimisesti. Edistääkseni omatoimisuutta ja välttääkseni liian suorien käskyjen antamista kysyin osallistujilta, mitä pitäisi vielä tehdä ja millä tavalla. *Valinnanvapaus* työtehtävien suhteen toteutui osittain oman kokemukseni ja saadun aineiston perusteella. Annoin mahdolli-

suuden suorittaa tiettyjä tehtäviä omalla tyylillä, yksin tai yhdessä sekä eri vaihtoehtoja työtehtävien suhteen. Valinnanvapautta oli kuitenkin välillä haastavaa toteuttaa, koska ympäristöalan työtehtävät ovat usein sen kaltaisia, että ne kannattaa tehdä tietyllä säällä ja joidenkin alueiden hoitotoimet ovat tärkeämpiä kuin toisten. Työkokeilun puolivälissä yleinen *työmotivaatio* näytti väheväen aiemmasta, muun muassa työtehtävien fyysisyys vaikutti väsyttävän. Työtehtäviä jätettiin muutamaa otteeseen keskeneräisiksi, ja niitä täytyi paikkailla myöhemmin, jolloin jouduin pohtimaan omaa suhtautumistani ja lähestymistapaani tilanteessa. Koin helpommaksi osoittaa ymmärrystä sellaisten henkilöiden työtoiminnan puutoksia kohtaan, jotka olivat avoimesti kertoneet taustoistaan ja asioistaan, vaikkakaan en voinut olla varma kertomusten todenperäisyydestä.

Tavoitteista keskustelimme alkukartoituskeskustelussa, kuten ovatko osallistujat kiinnostuneita oppimaan tarkemmin viheralasta, kasveista ja muista alan seikoista töiden lomassa. Lisäksi puhuimme yleisesti elämän ja työuran tavoitteista. Loppuvaiheessa kysyin, ovatko kokeilijat saaneet tarpeeksi kattavan kuvan ammattialasta ja mitä vielä haluaisivat nähdä. Tavoitteiden saavuttamista pystyinkin parhaiten seuraamaan kyselemällä siitä osallistujilta toiminnan aikana.

Alkukartoituskeskusteluissa annoin *palautetta* osallistujien vahvuuksista ja toin esille heidän aiempia selviytymistilanteita. Toisella viikolla huomasin itse, etten ollut kiinnittänyt riittävästi huomiota palautteen antamiseen itse työtilanteissa. Myös eräs osallistuja kysyi, onko kukaan käynyt katsomassa hänen työnsä jälkeä, minkä vuoksi kohdistin jatkossa erityistä huomiota palautteen antoon sopivissa tilanteissa. Aidon myönteisyyden osoittaminen ja tilanteeseen sopivien sanojen löytäminen oli kuitenkin haasteellista, ettei sanoma kuulostaisi vain tavan vuoksi sanotulta, keksityltä tai mielistelyltä, vaan aidosti annetulta. Välillä myönteistä palautetta oli vaikea keksiä, jos työtehtävät eivät edistyneet ja niihin käytetty aika oli joiltain osin suurempi kuin nuorilla kesätyöläisillä keskimäärin. Lisäksi palautteen anto välittömästi ei aina onnistunut poissaolojen takia, mutta se antoi aikaa miettiä parhaita palautteenantotapaa. Jouduin käymään tilanteita etukäteen läpi mielessäni, että osaisin toimia mahdollisimman kannustavasti silloinkin, kun jouduin ottamaan esille negatiivisia asioita. Varsinaista kriittistä *palautetta esimiehenä* en saanut, mutta suhtauduin työkokeilijoiden palautteeseen tehtävien vaihtelevuuden lisäämisestä vastaanottavaisesti. Eräässä tilanteessa huomasin jälkeeni olleeni liian totisen oloinen, minkä toinen osapuoli saattoi tulkita negatiivisena, vaikka tarkoitukseni oli osoittaa, että otan esitettyt toiveet vakavasti.

Luottamuksen toteutumista arvioin pitkälti oman subjektiivisen kokemukseni perusteella. Osallistujia kohtaan osoitin luottamusta sillä, että he saivat työskennellä omaan tahtiinsa ja välillä itsek-

seen. Työkokeilijoiden sairauspoissaolot heti alkupäivinä saivat miettimään omaa luottamustani osallistujia kohtaan, ja tunsin epävarmuutta sekä epäluuloa siinä, ovatko syyt todellisia. Aloin miettiä, mikä on näiden tuntemusteni takana. Epäluulojeni lieventämistä helpottivat myös omat aiemmat kokemukseni työelämässä. Vaikka aavistukseni osuivatkin osittain oikeaan, pyrin olemaan neutraali ja kannustava, mikä osoittautui välillä haastavaksi. Osallistujien toiminnan ymmärtämisessä auttoi myös tietämys tämän taustoista. Yritin pitää mielessä, että jokin laiskuutta syväliisempi syy on poissaolojen takana, mikä näyttäytyikin myöhemmin todeksi eräässä tapauksessa. Haastavinta oli osoittaa luottamusta silloin, kun en saanut selville toiminnan epäkohtien todellista syytä.

Turvallista ilmapiiriä pyrin luomaan kertoilemalla itsestänikin jotain henkilökohtaisempia seikkoja, joilla voi olla vaikutusta työtehtävistä suoriutumiseen. Huomasin, että tietyt sanomiseni saatettiin kokea osallistujan vähättelynä tai itseni kehuskeluna, vaikka tarkoitukseni oli myönteinen. Totesinkin, että ohjaajana minun kannattaa miettiä enemmän sanavalintojani turvallisemman ilmapiirin luomiseksi. Turvallista ilmapiiriä luo myös *epäonnistumisten sallinta*. Tämä ilmeni siten, että osoitin hyväksyntäni silloin, kun osallistuja ei kyennyt työskentelemään samoin ehdoin kuin muut. Satunnaiset myöhästymistilanteet kuittasin toteamuksella, että vielä ehtii mukaan. Toin myös esille omia epäonnistumisia, kuten unohtamisiani taikka osaamattomuuttani joissain tilanteissa. Näissä tapauksissa kannattaa kuitenkin käyttää harkintaa, ettei osallistujille muodostuisi mielikuvaa siitä, että olen välinpitämätön sääntöjen suhteen tai vähättelen itseäni.

Joustavuutta edistin etsimällä sopivia työtehtäviä silloin, kun joku osallistuja halusi tulla aikaisemmin tai hänellä oli fyysisiä vaikeuksia. *Joustavan työajan* toteuttamiseksi annoin valita, milloin osallistujat käyvät tauoilla ja muutamia vaihtoehtoisia työhöntuloaikoja. Työkokeilun edetessä osallistujat pitivät yhä itsenäisemmin huolta omista työajoistaan. Osa työkokeilijoista joutui lopettamaan työpäivän aikaisemmin kulkuyhteyksien vuoksi tai tekemään lyhyempää työpäivää henkilökohtaisista syistä, mikä vaikeutti *reiluuden ja tasapuolisuuden* osoittamista. Toiminnan loppuvaiheessa jouduinkin muistuttamaan toiminnan rajoista ilmoittamalla työnantajatahon ja työkokeilun poissaolosäännöistä. Mikäli työkokeilu olisi jatkunut, poissaolot olisi voitu korvata myöhemmin. Tasapainoilu tasapuolisuuden toteutumisen ja salassapitovelvollisuuden täyttymisen kanssa olikin ajoittain haastavaa.

Seurasin osallistujien *fysiologista olotilaa* kyselemällä vointia ja mukauttamaan järjestelyjä sen mukaisesti, mikä toteutui kiitettävästi oman näkemykseni ja saamani palautteen mukaan. Fyysis-

ten vaivojen ilmetessä mietimme yhdessä kevyempiä työtehtäviä sinä päivänä. Helle näytti vaikuttavan jaksamiseen, joten pyrin ottamaan sen huomioon työtehtävien valinnassa, ja kehoitin pitämään enemmän taukoja. Keskusteluhytteyttä oli haastavaa avata toisten työntekijöiden läsnä ollessa, koska huomasin, että muutamalla osallistujalla oli vaikeaa puhua tai sanoa itsestään mitään muiden kuullen. Kahdenkeskisissä keskusteluissa he puhuivat avoimemmin, koska siihen oli erikseen varattu rauhallinen aika ja paikka.

4.2.2 Ammatinvalinnan edistämisen tavoitteet

Ammatinvalinnan edistämisen tavoitteiden saavuttamista on vaikeaa varmuudella arvioida saadun aineiston perusteella. Uravalinta on pitkälinen prosessi, ja saattaa muuntautua ihmisen kehittyessä. Työkokeilun aikaiset kokemukset ja keskustelut voivat siis näyttäytyä osallistujien elämässä myöhemmissä vaiheissa suotuisasti. Pystynkin käsittelemään tässä vain välittömiä tuloksia.

Yhdellä työkokeilijalla oli aikomus lähteä opiskelemaan alaa, kahdella muulla oli jokin toinen ala päällimmäisenä haaveena. Alkukartoituksessa käytiin läpi yleisten taustatietojen lisäksi myös *kiinnostuksen kohteita sekä elämän arvostuksia, tärkeitä asioita ja tavoitteita*. Vastaukset vaihtelivat paljonkin taloudellisista tavoitteista aina hyvän perhe-elämän ja terveyden arvostuksiin henkilöiden mukaan. Henkilökohtaiset keskustelut heti alkupäivinä auttoivat luomaan yhteistyösuhdetta minun ja ohjattavan välille.

Ammatinvalintakeskusteluissa mentiin tarkemmin oman *ihannetyön sisältöihin ja ominaisuuksiin*. Huomasin, että työkokeilijat tarvitsivat enemmän tarkentavia esimerkkejä etenkin *uravoimiin* liittyvissä kysymyksissä. Joillakin työkokeilijoilla oli vaikeuksia pohtia omia kehitettäviä kohteitaan tai *rajoitteitaan*; he eivät osanneet nimetä mitään yksittäisiä asioita. Eräs osallistuja taas ei löytänyt mitään vahvuuksiaan omatoimisesti, ja hänellä tuli vain rajoitteita mieleen. Heidän vastaamistaan helpotti osittain se, että kerroin omiakin näkemyksiä tai kokemuksia. Eli en pidättäytynyt pelkäämään haastattelijan roolissa, vaan olin enemmänkin tasavertaisena keskustelukumppanina. Tässä tosin on vaarana, että alan puhua liikaa itse, enkä jätä tarpeeksi tilaa asiakkaalle. Jouduinkin keskittymään tarkkaavaisesti keskustelutilanteeseen, ja kohdistamaan omat kommenttini oikeaan hetkeen.

AmmatINVALinnan edistämistavoitteen kannalta oli hyödyllistä, kun teimme osan hoitotöistä kahden puutarhuriopiskelijan kanssa. Kyselin töiden lomassa heidän koulutuksensa sisällöstä ja ammatista yleisesti. Näin työkokeilijat kuulivat ajankohtaista tietoa koulutuksesta ja opiskelijoiden omakohtaisia kokemuksia opinnoista. Juttelimme vapaamuotoisesti myös siitä, miksi kukakin oli lähtenyt alalle. Itsekin kerroin samalla, miksi minä en ollut viihtynyt ympäristöalalla, mikä on mielestäni tarpeellista tietoa alalle aikoville.

Viimeisenä päivänä kävin läpi kahden kesken osallistujien kanssa työnantajan TE –toimistolle antaman lausunnon työkokeilijan soveltuvuudesta alalle. Koin tämän hyödylliseksi ammatINVALinnan edistämisen kannalta, koska siinä tulee ilmi sellaisia seikkoja, joita alalle aikovan henkilön tulee ottaa huomioon. Keskusteluiden myötä osallistujat saivat ymmärrystä kehittämisalueistaan, jotka ovat olennaisia ympäristöalan hoitotöissä. Lausunnon läpikäyminen lisäsi myös sosiodynaamisen ohjaustyylin periaatteiden mukaista avoimuutta ja yhteistyötä ohjaajan ja ohjattavan välillä.

Loppupalautekeskustelussa kysyttiin, miten työkokeilu on edistänyt ammatINVALintaa. Kaikki olivat tyytyväisiä siihen, että osallistuivat toimintaan. Joku oli saanut vahvistusta ammatINVALinnalleen, ja oli entistä varmempi valinnastaan. Toiselle työkokeilu oli antanut varmistusta siihen, että ympäristöala on yksi vaihtoehto tulevaisuudessa ja että hän kykenee siihen. Yksi ei osannut sanoa, mitä hyötyä työkokeilusta oli. AmmatINVALintakeskusteluihin osallistujat olivat tyytyväisiä, mutta eivät osanneet sanoa, oliko niistä ollut apua ammatINVALinnan kannalta. Itse ajattelen, että vaikka siinä hetkessä nuori ei vielä kykenisi miettimään asioita syvemmin, hän saattaa alkaa myöhemmin elämässään pohtia näitä asioita. Keskustelut voivat ikään kuin olla alkusysäys jollekin, joka tulee esille sitten, kun sen aika on.

4.2.3 Työkokeilun ohjaamisen tavoitteet

Työmotivaation ja vuorovaikutussuhteen edistämisessä pystyin käyttämään hyväksi sosiodynaamisen ohjauksen osatekijöitä tietyissä tilanteissa, mutta tämän osa-alueen ilmeneminen jäi puutteelliseksi toiminnan luonteen ja sen lyhytkestoisuuden vuoksi. Ihmisen kokonaisvaltaisen elämäntilanteen otin huomioon lomakekeskusteluissa sekä kyselemällä muun muassa henkilöiden olotiloista ja siitä, millaista oli lähteä töihin työttömyysjakson jälkeen. Ohjaajan itsetarkkailun ulottuvuus tuli esille monipuolisemmin, ja mielestäni se on lähellä itsereflektion käsitettä, jota käsittelem tarkemmin luvussa 5.4. Osallistujat toivoivat alkukartoituskeskusteluissa tietoa viheralasta, joten pyrin mukauttamaan toimintaani sen mukaan.

Vuorovaikutuksen luomisessa jouduin miettimään, kuinka osoitan kiinnostusta osallistujia kohtaan ja ylläpidän keskustelua olematta kuitenkaan liian tunkeileva tai puhelias. Kyselin mielipiteitä esimerkiksi joistain työoloihin liittyvistä seikoista ja kertoilin tarkemmin ammattiin kuuluvista piirteistä. Keskustelua oli ajoittain haastavaa ylläpitää sellaisten kanssa, jotka eivät juuri kommentoineet sanomisiini tai aloittaneet itse keskusteluja. Vastaavasti puheliaamman henkilön kanssa keskustelu on luontevampaa, mutta silloin taas saatan itse innostua puhumaan liikaa. Vuorovaikutukseen kuuluu *läsnä olevan ilmapiirin* luominen. Toiminnan edetessä kiinnitin tähän yhä enemmän huomiota ja keskityin istumaan myös tauoilla rauhassa osallistujien seurassa, välillä hiljaakin. Yritin tietoisesti pysähtyä kuuntelemaan osallistujien kokemuksia ja ajatuksia. Lomakekeskusteluiden alkuvaiheessa huomasin, etten anna tarpeeksi aikaa osallistujalle vastata kysymyksiini rauhassa, vaan kiirehdin tekemään lisäkysymyksiä ja kertomaan omaa näkemystäni. Huomasin myös, että puhuin liian hiljaa tai epämääräisesti välillä, joten kiinnitin huomiotani enemmän äänenkäyttöni ja selkeyteen. Totesin myös, että en selventänyt tai toistanut heidän kertomaansa tarpeeksi. Aktiivinen kuuntelutaitoni kuitenkin kehittyi toiminnan kuluessa, kun keskityin kuuntelemaan rauhassa ja tein enemmän tarkentavia kysymyksiä. Vuorovaikutukseen liittyvänä pyrin myös osoittamaan *empatiaa*. Kysyin ajoittain osallistujilta, miltä tehtävät tuntuvat. Kerroin myös oman kokemukseni, jos oli pitkäväteisempää tai kuormittavaa työtä. Lisäksi yritin osoittaa tukea osallistujille heidän sairastelujensa takia.

