



**VÄLITYÖMARKKINOILLA TOIMIVAN
HENKILÖSTÖN
TYÖVALMENNUSKOULUTUSPILOTTI**

Katri Lindström

Kehittämishankeraportti
Maaliskuu 2008



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) LINDSTRÖM, Katri	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 19	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Välityömarkkinoilla toimivan henkilöstön työvalmennuskoulutuspilotti		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, pedagogiset opinnot		
Työn ohjaaja(t) Outi Pylkkä		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Keväällä 2007 Jyväskylän ammattikorkeakoulun WIRE 3 - projektin (Verkostoista Voimaa Inhimillisiin Ratkaisuihin Elämässä) toimesta järjestetyn, Jyväskylän välityömarkkinoilla toimivan henkilöstön työvalmennuskoulutushankkeen tarkoituksena oli toimia pilottivaiheena laajemman työvalmennuskoulutuksen ja sektorien välisen yhteistyömallin kehittämiseksi. Koulutuskokonaisuuden tavoitteeksi asetettiin osallistujien ammatillisten valmiuksien kehittäminen. Opitun tiedon, hyvien käytänteiden ja toimintamallien oli tarkoitus levitä työyhteisöihin osallistujien viedessä niitä omiin työyhteisöihinsä.</p> <p>4 opintopisteen koulutushanke toteutettiin monimuotokoulutuksena sisältäen lähiopetusta, kirjallisuuteen ja julkaisuihin tutustumista, välitehtäviä ja muuta itsenäistä työskentelyä verkkomahdollisuuksia hyödyntäen. Lähiopetustapaamisia oli yhteensä kymmenen, neljä tuntia kerrallaan ja ne toteutettiin eri toimijoiden tiloissa teemojen mukaisesti. Samalla koulutukseen osallistujat tutustuivat muiden organisaatioiden toimijoihin, toimintaan ja toimitiloihin. Sisältö jaettiin kolmeen laajaan kokonaisuuteen: Työ- ja toimintakyky, asiakkaan ohjaus ja yritys yhteistyö. Koulutuspilottiin osallistui 16 Jyväskylässä toimivaa työvalmentajaa.</p> <p>Hankeesta saadun palautteen mukaan koulutus tiivisti verkostoitumista ja aitoa yhteistyötä toimijoiden välillä mikä on tärkeää sektorien välisen yhteistyömallin syntymiseksi. Jotta koulutuksen sisältöjen sekä kohtaamisten tarpeellisuutta välityömarkkinoiden eri sektoreilla päästäisiin vertailemaan, järjestettiin toinen koulutuspilotti syksyllä 2007 kohderyhmänä välityömarkkinoiden kuntasektori eli työpajat ja kuntien palkkatukityössä olevien ohjaus (mm. työnsuunnittelijat, valmentajat, palveluohjaajat).</p>		
Avainsanat (asiasanat) Välityömarkkinat, työ- ja työhönvalmennus, työvalmennuskoulutus		
Muut tiedot		

