

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Yksilöllinen työhönvalmennus Anakomilla

Menetelmäopas työprosessin tueksi työntekijöille

Anna Rautiainen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

(3/2019)



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyönkoulutusohjelma

Tekijä: Anna Rautiainen

Opinnäytetyön nimi: Yksilöllinen työhönvalmennus Anakomilla. Menetelmäopas työprosessin tueksi.

Sivumäärä: 29

Työn ohjaaja: Jari Klemola

Työn tilaaja: Anakom Oy

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda menetelmäopas Anakom Oy:lle yksilövalmennuksen työprosessin tueksi. Kehittämistyön tavoitteena oli tukea Anakomin yksilövalmennusta tekeviä uusia työntekijöitä tarjoamalla heille menetelmiä, joita hyödyntää työprosessin tueksi yksilövalmennuksessa. Näin ollen uusien työntekijöiden perehdytys helpottuu, eikä kuormita työntajaa ja muita työntekijöitä.

Opinnäytetyöni idea syntyi siitä, kun itse aloitin Anakomilla työhönvalmentajana. Perehdytystä olisi helpottanut tällainen opas, jossa on koottu kaikki tärkeä työprosessista menetelmiin. Menetelmäoppaaseen on koottu uusia ja jo käytössä olevia menetelmiä ja selvitetty työprosessin kulkua. Opas on tarkoitettu uusien työntekijöiden käyttöön ja sitä voivat hyödyntää myös nykyiset työntekijät saadakseen uusia ideoita menetelmien käyttöön työssään.

Kehittämismenetelminä käytettiin työntekijöiden kanssa tehtyjä keskusteluja ja kirjallisuuskatsausta. Muistiinpanoista kerättiin parhaiten yksilövalmennukseen sopivia ja ratkaisukeskeisiä periaatteita soveltavia menetelmiä. Ratkaisukeskeinen ajattelumalli on Anakomin työhönvalmennuksen lähtökohta. Haastatteluihin osallistui Kuopion, Helsingin ja Joensuun työhönvalmentajia, joiden mielipiteet otettiin huomioon menetelmäopasta tehdessä. Kirjallisuuskatsauksessa keskityttiin etsimään ratkaisukeskeisiä menetelmiä, joita löytyi hyvin. Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään ratkaisukeskeisyyttä ja työhönvalmennusta. Ratkaisukeskeisyys on olennainen osa opinnäytetyötä ja työhönvalmennus käsitteenä on myös olennaista selittää auki.

Kehittämistyön tuotoksena syntyi menetelmäopas työprosessin tueksi Anakom Oy:lle ja sitä voi käyttää valtakunnallisesti kaikki Anakomin uudet ja nykyiset työntekijät. Menetelmäoppaassa on kuusi eri menetelmää, jotka ovat Urapyörä, Taitoinventaario, Goal Mapping, Heikkoudet vahvuuksiksi, Ihmekysymys ja Uravaihtoehtojen lisääminen. Näissä menetelmissä käsitellään osaamisen ja vahvuuksien tunnistamista, urasuunnittelua, työnhakua, ratkaisukeskeistä ajattelua ja uraan vaikuttavien ongelmien käsittelyä.

Työ ei varsinaisesti ole merkittävä koko ammattialalle, mutta se on merkityksellinen työn tilaajalle toiminnan kehittämisen kannalta. Se lisää kustannustehokkuutta, sillä työntekijät saadaan nopeammin perehdytetyksi ja toimimaan itsenäisesti. Menetelmäopasta ei julkaista opinnäytetyön liitteenä, koska erityis haluaa pitää tiedot itsellään.

Asiasanat: Työhönvalmennus, ratkaisukeskeisyys, yksilövalmennus, menetelmä

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
The Degree Programme in Youth Work and Civic Activities

Author: Anna Rautiainen

Title: Individual training for vocational needs at Anakom. Procedures for supporting work process.

Number of Pages: 29

Supervisor: Jari Klemola

Subscriber: Anakom Oy

The aim of the thesis was to create the Method Guide for Anakom Oy for supporting individual training working process. The aim of development was to support Anakom`s new employees to offer them methods to use in their work in individual training. This would help new employees orientation and not to take so much employers or other employees time.

The idea of development came about when I started working in Anakom as Worktrainer. It would have been easier for orientation to have this guide, where everything important about working process and methods have been collected together. There are new methods and methods that already are in use at Anakom, in this guide. In the guide there is also explained the process of work process of individual training at Anakom. The guide is meant for use of new employees and also present employees can use it to get new ideas using methods at their work.

As developing methods in thesis were used conversations with present employees and literature review.

The best fitting methods to individual training and methods that apply the most solution oriented philosophy were round up from conversations with present employees. Solution oriented thinking pattern in one of anakom`s stratingpoints. Attendees of conversations were work trainers from Kuopio, Helsinki, Joensuu and Jyväskylä. Their opinions were considered while writing the method guide. In literature review were concentrated in finding solution-oriented methods, which were found quite well. Solution orientation and work training are the frame work of this thesis.

The output of this thesis is Method Guide for anakom Oy. It can be used nationally by every new and present employees at Anakom. There are six different methods at the guide. Methods include recognition of expertise and strengths, career planning, job search, solution-oriented thinking and career problems.

This thesis is not remarkable for the industry, but it is remarkable for Anakom to improve the company. It increases cost efficiency because it helps new employee`s orientation and they can more quickly start working independently. The method guide is not publishing as attachment pages because company wants to keep the information private.

Keywords: work training, solution orientation, individual trainig, method

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	6
2.1 Anakom	7
2.2 Työhönvalmennus Anakomilla	7
2.3 Tarve ja tavoite	8
3 TYÖHÖNVALMENNUS.....	9
3.1 Työhönvalmennuksen määritelmä.....	9
3.2 Tavoitteet ja päämäärä	10
3.3 Työn luonne	11
3.4 Työhönvalmentajan tehtävät.....	11
3.5 Haasteet	14
3.6 Arvot	15
4 RATKAISUKESKEINEN AJATTELUMALLI	16
4.1 Ratkaisukeskeinen valmennusperiaate	16
4.2 Kuuntelemisen tärkeys ja kunnioittaminen.....	17
4.3 Kielen merkitys ja luottamus voimavaroihin.....	17
4.4 Myönteisyyden ylläpitäminen ja tulevaisuussuuntautuneisuus	18
5 TIEDONKERUUMENETELMÄT	19
5.1 Kirjallisuuskatsaus	19
5.2 Keskustelu ja muistiinpanot.....	20

6 MENETELMÄOPAS YKSILÖVALMENNUKSEEN TYÖPROSESSIN TUEKSI	20
6.1 Menetelmäopas	20
6.2 Menetelmien valitseminen ja kuvaus.....	21
7 LOPUKSI	25
7.1 Oppaan käytettävyys ja työn onnistumisen arviointi	25
7.2 Eettinen pohdinta työhönvalmennuksessa.....	26
LÄHTEET	28

1 JOHDANTO

Teen opinnäytetyöni kehittämistyönä Anakom Oy:lle. Työni tarkoitus on tuottaa kyseessä olevalle yritykselle menetelmäopas yksilövalmennuksesta, jossa kerron yksilövalmennuksen työprosessista ja kokoan menetelmiä yhteen paikkaan. Tätä voivat jatkossa käyttää uudet ja nykyiset työntekijät työntukena. Tarkoituksena on helpottaa työntekijöiden arkea, työhön perehtymistä ja työnsujuvuutta niin, että työ olisi tehokasta. Osa menetelmistä löytyy yhdestä paikasta ja siten uuden työntekijän on helppo päästä alkuun yksilövalmennuksissa. Laki määrittää, että työantajan on annettava riittävä perehdytys työpaikan työolosuhteisiin, tuotantomenetelmiin sekä turvallisuuteen ja terveyteen liittyvissä asioissa (Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu 2017, 8). Keskeisimpiä käsitteitä opinnäytetyössäni ovat työhönvalmennus ja ratkaisukeskeisyys, joita avaam tarkemmin opinnäytetyössäni myöhemmin.