Ohjaajan ja ohjattavan välisen *luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen* luomisessa hyödynsin *dialogisen ohjauksen* ulottuvuuksia. Tämä toteutui pääosin hyvin, vaikkakin olisin toivonut useampia tilanteita, joissa sitä olisi voinut käyttää. Dialogista ilmapiiriä edesauttaa levollinen ympäristö, minkä vuoksi alkuperätyötyykseen valikoitui rauhallinen huone Byströmin talolla, jossa työkokeilijoita vastaanottamassa olin vain minä. Työtoiminnan aikana otin huomioon asiakkaan mielen-tilan kohdistamalla huomioni hänen kertomaansa, elämäntilanteeseensa liittyvään, asiaan ja keskustelin siitä. Kysyin henkilön mielipidettä siitä, mitä meidän tulisi tehdä asian selvittämiseksi ja mitä tukea hän tarvitsisi minulta. Tämä ei vienyt paljonkaan aikaa, mutta edisti henkilön työssä jaksamista. Itseilmaisun vapautta osoitti se, etten tyrmännyt asiakkaan esille tuomia tuntemuksia ja kokemuksia työkokeilun työtehtävistä tai muistakaan asioista. Henkilön näkökulmaa laajentavien lisäkysymysten esittäminen jäi kuitenkin osaltani puutteelliseksi. Tarvitsisinkin enemmän harjoitusta asiassa. Lisäksi kysymysten esittämiseni kuulosti omaan korvaani välillä syyllistävältä ja yksipuoliselta tenttaukselta, minkä välttämiseksi pohdin toiminnan kuluessa vaihtoehtoisia tapoja olla vuorovaikutuksessa. Eräs osallistuja ymmärsi ammatinvalintakeskustelussa kysymykset niin,

että hänen täytyisi pitää kaikista esittämistäni uravoimista, ja kyetä niihin. Totesinkin, että lomakeeseen täytyy lisätä pari tarkentavaa kysymystä ja poistaa muutama epäolennainen kysymys. Keskustelun kulkua vaikeutti välillä ympäristöstä tulevat äänet, koska joidenkin henkilöiden oli vaikea tällöin keskittyä tilanteeseen. Levollisempi paikka lomakekeskustelussa olisi auttanut dialogisen ilmapiirin syntymisessä. Heti aamusta käyty keskustelu ei ollut hedelmällisin sellaisen henkilön kohdalla, joka ei ole virkeimmillään aamulla.

Oman kokemuksen ilmaiseminen on osa ohjaajan *toimintataitoja*, johon kiinnitin huomiota eri tilanteissa. Huomasin kuitenkin, että *toivon ja optimismin* ylläpitämiseksi tulisi saada myös omat sekä osallistujien myönteiset tuntemukset paremmin esille. Osittain tämä toteutui kertoessani, että työtehtäviä voidaan vaihdella voinnin mukaan, mikäli jokin tuntuu liian kuormittavalta. Myönteisyyteen kuului myös oma positiivinen asenteeni työtä kohtaan. Optimismin ilmapiiriä oli haastavaa ylläpitää silloin, kun jokin osallistujien toiminnassa vaikeutti työntekoa. Huomasin jälkeempään olleeni tilanteissa liian kiireisen ja vakavan oloinen sekä antaneeni liikaa suoria ohjeistuksia. Onneksi välissä oli vapaapäiviä, jolloin pystyin miettimään ennakkoon, miten voisin ottaa asiat esille myönteiseen sävyyn. Toivon luominen toteutui ammatinvalintakeskusteluissa ja loppuarvioinnissa, joissa keskustelimme tulevaisuuden mahdollisuuksista. Toimintataitoihin liittyen annoin mallia siitä, miten työelämässä voi kysyä vakituisilta työntekijöiltä, eikä ammattilaisenkaan tarvitse itse tietää kaikkea.

4.2.4 Tavoitteiden saavuttamisen yhteenveto

Edellä on kerrottu tarkemmin tavoitteiden saavuttamisen yksityiskohdista. Tässä luvussa käsitellään tulosten yhteenvetoa sekä kehittämisehdotuksia. Asetin opinnäytetyölle tavoitteet, joiden näen olevan hyödyllisiä työkokeilutoiminnan kehittämisen ja henkilökohtaisen oppimiseni kannalta. Opinnäytetyöni tavoitteet oli jaoteltu kolmen aikavälin tavoitteisiin ja lisäksi oman oppimiseni kehittämistavoitteisiin. Erityisesti pitemmän aikavälin vaikutuksia toiminnan kehittämiseen ja osallistujien elämään on mahdotonta ennakoida, ja sitä varten tulisi tehdä seurantatutkimusta. Tämän hetkisen tiedon varassa voidaan kuitenkin todeta, että opinnäytetyöstä saatiin hyödyllistä kokemustietoa työmotivaation ja ohjaustyylien huomioon ottamisesta työkokeilutoiminnassa sekä edesautettiin jollain tasolla osallistujien ammatinvalintaa. Lisäksi tulostavoitteena ollut työkokeilupaikan toteuttaminen ympäristöalalle toteutui, ja sitä varten tuotettu materiaali tukee työkokeilutoiminnan jatkokehittämistä. Saatujen kokemusten mukaan ympäristöala soveltuu erittäin hyvin

työllisyyspalvelujen erääksi vaihtoehdoksi. Työn fyysinen kuormittavuus tulee kuitenkin ottaa huomioon, muun muassa työajoissa sekä työtehtävien sisällössä.

Opinnäytetyöstä saadun aineiston mukaan toiminta saavutti välittömät, eli työmotivaation ja ohjaamisen edistämisen, tavoitteet pääosin hyvin. Tietyistä osatekijöistä kokemukset jäivät puutteellisiksi tai vaativat jatkokehittämistä. Loppupalautteen lisäksi kyselin joka viikko osallistujien mietteitä ja tunteita työkokeilusta (esimerkiksi mitä mieltä olivat työajoista, tauoista, ohjauksesta ja miltä työtehtävät ovat tuntuneet). Osallistujat olivat tyytyväisiä järjestelyihin, mutta työtehtävien vaihtelua toivottiin tulevaksi jossain vaiheessa. Tätä oli välillä vaikeaa toteuttaa, koska jouduimme tuuraamaan vakituisia työntekijöitä heidän tehtävissään ja toimimaan säätilojen mukaan. Kaiken kaikkiaan työkokeilijoilta saadut palautteet työpaikan järjestelyiden motivoivuudesta olivat kiitettäviä. Osallistujat kokivat myös, että heidän yksilölliset tarpeensa ja ominaisuutensa oli otettu tarpeeksi huomioon. Yksi olisi toivonut enemmän palautetta työtehtävistään, muutoin palautteen saantiin oltiin tyytyväisiä. Joillekin poissaoloja kertyi yli puolet kokonaisajasta työkyvyn haasteiden vuoksi.

Keskipitkän aikavälin, eli ammatinvalinnan edistämisen näkökulmasta, tavoitteiden saavuttamisen arviointi ei ole täysin yksiselitteistä. Kaikki saivat uusia ammattialan työkokemuksia, ja omaa arvomaailmaa sekä uratavoitteita pohdittiin. Joku sai vahvistusta ammatinvalinnalleen, mutta kaikilla selkiytymistä ei tapahtunut. Toisaalta ammatinvalinnan edistämisen tavoitteen toteutumista ei voida arvioida heti työkokeilujakson loputtua, vaan sitä tulisi seurata pidemmällä aikavälillä. Kennelläkään ei myöskään tullut ilmi, että ei voisi työskennellä ympäristöalan ylläpitotehtävissä, mikä voidaan myös katsoa ammatinvalintaa edistäväksi tulokseksi.

Pitemmän aikavälin tavoitteena olleesta palvelun laadun kehittämisestä saatiin myönteisiä kokemuksia. Työkokeilutoiminnan kehittämistä edistäviä seikkoja tuli ilmi sekä suhteessa asetettuihin tavoitteisiin että niiden ulkopuolelta. Omien havaintojeni, toiminnasta saatujen kokemusten ja osallistujatahojen palautteiden mukaan kokonaisvaltaiselle, yksilöllisten tarpeiden mukaiselle palvelulle on tarvetta. Tällainen yhdistetty ammattialan työhönopastaja ja sosiaalialan tukihenkilö edistää myös palveluiden tuloksellisuutta sekä asiakkaan että järjestäjätahon näkökulmasta. Laadun lisäämiseksi erityisesti kannustavaan palautteenantoon ja myönteisen, toivoa antavan, ilmapiirin luomiseen tulee panostaa esimiehen sekä työntekijän taholta.

Mikäli työkokeilutoiminta vakiintuisi pysyväksi osaksi TEKLI:n toimintaa, voitaisiin koko työyhteisö perehdyttää paremmin toiminnan luonteeseen. Tällöin eri työmotivaation osa-alueet voitaisiin ottaa kokonaisvaltaisemmin käyttöön. Koko työyhteisö vaikuttaa toiminnan laatuun sekä työhyvinvointiin. Totesinkin, että työkokeilutoiminnan paikka ja rooli yhteisössä täytyisi miettiä tarkemmin, mikäli toiminta jatkuisi. Tiivistä toimintaryhmää työkokeilijoista ei voitu muodostaa työtehtävien luonteen vuoksi, joten yhtenäisemmän ryhmähengen kehittämiseksi työtehtävät ja muut järjestelyt tulisi jatkossa toteuttaa myös tästä näkökulmasta. Tosin tämän opinnäytetyön tarkoituksena ei ollut ryhmätoimintojen kehittäminen, vaan opinnäyteydessä tavoiteltiin toiminnan kehittämistä enemmänkin yksilön kannalta. Työkokeilu tarjosi tekemistä päiviin, avasi ovia työelämään ja mahdollisti työkokemuksen karttumista nuorille. Eräs osallistuja sai terveyteen liittyvää asiaansa eteenpäin, kun lähdimme yhdessä selvittämään tilannetta eri palvelutahoille. Osallistujat kiittelivät erityisesti ulkona tekemisen mahdollisuutta, ja kokivat sen virkistäneen heitä. He totesivat toiminnan olleen hyväksi niin fyysiselle kuin psyykkisellekin terveydelle. Samanlaisia tuntemuksia oli itsellenikin; käytännön aktiivinen toiminta ulkoilmassa muiden ihmisten kanssa vaikutti suotuisasti omaan vireystilaani. Nämä olivat odottamattomia, joskin hyvin merkittäviä, toiminnan tuloksia.

Oman oppimiseni tavoitteet täytyivät yli odotusten, opin paljon sellaista, mitä en ollut ajatellutkaan. Etenkin sain selville niitä osa-alueita, jotka vaativat edelleen kehittämistä sekä lisäharjoitusta. Näitä tekijöitä tarkastelen perusteellisemmin Pohdinta -luvussa (5).

Seuraavassa esitellään johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia, jotka on johdettu opinnäytetyöstä saatujen kokemusten sekä palautteiden perusteella.

- Mahdollisimman loiva siirtymäaika työttömyydestä tämänkaltaiseen toimintaan on tarpeen, koska työelämän aloittaminen ja päivärytmin muuttaminen työttömyysjakson jälkeen on kuormittavaa. Lisäksi ympäristönhoitotyöt ovat kokemattomalle fyysisesti rankkoja, varsinkin helteellä. Merkityksellisempää on se, että osallistujat saavat työkokeilujakson suoritettua loppuun, kuin että joka päivä on juuri oikea työaika.
- Osallistujien henkilökohtaisten tavoitteiden asettamisen tapa ja tarkkuus vaativat jatkokehittämistä, koska henkilöt eivät osanneet sanoa kovin yksityiskohtaisesti omia tavoitteitaan työkokeilujaksolle. Voisikin olla hyödyllisintä miettiä tavoitteet vaikkapa viikko- tai päiväkohtaisesti.

- Alkukartoitus- ja ammatinvalintakeskustelut toimivat myönteisesti vuorovaikutussuhteen rakentumisen kannalta. Vaikka ammatinvalinta olisi valmiiksi selvillä, keskusteluissa tulee esille ihmisen tulevaisuuden kannalta olennaisia pohdittavia asioita.
- Lomakkeiden kysymysten avulla ohjaaja oppii tuntemaan osallistujia, ja siten ottamaan heidän yksilölliset tarpeensa ja ominaisuutensa paremmin huomioon omassa toiminnassaan ja vuorovaikutuksen säätelyssä.
- Turvallisen ja hyväksyvän ilmapiirin luomiseksi tulisi lomakekysymysten tarkoituksena se-
littää perusteellisemmin. Asiat täytyisi esittää enemmänkin pohtivasti tai keskustelevasti. Sijainnin lisäksi keskustelujen ajankohta kannattaa valita huolella.
- Ohjaajan omien mielipiteiden ja kokemusten esiin tuominen vapauttaa haastateltavaa kertomaan itsestään enemmän. Hiljaisimmatkin osallistujat kertoilivat enemmän, kun siihen oli varattu erillinen aika.
- Dialogisuus on erityisen käyttökelpoinen alkukartoitus- ja ammatinvalintakeskusteluissa, joissa tavoitellaan laajempaa näkökulmaa asiakkaan henkilökohtaiseen elämään ja syvimpien arvojen esille tuomista. Toisen työntekijän mukanaolo veisi vuorovaikutusta syvemmälle, kohti dialogisen ilmapiirin periaatteita.
- Lomakekeskustelujen myötä totesin, että ammattilainen ei voi olettaa asiakkaalla olevan toimivat kriittisen reflektion taidot valmiina. Työntekijälläkin ne vaativat jatkuvaa kehittämistä. Tulisikin miettiä, miten tämä voitaisiin sosiaalialan palvelutahoilla ottaa paremmin huomioon ja kehittää yhdessä asiakkaan kanssa. Asiakasta ei hyödytä pelkästään toimivien asioiden esille tuominen, jolloin hänen tavoitteiden saavuttamista estävät rajoitteet jäävät huomiotta. Tai ihmisen itsetunnon vajavaisuuksia eivät kohenna yksittäisissä tilanteissa keksytyt keuhut, vaan tarvitaan pitempikestoisia tukimuotoja.
- Yhteistyösuhteeseen vaikuttaa myönteisesti tietämys työkokeilijan henkilökohtaisesta tilanteesta. Huomasin, että arkojen asioiden puheeksi ottamisen avuksi tarvittaisiin jokin työväline. Moni haluaa näyttäytyä edullisessa valossa työnantajilleen, jolloin sanat ja teot eivät välttämättä vastaa toisiaan. Osallistujille tulisikin painottaa selkeämmin sitä, että

heidän kertomansa ei vaikeuta työllistymistä jatkossa, vaan pyrkimyksenä on löytää työssä jaksamista parhaiten tukevat työtehtävät ja tukimuodot. Myös pitempi työkokeilujakso voisi auttaa avautumaan. Tällöin osallistujien sitouttamiseenkin ehtii paneutua paremmin, jolloin vapauksia voi antaa enemmän.

- Jatkossa erityisesti poissaolosäännöksiin liittyvät asiat täytyy kertoa tarkemmin jo perehdytyksessä, etteivät ne tule esille yksittäisen henkilön poissaolojen tai vastaavien tilanteiden myötä.
- Osallistujien poissaolojen todenperäisyyden spekulointi lisää kriittistä ja syyllistävästä ilmapiiriä. Työtoimintaan täytyisikin kyetä luomaan sopivan rento, mutta vastuuntuntoinen ilmapiiri, mikä ei ollut ollenkaan yksinkertaista.
- Työkokeilutoiminnan ohjaaminen kysymysten avulla lisää tasa-arvon kokemusta ja osoittaa kunnioitusta asiakasta kohtaan sosiodynaamisten periaatteiden mukaisesti.
- Toivon ilmapiiriä täytyisi luoda enemmän itse työtoiminnan ohessa. Etenkin osallistujien vahvuuksia tulisi mahdollisimman usein sanoa ääneen sekä panostaa innostamiseen myönteisessä hengessä.
- Palautteen antamisen ja vastaanottamisen tyyliin sekä määrään kannattaa vastaavaa toimintaa järjestettäessä kiinnittää erityistä huomiota.
- Työtoiminnan ohjaajan tulee korostaa sitä, että työtä ei tarvitse osata etukäteen, eikä olla täydellinen työntekijä. Työkokeilijat ovat vasta kokeilemassa alaa, eikä kaikkien tarvitse olla siihen soveltuvia.
- Henkilöstä riippuen työtehtävien suorittaminen tarvittavalla tarkkuudella edellyttää tiiviimpää mukanaoloa ohjaajalta. Jotkut nuoret tarvitsevat ohjaajan paikalla oloa enemmän kuin toiset. Tulee myös ottaa huomioon se, tulkitsevatko jotkut nuoret omatoimisuuden korostamisen ohjaajan taholta välinpitämättömyytenä
- Sujuvaan tiedonkulkuun täytyy kiinnittää erityistä huomiota vastaavia toimintoja järjestettäessä. Työn organisointia vaikeuttaa se, jos tehtäviä antavat muutkin kuin työkokeilutoi-

minnan ohjaaja. Myös sairauspoissaolojen syiden kertominen eteenpäin aiheutti päänvaivaa, vaikka siihen oli henkilön lupakin.

- Yhteenkuuluvuuden toteutuminen jäi puutteelliseksi tällaisin järjestelyin. Sen lisäämiseen onkin syytä panostaa enemmän mahdollisimman myönteisten työskentelyolosuhteiden luomiseksi.
- Kun työkokeilijan kanssa käydään läpi työnantajan TE -toimistolle antama lausunto ennen työkokeilun päättymistä, osallistujat saavat kannustusta alalle ja opastusta siihen, mihin toimintatapoihin kannattaa kiinnittää huomiota yleisesti työelämässä.