Author(s) LINDSTRÖM, Katri Marianne	Type of Publication Development project report	
	Pages 19	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Job coaching training pilot for personnel working in intermediate labour market		
Degree Programme Vocational Teacher Education College, pedagogical studies		
Tutor(s) Outi Pylkkä		
Assigned by		
Abstract <p>The trainingproject in job coaching for the personnel working in the intermediate labour market in Jyväskylä was organized by WIRE 3 –project (Empowering Networks to Support Human Solutions) of Jyväskylä University of Applied Sciences during spring 2007. The aim of the project was to pilot a broader training in job coaching and cooperation model between sectors.</p> <p>The aim of the trainingentity was the development of the professional facilities of the participants. The learned knowledge, good practices and patterns were to spread in work communities by participants taking them to their own work communities.</p> <p>The four credit project was put into practise in multiform training including lessons, studying literature and publications, assignments and other independent working using network possibilities. There were in total ten meetings, four lessons at a time, organized by their themes in the premises of various actors. At the same time the actors came to know the actors, functions and premises of other organizations. The content was divided in three large entities: Capacity, client management and enterprise cooperation. Sixteen job coaches working in Jyväskylä participated in the trainingpilot.</p> <p>According to the feedback from the project the training tightened the networking and true cooperation between actors which is important in creating a cooperational model between sectors. In order to compare the contents of the training and the necessity of the encounters in different sectors of the intermediate labour market another training pilot was organized in autumn 2007 where the target group was the municipal sector a.k.a. workshops and counselling the wage supported workerks in municipal sector (ao job designers, coaches, case managers).</p>		
Keywords intermediate labour market, job coaching, job coach training		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO JA TAVOITTEET	2
2	KEHITTÄMITARVE	3
2.1	OSAAMINEN MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ	3
2.2	TYÖ- JA TYÖHÖNVALMENNUS JYVÄSKYLÄSSÄ	4
3	TYÖVALMENNUSKOULUTUSPILOTIN TIETOPERUSTA.....	5
3.1	KESKEISET KÄSITTEET - VÄLITYÖMARKKINAT JA TYÖ- JA TYÖHÖNVALMENNUS.....	6
4	TYÖVALMENNUSKOULUTUSPILOTIN TOTEUTUS.....	8
4.1	KOULUTUSPILOTIN SUUNNITTELU.....	9
4.2	KOULUTUKSEN TEEMAT	9
4.3	OSALLISTUJAT	10
5	KOULUTUSPILOTIN ARVIOINTI.....	11
5.1	OSALLISTUJIEN AMMATILLISEN OSAAMISEN ARVIOINTI	11
5.2	KOULUTUSKOKONAISUUDEN ARVIOINTI	13
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOSUUNNITELMAT	15
7	HAVAINTOJANI OPPIMISPROSESSISTANI.....	16

LÄHTEET

1 JOHDANTO JA TAVOITTEET

WIRE 3 (Verkostoista Voimaa Inhimillisiin Ratkaisuihin Elämässä) on Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun hallinnoima verkostohanke. Hanke on jatkoa 2000–2004 toteutuneille WIRE 1 ja WIRE 2 -hankkeille. Hankkeen keskeisin tavoite on varmistaa, että kehitetyt työvoiman saannin turvaamisen ja työllistämisen toimintamallit siirtyvät osaksi peruspalvelujärjestelmää. Kehittämistyötä tehdään yhteistyössä yritysten ja kuntien kanssa. Wiren yhteistyökumppaneita ovat kunnat, yrittäjät, yrittäjäjärjestöt, Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö, työvoimatoimistot, projektit ja kolmannen sektorin toimijat. Vuonna 2007 toiminnan painopiste projektissa on yhdessä verkoston kanssa kehitettyjen työllisyydenhoidon hyvien käytänteiden juurruttaminen kuntien palvelujärjestelmiin.

Tämän kehittämishankkeen - välityömarkkinoilla toimivalle suunnatun työvalmennuskoulutuspilottin keskeisenä taustana on Wiren Jyväskylän verkostoyhteistyökumppaneiden nostama halu ja tarve yhtenäistää työ- ja työhönvalmennus – käsitteitä sekä jakaa hyviä käytänteitä. Hankkeen keskeisenä tavoitteena oli toimia pilottivaiheena laajemman työvalmennuskoulutuksen ja sektorien välisen työllistämismallin kehittämisessä. Kehittämishanke toteutettiin WIRE 3 projektissa kevään 2007 aikana.

Valitsin koulutuskokonaisuuden kehittämishankkeekseni sen haastavuuden vuoksi, halusin kokonaisuuden olevan osa pedagogisia opintojani ja ammatillista kasvuani opettajuuden polulla. Minut valittiin vastaamaan hankkeesta substanssiosaamiseni vuoksi; olen toiminut Wiren työvalmentajana vuosina 2001–2004. Koulutuskokonaisuudesta haluttiin mahdollisimman käytännönläheinen ja osaamistani pidettiin siksi merkitseväksi asiana.

Koulutuspilotti oli laajuudeltaan 4 opintopistettä ja se toteutettiin Jyväskylässä ajalla 16.1 – 22.5.2007. Työvalmennuskoulutuspilottin aloitti 16 Jyväskylässä välityömarkkinoilla toimivaa työvalmentajaa; neljä heistä oli Jyväskylän Katulähetys ry:ltä, kolme Jyvässeudun Työttömät ry:ltä, viisi Työvalmennussäätiö Tekevältä ja neljä Jyväskylän Setlementistä.