Aihe muodostui pikkuhiljaa työntekijöille suunnatuksi menetelmäoppaaksi työprosessin tueksi ja rajautui vain yksilölliseen työhönvalmennuspalveluun. Anakomilla on tarjolla myös useita muita valmennuspalveluita, mutta yksilövalmennukseen ei ole ollut aikaisemmin yhteen koottua perehdytysmateriaalia. Anakomin toimitusjohtaja Sirpa Alho-Törrönen kertoo, että työhönvalmennuspalvelua Pohjois-Savossa tuotetaan Pohjois-Savon TE-toimiston työttömille työnhakija-asiakkaille. Palvelun on kilpailuttanut Pohjois-Savon ELY-keskus, ja asiakkaat tulevat palveluun Pohjois-Savon TE-toimiston asiantuntijoiden ohjaamina. (Alho-Törrönen 2019.)

Teoriatiedon etsiminen menetelmiin on olennainen asia. Tiedonkeruumenetelmänä käytän Anakomilla käytyjä keskusteluja työntekijöiden kanssa ja kirjallisuuskatsausta. Menetelmäopasta ei julkaista, sillä Anakom haluaa pitää sen vain omassa käytössään. Avaan kuitenkin menetelmät ja kerron, mitä hyötyä niistä on valmennettaville ja missä tilanteissa niitä voi käyttää. Käytämme Anakomilla asiakkaistamme käsitettä valmennettava, joten käytän sitä myös opinnäytetyössäni.

2 TILAAJAN ESITTELY

2.1 Anakom

Anakom koulutus- ja valmennuspalvelut on vuonna 1988 perustettu valmennusalan yritys. Yritys tuottaa koulutus-, valmennus- ja ohjauspalveluja yrityksille, julkishallinnolle ja jossain määrin myös yksityisille henkilöille. Työhallinto on ollut Anakomin asiakkaana vuodesta 1995. (Alho-Törrönen 2019.)

Työhönvalmennuspalvelua Anakom on tuottanut 2000-luvun puolestavälistä. Vahva palo auttaa ihmisiä ja erityisesti auttaa heitä saavuttamaan tavoitteensa eri toimintojen kautta on ollut perustana ja perustamisen innoitus Anakomille ja on edelleen. Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työote on Anakomin keskeisimpiä valmennusperiaatteita. (Alho-Törrönen 2019.) Työhönvalmentajat voivat sitä myös työssään hyödyntää.

Anakomilla on moniammatillinen valmentajaporukka. Valmentajat ovat jatkuvasti kehityksessä ja oman itsensä kehittämässä ajanhermoilla, sillä sama halu auttaa ihmisiä on kaiken lähtökohtana. Anakom haluaa tarjota asiakkailleen parhaat mahdolliset eväät oman toiminnan, osaamisen ja itsensä kehittämiseen. Valmentajan työssä Anakomilla hyvin tärkeää on pysyä ajassa mukana. Tärkeää on jatkuva kehittyminen ja valmentajan työhön liittyvien asioiden seuraaminen, kuten työmarkkinatilanne, tulevaisuuden alat ja valmennuksen eri menetöt. Tänä päivänä toinen sukupolvi luotsaa yrityksen palveluja kohti tehokkaampaa digitalisointia ja kansainvälistymistä. (Anakom koulutus- ja valmennuspalvelut 2018.)

2.2 Työhönvalmennus Anakomilla

Anakomilla työhönvalmennus alkaa siitä, kun asiakkaat ohjautuvat Anakomille eri tahoilta. Yhteistyötahoja ovat muun muassa Topi, Yhessä natsaa, Varma ja TE-toimisto, joista suuri osa asiakkaista tulee. TE-hallinto myöntää asiakkaalle seitsemän tunnin kokonaisuuden, jonka aikana pyritään työllistämään asiakas, tarjoamaan tietoa ammattivaatimuksista ja koulutuksista. Työhaunasiakirjojen laatiminen ja työhaastattelussa toimiminen ovat myös osa prosessia.

Valmennettavalla on mahdollisuus saada useampia seitsemän tunnin kokonaisuuksia, jos yksi kokonaisuus ei riitä ja valmennus meinaa jäädä kesken. Esimerkiksi Matti on hakeutunut työhönvalmennukseen TE-toimiston kautta, koska työnhausta hänellä on jo jonkin aikaa. Työnhakuasiakirjat ovat muuttuneet ajan saatossa ja taidot ovat ruosteessa. Matin kanssa sovitaan alkukartoituksessa valmennuksen tavoitteista, joita ovat työllistyminen johonkin oman kaupungin rakennusfirmaan ja työturvallisuuskortin päivittäminen. Heti valmennuksen alussa käy ilmi, että Matin tietotekniset taidot ovat hyvin puutteelliset ja hän ei osaa käyttää tietokoneen kirjoitusohjelmaa. Työhönvalmennus aloitetaan työnhakuasiakirjojen laatimisesta, jossa kestää useampia tunteja. Työnhakuasiakirjat alkavat luonnistua ja niitä aletaan räätälöimään ja lähettämään useisiin yrityksiin. Tässä kohtaa tunteja on mennyt jo kuusi, joten uusi kokonaisuus täytyy hakea, jotta voimme toteuttaa sovitut tehtävät loppuun ja päästä paremmin työllistymistavoitteisiin.

2.3 Tarve ja tavoite

Kehittämistyön aiheen valintaan vaikutti kiinnostus työhönvalmennusta kohtaan. Aihe ei ollut entuudestaan minulle tuttu vaan perehdyin koko työhönvalmennus-käsitteeseen aloittaessani Anakomilla työharjoittelun, jonka jälkeen siirryin heille työntekijäksi. Alku Anakomilla oli päivittäin uuden oppimista, mutta aiempien ammattieni ja luonteeni puolesta soveluin hyvin ihmisläheiseen työhön. Alussa perehdytystäni olisi auttanut jokin menetelmäopas, jotta minulla olisi ollut tarkempia menetelmiä ja tietoa työprosessista, enkä olisi ollut vain ulkomuistin varassa mitä, minulle ole kerrottu.

Aloin alkuvaiheessa työskennellessäni Anakomilla kerätä muistiinpanoja ja materiaalia työhönvalmennukseen, jotta työntekoni helpottuisi. Siitä syntyikin sitten pikkuhiljaa ajatus menetelmäoppaan tekemisestä kehittämistyönä Anakomille. Ehdotin opinäytetyöni aihetta menetelmäoppaasta Anakomin toimitusjohtajalle Sirpa Alho-Töröselle ja hän myöntyi ajatukselleni. Sain hyvin vapaat kädet toteuttaa menetelmäoppaan ja myös miettiä käytettäviä menetelmiä tiedonkeruuseen.

Anakomilla itse aloittaessani perehdytystäni olisi helpottanut juuri tällainen menetelmäopas, jossa on valmiina menetelmiä, prosessin kuvaus, tavoite ja aika. Ajansaatossa, kysymällä ja alkuopastuksella pääsin kyllä itse alkuun, mutta säästääkseen työntekijöiden aikaa, hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa. Uskon myös vahvasti, että hyvä perehdytys lisää työntekijän sitoutumista työpaikkaansa ja siten vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Hyvän perehdytyksen tarkoitus on myös auttaa uutta työntekijää ymmärtämään hänen omaa osuuttaan yrityksen toiminnassa ja millaisia syy-seuraussuhteita työvaiheiden kautta syntyy. Kokonaisuuden kun hahmottaa, se lisää työntekijän motivaatiota työskennellä yrityksessä. (Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu 2017, 8.)

Mielestäni tällainen menetelmäopas on hyvä apuväline tehokkaaseen aikaa säästävään perehdytykseen. Uskon, että tästä on apua tulevaisuudessa Anakomille, uusille työntekijöille ja nykyisille työntekijöille, koska se kuormittaa vähemmän muita työntekijöitä.

3 TYÖHÖNVALMENNUS

3.1 Työhönvalmennuksen määritelmä

Työhönvalmennus on ajankohtainen ilmiö työttömyyden lisääntyessä. Työhönvalmennus on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat yksilöllistä tukea työllistymiseen ja ovat syystä tai toisesta heikossa työmarkkina-asemassa. Valmennus määräytyy asiakkaan lähtökohtien ja hänen tavoitteidensa mukaan. Työhönvalmennusta tehdään monin eri tavoin riippuen siitä, mitä kenenkin asiakkaan kohdalla tavoitellaan ja mikä on päämäärä. Myös painopisteet vaihtelevat siinä, missä määrin yhteistyötä tehdään eri toimijoiden ja työntekijöitä tarvitsevien organisaatioiden kanssa. (Pikkusaari 2012, 42.)