5 POHDINTA

5.1 Työkokeilutoiminnan kehittämistarpeen arviointia

Nuorten työttömyys on huolestuttavalla tasolla, eikä nuorisotakuun takaaminen aina onnistu säästöjen mukaisesti. Työkokeilutoiminnalla pystytäänkin tarjoamaan vaihtoehtoja niille nuorille, joilla ei ole opiskelupaikkaa varmistettuna tai eivät ole työllistyneet ammattikoulutuksesta huolimatta. Tunnolliset ja aktiiviset nuoret saavat varmasti työkokeilupaikan jostain, mutta miten käy niiden, joilla on keskeytyneitä opintoja/työtoimintoja taikka vuosien työttömyysputki takanaan? Erityisesti he tarvitsevat kokonaisvaltaisempaa ja omista ainutlaatuisista tarpeista lähtevää yksilövalmennuksellista työllisyyspalvelua. Lisäksi eri alojen työkokeilupaikat rikastuttavat työllisyyspalvelujen vaihtoehtoja, esimerkiksi tässä opinnäytetyössäkin eräs osallistuja lähti mukaan juuri ympäristöalan vuoksi.

Työttömänä on ihmisiä, joilla saattaa olla jokin työkykyä rajoittava tekijä, ja varsinaisesti he tarvitsevat enemmänkin osatyökykyisille räätälöityä palvelua. Pohdin näitä rajoitteita jo työkokeilua suunniteltaessa, ja otin ne huomioon myös toteutusvaiheessa eri yhteyksissä. Rajoitteet eivät välttämättä tule ilmi ”työttömyyskortistossa”, vaan vasta käytännön työelämässä. Hietala (2014) tuo esille sen, että työolojen sopeutus jonkun työntekijän erityistarpeiden vuoksi hyödyttää paitsi osatyökykyistä itseään, myös koko työyhteisöä ilmapiirin muuttuessa kannustavammaksi ja motivoivammaksi. Osatyökykyisen työllistämiseksi työnantajaa ei voida jättää yksinään, vaan toiminnan onnistumista edesauttaa työhönvalmentaja. Tämä toimii paitsi työntekijän tukena työoloihin liittyvissä asioissa, myös työnantajan apuna muun muassa perehdytyksessä ja rekrytoinnissa. Sosiaali- ja terveysministeriön (2013) käynnissä olevan osatyökykyiset työssä –toimintaohjelman 2013 – 2015 toimintakonseptin tarkoituksena on varmistaa, että osatyökykyisiä varten on saumaton palvelujen ketju, joka auttaa heitä jatkamaan työssä tai työllistymään. Siinä tärkeänä uutuutena on osatyökykyiselle nimettävä työkykykoordinaattori, joka räätälöi eri keinoista, etuuksista ja palveluista osatyökykyisen tarpeiden mukaisen kokonaisuuden.

Työkokeilun ohjaajana tunsin olevani eräänlainen esimiehen, työhönvalmentajan, tukihenkilön ja työkykykoordinaattorin risteytys, jonka tukea tarvittiin mitä moninaisimmissa asioissa. Opinnäytetyössä kokeilemani palvelumuoto vähentää palvelukontakteja, kun sama ohjaaja on perillä asiakkaan taustoista, tarpeista ja elämäolosuhteista. On merkittävä etu, että työtoiminnan ohjaaja voi

olla mukana myös asiakkaan palvelukontakteissa ja tukea muutoinkin tätä elämäntilanteiden haasteissa sekä tulevaisuuteen suuntautumisessa. Tämän mahdollistaa oma historiani ympäristöalalla yhdistettynä sosionomin koulutukseen. Haasteena onkin toimenkuvan laaja-alaisuus; ohjaajan tulee olla perillä molempien alojen käytännöistä. Omat tietoni ympäristöalalta olivat jo muutamien vuosien takaa, mikä aiheutti välillä epävarmuutta työtehtäviin perehdyttäjänä. Toisaalta monetkaan viheralan perusasiat eivät muutu, ja pystyimme kysymään muilta työntekijöiltä uusista käytännöistä ja tiedoista. Ohjaajana koin haasteeksi myös toisen ohjaajan puuttumisen. Parityöskentely olisi tuonut uusia näkökulmia asiakkaiden tilanteisiin, paikannut omia puutteitani tietyissä tilanteissa sekä mahdollistanut vertaistukikeskustelut omien tuntemusteni ja ajatusteni läpikäymiseksi. Olisin mielusti tehnyt työn parin kanssa, mutta aiheesta kiinnostunutta henkilöä ei löytynyt.

Työkokeilutoiminnan suunnitteluvaiheessa mietin sopivaa osallistujamäärää. Pohdimme yhteistyötahtojen kanssa, kuinka monta henkilöä pystyisin ohjaamaan. Itse päädyin kahteen, kun en vielä tiennyt, missä tukikohdassa työskentelisimme, vai joutuisimmeko kiertämään ympäri kaupunkia. Hupisaarten varmistuessa toimintapaikaksi päätimme, että neljäkin olisi mahdollista ottaa mukaan, koska kyseisessä paikassa kunnolliset henkilöstötilat ja työskentelyalueet ovat optimaaliset. Toiminnan myötä huomasin, että vastaavassa tilanteessa työkokeilijoita voisi olla lähemmäs kymmenenkin, mutta tiiviimpää ohjausta vaativia henkilöitä vähemmän.

Toimintaan osallistumiseen vaikuttaa sen sijaintipaikka. Erityisesti työttömien ja muiden vähävaraisten ollessa kyseessä, sujuvat kulkuyhteydet ovat merkittävä motivoiva tekijä. Mikäli toimintaan osallistuminen ei taloudellisesti hyödytä, tai on hyvin vaivalloista, siihen ei monikaan lähde mukaan, minkä pyrin ottamaan huomioon jo opinnäytetyön toteutuspaikkaa suunnitellessa. Työkokeilun aikana havaitsinkin, että ne, jotka asuivat kauimpana, olivat myös väsyneimpiä toimintaan. Mikäli työkokeilutoiminta jatkuu, täytyisi miettiä, pystyttäisiinkö toimintaa järjestämään mahdollisimman lähellä työkokeilijoiden asuinpaikkaa, ainakin osittain.

Opinnäytetyöni myötä totesin, että tämänkaltaisen työkokeilutoiminnan toteuttaminen pelkästään TEKLI:n työntekijöiden resurssein on haasteellista. Organisaatio työllistää muutoinkin useita kymmeniä nuoria kesätyöntekijöitä, opiskelijoita sekä palkkatukityöllistettyjä kesäisin, joiden rekrytointi, opastaminen töihin, välineistön hankinta ja asiakirjojen hallinta tuottaa ongelmia jo nykyisellään. Lisäksi kesäaika on muutoinkin hektistä ympäristöalalla, joten enemmän paneutumista

vaativat työkokeilijat lisäävät vakityöntekijöiden kuormitusta. Tämä oli myös TEKL:n yhteistyöhenkilöstön näkemys. Olisikin tarvetta saada ympäristöalalle oma työllisyysohjaaja, joka koordinoisi työllistymistoimintaa. Tällainen henkilö voisi toimia hallinnollisten tehtävien lisäksi sekä työkokeilijoiden että osatyökykyisten (esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan), työhönopastajana. Myös nuorten työpaja –tyylisen toiminnan kokeilu olisi mahdollista, mikäli siihen saataisiin riittävästi osallistujia.

Ympäristöpalveluiden työkokeilupaikan jatkosta ei ole tietoa, joten jatkoseurantaa toiminnasta tässä muodossa ei voida tehdä. Tietenkin opinnäytetyön yhteydessä kerätyn tietoperustan ja saatujen kokemusten käyttämistä muilla aloilla työkokeilun ohjauksen tukena voidaan seurata. Ympäristöalan erityispiirteet mahdollistavat hyvät puitteet kuntouttavan työtoiminnan kaltaisen tai osatyökykyisille soveltuvan palvelun kehittämiselle. Monista muista ammattialoista poiketen viheraluiden ylläpidon tehtävät ovat yleensä sellaisia, että ne voidaan toteuttaa hyvinkin joustavasti. Töiden tekeminen ei ole sidottu tiukasti tiettyyn vuorokauden aikaan tai paikkaan, ja ne on mahdollista tehdä yksin tai yhdessä. Työtehtävien vaihtelu on myös helpohkosti toteutettavissa. Rajoituksia ovat työkokeilua säätelevät lait sekä vakuutus säännökset, jotka asettavat vaatimuksia muun muassa työajoille sekä koneiden käytölle. Lisäksi erilaiset fyysisen toimintakyvyn puutteet, kuten eriasteiset invaliditeetit tai allergiat, aiheuttavat rajoituksia ympäristöalan töistä kiinnostuneille. Rajoituksena on myös se, ettei toimintaan saada osallistujia, koska viherala ei ole ollut nuorten suosiossa. Tämän vuoksi toimintaa kannattaisi laajentaa myös osatyökykyisille, ja siten vanhemmalle väestölle, suunnatuksi.

Viherympäristön myönteisestä vaikutuksesta ihmisen hyvinvointiin on saatu monia tutkimustuloksia, ja puutarhanhoitoa on tunnetusti käytetty muun muassa mielenterveysongelmaisten kuntoutuksessa jo pitkään. Esimerkiksi Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos on käynnistänyt vuonna 2013 Green Care Etelä-Suomessa –hankkeen. Sen tavoitteena on kehittää paikallisesti työ- ja toimintakykyä parantavia toimintamalleja Green Care –menetelmiä eli luontoon tukeutuvaa toimintaa hyödyntäen. Menetelmät toimivat eräänä työhön kuntoutuksen ja sosiaalisen työllistämisen osana, ja mukana on työllistämisen- ja kuntoutuspalvelujen tuottajia sekä palveluihin ohjaavia tahoja. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2014, hakupäivä 10.8.2014.) Jatkossa ympäristöalan työtoiminnassa kannattaisikin painottaa selkeämmin hyvinvoinnin edistämisen ulottuvuutta, esimerkiksi puutarhaterapeuttiseen teoriataustaan nojaten.

Työtoiminnan tuottavuus tai tuloksellisuus ei näkemykseni mukaan ole pelkästään palvelun tarjoajan edun mukaista, vaan myös asiakas haluaa palvelutarpeensa mahdollisimman vaivattomasti ja vähillä resursseilla tyydytetyksi, tietenkään laadukkuutta unohtamatta. Esimerkiksi eräs mäsennuksesta kärsinyt kokemusasiantuntija kertoo monen asian jääneen hoitamatta tai jääneen puolitiehen, koska ei vähäisillä voimillaan ja tiedoillaan selviytynyt oikean tukimuodon luo. Työkokeilussa hän kuitenkin sai kokeilla liukuvan työajan turvin kykyään erilaisiin työtehtäviin. Työssä jaksamista heikensi henkilökohtaisessa elämässä tapahtunut muutos, jolloin hän jättäytyi pois. Työkokeilupaikan työntekijät kyselivät hänen peräänsä ja antoivat tukea, mikä auttoi palaamaan takaisin. (Hietanen & Lemberg 2013, 49–50.) Toinen kuntoutuja taas kertoo turhautumisestaan, kun hän joutui toistamiseen kertomaan vanhoja asioita aina uudelle hoitajalle, ja tekemään yhä uudelleen hoitosuunnitelmia, mutta nykyhetkeä kuormittavia asioita ei käyty läpi. Tarjolla on vain yksittäisiä kursseja tai työkokeiluja, jotka tarjoavat hetken mielen virkistystä, mutta joiden loppuessa ihminen palaa tyhjän päälle kotiin. Vaihtuvien omahoitajien ja 45 minuutin vastaanottoajan sijaan kuntoutuja tarvitsisi pysyvyyttä ja jatkuvaa tukea, paikan mihin mennä. (Hietanen 2012, 83.)

5.2 Eettisyys

Työkokeiluun osallistujat eivät olleet varsinaisesti tutkimuksen kohteena, joten he pystyivät kieltäytymään palautteen annosta, eikä näin ollen varsinaisia tutkimuslupaa heiltä tarvinnut. Kiinnitin kuitenkin huomiota sosiaalialan ammattieettisiin ohjeisiin ja tutkimuksellisen eettisyyden toteutumiseen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta jakaa ihmistieteiden tutkimuksen eettiset periaatteet kolmeen osa-alueeseen. Näitä ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen ja yksityisyys sekä tietosuoja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4, hakupäivä 16.6.2014.) Kerroin osallistujille jo alussa ja kertosin myöhemminkin, mistä opinnäytetyössäni on kyse. Sanoin myös, mihin tietoja tullaan käyttämään ja että kirjaamani tiedot eivät tule sellaisenaan mihinkään, eikä heitä tunnista loppuraportista. Tämän toteutus oli haasteellista, koska osallistujia oli niin vähän. Tunnistamisen välttämiseksi päädyin kirjoittamaan raportissa tilanteista yleispiirteisesti, en eritellyt työkokeilijoita kirjaimin tai numeroin, enkä laittanut suoria lainauksia kommentteista. Työkokeilijoiden vähäinen lukumäärä aiheutti myös toiminnan aikana ongelmia yksityisyyden ja tietosuojan varmistamisessa.

Jonkun osallistujan ollessa pois tai käydessäni erään osallistujan kanssa asioilla, erityistä tarkkaavaisuutta vaati se, etten kerro poissaolon syytä. Myös se, mitä tiedotan vastaavalle puutarhurille työkokeilijoiden poissaoloista tai taustoista, oli pulmallista. Päädyin kertomaan vain sen, että henkilö sairaana ja kysymään työkokeilijalta, mitä saa kertoa tai haluaako hän itse sanoa. Painotinkin toiminnassa tietosuojan merkitystä, mikä on otettu esille myös ammattijärjestö Talentia ry:n määrittelemissä sosiaalialan ammattieettisissä ohjeissa (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n Ammattieettinen lautakunta 2005, 8, hakupäivä 16.5.2014).

Koska kokeilun yhteistyötahoja ja osallistujia oli vähän, anonyymien palautteen saaminen oli lähes mahdotonta, mikä saattoi heikentää todenmukaisen palautteen antamista. Mahdollisimman rehellisen palautteen saamiseksi myös Työpörssin ohjaajat olivat kysymässä palautetta kokeilun loputtua, mikä oli mielestäni antoisaa palautteen saannin kannalta, koska he osasivat kysyä asioista eri näkökulmista kuin minä. Kysyin myös toiminnan aikana palautteita ja toivomuksia työkokeilijoilta, mutta kommentit olivat suhteellisen neutraaleja.

Fyysisen turvallisuuden takaaminen oli helppoa, koska työtehtävät eivät aiheuttaneet riskiä, ja toimipaikassa oli asianmukaiset työturvallisuusohjeet ja –suojaimet. Olin myös itse lähes kaikissa tehtävissä näyttämässä mallia. Fyysisiä vaivoja ilmetessä työtehtäviä ja –tahtia pyrittiin sopeuttamaan olotilan mukaan. Henkisestä vahingoittumattomuudesta sen sijaan olin enemmänkin huolissani, koska toiminta oli lyhytkestoista. Tämä aiheutti sen, että juuri kun osallistujat olivat tutustuneet ja oppineet luottamaan minuun, toiminta loppui, eikä heillä ollut samankaltaisia mahdollisuuksia olla yhteyksissä kuin jos toiminta olisi ollut pysyväisluontoista. Varmistimme kuitenkin loppuvaiheessa Työpörssin ohjaajien kanssa osallistujien jatkosuunnitelmia, ja kerroimme, että he voivat olla yhteydessä Työpörssin ohjaajiin milloin vain. Toisaalta työkokeilu vaikutti myönteisesti osallistujien psyykkiseen, ja fyysiseenkin, hyvinvointiin. Tämä ei ollut opinnäytetyön tavoitteena, vaikkakin osallistujat nostivat sen erääksi merkittäväksi toimintaan osallistumisen hyödyksi.

Eräänlainen eettinen tai moraalinen ristiriita oli omien kokemuksieni hyödyntäminen opinnäytetyön arvioinnissa. Ulkopuoliset eivät voi arvioida, kuinka rehellisesti analysoin ja reflektoin kokemuksiani kokeilun onnistumisesta tai omasta toiminnastani. Kokemusteni ”silottelu” ei kuitenkaan

edistä omaa ammatillista kehittymistäni, eikä vie toimintaa eteenpäin, joten olen pyrkinyt mahdollisimman aitoon reflektioon. Osallistujien yksityisyyden suoja oli kuitenkin esteenä kovin tarkoille tilannekuvauksille. Sosiaalialan ammattieettisissä ohjeissa reflektiivistä työskentelytapaa sekä mahdollisimman avointa, omat rajansa tunnustavaa ammatillista toimintaa on korostettu (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n Ammattieettinen lautakunta 2005, 5 – 6, hakupäivä 16.6.2014). Toiminnan aikana esille tuli joitain tilanteita, joissa koin epävarmuutta siinä, miten olisi pitänyt toimia. Jouduin miettimään toimintatapojani esimerkiksi silloin, kun työkokeilijalla on paljon poissaoloja tai ei tee töitään sovitusti. Onnekseni aikataulu mahdollisti sen, etten joutunut tekemään hätiköityjä ratkaisuja, vaan pystyin miettimään lähestymistapoja ennakolta sekä muuttamaan toimintaani. En kuitenkaan katso, että opinnäytetyöni tavoitteet olisivat jääneet saavuttamatta tai että työ olisi epäonnistunut siksi, ettei kaikki mennyt sujuvasti ja virheettömästi. Eräs merkittävä tarkoitus koko prosessilla oli saada uudenlaisia kokemuksia ympäristöalan työtoiminnasta ja yleensäkin työkokeilusta, jotta sitä voitaisiin kehittää edelleen.