Koulutuksen osallistujat olivat Jyväskylässä 3. sektorilla toimivia henkilöitä, jotka jo työskentelivät työttömien asiakkaiden parissa. Täten koulutuksen suunnittelu pohjau-

tui konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen sekä kokemukselliseen oppimiseen. Konstruktivistisen ja kokemuksellisen oppimiskäsityksen taustalla on humanistinen ihmiskäsitys, joka näkee ihmisen tavoitteellisena ja aktiivisena tiedon hankkijana ja käsitteelijänä. (Tynjälä 2000, 37–39, Tynjälä, Heikkinen & Huttunen 2005, 23–24.)

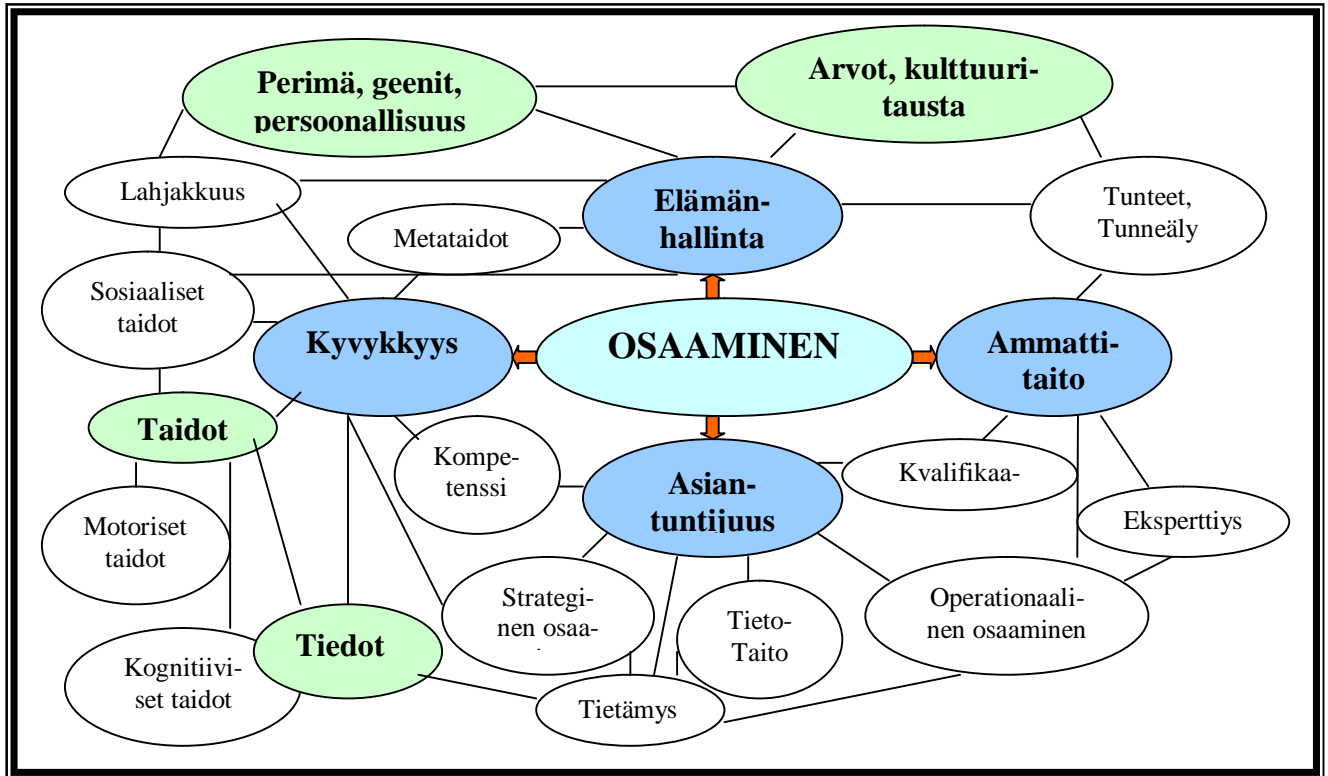
Hankkeelle resursoitiin Wiren toimesta osa-aikainen kouluttaja, joka vastasi koulutuksen koordinoinnista ja toimi lisäksi osallistujien mentorina heidän työpisteissään sekä kolmen teeman kouluttajana. Kouluttajina koulutuskokonaisuudessa toimi Jyväskylän ammattikorkeakoulun asiantuntijaopettajia sekä muita alan paikallisia asiantuntijoita.