Suomessa on toteutettu työhön kuntouttavaa ja työelämään valmentavaa toimintaa jo useiden vuosikymmenten ajan. Nimitykset ja muodot ovat vain ajansaatossa muuttuneet, sillä eri lait ja palvelujärjestelmät ovat määrittäneet työtä. Koska palvelut ovat moninaistuneet ja hyvin erilaisia, ovat myös työhönvalmennusnimikkeet erilaisia eri

yhteiskuntasektoreilla. Työhönvalmennusta voidaan toteuttaa ammatillisen kuntoutuksen palveluissa, koulutus- ja opiskelijapalveluissa, valtiolla, kunnalla, yskityksissä yrityksissä ja 3. sektorin palveluntuottajatahoilla. (Pikkusaari 2012, 13.)

Työhönvalmennuksen tarkoituksena on varmistaa aina palveluhyöty valmennettavalle niin, että se vastaa työllistyjän työllistymistavoitteita. Työllistyminen ei ole aina heti mahdollista vaan työhönvalmennus voi alkaa esimerkiksi työkokeiluna, rekrytointikokeiluna tai työelämävalmennuksena. Jos työllistymistavoite ei ole mahdollista saavuttaa, on tärkeää, että valmennettavaa tuetaan kestävästi työllistymisen odotuksiin. Valmennusyhteistyön aikana työhönvalmentaja on yhteydessä työllistäviin tahoihin ja luo mahdollisuuksia valmennettavalle oman työllistymissuunnitelman aktiiviseen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Työhönvalmennuksen tavoitteena on antaa valmennettavalle sellaiset taidot ja valmiudet, että hänellä on mahdollisuus työllistyä valmennuksen päätyttyä, mikäli hän ei ole työllistynyt valmennuksen aikana. (mt., 79.)

3.2 Tavoitteet ja päämäärä

Työhönvalmennuksen tavoite ja päämäärä on mahdollistaa kaikille tasa-arvoinen työnteon mahdollisuus, olipa sitten henkilöt jättäytyneet, jätetty tai jäämässä pois avoimilta työmarkkinoilta. Kaikilla pitää olla oikeus saada henkilökohtaista tukea, jotta palkkatyöhön pääsy onnistuu ja toimeentulon tavoittelemisen sekä elintason vahvistaminen onnistuu. (mt., 25.)

Tavoiteltava päämäärä perustuu laissa siihen määritettyyn pykälään, jossa jokaisella on oltava oikeus työhön ja ansaitsemiseen riippumatta työnhakijan yhteiskunnallisesta asemasta. Työllistymisellä on moninainen merkitys. Se ei ole pelkästään yksilöön kohdistuva ja tämän mahdollisuuteen liittyvää asia, vaan se tuo myös yhteiskunnallisen merkittävyyden. (mt., 25.)

3.3 Työn luonne

Työhönvalmentajan tai samanlaista työtettä käyttävän työsuhde voi olla määräaikainen, projektiluontoinen tai vakituinen. Työnkuva voi olla asiakkaan koko työllistymisprosessi alusta loppuun tai siinä voi olla painotuksia vain tiettyihin vaiheisiin tai osiin tai käsittää vain tietyn kokonaisuuden. Edellä kuvattujen työsuhteiden luonne huomioidaan ottaen työhönvalmentajia on tuhansia Suomessa. (Pikkusaari 2012, 15.)

Luonteeltaan työhönvalmentajan työ on monisuuntaista asiakaspalvelua. Siinä ollaan yhteydessä asiakkaaseen ja eri työnantajatahoihin. (mt., 89.) Eri työnantajatahoja saatetaan valmennettavien tietoon työhönvalmennuksessa. Työhönvalmentaja rakentaa yhteistyöverokostoja kehittääkseen omaa työtänsä. Mitä laajemmat verkostot ovat, sitä helpompaa on ohjata valmennettavaa eteenpäin ja tarjota hänelle mahdollisuuksia työllistymiseen. Työnantajatahoja palvellaan sillä ajatuksella, että he voivat kehittää omia rekrytointikäytäntöjään, luoda erilaisia toimintamalleja ja ottaa niistä käyttöön hyviä käytäntöjä, joita hyödyntämällä työnantajatahot tehostavat samalla omaa onnistumista; tuottavina työpaikkoina, toimivina työyhteisöinä ja vastuullisina työllistäjinä. (mt., 100.)

Työhönvalmennuksessa asiakastapaamiset voivat olla ryhmämuotoisia tai kahden välisiä valmennuksia. Asiakkuuksien määrä, elinkaari, kesto ja intensiivisyys riippuvat taustaorganisaation tarpeesta. Taustaorganisaatio voi olla esimerkiksi TE-palvelut, joka ostaa palvelun ja määrittää sen muodon, keston, elinkaaren ja intensiivisyyden. Kaikki nämä ovat myös yhteydessä siihen, minkä verran työhönvalmentaja vastaa oman asiakkaansa työllistymisprosessista. (mt., 89.)

3.4 Työhönvalmentajan tehtävät

Työhönvalmentajan tehtävä on tukea työelämäntaitoja ja valmiuksia työn saamisessa, sekä antaa käytännön ohjeistusta työnhaun asiakirjoissa, koulutusvaatimuksissa, uudelleen kouluttautumisessa ja kaikkien näiden suunnittelussa (Osku 2018). Tavoitteena on, että asiakkaan työ- ja toimintakyky, työelämätaidot, elämäntilanne ja itseoh-

jautuvuus paranevat. Työhönvalmentaja tukee valmennettavaa kiinnittymään ja tutustumaan uuteen työympäristöön. (mt.) Työllistyminen ja asiakasyhteistyö ovat aina erilaisia eri asiakkaiden kanssa ja lopputulos voi olla hyvinkin erilainen. (Pikkusaari 2012, 13.)

Työhönvalmentajan tärkeimpiä tehtäviä on saada asiakkaasta esiin hänen vahvuuksiinsa, kertoa palkkatyön eduista, työntekemisen hyödyistä, antaa kiinnostavia näköaloja, kertoa riskeistä, alakohtaisista haasteista ja työntekemiseen liittyvistä hidasteista. (Pikkusaari 2012, 27.)

Työhönvalmentajan on tärkeä pitää huolta, koostaa ja ylläpitää työnantajakontaktejaan. Näitä hän luo koko työhistoriansa ajan ollessaan yhteydessä eri työantajatahoihin. Työnantajakontakteja luodaan jatkuvasti erilaisissa yhteydenotoissa ja verkostoituessa siinä kohtaa, kun asiakkaalle kontaktoidaan työpaikkoja. (mt., 89.)

Työhönvalmentajan kokemus työelämästä, alalla toimimisesta, kokemusvuodet työstä ja aktiivinen yhteydenpito eri työantajatahoihin ovat tärkeitä ominaisuuksia onnistuneisiin asiakassuhteisiin. Verkostoitumistaidot ja mahdollisuus osallistua verkostojen ylläpitämiseen vaikuttaa työn onnistumiseen ja hyvään palveluun valmennusasiakkaalle. (mt., 89.)

Aikaisemmin mainitsin jo, että työhönvalmentajalle on erityisen tärkeää, että hänellä on hyvät verkostot ja sosiaaliset taidot, sillä työhönvalmentaja tekee valmennustyön lisäksi uraa uurtavaa työtä työpaikoilla, hyvän työelämän ja työn sujuvuuden edistämiseksi. Kaikki työnantajat ja työntekijät eivät tiedä, mitä työhönvalmennus on, joten on tärkeää kertoa siitä ja sen tärkeydestä. (mt., 99.)

”Työhönvalmentaja on kuin jäänmurtaja, joka avaa kulkuväylää kysymättä, kuinka moni avattua reittiä hyödyntää ja minkälainen alus kulloinkin reittiä myöten kulkee. Työhönvalmentaja ei yksistään avaa väyliä yksittäistä työllistyjää tai työhön palaavaa henkilöä varten työpaikoilla, vaan on luomassa toimintamallia ja hyviä käytäntöjä työpaikkojen käytettäväksi, joita hyödyntämällä organisaatiot voivat tehostaa onnistumistaan tuottavina työpaikkoina, toimivina työyhteisöinä ja vastuullisina toimijoina.” (Pikkusaari 2012, 100.)