Toiminnan yhtenä keskeisenä lähtökohtana oli asiakkaan ihmisarvon ja yksilöllisyyden kunnioitus, mikä kuuluu sosiaalialan ammattieettiin periaatteisiinkin (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n Ammattieettinen lautakunta 2005, 6, hakupäivä 16.6.2014). Kunnioitus näkyi paitsi työaika- ja työtehtäväjärjestelyissä, myös siinä, miten olen vuorovaikutuksessa kenenkin kanssa. Vaikka minulla oli tietty intuitio tai aavistus eräiden henkilöiden taustoista ja asioiden todenperäisyydestä, kohtelin heitä kunnioittavasti ja heidän ominaispiirteiden vaatimalla tavalla. Myös pyrkimykseni dialogisuuteen sekä sosiodynaamiset lähtökohdat vahvistavat eettistä työskentelytapaa.

5.3 Yhteistyö Oulun kaupungin tahojen kanssa

Yhteistyö Oulun kaupungin molempien tahojen kanssa on ollut hyvin kannustavaa ja joustavaa. Olen saanut toteuttaa työtäni vapaasti, ja minuun on luotettu. Tämänkaltainen vastaanotto on ollut erittäin palkitsevaa, ja innostanut puskemaan projektia eteenpäin. Harjoitteluajanani Byströmin talolla sain monia opinnäytetyötäni edesauttavia tietoja sekä pystyin suoraan kysymään asioista paikan päällä Työpörssin ohjaajilta, jotka olivat myös harjoittelun ohjaajiani. Ilman TEKLI:n fyysisiä tiloja, välineitä sekä ammattialan apua opinnäytetyöni ei olisi ollut mahdollinen. TEKLI:n yhteyshenkilöiden luottamus minua kohtaan mahdollisti opinnäytetyön toteuttamisen uudella, in-

novatiivisella tavalla, minkä ansiosta saimme korvaamattomia kokemuksia työkokeilutoiminnan kehittamisestä.

Työkokeilutoiminnan ansiosta olen voinut tuottaa kokemusperäistä tietoa ympäristöalan työllistämismahdollisuuksista sekä työllistämispalveluiden kehittämistarpeista. Työkokeilu vastasi työmotivaation ja ammatinvalinnan edistämisen tavoitteisiin testaamalla niitä käytännössä. Toiminnan perusteella onkin saatu jatkokehittämistarpeita selville. Opinnäytetyöni tukee käsitystä yksilövalmennuksellisen ja asiakkaan ainutlaatuisista tarpeista lähtevän työllisyyspalveluiden tarpeellisuudesta. On merkittävä etu, mikäli asiakkaille saataisiin yksi, hänen asiaansa kokonaisvaltaisesti sitoutunut työntekijä, johon henkilö voi muodostaa pitempiaikaisen luottamussuhteen. Olen myös vakuuttunut siitä, että yhdyskunta- ja ympäristötoimialaa voitaisiin hyödyntää monipuolisesti työllisyyspalvelujen yhtenä vaihtoehtona. Se tarjoaa mahdollisuuksia niin osatyökykyisille kuin nuoremillekin, sekä sisä- että ulkotyötehtävissä. Opinnäytetyössäni esille tulleita kehittämissajatuksia voitaisiin toteuttaa opinnäytetyöni yhteistyötahojen kanssa. Tämänkaltaisella yksilöllisesti räätälöidyllä ympäristöalan työkokeilutoiminnalla pystytään tarjoamaan uusia vaihtoehtoja etenkin niille nuorille, joilla ei ole opiskelupaikkaa varmistettuna tai eivät ole työllistyneet ammattikoulutuksesta huolimatta.

5.4 Oma oppimiseni

Halusin kohdentaa omat oppimistavoitteeni tukemaan mahdollisimman monipuolisesti sekä tarpeenmukaisesti omaa oppimistani ja ammatillista kehittymistäni. Tavoitteet tukevat erityisesti kolmea sosiaalialan kompetenssia: eettisen osaamisen, asiakastyön ja johtamisosaamisen (Sosiaaliportti, hakupäivä 19.11.2013). Kompetenssi määritellään yksilön valmiuksiksi, kyvyiksi, ominaisuuksiksi ja taidoiksi suhteessa toimintaan, ja sen rinnalla työotteeseen vaikuttavat aina myös henkilökohtaiset tekijät, kuten persoonallisuus (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 17 – 18). Oppimistavoitteenani oli eettistä osaamista lisäävän reflektointikykyäni kehittyminen työkokeilun ohjaajana toimimisen myötä. Pyrin myös kehittämään esimiestaitojani toiminnan suunnittelun ja sen toteutuksen avulla. Perehtyminen työmotivaatiota edistäviin seikkoihin ja eri ohjaustyyleihin syvensi osaamistani sosiaalialan ohjaustyössä sekä edesauttoi erilaisten asiakastyön työmenetelmien soveltamista käytännössä. Totesin toiminnallisen osuuden kuluessa tarvitsevani jollain tasolla kaikkia sosionomin kompetensseja, mutta asettamani oppimistavoitteet olivat ne olennaisimmat, kuten olin ajatellutkin.

Oppimistavoitteistani tärkeimpänä pidän **eettistä osaamista lisäävän reflektointikykyäni kehittymisen** työkokeilun ohjaajana toimimisen myötä. Tavoite onnistui pitkälti odotusteni mukaisesti, eli taitoni kehittyivät monilta osin. Olen sosiaalialan harjoitteluissani ollut kuntouttavilla palvelutahoilla, en niinkään ennalta ehkäisevissä toiminnoissa. Huomasin työkokeilun ohjaajana aiemminkin toteamani seikan; mitä vähemmän näkyvää problematiikkaa asiakkaalla on taustalla, sitä vaikeampaa minulle on ymmärtää tämän toimintaa tai käytöstä. Totesinkin työkokeilussa olevani epämurkkualueellani tällaisissa tietämättömyyden olosuhteissa. Epävarmuuden tuntemuksiani hälvenisivät kuitenkin mietintäni ja intuitioni siitä, mitä voisi olla henkilöiden taustalla. Oivalsin syvämmällä, kuinka olennaista on luottamuksellisen yhteistyösuhteen muodostuminen, jotta asiakkaat uskaltaisivat puhua asioistaan avoimesti, ja siten työntekijänä kykenisin näkemään asioita paremmin heidän näkökannaltaan.

Itsereflektion osalta opin myös, että oman kokemus- ja tunnemaailman havainnointiin työelämässä täytyy keskittyä tarkkaavaisemmin, koska signaalit tuntemuksista ovat heikompia kuin siviilielämässä. Itsereflektioon liittyen sain viitteitä siitäkin, miten oma alhainen vireystilani tai fyysiset kuormitustekijät vaikuttavat ohjaukseen. Tällöin ei kykene olemaan riittävän kannustava tai myönteinen. Ja vaikka tämä sanallisesti näy ohjauksessa, vaikuttaa se vuorovaikutuksen laatuun heikentävästi. Työntekijän huolehtiminen omasta hyvinvoinnistaan kytkeytyy siten myös eettisesti kestävään sosiaalialan toimintaan. Kaiken kaikkiaan opin tunnistamaan opinnäytetyön aikana paremmin omia haavoittuvuuksiani sekä etsimään keinoja käsitellä niitä.

Pyrin myös **kehittämään esimiestaitojani** toiminnan suunnittelun ja sen vetämisen avulla, ja koin päätöksentekotaitoni ja valmiuteni tiimin vetäjänä kehittyneen. Esimiehen taidoilla on suuri merkitys työilmapiirin kehittymisen kannalta, etenkin heikon itsetunnon omaavan työntekijän kohdalla, joka tarvitsee keskimääräistä enemmän tukea toiminnalleen. Työkokeilijoiden ohjaajana toimiminen ja työkokeilijoiden loppuarviointitilanteet olivatkin itselleni hyvin avartavia kokemuksia. Ne kehittivät omia palautteen vastaanottamistaitoja, koska olin itse palautteen antajan roolissa. Pystyin katsomaan tilannetta eri perspektiivistä kuin aiemmin arvioitavan roolissa ollessani. Itselläni tarkoituksetta palautteen antajana olivat hyväntahtoiset, eivät tuomitsevat. Sainkin syvämpää ymmärrystä siitä, että useimmiten arvioija haluaa tukea ihmistä eteenpäin, mikä täytyisi myös tulla selkeästi ilmi esimiehen taholta. Esimiehen tulee sietää omaa ja työyhteisön epätäydellisyyttä, mistä sain myös oivallista harjoitusta tulevaisuuden työelämää varten.

Perehtyminen työmotivaatiota edistäviin seikkoihin ja eri ohjaustyyliin syvensi osaamistani sosiaalialan ohjaustyössä sekä edesauttoi **erilaisten asiakastyön työmenetelmien soveltamista** käytännössä. Sain kokeilla sekä dialogista että sosiodynaamista ohjaustyyliä toiminnassa, joiden osalta totesin tarvitsevani lisäharjoitusta jatkossa. Lisäksi hyödynsin palveluohjauksen tietämystä. Keskustelut työkokeilijoiden kanssa ja kyselylomakkeiden testaaminen opinnäytetyön aikana ovat olleet erittäin hyödyllisiä. Käytännön tilanteissa on tullut muun muassa esiin muutos- ja lisätarpeita lomakkeisiin, ja lisäksi omat vuorovaikutustaitoni asiakassuhteen luomisessa ovat kehittyneet.

Työkokeilun alkupäivinä mielessäni häivähti ajatus siitä, olikohan tämänkaltaisen opinnäytetyön toteuttaminen sittenkään tarpeellista. Teimme nimittäin aluksi hyvin yksinkertaisia työtehtäviä, eikä minusta tuntunut olevan juurikaan hyötyä työkokeilijoille, kun he olivat niin omatoimisia. Parin päivän päästä epäilykseni kuitenkin hälvivät saadessani selville, että työkokeilijat olivat tyytyväisiä toimintamuotoon ja päästessään tekemään jotain hyödyllistä luontoympäristössä. Lisäksi sain avattua paremmin keskusteluyhteyden osallistujiin alkukartoituskeskusteluissa. Totesin, että jos yksikin ihminen on saanut opinnäytetyöni kautta mahdollisuuden raottaa ovia työelämään tai edes sen kuukauden elämäänsä jotain lisäarvoa, toiminta on kannattanut. Myös itseni kannalta ulkoilu ja fyysinen toiminta olivat tervetulleita. Opinnäytetyön myötä uskoni toiminnan voimaan yksilön eheytymisessä ja hyvinvoinnissa on vahvistunut. Ihmisten osallistaminen ja aktivoiminen toiminnan kautta elinympäristönsä viihtyvyyden kehittämiseen on yksi ympäristöalan periaate, joka liittyy myös sosiaalityön lähtökohtiin. Eräs tavoitteeni sosionomina onkin olla mukana luomassa sopivia toiminnallisia puitteita niille, joille ei näytä löytyvän paikkaa tässä yhteiskunnassa. Motiivini sosionomin ammatissa eivät kuitenkaan ole aivan näin epäitsekkeitä; pääsen myös itse tekemään merkityksellistä, mielekästä ja haasteellista työtä toimimalla hyvinvointivaltiomme vähäosaisimpien parissa.

6 LÄHTEET

Aspinwall, L.G. & Staudinger, U.M. 2006 (toim.). Ihmisen vahvuuksien psykologia. Suom. J. Pöhlö. Helsinki: Edita Prima.

Csikszentmihalyi, M. 2005. Flow: elämän virta: tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Helsinki: Rasalas.

Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus 24.9.2013. Ajankohtaista, Tiedotteet 2013. Hakupäivä 15.11.2013 <http://www.ely-keskus.fi/web/ely/-/tyottomyyden-kasvu-hellitti-elokuussa-pohjois-pohjanmaan-ely-keskus-#.UoZGTOA8LMw>.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Haarakangas, K. 2008. Parantava puhe: dialogisuus ihmissuhteissa, mielenterveystyössä ja psykiatrisessa hoidossa. Nastola: Magnetum.

Heikkinen, H. 2006. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa H. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjäjä (toim.) Toiminnasta tietoon. Helsinki: Kansanvalistusseura, 15–38.

Hietala, H. 2014. Vammaisten ja osatyökykyisten työelämäosallisuus keskiöön. Suuntaaja 1, 8–12.

Issakainen, M. 2014. Masennuksen kokeneet nuoret työelämässä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:25.

Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2002. Autonomian tukeminen. Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes työelämäpalvelut Oy, 139–153.

Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: Tummavuoren Kirjapaino Oy.

- Kaski, S. & Kiander, T. 2005. Tunnejohtajuus. Kuuntelua ja vaikuttamista. Helsinki: Edita.
- Kasurinen, H. 2000. Nuorten tulevaisuusorientaatio. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-Kustannus, 207–220.
- Kuikka, S. 2009. Tilaaja-tuottaja -toimintatavan haasteet ja kehittämistarpeet Lahdessa – kaupungin työllisyyspalveluiden näkökulma. Teoksessa R. Pietikäinen, E. Vogt & M. Hautaluoma (toim.) Yksilön vai talouden ehdoilla? Tilaaja-tuottaja –toimintatapa sosiaalisen työllistämisen kentällä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry, 89–94.
- Lahti, R. & Lahikainen, A-R. 2013. Pystyykö uudistettu työ- ja elinkeinotoimisto hoitamaan tehtävänsä työllistäjänä ja syrjäytymiskehityksen ehkäisijänä? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013, 57–61.
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.
- Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas. Tulevaisuus mahdollisuutena. Juva: WSOY.
- Leinonen, T. 2009. Valmennuksen kannattavuus ja valmennuspalvelujen tuotteistamisen hyödyt. Teoksessa R. Pietikäinen, E. Vogt & M. Hautaluoma (toim.) Yksilön vai talouden ehdoilla? Tilaaja-tuottaja –toimintatapa sosiaalisen työllistämisen kentällä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry, 148–154.
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää, Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdeä. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Lemberg, K. & Hietanen, U. 2012. Portaati-projekti –jatkuvuutta pirstaleiseen palvelujärjestelmään. Teoksessa A-L. Lämsä (toim.) Miltä musta tuntuu? Masennus ja siitä toipuminen. Jyväskylä: PS –kustannus, 23 – 44.
- Linkola, P. 2007. Elinikäinen palkitseminen. Näkökulma inhimillisen pääoman strategiaan. Työpoliittinen tutkimus 330. Helsinki: Työministeriö.

Linna, H. 2009. Valmentaja inhimillisten arvojen ja tehokkuusvaatimusten ristipaineessa. Teoksessa R. Pietikäinen, E. Vogt & M. Hautaluoma (toim.) Yksilön vai talouden ehdoilla? Tilaja-tuottaja –toimintatapa sosiaalisen työllistämisen kentällä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry, 79–82.

Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2002. Työn merkitys ja motivaatio. Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes työelämäpalvelut Oy, 65–97.

Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2002. Mitä tarkoitamme puhuessamme motivaatiosta? Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes työelämäpalvelut Oy, 13–16.

Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2002. Miten motivaatio on ymmärretty historian saatossa? Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes työelämäpalvelut Oy, 17–37.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.

Mäkinen, K. 2013. Yksilöllinen potentiaali ja sukupuoli työelämävalmennuksessa. Sosiologia 2, 162–168.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Oy.

Onnismaa, J. 1998. Aikuisten ohjaus auttamiskäytäntönä. Työelämän tutkinnot 2/1998. Helsinki: Opetushallitus.

Onnismaa, J. & Pasanen, H. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-Kustannus, 5–11.

Optio Työelämään - Joensuun Seudun Työllisyys EQUAL. 2013. Polku työmarkkinoille osahanke. Tuetusta toimijuudesta itsenäiseen toimijuuteen. Dialoginen ohjaus ja neuvonta käytännössä. Hakupäivä 1.11.2013
<http://www.pkky.fi/Resource.phx/pkky/hallinto/opiskelu/opiskelu.htx.i1551.pdf>.

Peavy, V. 2000. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-Kustannus, 14–39.