2 KEHITTÄMITARVE

2.1 Osaaminen muuttuvassa työelämässä

Osaaminen on havaittu tärkeäksi kilpailukykytekijäksi nopeasti muuttuvassa ja uudistuvassa työelämässä. Osaaminen ja sen johtaminen on noussut kriittiseksi menestystekijäksi niin julkisella, kuin yksityiselläkin sektorilla. Voimakas henkilöstön ikärakenteen muutos ja suuri vaihtuvuus pakottavat yritykset ja työorganisaatiot kilpailemaan osaavasta työvoimasta. (Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 6/2001.)

Osaamisella tarkoitetaan työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin. Työ ja taidot ovat muuttuneet yhteiskunnan muuttuessa. Aiemmin ammattikoulutuksessa saatu ammattiosaaminen riitti pitkälle koko työuran ajan. Tietoyhteiskunnassa asiat ovat toisin: osaaminen on jatkuvasti kehittyvää, osa ammateista on kuollut ja uusia syntyy jatkuvasti. Voidaan ajatella ammatillisen osaamisen muodostuvat ammattiin tarvittavista tiedoista ja taidoista, mutta toisaalta henkilön persoonallisuuden eri puolista, joita perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö elämän aikana muokkaavat. Osaamista voidaan pitää yläkäsitteenä, ammattitaitoa ja asiantuntijuutta sen alakäsitteinä. Osaamisen ja ammattitaidon perustana on kyvykyys, joka on seurausta peritystä lahjakkuudesta ja toisaalta koulutuksen ja kokemuksen kautta opitusta. Osaamisen käsitteistöä on avattu seuraavassa käsittekartassa. (Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 6/2001.)



Kuvio 1. Osaamisen ja ammattitaidon käsitteistöä ja yhteyksiä. (Helakorpi, Seppo. 2001. Koulutuksen strateginen ja operationaalinen suunnittelu)

2.2 Työ- ja työhönvalmennus Jyväskylässä

Työvalmennuskoulutuspilottihankkeen taustalla on Wiren verkostoyhteistyökumppaneiden nostama tarve ja halu yhtenäistää työ- ja työhönvalmennus-käsitteitä sekä jakaa hyviä käytänteitä. Tapa tehdä työ- ja työhönvalmennusta Jyväskylän seudun välityömarkkinoilla riippuu organisaatiosta -valmennusmenetelmät ovat erilaisia ja siksi valmennuksen tavoitteellisuutta ja ammatillisuutta on vaikea arvioida tai vertailla. Yhtenäisiin ja vertailukelpoisiin menetelmiin pääsemiseksi tulee aluksi kehittää työvalmennuksellista työtä tekevien ammatillista valmennusosaamista sekä osaamisen ja ammattitaidon käsitteistön hallintaa (ks. kuvio 1). Työelämän muuttuessa nopeasti välityömarkkinoidenkin toimijat tarvitsevat jatkuvasti ajantasaista koulutusta ja tukea valmennustyöhönsä

Koulutuspilottin ohjausryhmä muodostettiin koulutukseen osallistuvien organisaatioiden esimiesedustajista (Jyvälän Setlementti ry, Työvalmennussäätiö Tekevä, Jyväskylän Katulähetys ry ja Jyvässeudun Työttömät ry) ja ohjausryhmän puheenjohtajaksi

nimitettiin Jyväskylän työvoiman palvelukeskuksen (TYP) johtaja. Näin siksi, että työvoiman palvelukeskus on verkoston keskeinen organisaatio, mutta kuitenkin koulutuspilottiin osallistuvien organisaatioiden ulkopuolella. Ohjausryhmän keskeinen tehtävä oli koulutuksen sisällön kommentointi ja koulutusprosessin etenemisen arviointi sekä johtopäätösten pohdinta.