Työhönvalmentajan tehtävä on rohkaista ja saada valmennettava pohtimaan työllistymismahdollisuuksiaan ja työelämässä pysymiseen vaikuttavia seikkoja. Työhönvalmennus on yhteistyötä valmennettavan ja valmentajan välillä. Valmentaja ehdottaa ja tarjoaa vaihtoehtoja päätöksentekoon. Jotta valmennettava osaa tehdä hyviä päätöksiä ja ratkaisuja, on tärkeää, että työhönvalmentaja myös sanoittaa mitä seurauksia eri päätöksillä on työllistymistilanteeseen liittyen. (mt., 29.)

Työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu olennaisesti ratkaisukeskeinen ajattelu. Valmentaja osaa kääntää asioiden positiiviset kääntopuolet ja tuoda esiin valmennettavalle hänen työmahdollisuuksiansa, omia vahvuuksia, palkkatyön etuja, työntekemisen hyötyjä ja kiinnostavia näköaloja yleisesti työntekoon liittyen. Valmentaja tuo esiin työkohtaisia riskejä ja alakohtaisia haasteita, jotta valmennettavalle syntyy realistinen kuva työnteosta ja ammattialoista. (mt., 27.)

Jotta työhönvalmentaja osaa tuoda oikeita asioita esille ja antaa vaihtoehtoja valmennettavalleen työllistymiseen, on tärkeää, että valmennuksen alussa tehdään kysely/kartoitus valmennettavan sen hetkisestä tilanteesta. Valmennuksen onnistumisen kannalta on siis tärkeää, että valmennettava kertoo mahdollisimman tarkasti mieltymyksistään, arvoistaan, ylipäättään ajatuksistaan työllistymistä ja opiskelua kohtaan. Kaikki tämä on tärkeää, jotta työhönvalmentajan suositukset, ehdotukset ja neuvot ovat sellaisia, että ne parantavat valmennettavan mahdollisuutta työllistyä. (mt., 27.)

Työhönvalmentajalla on tuntemusta erialaisista tuista, joita asiakas voi tarvittaessa hakea eri tahoilta. Työhönvalmentajan on myös opastettava asiakasta niihin liittyvissä kysymyksissä. Työhönvalmentaja opastaa eri alojen työmarkkinatilanteesta paikkakuntakohtaisesti, seuraa aktiivisesti työmarkkinoita, niiden muutoksia ja tulevaisuuden ammatteja. (Osku 2018.) Työhönvalmentajan ei tarvitse osata kaikkea ulkoa, vaan tärkeintä on osata selvittää asiat ja ohjata asiakas tarvittaessa oikeisiin tahoihin. Työpaikkatuntemus ja alueellisen elinkeinoelämän tunteminen auttavat hahmottamaan työn mahdollisuuksia. (Pikkusaari 2012, 31.)

Työhönvalmentaja käyttää työssään erilaisia tiedon hankintaväyliä, kuten verkostoja ja yleisiä tiedonhakukanavia. Näitä ovat Internet, sosiaalinen media, työnhaun sähköiset kanavat, somen ja paikallislehtien rekrytointi-ilmoitukset. Myös valmentajan ja valmennettavan verkostot ovat tärkeitä työhakukanavia. (mt.,30.)

3.5 Haasteet

Työhönvalmentajan työn haasteet ovat muun muassa siinä, että valmennettavan ja valmentajan yhteistyösuhteen aikana yhdessä mietitty lopputulos eli kestävä työllistyminen ei syystä tai toisesta täyty. Tämä ei kuitenkaan saisi olla ainut palvelun onnistumisen mittari tai hyvän työhönvalmentajan määrittävä tekijä. Palvelukokonaisuus on monen tekijän summa. Työllistävän päämäärän rinnalle pitäisi huomioida yhteistyön merkitys muihin työllistäviin vaikutuksiin ja oppimismatka, mitä siitä on jäänyt käteen valmennettavalle ja kuinka se parantaa työllistymismahdollisuuksia myöhemmässä vaiheessa, kunnes tilanne on työllistymisen kannalta parempi. (mt., 72.)

Työhönvalmentajien työn tuotteliaisuuden seurantaan tehdään vielä hyvin vähän. Työn tuotteliaisuutta on vaikea mitata, koska toisinaan palvelukokonaisuudet eivät kestä kauaa ja sinä aikana valmennettava ei välttämättä työllisty. Tehdyn työn vaikutukset ovat usein kuitenkin pitkävaikutteisia. Esimerkiksi työhönvalmennuksessa työhönvalmentaja kontaktoi useita työnantajatahoja ja valmennettava laittaa useita työhakemuksia eteenpäin. Valmennuksen loputtua valmennettava ei ole vielä työllistynyt,

mutta työllistyy palvelun jälkeen, jolloin työn tulokset eivät näy palvelujärjestelmässä ja näin ollen työn tulos ei ole näkyvää. (mt., 72.)

Kaikissa työhönvalmennuspalveluissa ei seurata eikä arvioida palvelusta saatua hyötyä, vaikka kaikki työhönvalmennuspalvelut sisältävät asiakasarviointia. Nykyään onkin vielä täsmentämisen varaa, mitä palveluissa arvioidaan ja miten palvelun hyötyjä ja merkityksiä mitataan. Lähtökohtaisesti palveluilta odotetaan määrällisiä ja laadullisia työllistymistuloksia. Pelkkä työllistämistulos ei riitä, koska työhönvalmentajan olisi luotava valmennettavalleen pitkäaikaisia työsuhteita. (Pikkusaari 2012, 72.) Tuloksellisuuden kriteerejä olisi siis hyvä tarkastella myös työsuhteen keston kannalta (Pikkusaari 2012, 73).

3.6 Arvot

Työhönvalmentajan työtä ohjaa vahvasti arvot ja päämäärä. Työhönvalmentajalla tulee olla empatiakykyä ja asiakasymmärrystä pystyäkseen työhönsä. (mt., 27.) Keskeisimpiä toimintaa ohjaavia arvoja ovat tasa-arvo ja tasapuolisuus, jotka kuuluvat myös yhteisöpedagogin koulutukseen, kuten myös moniasuuden kohtaaminen. Asiakkaiden välillä ei saa olla mieltymysjärjestyksiä vaan työ tehdään jokaisen kohdalla sen hetken tuen tarpeen mukaan. Työjärjestykseen ei saa vaikuttaa kuka asiakkaista olisi helppoin tai vähätöisin tai kenen kanssa yhteistyö sujuu mukavimmin. Täytyy muistaa, että jokaisella ihmisellä on päätösvalta omista asioistaan. Tärkeää on myös arvostus asiakasta ja hänen mielipiteitään kohtaan. (mt., 26.)

Jokainen ihminen on ainutlaatuinen ja arvokas. Tämän lähtökohdan kun ymmärtää myös itsensä kohdalla, helpottaa se toisen ihmisen rinnalla kulkemista ja auttaa arvostamaan häntä sellaisenaan kuin on. Tämä pohjautuu myös humanistiseen ihmiskäsitykseen, joka korostaa ihmisen arvoa yksilönä. Työhönvalmentajan tulee kohdata kaikki ihmiset tasavertaisina. (Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vesterbacka 2010, 17.) Valmennettavia ei pidä yrittää asettaa johonkin sellaiseen muottiin, mihin he eivät itse halua. Työhönvalmentajan rooli on antaa vaihtoehtoja ja herättää ajatuksia, jotta

valmennettava itse oivaltaa, mihin hän haluaa pyrkiä työelämässä. Tällaisella työskentelytavalla saa luotua asiakkaalle luottamuksellisen suhteen ja yhteistyö saa hyvän pohjan. Ilman luottamusta ei voi tehdä työhönvalmennusta. Jos ei ole luottamuksellista suhdetta valmennettavaan, ei ole suhdetta ollenkaan. (mt., 26-27.)

Työhönvalmentajan arvoihin kuuluu, että työn kuorma on yksilöllisesti jaettu. Arvoihin kuuluu, että työ, jota aletaan etsimään valmennettavalle, on hänen näköistään. Työssä pyritään siihen, että työllistymistavoite täyttyy valmennettavan kykyjen mukaan. (mt., 26-27.)