Pietikäinen, R. 2009. Työpajojen asiakaskunnassa tapahtunut muutos: tilanteiden haasteellistuminen ja tarpeiden moninaistuminen. Teoksessa R. Pietikäinen, E. Vogt & M. Hautaluoma (toim.) Yksilön vai talouden ehdoilla? Tilaaja-tuottaja –toimintatapa sosiaalisen työllistämisen kentällä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry, 83–89.

Pink, D. H. 2009. Drive. The Surprising Truth About What Motivates Us. New York: Riverhead Books.

Raivio, H. 2014. Mitä olisi osallistava työllisyyspolitiikka? Suuntaaja 1, 20–25.

Riikonen, E. 2000. Henkinen hyvinvointi, voimanlähteet, kuntoutuminen. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-Kustannus, 41–55.

Ruponen, R. Nummenmaa, A. R. & Koivuluhta, M. 2000. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuutena. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-Kustannus, 162–188.

Sandström, M. 2010. Psykyke ja aivotoiminta. Neurofysiologinen näkökulma. Helsinki: WSOYpro Oy.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Ammattieettinen lautakunta. 2005. Arvot, arki, elämä etiikka: Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Hakupäivä 16.6.2014
http://www.talentia.fi/files/558/1649_Etiikkaopas2005_1_.pdf

Sosiaaliportti 2012. Sosiaaliala ammattikorkeakouluissa. Sosionomi (AMK) –tutkinto. Hakupäivä 19.11.2013 http://www.sosiaaliportti.fi/fiFI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2013. Osatyökykyiset työssä –ohjelma. Osatyökykyisten työllistymistä edistävien säädösmuustostarpeiden ja palveluiden arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:37.

Suvanto, A. 2002. Arvot ja motivaatio. Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes työelämäpalvelut Oy, 38–52.

Suvanto, A. & Jokinen, J. 2002. Arvot johtamisessa. Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes työelämäpalvelut Oy, 53–54.

Syvänen, S. 2013. Dialoginen johtaminen – Avain luovuuteen ja innovaatioihin. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu. Hakupäivä 18.10.2013 http://www.seinajoki.fi/material/attachments/seinajokifi/kaupunkikehitty/6JWS3cCzN/Sirpa_Syvanen_Dialoginen_johtaminen.pdf.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, 2014. Työhön kuntouttava Green Care Etelä-Suomessa. Hakupäivä 10.8.2014 <http://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/tyohon-kuntouttava-green-care-etela-suomessa>.

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

Toivonen, V-M. & Asikainen, R. 2000. Osaamisen ohjaajana – NLP ja inhimillisen taidon mallittaminen. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-Kustannus, 106–136.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Hakupäivä 16.6.2014 http://www.tenk.fi/eettinen_ennakoarviointi/eettisetperiaatteet.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a. Työkokeilu. Hakupäivä 23.9.2013 http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/01_tyonhaku_suomessa/07_tyokokeilu/index.jsp.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b. Työolobarometri – Syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 24/2013. Hakupäivä 27.4.2014 http://www.tem.fi/tyo/tyoelaman_laatu/tyoolobarometri_ja_muut_selvitykset.

Uusautti, S. 2008. ”Tänään teen elämäni parhaan työn”: työmenestys vuoden työntekijöiden kertomana. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.

Valtioneuvoston periaatepäätös yhteiskuntavastuusta 22.12.2012. Hakupäivä 20.4.2014 http://www.tem.fi/yriytykset/yhteiskuntavastuu/yhteiskuntavastuun_periaatepaatos.

Varis, L. & Moilanen, L. 2001. Omat tavoitteet työvireen tukena. Työterveyslaitos: Helsinki.

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerrus.

LIITTEET

LIITE 1 Työkokeilijoiden työtehtävät

LIITE 2 Työkokeilun yleisperehdytys

LIITE 3 Työkokeilun työtoiminta perehdytys

LIITE 4 Työpörssi-ilmoitus

LIITE 5 Työkokeilusopimus

LIITE 6 Alkukartoituslomake

LIITE 7 Ammatinvalintalomake

LIITE 8 Palautelomake

LIITE 9 Työkokeilijoiden poissaoloilmoitus

LIITE 10 Työkokeilun järjestäjän lausunto TE -toimistolle

LIITE 11 Esittelymateriaali työkokeilun lähtökohdista ja tuloksista

NURMIALUEET: Sinne kuulumattomien ainesten poisto, nurmikon paikkaukset, lannoitukset rajaukset (Ilmastointi hiekalla/kalkitus tarvittaessa).

RYHMÄKASVI- JA PERENNAISTUTUSALUEET: Talvisuojausten poisto, paikkausistutukset/kasvillisuuden uusiminen/jakaminen, kasvuston siistiminen, kuolleen kasvillisuuden poisto, rajaukset, tuentojen tarkistus, lannoitukset

SIPULIKASVIEN ”huolto” (lakastuneen kasvillisuuden poisto tarvittaessa)

RYHMÄRUUSUT: Suojausten + kuolleen kasvuston poisto, kasvualustan kuohkeutus ja muotoilu, istutusten kunnostus, aukkopaikkojen paikkaus, lannoitus, hoitoleikkaukset, rikkakasvien torjunta, rajaukset

PENSAAT: Roskien ja A1 –alueilta kasvijätteen poisto, talvisuojausten poisto roudan sulettua, paikkausistutukset, roudan nostamien taimien korjaus, lannoitus, kalkitus, rikkakasvitorjunta, rajaus (A1 ja A2 –alueilla), hoito-, alas- ja harvennusleikkaukset kasvilajin ja istutusalueen iän mukaan, mahdollinen kattaminen

PUUT: Runko- ja juurivesojen poisto, rikkakasvien torjuntaa puiden tyviltä, tuentojen ja sidosten tarkistusta ja poistoa (kun juurtunut), vaarallisten puiden osien tarkkailu, lannoitukset, (kastelu)

PÄÄLLYSTEALUEET: Pinnoitemateriaalin tasaukset, rikkakasvien torjunta, orgaanisen aineksen ja roskien poistot

KALUSTEIDEN kunnan tarkkailua

LEIKKIALUEIDEN turvallisuuden tarkkailu: rikkinäisistä välineistä ilmoittaminen työnjohdolle, turva-alueilta irtokalusteiden poisto, lasinsirujen poisto, ilmoitustaulu kunnan tarkkailu

KOIRA-AITAUKSET: Portti ja aita käyttökunnossa, roska-astioiden tyhjennys, hygieniatason tarkkailu, välineistön tarkistus: onko lapio ym.

VIHERALUEIDEN PUHTAANAPITO: Siisti yleisilme, roskat, tupakan tumpit, lasinsirut ym. alueelle kuulumattomat esineet ja eloperäinen aines poistetaan, roska-astiat tyhjenetään (A1: joka pv, A2 joka vk, A3 joka toinen vk)

A1-A2 alueella penkkien ja roska-astioiden ympäriltä haravointi/harjaus

KÄYTÄNNÖN ASIOITA

- TYÖNTEKIJÄ NOUDATTAAN TYÖYHTEISÖN SÄÄNTÖJÄ SEKÄ ANNETTUJA OHJEITA TYÖTAPOIHIN JA TURVALLISUUTEEN LIITTYEN.

Jos tupakan/nuuskan tuskaa on vaikea rajoittaa työaikana, katso vinkkejä esim. www.stumppi.fi

-MUISTA TYÖTURVALLISUUSUUNNITELMA:

-> RISKIT: PALOTURVALLISUUS TYÖTAPATURMAT, TYÖASU

-> SÄÄNNÖKSIÄ JA OHJEITA VAARA- JA PULMATILANTEISSA

-ESIMIESKIN VOI JOUTUA VASTUUSEEN LAIMINLYÖNNEISTÄSI!

-TYÖAJALLA VOI HOITAA :

-> kutsunta- ja pääsykoetilaisuudet

-> lääkärin määräämät tutkimukset ja päivystyskäynnit lääkärillä

muita pakollisia poissaoloja varten voit pyytää korvauksettomia vapaapäiviä -> sovi poissaoloista etukäteen esimiehen kanssa!

-SAIRAUSPOISSAOLOISTA ILMOITTAMINEN:

-> sairastumisesta soittamalla ohjaajalle

-> esitä lääkärintodistus yli 3 vrk poissaoloista, ja laita alkuperäiset liitteeksi työmarkkinatukihakemukseen

KAIKKI POISSAOLOT ILMOITETAAN TE-TOIMISTOON 2 VIKON VÄLEIN. TULE HETI JUTTUSILLE, JOS ON VAIKEUKSIA LÄHTEÄ AAMULLA, TAI JOKU MUU MÄTTÄÄ. Katellaan sitten yhdessä, voidaanko työpäikällä tehdä jotain muutoksia vai onko tämä sittenkään se oikea paikka sinulle, ja mietitään muita vaihtoehtoja.

Mikäli myöhästelet, olet luvatta pois, tupakoit työajalla tai et noudata sääntöjä, keskustellaan ensin, voimmeko tehdä jotain asioiden hyväksi

Loppujen lopuksi asioista mainitaan työtodistuksessa, jotta kohtelu kaikkia työkokeilijoita kohtaan olisi tasapuolista.

MERKINNÄT SÄÄNTÖRIKKEISTÄ TYÖTODISTUKSESSA EIVÄT AUTA SINUA ETEENPÄIN TULEVAISUUDESSA!

-TYÖAIKA SOVITAAN YHDESSÄ:

-> klo 8.30 – 13.30/klo 9 – 14/ 9.30-14.30 vai klo 10-15?

sis. ruokatauko 20 min+kahvitauko 10 min. ->mihin aikaan tauot?

Aloituskeskusteluissa voidaan kartoittaa, onko jotain terveys- tai elämänhallinta-asteita, joita pitäisi ottaa huomioon työajoissa tai työtehtävissä (esim. allergiat, unihäiriöt, lääkitykset, perhetilanteet) Voidaan myös sopia, haluaako tehdä pääsääntöisesti itsenäisesti vai työkokeiluryhmän mu-

kana. On myös mahdollista tehdä välillä vakihenkilökunnan ja muiden harjoittelijoiden kanssa erilaisia tehtäviä.

-kokoonnutaan aamuisin työpisteelle, niin katellaan mille aletaan

-Jokaisen kannattaa kokeilla kaikkia tehtäviä tasapuolisesti, jotta saa oikean käsityksen ammattista, eli jaksako oikeesti tätä työtä pitemmän päälle

-ota omat kahvit/teet ja eväät mukaan, eväät voit jättää työpisteen jääkaappiin

PALAUTEKESKUSTELUT OHJAAJIEN KANSSA SISÄLTYVÄT TYÖKOKEILUJAKSOON

YLEISTÄ TYÖELÄMÄSTÄ

Työyhteisö odottaa, että puhuttelet ja kohtelet muita asiallisesti ja kunnioittavasti.

Kysy välttääksesi vahingot!

Sinua yleensä opastetaan mielellään, kun osoitat mielenkiintoa ja halukkuutta oppia muilta. Tuo myös omat ideat esille, arvostelematta muita.

TIETÄMÄTTÖMYYS EI OLE TYHMYTTÄ!

-jokainen työntekijä on vastuussa työpaikan ilmapiiristä.

-vastuun ottaminen omasta työympäristöstä ja omasta asenteesta kuuluvat työntekijätaitoihin.

-päättä, miten asennoidut vastoinkäymisiin: valitus ja syyllisten etsiminen ei paranna kenenkään tilannetta.

-valituspuhe latistaa, arvostava puhe kohottaa mielialoja.

-avoimuus: jos jokin/joku ottaa pattiin kerro se suoraan, mutta harkitusti, kyseiselle henkilölle.

-> tuo esille ratkaisuja, älä ongelmia ja syyllisiä!

"SE, MITÄ AJATTELEE, NÄKYÄ"

-ammattitaitoa on olla reilu työyhteisön jäsen ja kantaa siitä täysi vastuu.

-vastuuta on sen tiedostaminen, mitä minä voin tehdä yhteisen hyvän eteen

-vastuullinen käytös on rehellistä puhetta ja tekoja: "SORI, MUN MOKA, EI TOISTU"

VÄLILLÄ KAIKILLÄ VOI OLLA VÄHÄN VÄSY, MUTTA

MUISTA, ETTÄ PITEMMÄN PÄÄLLE TYÖSUORITUSTA

EI MITATA PAIKALLAOLOSTA,

VAAN SIITÄ MITÄ TEET JA MITEN.

Työpaikkasi on Oulun tekninen liikelaitos, Ympäristö- ja ylläpitoyksikkö, eteläinen viherhoitoalue

- TOIMINTA-AJATUS:

-> TEKLI on Oulun kaupungin sisäinen liikelaitos, jonka toiminta-ajatuksena on tuottaa Oulun kaupungille yleisten alueiden maanrakennus- ja ylläpitopalveluja sekä kiinteistö- ja logistiikkapalveluita asiakaslähtöisesti, laadukkaasti ja kilpailukykyisesti.

- PERUSTEHTÄVÄ:

-> Ylläpitoyksikön tehtävänä on tilauksesta rakentaa ja hoitaa kaikkia yksikön vastuualueeksi rajattuja puistoja, leikkipuistoja, liikenneviiheralueita ja puistometsiä, sekä kasvihuoneita ja taimistoa.

HENKILÖSTÖRAKENNE:

Oulun teknisen liikelaitoksen johtaja -Ympäristö- ja ylläpitoyksikkö, Yksikön päällikkö - Työpäällikkö - Piiripuutarhuri -Puutarhuri (Tarja Kynkäänniemi, Hupisaarten työpisteen vastaava)

– työntekijöinä: vakituisia muutama koko vuoden, kesäisin määräaikaista, harjoittelijoita, työllistettyjä, koululaisia

HENKILÖSTÖTILAT:

Hupisaarten toimipaikan henkilöstötilat -> työasut, työpaikkaruokailut, taukotilat

-TYÖASUN SAAT TYÖPISTEESTÄSI, PALAUTA NE TYÖKOKEILUN LOPUTTUA

-MUISTA SÄÄNMUKAINEN VARUSTUS TYÖASUN ALLE!

-> tarpeeksi varavaatetta mukaan kastumisen tai kylmän varalta

-> hellekellillä sovelias työasu ja myös turvaliivit oltava, vaikka hikiä pukkaista

-YHTEYSTIETOJA: PUUTARHURI Tarja Kynkäänniemi

TYÖTURVALLISUUS

Jokaisen on noudatettava työpaikan turvallisuusohjeita sekä ilmoitettava työympäristössään havaitsemistaan puutteista esimiehelleen.

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa omalle tai muiden hengelle tai terveydelle.

Myös henkilönsuojainten huolto kuuluu jokaisen työsuojeluvollisuuksiin.

Työnjohtajan tai muun esimiehen on huolehdittava alustensa opastamisesta työhön. Tähän kuuluvat oikeat ja turvalliset työtavat sekä tiedot työympäristön vaaroista. Opastuksen voi antaa esimies itse tai hänen osoittamansa työnopastaja tai muu kokenut henkilö.

-TYÖTURVALLISUUSUUNNITELMA sisältää RISKIT,

PALOTURVALLISUUS, TYÖTAPATURMAT, SÄÄNNÖKSIÄ JA OHJEITA

VAARA- JA PULMATILANTEISSA

Oulun teknisen liikelaitoksen työsuojelusuunnitelma on työpisteiden perehdyttämiskansioissa

Koneiden käyttöohjeet saatavilla työpisteistä

Työkoneet perehdytetään käyttäjille aina henkilökohtaisesti

Älä koskaan ota konetta käyttöön ilman perehdytystä. Rikkoutuneet koneet on aina toimitettava korjaukseen

Turvalliset ja ergonomiset työasennot ja -liikkeet. Fyysisesti raskaat työt, työtovereiden apu ja apuvälineet:

-Kiinnitä huomiota oikeisiin nosto- ja työasentoihin

-Fyysisesti raskaissa töissä käytä apuvälineitä tai pyydä apua työkavereilta

-Tutustu toimintaohjeisiin tulipalon varalta.

-Ohjeet löytyvät ilmoitustaululta ja perehdyttämiskansiosta. Poistumistiet on merkitty vihreillä lampuilla ovien yläpuolelle.