3 TYÖVALMENUSKOULUTUSPILOTIN TIETOPERUSTA

Koulutuksen kohderyhmänä olivat Jyväskylässä 3. sektorilla toimivat työvalmentajat, jotka jo työskentelivät työttömien henkilöiden parissa. Koulutuksen ohjausryhmän jäsenet valitsivat osallistujat ja heillä oli hieman eriäviä ajatuksia ja näkemyksiä siitä kenelle koulutus on tarkoitettu. Mukana oli siis pitkän linjan ammattilaisia sekä työvalmennusta kaksi viikkoa tehneitä. Joka tapauksessa koulutuksen suunnittelu oli pohjautunut konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen sekä kokemukselliseen oppimiseen. Konstruktivistisen ja kokemuksellisen oppimiskäsityksen taustalla on humanistinen ihmiskäsitys, joka näkee ihmisen tavoitteellisena ja aktiivisena tiedon hankkijana ja käsittelijänä. (Tynjälä 2000, 37–39, Tynjälä, Heikkinen & Huttunen 2005, 23–24.)

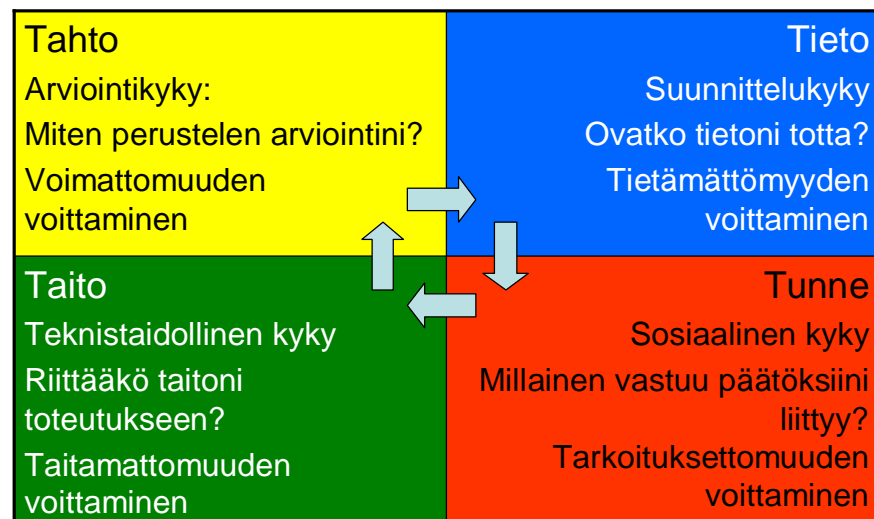
Konstruktivismi korostaa yksilön omakohtaista tiedon rakentamista aikaisempien käsitysten ja tietorakenteiden pohjalta. Keskeisiä ovat todellisuudesta muodostamamme sisäiset mallit, skeemat. Oppijan aikaisemmat tiedot, kokemukset ja uskomukset ovat erityisen merkityksellisiä kognitiivisen konstruktivismin näkökulmasta. (Tynjälä, Heikkinen & Huttunen 2005, 23–24.). Ammatilliselta lähtötasoltaan hyvin heterogeeninen ryhmä loi suunnittelulle ja toteutukselle haasteita; mm. kuinka saada hyödynnettyä kaikki kokemukset ja kuinka rohkaista uusia kyseenalaistamaan vanhoja tapoja valmentaa?