4 RATKAISUKESKEINEN AJATTELUMALLI

4.1 Ratkaisukeskeinen valmennusperiaate

Ratkaisukeskeisyys tarkoittaa sitä, että keskitytään päämääriin, voimavaroihin ja tavoitteisiin, eikä valmennettavalle anneta valmiita vastauksia ja ratkaisuja. Ratkaisukeskeiseen työskentelyyn sisältyy aina arviointia, joka tekee edistymisestä näkyvää ja näin ollen kannustavaa. (Vauhtimimit 2012.) Ratkaisukeskeisessä ajattelussa ihmisen menneisyyttä tarkastellaan aina voimavarana ja tutkitaan nimenomaan niitä ajanjaksoja, joina vaikeudet ovat olleet hallinnassa ja jokin tavoite on toteutunut, edes vain osittain.

Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työote on Anakomin keskeisin valmennusperiaate. Ratkaisukeskeisen ajattelumallin lähtökohtana on se, että luotetaan siihen, että jokaisella ihmisellä on sisäisiä vahvuuksia. Voimavaroja ja kykyjä löytyy jokaiselta itseltään, kun ne vain osataan valjastaa käyttöön. Ratkaisukeskeisen ajattelumallin taustaoletuksena on, että ihminen tekee parhaansa, sen mikä on mahdollista juuri tällä hetkellä. (Niemi-Pynttari 2013.)

Saukkola esittelee ratkaisukeskeisiä toiminta-ajatuksia. ”Älä korjaa sitä, mikä ei ole rikki.”, ”Tee lisää sitä, mikä toimii.” ja ”Tee pieni muutos siihen, mikä ei toimi.” (Sauk-

kola 2013.) Ratkaisukeskeistä menetelmää ja ajattelumallia voidaan käyttää ihmisläheisessä työssä, kuten terapiassa, ohjaustyössä, oppimiseen, uraohjaukseen, esimiestyöhön ja työnohjaukseen (Niemi-Pynttari 2013).

Ratkaisukeskeisessä ajattelussa on useita ominaisuuksia. Niitä ovat kuuntelemisen taito, asiakkaan kunnioitus, asiakkaan oma maailmankuva, kielen merkitys, luottamus voimavaroihin ja kykyihin, toiveikkuuden ja myönteisyyden ylläpitäminen, niiden etsiminen ja näkeminen sekä tulevaisuussuuntautuneisuus ja tavoitteet. (Niemi-Pynttari 2013.) Seuraavaksi kerron, mitä niillä tarkoitetaan.

4.2 Kuuntelemisen tärkeys ja kunnioittaminen

Ihminen on itse oman elämänsä asiantuntija, ja aktiivinen kuuntelija saa tämän tarinan purettua niin, että se voidaan ottaa käyttöön voimavarana. Tärkeimpiin asioihin lukeutuu ratkaisukeskeisyydessä aktiivinen kuuntelemisen taito. Sen jälkeen syntyy luottamus ja siitä lähtee koko ratkaisukeskeinen ajattelumalli. (Niemi-Pynttari 2013.)

Asiakkaan kunnioittaminen tarkoittaa, että ihmistä katsotaan hänen lähtökohdistaan sekä näkökulmastaan ja mietitään, miten polku tähän hetkeen on syntynyt monien valintojen ja seurauksien kautta. On pyrittävä ymmärtämään hänen maailmankuvaansa. Asiakasta ei kategorioida eikä aseteta ennakkokäsityksiä hänestä. Asiakasta ei tarvitse hallita, vaan ymmärtää ja kunnioittaa. On tärkeää, että asiakas voi löytää elämästään merkitystä ja säilyttää omanarvontunteensa ilman, että hänelle tuputetaan valmiita vastauksia. Asiakkaalle tulisi syntyä tasa-arvoinen kokemus kohtaamisessa. (Vauhtimimmit 2012.) Ohjaajan tehtävä on laajentaa asiakkaan näkemyksiä omasta elämästään kartoittavilla kysymyksillä ja saada hänet näkemään pienetkin onnistumiset (Niemi-Pynttari 2013).

4.3 Kielen merkitys ja luottamus voimavaroihin

Kielen merkitys ratkaisukeskeisessä ajattelumallissa on tärkeässä roolissa, sillä kieli luo todellisuutta ja rakentaa ihmissuhdetta. Kuinka monella eri tavalla asian voikaan ilmaista? Kysymysten avulla pyritään kiinnittämään asiakkaan huomiota positiivisiin

asioihin, poikkeuksiin, ratkaisuihin ja tavoitteisiin ja myös ongelmiin ja harmeihin. Tunnetuimpia kysymyksiä ovat ihmekysymykset, poikkeuskysymykset, tarkentavat kysymykset ja asteikkokysymykset. Ihmekysymyksen tarkoitus on saada asiakas miettimään ja virittämään unelmiaan ja toiveitaan. Poikkeuskysymyksillä pyritään suuntaamaan ajatuksia siihen, miten aikaisemmin jokin asia on toiminut hyvin tai edes vähän sinnepäin tai ongelma pysynyt poissa edes hetken. Asteikkokysymyksillä valmennettava pyritään ohjeistamaan antamaan abstrakteihin asioihin asteikkovastaus esimerkiksi ykkösestä kymmeneen ja näin pystytään kielen avulla työstämään asiaa eteenpäin. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä ajattelussa ohjaajan on tärkeä seurata tarkasti omaa kielenkäyttöään. (Niemi-Pynttari 2013.)

Ohjaajan luottamus asiakkaan voimavaroihin ja kykyihin syntyy, kun ohjaajalla on uskoa asiakkaan sisäiseen vahvuuteen. Tämä tarkoittaa, että asiakkaalla itsellään on kykyjä, vahvuuksia, mahdollisuuksia ja voimavaroja. Tämä voi olla vaikeaa, sillä usein halutaan auttaa mahdollisimman nopeasti ja ohjaajasta saattaa tulla herkästi suojeleva. Ohjaaja, joka suojelee asiakastaan elämän haasteilta ja kivuilta, ei ole opettavainen, eikä voimauttava, vaan aiheuttaa riippuvuussuhteen. Alkuun ohjaajan on toki annettava avuja oivalluksiin, jotta luottamus asiakkaalla rakentuu itseensä. Tämän jälkeen mahdollisesti asiakas itse rohkaistuu ja aktivoituu toimimaan. Tällainen vaiheittainen siirtyminen edesauttaa myös ohjaajaa luottamaan asiakkaan sisäiseen voimaan. Täytyy siis keskittyä aikaisemmin toimiviin asioihin ja onnistumisiin ja pyrkiä lisäämään samanlaista tekemistä. Kaikki perustuu siihen, että aina jokaisen ihmisen elämässä on jotain, mikä toimii hyvin. Varsinkin suomalaisessa kulttuurissa ajatellaan helposti vain negatiivisesti, joten vaatii harjoittelua nähdä asioiden hyvät puolet ja edistymiset, vaikka ne olisivat pieniäkin. Valmentajalla itsellään on oltava luottamus voimavaroihin ja kykyihin, näin hän saa sen tarttumaan valmennettavaan. (Niemi-Pynttari 2013.)

4.4 Myönteisyyden ylläpitäminen ja tulevaisuussuuntautuneisuus

Monesti asiakkaiden valmiit tarinat omasta elämästään ovat ongelmatarinoita. Ne saattavat olla jopa toisten ihmisten heille laatimia tarinoita. Toiveikkaus ja myönteis-

syyden ylläpitäminen on ratkaisukeskeisyydessä tärkeää ja ajatellaan, että ihmisellä itsellään on voimavaroja ja avaimia saada muutos aikaan. Myönteisiä poikkeuksia, piilossa olevia kykyjä ja mielihyvän lähteitä lähdetään etsimään yhdessä valmentajan kanssa. Huomio keskitetään aikaisimpiin onnistumisiin ja taitoihin. Huumori, mielikuvat ja leikkisyys auttavat saamaan rennon mielen ja sitä kautta uusia näkökulmia alkaa löytyä. (Vauhtimimmit 2012.) Utopistisetkin haaveet ovat käyttövoimaa, jotka pitävät yllä elämää ja niihin valmentajan kuuluu suhtautua arvostavasti. Tässä tausta-ajatuksena on, että pienet muutokset johtavat suurempaan eli puhutaan systeemiteoreettisesta näkökulmasta. (Eskelinen 2016, 1-2.)