-Palo-ovet on pidettävä kiinni

-Ensisammuttimien paikat: Huoltoautoissa, Työkoneissa Hupisaarilla 5 kpl (hallissa, kasvihuoneissa ja kahvilassa)

-Työtatapaturmista ja 'läheltä piti' – tilanteista on ilmoitettava aina välittömästi työnjohdolle

-Jos työstä aiheutuu vahinkoa ulkopuoliselle henkilölle tai omaisuudelle, ota heti yhteys työnjohtajiin. -> Tällaisia vahinkoja on esim. liikennevahingot,

vahinkoa aiheuttavat kivien sinkoutumiset ruohonleikkureista tai trimmereistä

Työn sisältämät riskit työntekijälle:

-melu, pöly

-liikenne

-rinteissä työskentely

-öljyläikät hallien lattioilla

-vaaraa aiheuttavat koneet ja laitteet

-kasvinsuojeluaineet

-väkivallan uhka

TYÖTURVALLISUUS ROSKIEN KERUUSSA

-Laita maastosta löytyneet huumeneulat aina kuljetusrasiaan

-Kun tyhjennät roskiksia, älä kanno roskapusseja sylissä tai selässä, sisällä voi olla neuloja

-Älä puristele roskapusseja

-Neulat kerätään erillisiin astioihin ongelmajättepisteisiin, joista ne viedään myöhemmin kaatopaikalle hävitettäväksi

-Muista kirjata tuomasi jäte keräyspisteen kansioon

- Ei neuloja roska-astioihin
- Muista käyttää hanskoja ja pestä kädet huolellisesti ennen ruokailua
- Huumeneulojen kuljetusrasia
- Lähde välittömästi työterveysasemalle, sillä hepatiittirokotus on annettava 2:n tunnin sisällä.
- Vaadi otettavaksi verikokeet.
- Ota yhteys esimieheen, jotta tarvittava vakuutustodistus voidaan toimittaa eteenpäin
- Noudata terveysasemalta saamiasi ohjeita.

HENKILÖKOHTAINEN SUOJAUTUMINEN JA SUOJAIMET

- Turvaliiviä tai heijastavaa työasua pitää käyttää kaikkien katualueilla työskentelevien henkilöiden!
- Ruohonleikkaajien varusteisiin kuuluvat korvatulpat tai kuulosuojaimet, trimmeröitäessä silmäsuojaimet, suojaliivi, turvakengät ja käsineet. Tarvittaessa käytetään hengityssuojainta.
- Muista käyttää suojakäsineitä!
- Trimmerin käyttäjillä kuulo- ja silmä/kasvosuojaimet, kumisaappaat tai turvajalkineet
- Koneilla ja laitteilla työskenneltäessä on aina käytettävä asianmukaisia suojaimia
- MUISTA ETTÄ SUOJAIMET OVAT SINUN TERVEYTTÄSI VARTEN!

HENKILÖSTÖPALVELUT suojavaatteet, työjalkineet

Vaatteistoon kuuluu:

- Suojaapuku
- Sadepuku
- Kumisaappaat
- Turvajalkineet
- Käsineet
- Turvaliivit
- Henkilökohtaiset suojaimet
- Pesuun menevät suojavaatteet laitetaan niille varattuun paikkaan
- Suojavaatteet pestään joko työpaikalla tai toimitetaan pesuun
- Puhtaita työvaatteita saa työpisteestä vaatevaraston hoitajalta
- Pese käyttämäsi suojaimet saippuavesiliuoksella
- Älä kastele suodatinta
- Palauta niille varattuun säilytyspaikkaan
- Rikkiäiset suojaimet poistettava käytöstä
- Suojausten hankinnasta vastaa työnjohtajat

VÄKIVALTATILANTEET, HYVÄ KÄYTÖS TYÖPAIKALLA

-Jos puistossa joku käyttäytyy aggressiivisesti, poistu paikalta. Ota yhteys työnjohtajaan ja tarvittaessa puistovartijaan tai poliisiin

-Puistovartijan numero

-Kiusaamistapauksissa ota yhteys työnjohtajaasi tai työyhteisövaltuutettuun

-Hyvän käytöksen opas

-Palauta käyttämäsi työkalut varastoon puhdistettuna ja niille varatuille paikoille!

-Toimita rikkinäiset työkalut korjattavaksi!

-Pidä työympäristösi järjestyksessä

JÄTEHUOLTO

-Kompostoituva jäte laitetaan mahdollisimman suuriin kasoihin kulkuväylän reunaan kuorma-auton ajettavaksi kompostiin

-Polttokelpoinen jäte kerätään muovisäkkeihin. Säkit kerätään kulkureittien varteen, mistä ne kerätään autolla. Pieniä määriä voi jättää puiston Molokeihin tai tuoda työpisteiden jäteastioihin

-Pahvin ja paperin keräyspisteet sijaitsevat Poratie 11 ja Hupisaarilla

-Ongelmajätteet kerätään keräyspisteisiin Poratie 11, Hollihaka ja Hupisaarilla

SAVUTTOMASTI TYÖPAIKALLA

-Oulun kaupunki on savuton työpaikka.

-Työnantaja haluaa ylläpitää ja edistää työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä muun muassa kannustamalla heitä savuttomuuteen.

-Tupakointi on kielletty tupakkalain mukaisesti kaupungin omistamissa ja hallinnoimissa kiinteistöjen sisätiloissa sekä niiden piha-alueilla.

-Ohje koskee kaikkien tupakkatuotteiden käyttöä, nuuska mukaan lukien.

TYÖTEHTÄVÄT

Hyvä työsuoritus on:

-laadukas, asiakkaita palveleva, hinnaltaan kilpailukykyinen

-hoitosopimusten mukainen

- turvalliset työtavat huomioiva

TYÖKOKEILIJAN TYÖTEHTÄVIÄ:

-> ISTUTUSALUEIDEN SIISTIMINEN

-> ISTUTUSTYÖT

-> PENSAIDEN LEIKKAUS

-> PUISTORAKENTEIDEN KUNNON TARKKAILU JA YLLÄPITO,

-> HARAVOINTI,

-> NURMIALUIEDEN LEIKKAUS,

-> ROSKIEN KERUU

-> KASVIHUONEISSA HOITOTYÖT

-Viheralueet hoidetaan hoitoluokitusten mukaisesti hoitosopimuksia noudattaen. Näitä hoitoluokituksia käytetään muissakin Suomen kaupungeissa. Hoito-ohjeoppaassa kerrotaan tarkemmin, minkä näköinen mikäkin alue tulee olla. Hoitoluokat on merkitty karttaan eri väreillä (työpisteen seinällä) Ylhäällä luettelossa vaativimmat, eli eniten hoidettavat alueet, alhaalla vähemmän hoitoa tarvitsevat alueet.

A1 Edustusviheralueet

A2 Käyttöviheralueet

A3 Käyttö- ja suojaviheralueet

A4 Asuntokadut

B Maisemapellot ja -niityt

C Taajamametsät

E Erityisalueet

Ennen kaikkea teemme asiakaspalvelutyötä ylläpitämällä viihtyisää ympäristöä.

Eli tuotamme ihmisille hyvinvointia.

Teemme myös brändi- ja imagotyötä pitämällä kaupunkiympäristöä edustuskunnossa vieraidenkin varalta.

Oletko kiinnostunut kukista ja muista kasveista? Viihdytkö ulkoilmassa, yksin ja yhdessä? Haluatko olla työssäsi liikkeellä ja nähdä kättesi jäljen nyt eikä heti? Vai ovatko ympäristösuunnittelun opinnot tähtäimessä? Tässä olisi tarjolla mahdollisuus tehdä lähempää tuttavuutta luonnonläheiseen ammattialaan.

Viheralan ylläpitotehtäviin suuntautuneessa työkokeilupaikassa saat kokonaiskuvaa puutarhurin ja hortonomin ammattiin kuuluvista työtehtävistä, etenkin puistoalueiden hoitotoista. Pääset muun muassa leikkaamaan pensaita ja nurmea, haravoimaan, siistimään ja istuttamaan kasvillisuusalueita sekä tekemään muita puistoalueiden kunnossapitotehtäviä. Lisäksi voit nähdä, mitä kuuluu kasvihuonetuotannon töihin. Tästä työkokeilujaksosta on hyötyä muihinkin luonnonvara-alan ammatteihin suuntautuville, kuten ympäristösuunnittelu- tai maisema-arkkitehtiopinnoista haaveileville, joilla ei ole vielä alan työkokemusta. Ja kunnossapitotyöntekijänkin alaa miettiville kokemus viherympäristön ylläpitotoista on yleensä eduksi.

Työkokeilujakso toteutetaan ajalla 12.5 - 6.6.2014. Se on osa toiminnallista opinnäytetyötä, jossa ohjaajana on hortonomin ammatissa työskennellyt sosionomiopiskelija. Varsinaiset työtehtävät ovat tavanomaisia viherympäristön hoitotoimia, mutta ohjauksessa painottuvat ammatinvalinnan ja työmotivaation näkökulmat. Eli luodaan yhdessä työn ilon ilmapiiriä ja pohditaan sitä oikeaa ammattia! Työkokeilijalta vaaditaan kykyä kyykistellä ja uskallusta ulkotöihin säällä kuin säällä.



SOPIMUS TYÖKOKEILUSTA TYÖPAIKALLA

Työ- ja elinkeinotoimisto voi ohjata henkilöasiakkaan työkokeiluun työpaikalle ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi tai työmarkkinoille paluun tukemiseksi. Työkokeilu perustuu asiakkaan palvelutarpeeseen. Työkokeilun voi aloittaa sopimuksen tekemisen jälkeen.

| | | | | |
|---|--------------------------------|---------------|-------------------------------------|------------------|
| Sopimusnumero | | | | |
| Työkokeilun järjestäjä | | Y-tunnus | Työ- tai virkasuhteessa olevan hen- | |
| Osoite | | Postinumero | Postitoimipaikka | Puhelin |
| Henkilö, joka vastaa työpaikalla työkokeiluun osal- | | Puhelin | Sähköpostiosoite | |
| Työkokeiluun osallistuva henkilö | | Henkilötunnus | Puhelin | |
| Osoite | | Postinumero | Postitoimipaikka | |
| Työ- ja elinkeinotoimisto | Puhelin | Osoite | Postinume- ro | Postitoimipaikka |
| <p>Onko työkokeilun järjestäjä käynnistämässä tai käynnistänyt yt-neuvotteluja, jotka voivat johtaa irtisanomisiin, lomautuksiin tai työajan lyhennyksiin?</p> <p><input type="checkbox"/> ei</p> <p><input type="checkbox"/> kyllä, neuvottelut ovat alkamassa/alkaneet:</p> | | | | |
| <p>Onko työkokeilun järjestäjä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä tuotannollisista tai taloudellisista syistä? (Jos lomautukset ovat jo päättyneet, merkitkää rasti kohtaan Ei)</p> <p><input type="checkbox"/> ei</p> <p><input type="checkbox"/> kyllä, milloin?</p> | | | | |
| Onko | työkokeilun | järjestäjän | palveluksessa | osa-aikaisia |
| <input type="checkbox"/> ei | <input type="checkbox"/> kyllä | | | työntekijöitä? |
| <p>Jos vastasitte jompaankumpaan edellisestä kysymyksestä 'Kyllä', vastatkaa myös alla oleviin lisäkysymyksiin:</p> <p>Onko työkokeilun järjestäjä tarjonnut työsopimuslain edellyttämällä tavalla työtä irtisanomilleen, lomauttamilleen tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöille ennen työkokeilusopimuksen tekemistä?</p> <p><input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei</p> | | | | |

Jos työtä ei ole tarjottu, johtuuko se siitä, että työkokeilun järjestäjällä ei ole velvollisuutta työn tarjoamiseen?

kyllä (työnantajan velvollisuus työn tarjoamiseen on poistettu tai sitä on rajoitettu työehtosopimuksessa tai velvollisuus työn tarjoamiseen on päätynyt)

ei

Järjestetäänkö työkokeilu kunnan, kuntayhtymän, säätiön tai yhdistyksen työpajassa tai vastaavassa valmennusyksikössä tehtävissä, joita työkokeilun järjestäjä ei teetä omilla työsuhteisilla työntekijöillä?

ei kyllä

Työkokeilusopimus ei vapauta työkokeilun järjestäjänä toimivaa työnantajaa työsopimuslain mukaisista vastuitaan suhteessa omiin työntekijöihinsä. Työsopimuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä irtisanomilleen, lomauttamilleen ja palveluksessaan oleville osa-aikatyöntekijöille. Jos työkokeilun järjestäjänä toimiva työnantaja on irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitään tai työnantajan palveluksessa on osa-aikatyöntekijöitä, työnantajan tulee ennen työkokeilusopimuksen tekemistä varmistua työsopimuslain mukaisen työntarjoamisvelvollisuuden noudattamisesta. Työsopimuslaissa säädettyä työntarjoamisvelvollisuutta rikkonut työnantaja voi joutua vahingonkorvausvelvolliseksi työsopimuslain vahingonkorvaussäännösten nojalla. Lisätietoja työsopimuslain mukaisesta työn tarjoamisvelvollisuudesta antavat työnantajaliitot ja työsuojeluviranomaiset.

Onko kysymys tehtävistä, joiden suorittamiseksi työkokeilun järjestäjä edellyttää yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 6 §:ssä tarkoitetun huumausainetestin koskevan todistuksen esittämistä?

ei kyllä

Onko kysymys lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) mukaisista tehtävistä?

ei kyllä

Onko työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tarkoitettu työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työpaikkaselvitys tehty ja ovatko ne ajantasaiset?
miksi ei?

kyllä ei,

Työ- ja elinkeinotoimisto, työkokeilun järjestäjä ja työkokeiluun osallistuva henkilö ovat tehneet sopimuksen työkokeilusta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) nojalla seuraavin ehdoin:

1. Työkokeilu järjestetään

ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämiseksi työmarkkinoille paluun tukemiseksi

2. Työkokeilun tavoitteet (yksilöity kuvaus):

3. Tehtävät, joita työkokeiluun osallistuva suorittaa työkokeilun aikana (yksilöity kuvaus):

4. Työkokeilu toteutetaan / 20 - / 20 (kesto voi olla saman järjestäjän työkokeilussa enintään 6 kuukautta tai jos järjestäjänä on kunta, enintään 6 kuukautta samoissa tehtävissä)

5. Työkokeilun viikoittainen ja päivittäinen kesto: päivää/viikko tuntia/päivä
Työkokeilu toteutetaan seuraavina viikonpäivinä (esim. ma-pe tai ma, ke, pe):

Työkokeilun ajoittuminen (esim. pääsääntöisesti klo 9-15, yhtenä viikkona iltatyötä klo 17-19):

6. Työkokeilun suorituspaikka
7. Työkokeilun järjestäjä sitoutuu huolehtimaan työkokeiluun osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta koko työkokeilun ajan.
8. Työkokeilun järjestäjä sitoutuu antamaan työkokeilun päätyttyä työ- ja elinkeinotoimistolle arvion työkokeiluun osallistuvan henkilön soveltuvuudesta työhön, ammattiin tai alalle sekä, jos työkokeilu on järjestetty työmarkkinoille paluun tukemiseksi, työelämävalmiuksien ja osaamisen kehittämistarpeista.
9. Työ- ja elinkeinotoimistolla on oikeus tarvittaessa tutustua työkokeilupaikan olosuhteisiin.
10. Muut työ- ja elinkeinotoimiston asettamat työkokeilun toteuttamisen tai siihen osallistuvan kannalta tarpeelliset ehdot:

Työkokeiluun osallistuvan oikeusasema ja työkokeilun järjestäjän velvollisuudet työkokeilun aikana määräytyvät julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvun 8-11 §:n mukaisesti seuraavasti:

- Työkokeiluun osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa työkokeilun järjestäjään eikä työ- ja elinkeinotoimistoon.
- Työkokeiluun osallistuvaan henkilöön sovelletaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakia (21/2004)
- Työkokeilun järjestäjä vastaa työkokeiluun osallistuvan henkilön työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) säädetään. Työ- ja elinkeinoministeriö järjestää työkokeiluun osallistuvalla ryhmävastuuvakuutuksen. Työkokeilussa sattuneesta tapaturmasta tai saadusta ammattitaidista suoritetaan korvaus valtion varoista vastaavin perustein kuin tapaturmavakuutuslaissa säädetään, jollei henkilöasiakkaalla ole oikeutta vähintään samansuuruiseen korvaukseen muun lain nojalla.
- Työkokeilussa sovelletaan työaikalain (605/1996) 28 §:n säännöksiä päivittäisistä lepoajoista sekä 35 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta
- Työkokeilussa sovelletaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ää, 4 §:n 1 ja 2 momenttia, 5 §:n 1, 2 ja 4 momenttia, 6 §:ää, 7 §:n 1-3 momenttia, 9, 10, 14 ja 15 §:ää, 5 ja 6 lukua, 21 §:n 2 momenttia sekä 22 ja 24 §:ää.
- Työkokeilun järjestäjä ei voi siirtää tästä sopimuksesta johtuvia velvoitteitaan muulle taholle
- Työkokeilun järjestäjän on ilmoitettava työkokeiluun osallistuvan henkilön nimi sekä tiedot työkokeilua koskevan sopimuksen ehdoista luottamusmiehelle tai muulle henkilölle, joka edustaa työkokeilun järjestäjän palveluksessa olevia työntekijöitä.
- Työkokeilun järjestäjän on ilmoitettava työkokeiluun osallistuvan henkilön poissaolopäivät työ- ja elinkeinotoimistolle sen määräämällä tavalla
- Työ- ja elinkeinotoimisto tekee päätöksen työkokeilua koskevan sopimuksen purkamisesta, jos työkokeiluun osallistuva on ollut luvatta poissa yhdenjaksoisesti viisi kokeilupäivää tai jos poissaoloja on muutoin niin paljon, etteivät työkokeilulle asetetut tavoitteet täyty
- Työ- ja elinkeinotoimistolla ja työkokeilun järjestäjällä on oikeus purkaa työkokeilua koskeva sopimus muusta syystä kuin poissaolojen perusteella ilmoittamalla siitä kirjallisesti muille

osapuolille. Sopimuksen purkaminen ei kuitenkaan saa perustua laissa kiellettyyn syrjintäperusteeseen tai muuhun epäasialliseen syyhyn.