Koulutuspilottin suunnittelussa avasimme oppimista J. Räsänen mukaan – ”Oppiminen ei ole tila, vaan mielentila. Oppiminen alkaa aina TAHDOSTA, arviointikyvystä, johon sisältyvät voima ajatella, itseluottamus ja itsekuri. Toisena tulee suunnittelukyky, joka rakentuu TIEDOSTA ja kattaa elämässä tarvittavat tiedot, itsenäisyyden, suunnittelun ja uudelleensuunnittelun. Kolmantena tulee sosiaalinen kyky, joka muodostuu TUNTEISTA ja liittyy ihmisen kykyyn tehdä sekä itseä että muita koskevia vastuullisia päätöksiä. Teknistaidollinen kyky koskee toteutusta, rakentuen TAIDOSTA, ky-

vyistä selviytyä ennakoimattomissa tilanteissa ja ratkaista niihin liittyviä ongelmia. Kaikki neljä aluetta liittyvät toisiinsa, koska ne rakentuvat ihmisen toiminnan logiikalle.” (Räsänen 2002, 75.)

Koulutuksen perusteena käytimme myös Juhani Räsänen määritelmää ammattitaidon kohteista ja tasoista ja niissä tapahtuvista voimaantumisvaikutuksista. Jokaisen lähiopetuskerran alussa ryhmälle avataan mihin osioihin läpikäytävä teema liittyy – ajatuksena on perustella teemavalintoja sekä kannustaa osallistujia oivaltamaan todellista ammatillista osaamistaan.

Oppimisen kyvyt



Räsänen, 2002, 76-77

3.1 Keskeiset käsitteet - välityömarkkinat ja työ- ja työhönvalmennus

Kehittämishankkeen kohderyhmänä oli Jyväskylän seudun välityömarkkinoilla toimivat työvalmennuksellista työtä tekevät toimijat. Mitä ovat välityömarkkinat?

Kermisen (2007) mukaan Välityömarkkinoilla tarkoitetaan työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden väliin sijoittuvia työskentelymahdollisuuksia henkilöille, joilla on erityisiä vaikeuksia sijoittua työhön avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen.

Välityömarkkinoiden toteuttama osuus työvalmennuksellisesta työstä on noussut 2000-luvulla yhä suurempaan rooliin. Erityisesti vuoden 2006 aikana sana välityömarkkinat alkoi putkahtaa esiin eri tason keskusteluissa. Mitä välityömarkkinat oikein ovat? Välityömarkkinoista keskusteltaessa voidaan puhua asioista, joita on tehty jo vuosia aiemminkin. Eri yhteyksissä välityömarkkinat myös määritellään hieman eri tavoin.

Välityömarkkinoiden tarkoituksena on tarjota yksilöllisiä ratkaisuja henkilöille, joiden sosiaalinen selviytyminen on heikentynyt pitkäaikaisen työttömyyden tai muun syyn vuoksi. Välityömarkkinoilla sijaitsevat työpaikat ovat pääsääntöisesti sisääntulo- ja aktivointipaikkoja, mutta osalle kohderyhmästä ne voivat olla myös pysyvä ratkaisu. (Tupo 2 työryhmän mietintö, 2006)

Välityömarkkinat sisältävät aktiivisen työvoimapolitiikan ja sosiaalipolitiikan palvelut. Hallitusohjelman mukaan *aktiivisen työvoimapolitiikan palveluiksi* katsotaan työmarkkinatoimenpiteet (työharjoittelu ja työelämävalmennus) ja palkkatuettu työ, joidenka tavoitteena on parantaa työelämävalmiuksia, ammattitaitoa ja osaamista ja näin edistää pääsyä avoimille työmarkkinoille. *Aktiivisen sosiaalipolitiikan palveluiksi* katsotaan esimerkiksi kuntouttava työtoiminta ja sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta, joidenka tavoitteena on ylläpitää henkilöiden toimintakykyä ja parantaa elämänhallintaa ja näin luoda edellytyksiä siirtymiselle siirtymätyömarkkinoille tai suoraan avoimille työmarkkinoille. (Kerminen, 2007)