Ihminen mieltää elämänsä menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden kautta. Kovin usein ihminen jää liikaa menneeseen kiinni, varsinkin jos siellä on tapahtunut ikäviä asioita. Tämän menneisyyden kautta ihminen monesti hahmottaa itseään. Joskus menneisyys pitää niin kovissa otteissa, että eteenpäin käyminen ja nykyhetkessä eläminen tuottavat vaikeuksia. Ratkaisukeskeisessä ajattelussa tarkastellaan kyllä menneisyyttä, mutta voimavarana. Kysymyksiä, joiden kautta hahmotetaan tulevaisuutta menneisyyden kautta, ovat esimerkiksi seuraavanlaisia. Mitä menneisyys on opettanut sinulle? Ketkä olivat lapsuudessasi tärkeitä henkilöitä? Minkä avulla olet selvinnyt tähän asti? Tärkeimmässä valossa ovat kuitenkin tavoitteet ja tulevaisuus. Ben Furman ja Tapani Ahola ovat kehittäneet Reteaming-mentelmän, jota voi hyödyntää tulevaisuuden ja tavoitteiden suunnittelussa. Siinä lähdetään unelmista ja edetään tavoitteisiin. Pienten askeleiden ja palautteen avulla saavutetaan määränpää. (Niemi-Pynttari 2013.)

5 TIEDONKERUUMENETELMÄT

5.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsausta apuna käyttäen löysin viisi menetelmää ja hyviä vinkkejä työhaemuksen, CV:n profiilitekstin kirjoittamiseen ja haastattelussa toimimiseen. Avaan oppaassa myös tarpeellisia käsitteitä, kuten yksilövalmennus, CV ja työhakemus.

Kirjallisuuskatsauksessa etsitään oleellinen tieto aikaisempaa kirjallisuutta apuna käyttäen. Kirjallisuuskatsauksen tulee olla riittävän laaja, ajankohtainen ja ajassa pitäytyvä. (Kananen 2016, 98.) Kirjallisuuskatsauksen tekeminen vaatii paljon paneutumista, mutta on myös opettavaista ja opettaa nimenomaan itse käsiteltävästä asiasta. Kirjallisuuskatsauksen laatiminen tarjoaa mahdollisuuden oppia hyvin syvällisesti aiheesta, jota käsittelee. Mutta on kuitenkin osattava suodattaa tärkeistä tietolähteistä pääasiat ja rakentaa omin sanoin ja yhteisöllisesti perusta omalle työlleen. (Hirsijärvi & Remes & Sajavaara 2009, 259.)

5.2 Keskustelu ja muistiinpanot

Toinen tiedonkeruumenetelmäni oli keskustelut, joissa tarkoitukseni oli kerätä menetelmiä, joita uusi työhönvalmentaja voi hyödyntää yksilövalmennuksessa. Käytin keskusteluja tiedonkeruumenetelminä, koska ne olivat kaikista luontevin tapa kerätä tietoa. Erillisen haastattelun järjestäminen olisi vaatinut suurempia järjestelyjä ja työntekijöiden aikaa. Työnantajan kanssa päädyimme siihen, että keskustelen ja teen huomioita keskusteluista aina kun siihen on aikaa minulla ja muilla työhönvalmentajilla.

Olen keskustellut työhönvalmentajien, kanssa koko sen 11 kuukauden ajan, mitä olen ollut Anakomilla työharjoittelussa ja töissä. Kokosin keskusteluista muistiinpanoja ja minulle koostui hyviä käytännön vinkkejä työhöni hyödynnettäväksi ja yksi menetelmä, jota käytän menetelmäoppaassa. Tämä kyseinen menetelmä on ratkaisukeskeisen ajattelutavan menetelmä ja on kysymysmuodossa, joka esitetään: mitä jos tapahtuisi ihme? (Alho-Törrönen 2018). Tämän lisäksi olen etsinyt oppaaseen itse menetelmiä eri lähteistä ja koostanut Anakomilla jo käytössä olevista menetelmistä oppaaseen sisältöä.

6 MENETELMÄOPAS YKSILÖVALMENNUKSEEN TYÖPROSESSIN TUEKSI

6.1 Menetelmäopas

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi menetelmäopas Anakomille yksilövalmennukseen työprosessin tueksi. Valitsin menetelmäoppaaseen kuusi menetelmää, joilla lisätään valmennettavan mahdollisuuksia työllistyä. Yksilölliseen työhönvalmennukseen oli

vaikea löytää menetelmiä, vaikka kahlasin kaikki mahdolliset kirjaston kirjat läpi. Ylipäätään työhönvalmennukseen liittyvää kirjallisuutta on vielä vähän. Tämä johtuu siitä, että ala on vielä nuori. Erilaisia ryhmässä käytettäviä menetelmiä löytyy kyllä helposti, mutta ne eivät palvelleet tätä tarkoitusta. Koen silti, että valitsemillani menetelmillä uusi työntekijä pääsee hyvin alkuun. Opas sisältää työnhakuun liittyviä menetelmiä, tarpeellisia linkkejä, mallipohjia ja terminologian selityksiä työhönvalmentajalle.

Valitsin nämä menetelmät valmennettavan lähtökohtia ajatellen. Valmennettavan on hyvä tiedostaa omia taitojaan, vahvuuksiaan ja oppia ajattelemaan eri näkökulmista omia työmahdollisuuksiaan. Jotta työpaikan löytyminen ja sen hakeminen onnistuu, tarvitaan tietoa omasta itsestään, kuten omista vahvuuksista ja osaamisesta. Kaikissa valitsemisani menetelmissä on tausta-ajatuksena positiivinen ja ratkaisukeskeinen ajattelumalli.

Menetelmäoppaassa kuvailen menetelmät ja kerron, missä tilanteissa niitä voi käyttää. Linkeistä koostan myös oman osa-alueen oppaaseen. Linkeissä on hyödyllistä tietoa työhönvalmentajalle. Niistä löytyy muun muassa Anakomin Youtube-kanava, käsitteitä, joita työhönvalmennuksessa käytetään, kuten palkkatuki ja työkokeilu sekä apua eri ammattialojen työllisyystilanteesta ammattibarometrissa. Menetelmiä, joita valitsin kirjallisuuskatsauksen ja keskustelujen avulla, ovat Goal Mapping, Urapyöra, Heikkouksien kääntäminen vahvuudeksi, Taitoinventaario, Ihmekysymys ja Uravaihtoehtojen lisääminen. Opasta ei voi julkaista opinnäytetyön liitteenä, sillä se on Anakomin yrityksen sisäistä tietoa.

6.2 Menetelmien valitseminen ja kuvaus

Urapyöra on hyvä apuväline silloin, kun tarvitsee tunnistaa valmennettavan osaamista ja itsetuntemusta. Urapyörässä on kahdeksan sektoria, jotka käsittelevät arvoja, taitoja, kiinnostuksen kohteita, koulutustaustaa, omaa tyyliä, tärkeitä henkilöitä, vapaa-aikaa ja työmarkkinatilannetta. Nämä eri kohteet liittyvät urasuunnitteluun ja sen tekemiseen. Tällaista menetelmää voi käyttää ohjauskeskustelun muistilistana tai selkeyttämään valmennettavan uraan liittyviä asioita. (Laine 2014 a, 1.) Urapyöran avulla

mietitään itselle sopivaa ja mielekästä roolia, asemaa ja tehtävää yhteiskunnassa. Mielestäni tällainen menetelmä on erinomainen, sillä työnhakua on hyvä pohtia syvällisemmin. Näin tehtynä syntyy monesti pysyvämpiä päätöksiä ja työsuhteita. Mainitsemani sektorit ovat erinomainen tapa päästä syvemmälle asiakkaaseen ja sitä kautta auttaa häntä työhaussa. (Laine 2014 b, 7.)

Goal Mapping on tavoitekarttamenetelmä, jolla voidaan tehdä urasuunnitelmia. Siinä asetetaan tavoitteita ja tavoitteista luodaan tavoitekartan avulla seitsemän askelta, joiden avulla tavoitteeseen päästään. Seitsemän askelta ovat unelmoi, järjestä, piirrä, miksi? milloin? miten? kuka?