Sopimuksen allekirjoitukset ja nimenselvennykset

| | |
|----------------|---|
| Paikka ja aika | Työkokeilun järjestäjän allekirjoitus, nimenselvennys ja asema yhteisössä |
| Paikka ja aika | Työkokeiluun osallistuvan henkilön allekirjoitus ja nimenselvennys |
| Paikka ja aika | Työ- ja elinkeinotoimiston edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys |

Tämän sopimuksen kappaleet: 1. Työkokeiluun osallistuvalla henkilöllä 2. Työkokeilun järjestäjälle
3. Työ- ja elinkeinotoimistolle

Nimi

Lupa tietojen kirjaamiseen (tähän lomakkeeseen) annettu:

1 Perhesuhteet:

2 Asuminen:

3 Koulutus:

4 Työsuhteet:

5 Terveystila:

6 Työntekoa/ammatinvalintaa rajoittavat sairaudet/vammat jne.-

7 Työkokeiluun tulon syy:

8 Omat vahvuusalueet:

9 Kehittymisalueet:

10 Tulevaisuuden suunnitelmat (Ajatuksia tulevasta, kiinnostus jostain alasta, aiemmin opitut taidot ym.)

11 Tavoitteet/odotukset työkokeilujakson aikana: (esim. ammatinvalinnan selkiyttäminen, ammatillisten valmiuksien vahvistaminen, työkokemus, työelämätaitojen vahvistaminen, saada jotain tekemistä, taloudelliset syyt. Määrittele tavoite suhteessa siihen, mihin pitäisi päästä, ei ongelmakeskeisesti, mistä asioista nähdään, että tavoite on saavutettu? Miten paljon arvostat tavoitteen saavuttamista?)

12 Tarvitsetko ohjausta yleisesti työelämätaitoihin

13 Mitä mieltä olet työn järjestelyistä (työajat, tauota, työtiimi: yksin/yhdessä, vaihtelevuutta), onko riittävästi/liian vähän ohjausta, onko epävarma olo töitä tehdessä)

AmmatINVALINTAA AUTTAVIA KYSYMYKSIÄ:

14 Pohdintoja: Mitkä asiat tekevät elämästäsi arvokkaan? Mitkä ovat syvimmat ja tärkeimmät elämänarvosasi? Mikä tuo elämääsi merkitystä? Mikä on tärkeintä elämässä? Millaiseksi ihmiseksi haluan kehittyä?

15 Mitkä ovat kahden ja viiden vuoden päämääräni?

16 Mistä pidät itsessäsi? Mistä muut pitävät sinussa?

17 Ajattele lapsuuttasi ja nuoruuttasi. Mikä veti sinua puoleesi, mistä sait syvintä iloa? Tutki onko niillä jotain yhteistä?

18 Mistä saat energiaa?

19 Mieti millaisia lahjakkuuksia sinulla on? Mitä osaat?

20 Mitkä ovat mielestäsi pahimpia omia rajoitteitasi ja miksi? Miten ne vaikuttavat uravalintaasi? Miten voin vähentää jarrujen vaikutusta elämääsi?

21 Millaisia itsetuntosi ja asenteesi ovat työtä kohtaan. Koetko, että todella ansaitset mielekkään sekä palkitsevan ihannetyön ja uskotko, että onnistut sen joskus saavuttamaan?

22 Mikä on työurani tarkoitus?

23 Mitä onnistuminen ja menestyminen merkitsevät sinulle? Milloin pidät itseäsi menestyneenä?

Nimi

1. Millaisia piirteitä unelmiesi työ sisältää? Mitä haluat tulevaisuuden työltäsi? Millaista työtä haluaisit tehdä, jos sinulla olisi täydellinen valinnan vapaus? Mitä voisi tehdä vaikka ilmaiseksi? Miksi?

2. Milloin olet tuntenut iloa työssä/elämässä yleensä?

3. Mitä lisätietoa tarvitset päästäksesi haluamallesi alalle?

4. Tunnetko ylpeyttä kertoessasi, missä työskentelet?

.

5. Kehittymissuunnitelma: Mitä taitoja haluat kehittää päästäksesi ihannetyöhösi, viisi tärkeintä, miten?

6. Miksi nämä uraan liittyvät tavoitteet ovat sinulle tärkeitä?

7. Millainen on työpörsöönasi:

-Työn tekemisessä: on aloitekykyinen, kykenee hoitamaan useita tehtäviä tehokkaasti samanaikaisesti, ottaa laskelmoituja riskejä, saa tehtyä asioita tuloksellisesti

-Ajankäyttäjänä: saa usein tehtyä työtä loppuun ennen määräaikaa, on taitava tehostamaan ja nopeuttamaan työskentelyään, saa tehtyä paljon lyhyessä ajassa, tekee työt ajallaan ja budjetin sallimissa rajoissa.

-Työolosuhteissa: pitää asiat järjestyksessä, huolehtii yksityiskohdista, kestää toistuvia tai yksitoikkoisia rutiineja, pitää suunnittelusta ja asioiden organisoinnista, osoittaa mestarillisuutta työssä, edistää muutosta, työskentelee tuloksellisesti paineen alla, nauttii haasteista, työskentelee mielellään ulkona, hallitsee erityisen hyvin/ hyvin äkilliset, jopa kriisitilanteet.

8. Mitkä uravoimat ja ura-ankkurit sopivat parhaiten kuvaamaan sinua?

Yleensä jokaiselle ihmiselle muutama ankkuri on keskeisin, vaikkakin jokainen näistä koskettaa jollakin tavalla jokaista työntekijää. Ura-ankkurit kehittyvät elämäkokemuksen myötä ja ihmiset tiedostavat ne työstäessään tietoaan ja kokemuksiaan. Ura-ankkuri ohjaa ihmisiä hakeutumaan sellaisiin tehtäviin, jotka ovat oman motivaation, arvomaailman ja taipumusten mukaisia. Ne voivat ajan myötä muuttua, kuten ihmisten arvomaailmakin.

Ura-ankkureita ovat: ammatillinen erityistaito/johtajuus/itsenäisyys/turvallisuus/ luovuus/palvelu/ haasteellisuus/ elämän kokonaistasapaino (yksilölle vähintään yhtä tärkeitä kuin työ ovat muut elämänalueet, kuten perhe ja harrastukset)

On löydetty 9 uravoimaa, joista yhdellä ihmiseltä löytyy 2 – 3, joista yksi on keskeisin:

-materiaaliset palkinnot/valta/merkityksen etsiminen (auttaminen) /asiantuntemus, luovuus /liittyminen (antoisat ihmissuhteet työssä)/itsenäisyys /turvallisuus/status.

9. Kuinka tärkeää sinulle on työssäsi ja mitä seuraavia asioita tulevan työsi tulee ehdottomasti sisältää:

-erityiskykyjen tai taitojen käyttö/esimiehenä toimiminen/hyvä palkkaus / työpaikan läheinen sijainti/työ edellyttää matkustamista/ yhteistyö muiden kanssa /yksityisyrittäminen/viihtyminen/ elämyksellisyys/työn antama hyvä mieli viikoittain/toisilta saatu aito arvostus

10. Mikä on ollut täällä työpaikassa sellaista, että on kannattanut tulla?

11. Miten on työkokeilujakso vaikuttanut jatkosuunnitelmiin (ovatko selkiytyneet, tarkentuneet, muuttuneet, pysyneet samana, esim. ei ainakaan tälle alalle/jotain tämän tyyppistä haluaisin)?

12. Mitä haluaisi vielä nähdä tai tehdä, onko saanut riittävää käsitystä alasta? Muita palautteita ohjaajalle?

1.Nimi

2.Kuinka tyytyväinen olet työkokeilujakson antiin? Arvioi asteikolla 1-5.

3.Mitä olet oppinut?

4.Nimeä asioita, joissa olet onnistunut erityisen hyvin?

5.Mitä asiat olet kokenut erityisen haasteellisina?

6.Oletko saanut riittävästi palautetta työstäsi?

7.Mitä olisit toivonut ohjaajiltasi?

8.Miten yhteistyötä tulisi mielestäsi kehittää?

9.Kuinka motivoiva työympäristö on ollut? Arvioi asteikolla 1-5.

10.Millä tavoilla työympäristön järjestelyt ja työkokeilun ohjaajan toimenpiteet ovat auttaneet työhön motivoitumisessa? (työajan joustavuus, työilmapiiri, palautteen anto, vaikuttamismahdollisuudet työhön ym.)

11.Onko riittävästi otettu huomioon sinun yksilölliset ominaisuudet ja tarpeet? Mitä muita toimenpiteitä olisit toivonut?

12.Miten arvioit työkokeilun vaikuttaneen ammatinvalintaan? Mitä hyötyä ammatinvalinnan pohdintoilla on ollut jatkosuunnitelmia ajatellen? (esim. ei mitenkään/ olen saanut työkokeilusta: varmuutta, kannustusta, motivaatiota alalle, kärsivällisyyttä työntekoon, uskoa elämään/kykyihini työskennellä tällä alalla/ se on aktivoinut hakeutumaan alalle opiskelemaan)

13.Mitä hyötyä tulevaisuutesi ja työkokeilujakson tavoitteiden miettimisestä on ollut?

14.Millaisia tulevaisuuden odotuksia sinulla nyt on, ovatko ne muuttuneet mitenkään työkokeilujakson aikana?

| | |
|---------------------|------------------------------------|
| Osallistujan nimi | Henkilötunnus |
| Palvelun järjestäjä | Palvelun järjestäjän puhelinnumero |

Palvelun järjestäjän ilmoitus TE-toimistolle tai työvoiman palvelukeskukselle poissaoloista ajalla

_____ / _____ 20____ - _____ / _____ 20____

Palvelu, jota ilmoitus koskee:

- työnhakuvalmennus
- uravalmennus
- työkokeilu työpaikalla
- koulutuskokeilu oppilaitoksessa
- kuntouttava työtoiminta

Poissaolo on päivä, jona palvelua järjestetään ja jona henkilön olisi pitänyt osallistua palveluun.

| Poissaolojen ajankohdat (esim. 5.-6.2, 10.2.) | Poissaolon syy |
|---|----------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Vakuutan tiedot oikeiksi

| | |
|----------------|------------------------------------|
| Paikka ja aika | Palvelun järjestäjän allekirjoitus |
| | Nimenselvennys |

| | |
|----------------|--------------------------------------|
| Paikka ja aika | Palveluun osallistujan allekirjoitus |
| | Nimenselvennys |

Palvelun järjestäjä toimittaa ilmoituksen asiaa hoitavalle TE -hallinnon virkailijalle. Tarkastelujakso on kaksi viikkoa.

Lomakkeen voi täyttää Internet-osoitteessa www.yrityssuomi.fi

Jos palveluun osallistuja allekirjoittaa ilmoituksen, poissaolon vaikutus oikeuteen saada työttömyysetuutta voidaan ratkaista ilmoituksen perusteella. Tarvittaessa TE-toimisto pyytää palveluun osallistujalta lisäselvitystä.



Työkokeilun palautelomake Työkokeilun järjestäjä täyttää

Tällä lomakkeella työkokeilun järjestäjä arvioi työkokeiluun osallistuvan henkilön soveltuvuutta työhön, ammattiin tai alalle. Jos työkokeilun on järjestetty työmarkkinoille paluun tukemiseksi, pyydämme arvioimaan lisäksi työkokeilijan työelämävalmiuksia ja osaamisen kehittämistarpeita. Tavoite on saada asianmukainen kuva työkokeilun tuloksista.

Työkokeilija _____

Työkokeilupaikka _____

Palautteen antaja ja puh. _____

Työkokeiluaika _____

Tehtävät, joita työkokeiluun osallistunut henkilö on tehnyt

Merkittävä rastilla (X) se vaihtoehto, jonka mielestänne parhaiten kuvaa arvioitavaa henkilöä

| Työkokeilija | Huonosti | Välttä- | Tyydyt- | Hyvin | Kiitettä- | Ei voida |
|--|----------|---------|---------|-------|-----------|----------|
| 1. Osaa suunnitella työtänsä etukäteen | | | | | | |
| 2. Tarttuu työhön aikailematta | | | | | | |
| 3. Tekee tehtävät huolellisesti | | | | | | |
| 4. On aikaansaava | | | | | | |
| 5. On luotettava ja vastuuntuntoinen | | | | | | |
| 6. Kykenee itsenäiseen työskentelyyn | | | | | | |
| 7. Sopeutuu työyhteisöön | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 8. Kykenee palvelemaan asiakkaita | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

Mitä vahvuuksia ja kehittämishaasteita työkokeilijalla tuli ilmi kokeilun aikana?

Arvioikaa työkokeilijan soveltuvuutta

| | ei sovellu | soveltuu huonosti | soveltuu melko hyvin | soveltuu hyvin |
|--------------------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Soveltuvuus alalle | | | | |
| Soveltuvuus työhön | | | | |
| Soveltuvuus työpaikkaan | | | | |

Perustelut:

Tarvitseeko työkokeiluun osallistunut henkilö koulutusta työllistyäkseen alalle tai tehtäviin? Jos tarvitsee, millaista koulutusta?

Tarvitseeko työkokeiluun osallistunut henkilö apuvälineitä tai toisen työntekijän apua selviytyäkseen työssä. Pitäisikö työpaikan olosuhteita muuttaa tai hankkia kalusteita/työvälineitä?

ei

kyllä, mitä

Miten arvioitte työkokeilijan työkykyä ja/tai tuottavuutta annetuissa tehtävissä suhteessa työpaikkanne vastaavaa työtä tekeviin työntekijöihin?

Onko teillä mahdollisuus työllistää työkokeiluun osallistuja?

Kyllä

Ei

| | | |
|---|--------------|-----------|
| Haluatteko lisätietoja työnantajalle maksettavasta palkkatuesta? | Kyllä | Ei |
| Oletteko tulevaisuudessa valmis ottamaan uusia työkokeilijoita? | Kyllä | Ei |

Päiväys ja allekirjoitus:

Kiitos vastauksesta. Olkaa ystävällinen ja palauttakaa lomake joko kirjeenä/henkilökohtaisesti työkokeilusta vastaan tulleelle virkailijalle. Jos haluatte keskustella työkokeiluun tai lomakkeeseen liittyvistä asioista, lisätietoja antaa työkokeilusta vastaava virkailija.

Vastuuhenkilön yhteystiedot:

Nimi:

Työ- ja elinkeinotoimisto:

Osoite:

Puhelin:

TOIMINNAN LÄHTÖKOHTIA

-Tarkoituksena oli toiminnallisen opinnäytetyön suunnittelun ja toteutuksen avulla saada kokemuksia työmotivaatiota ja ammatinvalintaa edistävästä ympäristöalan työkokeilupaikasta.

-Yhteistyössä Oulun kaupungin Työpörssi –toiminnan ja Teknisen liikelaitoksen Yhdyskunta- ja ympäristöpalveluiden kanssa.