Wiressä ja sen yhteistyöverkostossa välityömarkkinoilla on käsitetty kaikki ne vaihtoehdot, joiden kautta työnhakijat etenevät kohti pysyvämpää työllistymistä. Näitä vaihtoehtoja ja työpaikkoja löytyy niin julkisen, kolmannen, kuin yksityisenkin sektorin työpaikoilta, työpajoilta ja säätiöiltä. Työhallinnon tarjoamat tukitoimet kuten työharjoittelut, työkokeilut, työelämävalmennus sekä palkkatuki edesauttavat työnhakijoita pääsemään näille välityömarkkinoille. Ongelmaksi on edelleen osoittautunut ohjautuminen välityömarkkinoilta eteenpäin avoimien työmarkkinoiden työnantajien tarpeisiin. Wiren yhteistyöverkoston kanssa yhdessä kehitetyn työnantajayhteistyön toimintamallin lähtökohtana on työn ja tekijän kohtaaminen oikea-aikaisesti. (Lindström & Pelkonen 2008, 75)

Työhönvalmennus on yleiskäsite, joka kattaa kaikki asiakkaan työllistämistä edistävät palvelut, kun taas *työvalmennus* tarkoittaa nimenomaan työnteon kautta asiakkaan työkyvyn edistämistä. Molemmat voivat toimenpidekokonaisuutena kuitenkin kattaa useita erilaisia palveluita. (Ylipaavalniemi ym. 2005)

Pekkalan (2005) mukaan alan yleisimpiä työntekijänimikkeitä ovat *työvalmentaja* eli *valmentaja*, *yksilövalmentaja* ja *palveluohjaaja*. Valmentaja tukee asiakkaan työkykyä sekä vastaa yksikön asiakasvalmennuksesta ja työtoiminnasta. Yksilövalmentaja puolestaan on valmentaja, joka arvioi ja tukee valmentautujan toimintakykyä sekä vastaa palveluohjauksesta. Yksilövalmentajat toimivat lähinnä työpajoissa. Palveluohjaaja on ammattitoimija, joka ottaa vastuun asiakkaan tilanteen arvioinnista, suunnittelusta ja seurannasta. Hän on ammattilainen, joka koordinoi kohdennettuja palveluita.

4 TYÖVALMENNUSKOULUTUSPILOTIN TOTEUTUS

Koulutuspilotin laajuudeksi määriteltiin 4 opintopistettä ajalla 16.1 – 22.5.2007. Työvalmennuskoulutushankkeen tarkoituksena oli toimia pilottivaiheena laajemman työvalmennuskoulutuksen ja sektorien välisen työllistämismallin kehittämisessä. Koulutuskokonaisuuden tavoitteeksi asetettiin osallistujien ammatillisten valmiuksien kehittäminen. Osallistujan tulisi ymmärtää työelämän tarjoamia mahdollisuuksia ja työkyvylle asetettuja vaatimuksia, tuntee vuorovaikutuksellisen ohjauksen menetelmiä ja osata hakea jatkotyöllistämipaikkoja yrityksistä. Tarkoituksena oli jakaa kunkin yksikön parhaita kokemuksia ja viedä osallistujien mukana opittua tietoa, hyviä käytänteitä ja toimintamalleja heidän omiin organisaatioihinsa. Jatko-oppiminen tapahtuisi omassa työssä.

Koulutus toteutettiin monimuotokoulutuksena sisältäen lähiopetusta, kirjallisuuteen ja julkaisuihin tutustumista, välitehtäviä ja muuta itsenäistä työskentelyä verkkomahdollisuuksia hyödyntäen. Lähiopetustapaamisia oli yhteensä kymmenen, neljä tuntia kerrallaan ja ne toteutettiin eri toimijoiden tiloissa teemojen mukaisesti. Samalla koulutukseen osallistujat tutustuivat muiden organisaatioiden toimijoihin, toimintaan ja toimitiloihin. Jokaisen lähiopetuskerran alussa ryhmälle kerrottiin, mihin laajempaan kokonaisuuteen/teemaan käsiteltävä aihe liittyi. Tällä haluttiin perustella teemavalin-

toja sekä kannustaa ja rohkaista osallistujia oivaltamaan todellista ammatillista osaamistaan ja löytämään mahdollisia kehittymishaasteita.

Ennen ensimmäistä koulutuspäivää ilmoittautuneille lähetettiin kirje, joka sisälsi info-kirjeen ja ennakkotehtävän. Ennakkotehtävän avulla pyrittiin saamaan osallistujat pohtimaan omaa osaamistaan ja omia tavoitteitaan, jolloin he voisivat tuoda koulutukseen oman kokemuksensa, jakaa sen ja mahdollisesti kehittää yhdessä uusia toimintamalleja.