Kaiken perusta tavoitekartassa on positiivinen ajattelu. Positiivinen ajattelu vaikuttaa itsetuntoon, ihmissuhteisiin ja terveyteen. Kun ihminen ajattelee positiivisesti, vapauttaa se mielen, jolloin mahdollistuu parempi tiedon saaminen ja sitä kautta ratkaisujen teko.

Alitajunta ohjaa 90% kaikkea tekemistä kaikilla elämänalueilla ja päivittäisissä toimissa. Jokainen ajatus alitajuntaan on tavoite tai käsky. Minä pystyn -ajatuksella annetaan alitajunnalle käsky, kuinka haluaa toimia tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämän ajattelumallin opettaminen Goal Mappingin avulla on asiakkaalle helppoa ja siksi valitsin yhdeksi menetelmäksi tällaisen tavan käydä tavoitteiden asettamista läpi. (Hong 2017.)

Goal Mappingissa on molemmille aivopuoliskoille kartat. Vasen aivopuolisko ajattelee sanoin ja on hallitsevampi puoli. Oikea aivopuolisko ajattelee kuvin ja silloin siitä on hyötyä visuaalisuuteen ja tunteisiin. Tunteet ovat tärkeitä, sillä ne vaikuttavat motivaatioon ja visuaalisuus auttaa oppimaan tehokkaammin. Visualisoinnin avulla pystyy hahmottamaan tulevaisuutta ja tunnustelemaan, miltä se voisi tuntua. Yhdistelemällä näitä molempia, sanoja ja kuvia, aktivoidaan valmennettavan aivot kokonaisvaltaisesti. Kaikki halutut tavoitteet iskostuvat syvälle alitajuntaan molempien karttojen

avulla ja näin alitajunta alkaa toimimaan tavoitteiden saavuttamiseksi. (Hong 2017.) Ihmisiä on erilaisia kuten valmennettaviakin. Näissä menetelmissä otetaan huomioon vahvasti visuaalinen puoli, joten ajattelin, että tällainen menetelmä on hyvä olla sellaisille asiakkaille, joista käy ilmi heti alussa, että he hyötyvät visuaalisemmasta työskentelystä.

Heikkoudet vahvuudeksi -menetelmässä heikkoudet opitaan kääntämään vahvuudeksi. Usein ihminen löytää itsestään helpommin heikkouksia kuin vahvuuksia. Pitkään työttömänä olleena saattaa vaipua epätoivoon ja on hankala tunnistaa omia vahvuuksiaan. Ratkaisukeskeistä ajattelumallia hyödyntäen olisikin hyvä miettiä asioiden kääntöpuolta. Esimerkiksi jos kokee olevansa suurpiirteinen, voi ajatella mitä hyvää se on tuonut. Voisiko ajatella, että osaa käsitellä laajoja kokonaisuuksia ja ei takerru pikkuseikkoihin? Ihmisellä ei ole heikkouksia ja vahvuuksia, on vain ominaisuuksia. Niitä asioita, jotka ovat toimineet, kannattaa jatkaa ja hyödyntää tulevaisuudessakin. Heikkoudet vahvuudeksi -menetelmässä on sanoitettu heikkouksia ja käännetty niitä vahvuudeksi. (Aspa 2013.) Oli hyvin selvää, kun silmiini osui tämä menetelmä, että otan tämän oppaaseeni, sillä monet asiakkaistani ovat olleet epätoivoisia useista epäonnistuneista yrityksistä, eivätkä sen vuoksi ole nähneet enää omia vahvuuksiaan. Tällainen menetelmä on hyvä apuväline saada toivon kipinä ja uudenlainen asennoituminen heräämään.

Taitoinventaario -menetelmässä mietitään omaa osaamista ja kiinnostuksen kohteita. Taitoja voi alkaa hahmottaa eri valmiuksien kautta, jotka ovat tulleet esimerkiksi harrastuksien tai aikaisempien töiden kautta. Taitoinventaariossa on eri osa-alueiden osaamisia, kuten käytännöllisyys ja fyysiset taidot, tiedon käsittelytaidot ja oppimisvalmiudet. Töitä etsiessä omien taitojen tietämys on olennainen seikka. Omien tietojen ja taitojen hahmottaminen helpottavat työpaikan etsimistä, työhakemuksen tekemistä ja työhaastatteluun valmistautumista. Kun tietää mitä taitoja haluaan itsestään hyödyntää tulevassa työssä, voi hakea sellaisiin tehtäviin, joihin parhaiten soveltuu ja tehtäviin, jotka kiinnostavat eniten. Tunnistamisen jälkeen on helppo kuvailla osaamis-

taan työnantajalle, niin kirjallisesti kuin suullisesti. (Anakom 2018). Tämän menetelmän löysin Anakomin omista materiaaleista. Koska kokoaan menetelmäopasta yksilövalmennukseen, haluan, että kaikki oleelliset menetelmät löytyvät samasta paikasta uudelle työntekijälle, joten liitän Taitoinventaarion menetelmäoppaaseen. Silloin se on helposti saatavilla uusille työntekijöille.

Ihmekysymys kuuluu ratkaisukeskeisiin menetelmiin ja kysymys esitetään muodossa -mitä jos tapahtuisi ihme? Siinä valmennettava kysymysten avulla johdatetaan keskittymään hänelle suotuisiin asioihin. Menetelmää on käytetty menestyksekkäästi erilaisissa ohjaustilanteissa. Löytäessäni tämän menetelmän oli selvää, että otan sen menetelmäoppaaseen, sillä tämä menetelmä opettaa asiakasta ratkaisukeskeiseen ajatteluun ja sellaisesta on hyötyä ihmiselle, kenen voi olla vaikea luoda uskoa muuten. Olin kuullut tästä menetelmästä jo aikaisemmin työnantajaltani. Ruutu ja Salmimies kertovat, että ihmekysymyksessä kiinnitetään huomio jo tapahtuneisiin asioihin ja vain niihin, jotka ovat toimineet aikaisemmin. Sen tarkoitus on auttaa muistamaan sellaisia asioita, jotka ovat auttaneet elämässä ennenkin ja tällöin siirretään asiakkaan ajatukset positiiviseen näkökulmaan. Tämän kysymyksen avulla voidaan nähdä sellaisia asioita, joihin ei muuten pystyittäisi uskomaan tai ei koettaisi mahdollisiksi. Ihmekysymys voimaannuttaa ja sen avulla luodaan ensimmäisiä pieniä askelia toivottuun tavoitteeseen tai tulevaisuuteen. Ihmekysymys alkaa nimensä mukaisesti ihmeellä, mutta sen avulla luodaan realistisia välitavoitteita ja toimintakeinoja saavuttaakseen haluamansa. Se ei jää missään vaiheessa roikkumaan ilmaan ihmeenä, vaan jatkokysymysten avulla kartoitetaan käytännön konkreettisia toimia. Tämän harjoituksen perusajatus on herättää toivo ja ylläpitää sitä ja luoda myönteistä itsetuntoa. Kaiken tuon avulla syntyy positiivista virettä, joka alkaa kantaa eteenpäin. (Ruutu & Salmimies 2016.)

7 LOPUKSI

7.1 Oppaan käytettävyys ja työn onnistumisen arviointi

Tiedonkeruuna käytin kirjallisuuskatsausta, johon sain vinkkiä Sirpalta ja toisena menetelmänä keskusteluja työhönvalmentajien kanssa. Alkuun kuitenkin toivoin, että olisin voinut järjestää haastattelun puhelimitse, sillä Anakom on valtakunnallinen ja työntekijöitä on ympäri Suomea. Päädyimme Sirpan kanssa lopulta kuitenkin siihen, että haastattelua ei järjestetä, koska se olisi työntekijöille aikaa vievä toimenpide. Näin ollen keräsin menetelmiä muistiinpanoistani, joita olin tehnyt matkanvarrella työkennellessäni työhönvalmentajana. Jälkeenpäin mietittynä olisi ollut parempi, jos aikaa olisi kuitenkin järjestetty haastatteluun. Avoimella haastattelulla olisin saanut varmasti enemmän irti kuin yhden menetelmän, jota pystyin hyödyntämään menetelmäoppaassa. Muistiinpanoissani oli enimmäkseen ryhmävalmennuksessa käytettäviä menetelmiä, joita ei tässä kohtaa pystynyt soveltamaan yksilövalmennukseen. Onneksi kirjallisuuskatsaus tarjosi paljon vaihtoehtoja yksilölliseen valmennukseen ja sain tuotua jotain ihan uutta kaikille työntekijöille, en pelkästään uusille.