-Toimintapaikkana Ainolan puisto, kolme osallistujaa, työkokeilujakson pituus 4 viikkoa (5 h/pv), toukokuussa 2014

-Opinnäytetyön tekijä toimi käytännön ohjaajana, työtehtävät viheralueiden ylläpidossa

-Työkokeilujakso sisälsi kolme kahdenkeskistä keskustelua (alkukartoitus-ammatinvalintapalaute) ohjaajan ja osallistujan välillä opinnäytetyössä kehitettyjen lomakkeiden avulla

TOIMINNAN TEORIAPERUSTEITA: TYÖMOTIVAATION EDISTÄMINEN

-Positiivista työvirettä työyhteisöön tuovat:

itsenäisyys, luottamus, yhteenkuuluvuus, tuki,

kannustus, avoimuus uusille ideoille, reiluus

Työyhteisön motivaatioilmastoon vaikuttavat: esimiestason toimenpiteet, työn organisointi, ohjaajan auktoriteetin taso, eli valinnanvapaudet

- Vastarintaa ja puolustuskäyttäytymistä vähentävät: turvallinen ja hyväksyvä ilmapiiri

-Tyytyväisyyttä työhön ja työn merkityksellisyyttä luovat:

- työntekijä ymmärtää oman työn merkityksen ja sen yhteyden toisten töihin -> kerrotaan, miksi työtehtävä on tarpeellinen laajemman kokonaisuuden kannalta

- palautteen saaminen

- vastuun kokeminen

- mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin ja työtapoihin (annetaan tehdä omalla tavallaan)

- tunnusta jos tehtävä on tylsä (empatian osoitus)

- ihmisten ja heidän aikaansaannosten arvostaminen, hyväntahtoisuus, kunnioitus, pysähtyminen, reflektio, läsnäolo, joustavuus, optimismi, toivo, vuorovaikutus

Työntekijän uskallukseen tavoitella vaikeitakin tavoitteita, myönteiseen suhtautumiseen sekä pysyvyyssuskomuksiin vaikuttavat:

- työntekijän itse määrittämät tavoitteet

- työympäristön kannustavuus, epäonnistumisten sallinta

- aikaisemmat kokemukset ja onnistumiset

- fysiologiset tilat, toisten ihmisten havainnointi

- palautteen saaminen

Ohjaajan mukautettava toimintaansa tilanteen ja työkokeilijan taustan ja työpöersonan mukaan -> tarvitseeko enemmän ohjeistusta ja läsnäoloa vai haluaako toimia itsenäisemmin

-Palautteen kokemiseen myönteisesti vaikuttavat:

- aito palaute todellisista teoista (ei hätäistä kehumista)

- sanamuodot; negatiivinen palaute siten, että kohdistuu tekoihin ja toinen kokee olevansa hyvä ihmisenä -> ohjataan pohtimaan kysymyksillä erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja

- esimiehen kykenevyys ottaa vastaan kriittistä palautetta ja muuttaa omaa toimintaansa palautteen perusteella

-Työntekijän itseohjautuvuuteen vaikuttavat:

- työn merkityksen tiedostaminen, esimerkiksi asiakkaiden pitäminen tyytyväisinä tai laadukkaan palvelun tarjoaminen

- kyvykkyyden tunne työtehtävissä,

- valinnan ja ajattelun vapauden mahdollisuudet

-> itsenäisempi ongelmanratkaisu

Osallistuminen työtä, tehtäviä, työympäristöä ja koko työpaikkaa koskevaan päätöksentekoon lisää autonomian kokemusta -> motivaation kehittymisen kannalta erityisen tärkeää -> alistuminen ja uhittelu (kontrolloivan käyttäytymisen kaksi muotoa) tulevat tarpeettomiksi.

Työpaikoilla, joilla ilmapiiri vähentää työntekijöiden autonomiaa, kontrollointimuotoja ovat esimiehen auktoriteetti, julkisen nolatuksi tulemisen pelko ja erilaiset palkinnot. Autonominen käyttäytyminen ei tarkoita itsekkyyttä.

Joustava työaika:

- mahdollisuus valita työajat ja tauot

- aikaansaannosten ja suoritusten huomaaminen niihin käytetyn ajan sijasta

TEORIAPERUSTEITA: AMMATINVALINNAN EDISTÄMINEN

-AmmatINVALINNAN edistäminen ei ole pelkkää työelämävalmennusta

-Työelämävalmennuksessa ei opita taitoja, vaan tunnustetaan ihmisen olemassa olevia taitoja ja tavoitteena on, että oppii huolehtimaan itsestään, keskittyy ensisijaisesti henkilön persoonaan -> ympäristön tasot (mm. toiset ihmiset, yhteiskunnallinen ilmapiiri & henkilön ulkopuoliset tekijät) eivät korostu

-Huomattavaa, että henkilöä EI kehitetä vain työmarkkinoita varten, ettei ihmisarvo jää taloudellisten arvojen jalkoihin.

-Nykyaikainen urasuunnittelu on ennakoivaa ja kokonaisvaltaisempaa uran sekä elämän suunnittelua.

-Mielekäs työura tukee vahvasti onnistumista elämän muilla alueilla ja muut antoisat alueet puolestaan tukevat onnistumista työuralla.

AmmatINVALINNANOHJAUSTA voi edesauttaa:

-ohjaaja käyttää mielleketjuja, joissa tavoite näyttäytyy tehtynä, esimerkiksi voin, pystyn, on mahdollista tai kannattaa (sisäisessä puheessa ei pakkoja)

-tarkastellaan yhdessä, onko työntekijä valmis tavoitteensa vaatimiin uhrauksiin

- etsitään yhdessä tilanteita, joissa esim. lyhytjänteisenä itseään pitävä jaksaa keskittyä

-AmmatINVALINTAKESKUSTELUT kahden kesken työntekijän kanssa -> apuna opinnäytetyön puitteissa laaditut alkukartoitus- ja ammatINVALINTALOMAKKEET

Lomakkeissa käsitellään mm. :

- henkilön vahvuuksia ja kehittymisalueita, elämänarvoja, tulevaisuuden suunnitelmia, kiinnostuksen kohteita, lahjakkuuksia, rajoitteita

- ominaisuuksia työntekijänä, työpersoona

- ihannetyön piirteitä, uratavoitteita

- ura-ankkureita, jotka kehittyvät elämäkokemuksen myötä. Yleensä jokaiselle muutama ankkuri on keskeisin. Ne ohjaavat ihmisiä hakeutumaan sellaisiin tehtäviin, jotka ovat oman motivaation, arvomaailman ja taipumusten mukaisia. Ura-ankkureita ovat: ammatillinen erityistaito/johtajuus/itsenäisyys/turvallisuus/ luovuus/palvelu/ haasteellisuus/ elämän kokonaistasapaino (yksilölle vähintään yhtä tärkeitä kuin työ ovat muut elämäalueet, kuten perhe ja harrastukset)

- uravoimia, joista yhdellä ihmiseltä löytyy 2 – 3, yleensä yksi on keskeisin:

materiaaliset palkinnot – valta - merkityksen etsiminen (auttaminen) – asiantuntemus - luovuus - liittyminen (antoisat ihmissuhteet työssä) - itsenäisyys – turvallisuus - status

Lomakkeissa kysytään myös:

- kuinka tärkeää sinulle on työssäsi:

erityiskykyjen tai taitojen käyttö- esimiehenä toimiminen - hyvä palkkaus - työn haasteellisuus - työn itsenäisyys - työpaikan läheinen sijainti - työ edellyttää matkustamista -yhteistyö muiden kanssa – yksityisyrittäminen - sosiaalinen hyväksyntä toisilta saatu aito arvostus- työssä viihtyminen - elämyksellisyys/työn antama hyvä mieli viikoittain.

Työkokeilussa ammatINVALINTAKESKUSTELUILLA ei pyritä antamaan suoria ammattilistauksia, vaan ohjata henkilöä pohtimaan ammatINVALINTAA (ja samalla itsetuntemusta) edesauttavia kysymyksiä.

Keskustelut auttavat ohjaajan ja työkokeilijan vuorovaikutussuhteen luomisessa sekä helpottavat tutustumista puolin ja toisin. Ei ristikuulustelua, vaan vastavuoroista, tasavertaista keskustelua, jossa ohjaaja on tarvittaessa valmis antamaan itsestäänkin jotain.

TOIMINNAN TEORIAPERUSTEITA: OHJAAMISEN EDISTÄMINEN

Ohjaajalta vaadittavia toimintataitoja:

- kysyminen, vahvuuksien esiin nostaminen, konfrontaatio, välittömyys, oman kokemuksen mukaan tuominen, mallin antaminen, tavoitteisiin sitoutuminen

Ohjaajan ja työkokeiluun osallistujan vuorovaikutussuhteen laatuun vaikuttavat:

- ohjaustilanteessa kommentin valinta vuorovaikutuksessa syntyvästä palautetiedosta: tarkista palautteesta, ollaanko menossa kohti tavoitetta vai ei -> onko muutettu toimintaa sen mukaan

- aktiivinen kuuntelu; toistaminen; selventäminen; kokoaminen, tiedon jakaminen; empatia,

- ohjaaja määrittää toiminnan rajat: rajoittaa tarvittaessa, muistuttaa työskentelysopimuksesta

Sosiodynaamisen ohjaustyylin teoriatausta sisältää työmotivaatiota edistäviä tekijöitä:

- ohjaaja ja asiakas työskentelevät tiiminä: tutkivat yhdessä asiakkaan elämän eri konteksteja, kartoittavat nykytilannetta, suunnittelevat asiakkaan haluamaa tulevaisuutta

- painotus työelämän kysymyksissä, mutta vaatii ohjaajan inhimillistä läsnäoloa -> huomioidaan asiakkaan kokonaisvaltainen elämäntilanne

- edellyttää ohjaajalta itsetarkkailun ja kriittisen reflektion taitoja -> vähentää ennakoasenteita/oletuksia asiakkaita kohtaan ja ohjaajan tukeutumista vaikutusvaltaeroihin ohjaussuhteessa

Dialoginen ohjaustyyli edesauttaa työmotivaatiota parantamalla työntekijän ja ohjaajan vuorovaikutussuhteen laatua, helpottaa ristiriitatilanteiden käsittelyä

- Ohjaaja ottaa huomioon työntekijän mielentilan (onko vihainen, vastahankainen tms.) -> ohjaaja auttaa henkilöä rauhoittumaan ja kohdistaa huomionsa muualla syntyneiden esteiden selvittämiseen

- Tärkeää ohjaajan oma (ja ympäristön) levollisuus ja ei-kontrolloiva ilmapiiri

- Vältetään syyttävää, vaativaa suhtautumista

- Asiakkaan itseilmaisun vapaus (edellyttää turvallista ilmapiiriä)

- Suunnataan asiakasta havainnoimaan omia toimintatapojaan mielekkäällä tavalla, esim. tarkentavilla kysymyksillä: Tarkoititko...? Ymmärsinkö oikein...? Etsitään yhdessä uusia näkökulmia

KÄYTÄNNÖN KOKEMUKSIA JA KYSYMYKSIÄ VAILLA VASTUKSIA

Yksilöllisesti räätälöidyllä ympäristöalan työkokeilutoiminnalla pystytään tarjoamaan uusia vaihtoehtoja niille nuorille, joilla ei ole opiskelupaikkaa tai eivät ole työllistyneet ammattikoulutuksesta huolimatta. Erityisesti ne, joilla on keskeytyneitä opintoja/työtoimintoja/työttömyysputki takanaan sekä osatyökykyiset, tarvitsevat opinnäytetyössä kokeiltua työllisyyspalvelumallia. Työttömänä on ihmisiä, joilla saattaa olla jokin työkykyä rajoittava tekijä. Rajoitteet eivät välttämättä tule ilmi ”työttömyyskortistossa”, vaan vasta käytännön työelämässä. -> työkokeilun ohjaajan tehtävänä tunnistaa osatyökykyiset Työkokeilun ohjaaja on paitsi työntekijän tukena työoloihin ja elämänhallin-

taan liittyvissä asioissa, myös työnantajan apuna rekrytoinnissa, perehdytyksessä, asiakirjojen hallinnoinnissa ym

Opinnäytetyössä kokeillon mallin mukaan työkokeilon ohjaaja on esimiehen, työhönvalmentajan ja tukihenkilön risteytys. Työtoiminnan ohjaaja voi olla mukana asiakkaan palvelukontakteissa (mielenterveys-terveydenhuolto-sosiaalitoimi) ja tukea elämäntilanteiden haasteissa sekä tulevaisuuteen suuntautumisessa.

-> vähentää palvelukontakteja, kun sama ohjaaja on perillä asiakkaan taustoista, tarpeista ja elämäolosuhteista,

-> edistää palveluiden tuloksellisuutta sekä asiakkaan että järjestäjätahon näkökulmasta -> myös asiakas haluaa tarpeensa mahdollisimman nopeasti ja vähillä resursseilla tyydytyksi, laadukkuutta unohtamatta.

Haasteena on toimenkuvan laaja-alaisuus; ohjaajan tulee olla perillä sekä sosiaalialan että työkokeilon ammattialan käytännöistä.

Ohjaajien parityöskentely toisi uusia näkökulmia asiakkaiden tilanteisiin ja mahdollistaisi vertais-tukikeskustelut ohjaajien kesken tuntemusten ja ajatusten läpikäymiseksi.

-Työkokeilutoiminnan paikka ja rooli täytyy nivoutua muuhun työyhteisöön -> lähtökohdat ja käytännöt käydään yhdessä läpi vakityöntekijöiden kanssa.

-Yhtenäisemmän ryhmähengen kehittymiseksi työkokeilijoiden kesken (ja siten työhön sitouttamiseksi) työtehtävät ja muut järjestelyt tulisi jatkossa toteuttaa myös ryhmädynamiikan näkökulmasta.

-Tiedonkulkuun täytyy kiinnittää erityistä huomiota vakityöntekijöiden ja työkokeilon henkilöiden kesken.

Esimerkiksi työkokeilijoiden henkilökohtaisten asioiden salassapitovelvollisuus voi tuottaa pulmallisia tilanteita. Aiheuttaako ennakoasenteita, jos kertoo osallistujien taustoista/toimintakyvyn haasteiden syistä, vaikka olisi henkilön lupa?

-Työelämän aloittaminen ja päivärytmin muuttaminen työttömyysjakson jälkeen on kuormittavaa -> mahdollisimman loiva siirtymäaika työttömyydestä työllisyystoimintoihin on tarpeen.

-Tärkeintä, että osallistujat saavat työkokeilujakson suoritettua loppuun, kuin että joka päivä on juuri oikea työaika □ haasteena sopivan rennon, mutta vastuuntuntoisen ilmapiirin luominen.

-Joustavuutta edistävät työajan lisäksi sopivien työtehtävien etsiminen, jos joku haluaa tulla aikaisemmin tai hänellä on fyysisen/psykkisen toimintakyvyn vaikeuksia.

-Valinnanvapautta edistää mahdollisuus suorittaa tiettyjä tehtäviä omalla tavalla, yksin tai yhdessä. -> haasteena työtehtävien suorittaminen loppuun asti tai riittävän tarkasti -> joidenkin henkilöiden kanssa ohjaajan tiiviimpi mukanaolo tarpeen.

-Jotkut nuoret voivat tulkita omatoimisuuden korostamisen ohjaajan taholta välinpitämättömyytenä?

-Palautteen anto ongelmallista: mitä, miten, milloin?

-> aitoa, ei mielistelyksi tulkittavaa, kannustavaa, riittävä määrä

-Vuorovaikutuksen luomisessa pulmallista, kuinka osoitan kiinnostusta osallistujaa kohtaan ja yläpidän keskustelua olematta kuitenkaan liian tunkeileva tai puhelias.

-Omien mielipiteiden esiin tuominen sopivassa määrin vapauttaa haastateltavaa kertomaan itseltään enemmän -> ohjaaja tasavertaisena keskustelukumppanina

->haasteena, ettei ohjaaja puhu liikaa

-Ennakoasenteet yhteistyösuhteen haittana etenkin silloin, kun ei tiedä henkilön toiminnan todellista syytä, esim. poissaolotilanteissa tai työtehtävien puutteellinen suoritus ->arjojen asioiden puheeksi ottamisen avuksi tarvittaisiin ”työkalu”

-Ammatinvalinnan edistäminen ei näy välttämättä heti työkokeilun aikana, vaan hyöty saavutetaan pitemmällä aikavälillä.

-Ammatinvalinta- ja alkukartoituskeskustelut myönteisiä yhteistyösuhteen rakentumisen kannalta.

-Vaikka ammatinvalinta olisi valmiiksi selvillä, keskusteluissa tulee esille ihmisen tulevaisuuden ja itsetuntemuksen kannalta olennaisia pohdittavia asioita.

-Työkokeilun lopussa käydään läpi osallistujien kanssa kahden kesken työnantajan TE –toimistolle antama lausunto työkokeilijan soveltuvuudesta alalle -> tulee ilmi sellaisia seikkoja, joita henkilön tulee ottaa huomioon, mikäli haluaa työskennellä alalla tai yleensäkin edetä työelämässä

-Keskusteluiden haasteena puutteet asiakkaiden kriittisen reflektion taidoissa -> pelkästään hyvin toimivien ominaisuuksien käsittely ei hyödytä, koska henkilön tavoitteiden saavuttamista estävät rajoitteet jäävät huomiotta. -> huonoa itsetuntoa ei kohenna yksittäisissä tilanteissa keksityt kehot, vaan tarvitaan pitempikestoisia tukimuotoja. -> miten näitä voisi ottaa huomioon ja kehittää yhdessä asiakkaan kanssa?

YHTEENVETO

Ympäristöalan työkokeilusta saatujen kokemusten ja osallistujien palautteiden mukaan työmotivaatiota edistävälle, kokonaisvaltaiselle, yksilölliset tarpeet huomioon ottavalle palvelulle on tarvetta. Ympäristöalan työkokeilu tarjosi mielekästä tekemistä päiviin, avasi ovia työelämään ja mahdollisti työkokemuksen karttumista nuorille.

Erityisesti osallistajat kiittelivät ulkona tekemisen mahdollisuutta, ja kokivat sen virkistäneen heitä, sekä olleen hyväksi niin fyysiselle kuin psyykkisellekin terveydelle -> edisti hyvinvointia