Uskon, että kehittämistyöstä on apua uusille työntekijöille. Uudet työntekijät saavat siitä apua, kun aloittavat työhönvalmennuksen Anakomilla. Jokaisessa yrityksessä on omat työtavat ja painotukset työhönvalmennustyöhön. Oppaassa kerrotaan, miten juuri Anakomilla työtä tehdään.

Työ ei varsinaisesti ole merkittävä koko ammattialalle, mutta se on merkityksellinen työn tilaajalle toiminnan kehittämisen kannalta. Se lisää kustannustehokkuutta, sillä työntekijät saadaan nopeammin perehdytetyksi ja toimimaan itsenäisesti. Opas voi kulkea työhönvalmentajan mukana ja valmentaja voi siitä tulostaa itselleen menetelmissä käytettäviä pohjia ja saada osviittaa, kuinka työprosessi etenee. Oppaassa on koottu tärkeimpiä asioita yhteen paikkaan, joten työhönvalmentajan ei tarvitse etsiä niitä useasta paikasta ja näin ollen työstä tulee joutuisampaa.

Jälkikäteen jäin vielä miettimään, että yksilöllistä ohjausta olisi voinut käsitellä yhtenä lukuna. Se olisi lisännyt vielä osaamistani yleisesti ohjaajuudesta. Opinnäytetyön tekeminen oli haastavaa yksin. Minulle oli kertynyt kyllä paljon tietoa, kuinka Anakomilla toimitaan työhönvalmentajana, mutta kuinka rakentaa opinnäytetyö, millaisesta näkövinkkelistä kirjoittaa, yhteisöpedagogin vai työhönvalmentajan ja tekstin muotoilu oli vaikeaa. En ole ollut koskaan aikaisemmin tehnyt mitään näin laajaa kirjoittamistyötä. Se, että selvisin tästä ja sain opinnäytetyöni tehtyä aikataulussa, jossa kaavailin, oli mahtava saavutus minulle. Parina tehtävä opinnäytetyö olisi varmasti ollut mukavaa, kun olisi saanut välillä purkaa ajatuksiaan ja pohtia yhdessä vaihtoehtoja ja näkökulmia. Toisaalta minulla oli jo aika paljon tietoa, jota oli kertynyt Anakomin palveluksessa, joten aiheet oli helppo koota opinnäytetyöhön.

Tämä opinnäytetyö opetti minulle ajankäytön hallintaa, pitkäjänteisyyttä ja tavoitteissa pysymistä, jossa onnistuin hyvin. Tiedon hankintataitoni ovat myös kehittyneet opinnäytetyöhön liittyvää tietoperustaa rakentaessani. Nyt tiedän jatkossa pystyväni samalaisein suorituksiin ja uskon, että tästä on hyötyä työssänikin, jossa kirjoitan raportteja ja etsin tietoa asiakkaileni.

7.2 Eettinen pohdinta työhönvalmennuksessa

Yhteisöpedagogin näkökulmasta ajateltuna työhönvalmennus työhallinnon antamien raamien mukaisesti on hieman liukuhihnamaista työtä, sillä asiakasta ei ehditä kohtaamaan täysin. Ohjaus keskittyy nopeaan tavoitteiden asettamiseen ottaen huomioon, mitkä ovat asiakkaan toiveet työllistymisen kannalta, ja sen jälkeen aletaan suoraan hakemaan töitä. Tämä kaikki pitää tapahtua seitsemän tunnin aikana. Ajatuksena on, että keskitytään olennaiseen ja mietitään hyvin konkreettisesti, mitkä ovat työvaiheet, joita lähdetään tekemään. Itse yhteisöpedagogina käyttäisin aikaa yksilölliseen kohtamiseen, siihen millaisista lähtökohdista asiakas on, mitkä ovat hänen mielenkiintonsa kohteet ja osaamisensa. Perusteellinen pohjatyö kantaisi varmasti pidemmälle ja toisi pysyvyyttä työsuhteisiin. Linjaus on kuitenkin tällä hetkellä tämä. Valmennus on niin sanottu pikakurssi, mutta jo nyt julkisuudessa on ollut puhetta siitä, auttavatko tällaiset ”pikakurssit” vai pitäisikö valmennuksen olla kiireettömämpää. Aika näyttää, onko uusia suuntauksia tulossa.

Yhteisöpedagogin koulutuksen kompetensseihin kuuluvat yksilön innostaminen ja vahvistaminen sekä yksilön ohjaaminen tunnistamaan omat kasvamisen ja kehittymisen mahdollisuudet tulevat kyllä työhönvalmentajan työssä jatkuvasti käyttöön. Koulutus antaaakin siihen hyvät valmiudet yhteisöpedagogeille. Kovista aikataulutavoitteista huolimatta pyrin yhteisöpedagogina tarjoamaan asiakkaalle kiireetöntä ohjausta ja kohtaamaan jokaisen yksilönä sekä tarjoamaan palveluita ajatuksella ihmiseltä ihmiselle, enkä ylhäältäpäin sanellen.

LÄHTEET

Alho-Törrönen, Sirpa 2018. Opinnäytetyökeskustelu. 21.10.2018. Kuopio: Anakom Oy toimisto.

Alho-Törrönen, Sirpa 2019. Opinnäytetyökeskustelu. 3.1.2019. Kuopio: Anakom Oy toimisto.

Anakom koulutus- ja valmennuspalvelut 2018. Anakom – meistä. Viitattu 7.1.2018. <https://anakom.com/anakom/>.

Aspa 2013. Materiaalipankki. Haasteet ja rajoitukset vahvuuksiksi. Viitattu 21.1.2019. <http://www.oikeitatoita.fi/?q=pankki/Materiaalipankki>.

Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hong, Mui 2017. Goal Mapping -menetelmä. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.1.2019. <http://esseepankki.proakatemia.fi/goal-mapping-menetelma/>.

Kalliola, Tiina & Kurki, Arja & Salmi, Marjaana & Tamminen-Vesterbacka, Tutta 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Viitattu 20.12.2018.

Kananen, Jorma 2016. Opinnäytetyön ja pro gradun ohjaajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Lahden ammattikorkeakoulu ja kirjoittajat 2007. Hyvä perehdytys -opas. Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä - OR-BITS. Sarja B Oppimateriaalia, osa 4. Lahti. Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 7.1.2018. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4&fbclid=IwAR318XiDIZAS-QDSC2dxTA6cTNW1vQBtpcjofBAwc2hUllqgo-1Wp8T4zUhw.

Laine, Heidi 2014 a. Menetelmäopas ammattikorkeakouluopiskelijan uraohjaukseen. Sosiaalialan koulutusohjelma. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. Viitattu 18.1.2019. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/80251/Laine_Heidi.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Laine, Heidi 2014 b. Menetelmäopas ammattikorkeakouluopiskelijan uraohjaukseen. Viitattu 18.1.2019. http://vipuajavetoa.turkuamk.fi/heidi_laine.pdf.

Niemi-Pynttari, Merja 2013. Voimavara- ja ratkaisukeskeinen näkökulma ohjaustyössä. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. Viitattu 8.1.2019. <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/06/07/voimavara-ja-ratkaisukeskeinen-nakokulma-ohjaustyossa/>.

Osku – tie työelämään 2018. Työhönvalmennus. Viitattu 17.12.2018. https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/kohti-tyoelamaa/kuntoutus_koulutus_tyonhaku/tyohonvalmennus/.

Pikkusaari, Suvi 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Viitattu 17.12.2018.

Ruutu, Sirkku & Salmimies, Raija 2016. Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. Turenki: Hansaprint Oy.

Saukkola, Kirsi 2013. Ratkaisukeskeinen toimintatapa. Kirsi Consulting. Viitattu 8.1.2019. <https://peda.net/lappeenranta/yhteistyotilat/pkol/oppilas-huolto/kr:file/download/cod160ec20418ffnadc97c023ed45da158abc01063/Ku-vaus%20ratkaisukeskeisyydesta.pdf>.

Vauhtimimit 2012. Myönteisen vuorovaikutuksen työkalupakki. Blogger. Viitattu 8.1.2019. vuorovaikutuspakki.blogspot.com/p/ratkaisukeskeinen-ajattelu.html.