Kävin jokaisen osallistujan kanssa keskustelutuokion koulutuksen alussa hänen henkilökohtaisista tavoitteistaan ja toiveistaan koulutuksen suhteen. Samalla jokaisen kanssa avattiin yhteys virtuaalioppimis-ympäristöön (R5) ja käytiin läpi sen sisältöä, toimintoja ja tarkoitusta. Keskustelussa osallistujia ohjattiin valitsemaan valmentautujistaan yksi tapaus (case), jonka edistymistä tuli seurata tarkemmin ja jonka valmentamiseen tuli soveltaa koulutuksessa esiin tulevia teemoja. Lisäksi kerrottiin tarjolla olevasta minun eli vastuukouluttajan sekä Wiren yritys yhteistyökoordinaattorin, Anu Pelkosen tarjoamasta tuesta oppimis- ja kehittymisprosessissa.

4.1 Koulutuspilotin suunnittelu

Koulutuskokonaisuuden sisällön suunnittelutiimiin kuuluivat: Jamk/Soten yliopettaja Pirkko Perttinä, Wiren tutkija Taina Era, Wiren projektipäällikkö Antti Hakulinen, Wiren työnantajayhteistyön koordinaattori Anu Pelkonen sekä minä Wiren kouluttajan ja AOKin opiskelijan rooleissa. Ennakkosuunnittelussa koulutusrunko jätettiin löyhäksi, jotta osallistujien ja ohjausryhmän toiveet voitaisiin huomioida.

4.2 Koulutuksen teemat

Koulutuksen sisältö on jaettu kolmeen laajaan kokonaisuuteen: Työ- ja toimintakyky, asiakkaan ohjaus ja yritys yhteistyö. ”Työ- ja toimintakyky” -kokonaisuus sisälsi yleisten työelämän muutosten tutkimista, ”Työ- ja työhönvalmennus” termien avaamista, työ- ja toimintakykyyn vaikuttavia seikkoja, niiden arviointia ja työssä oppimisen merkitystä työ- ja työhönvalmennuksessa. ”Asiakkaan ohjaus” -kokonaisuuteen kuului voimavaraistavia ohjaamismenetelmiä ja ”Ihmisen muutosprosessi” – otsikko sisälsi

tutustumista erilaisiin oppimistyyliin sekä työturvallisuusasioita. ”Yritysyhteistyö” -kokonaisuuden tarkoitus oli tehostaa valmentautuja-asiakkaiden ohjaamista välityömarkkinoilta yritykseen, avata yritysyhteistyön merkitystä sekä kuulla yrittäjien ajatuksia työllistämisestä.

4.3 Osallistujat

Työvalmennuskoulutuspilotin aloitti 16 Jyväskylässä välityömarkkinoilla toimivaa työvalmentajaa; neljä heistä oli Jyväskylän Katulähetys ry:ltä, kolme Jyvässeudun Työttömät ry:ltä, viisi Työvalmennussäätiö Tekevältä ja neljä Jyvälän Setlementistä.

Koulutukseen osallistujilla on monella taustalla pitkä ammattiura ja vankka osaaminen ammatistaan. Useimmat eivät kuitenkaan ole saaneet minkäänlaista koulutusta ohjaamiseen ja pitkäaikaistyöttömän tukemiseen – useimmat kuvaavat tekevänsä ohjaustyötä maalaisjärjellä, yrityksen ja erehdysten kautta. Toisaalta taas osalla osallistujista on vahva tunne omasta osaamisesta ja ammatillisuudesta, eikä tarvetta kehittymiselle ole päästetty vallalle. Koulutukseen suurin osa oli ohjattu työnantajan toimesta ja oppimismotivaation tasot olivat alussa vaihtelevat.

Osallistujat asettivat henkilökohtaisia *tavoitteita* koulutuksen suhteen. Osallistujien tavoitteina oli löytää tapa ”päätyön” ja valmennustyön yhteensovittamiseen, avata kanavia työyhteisössä tapahtuvalle vuorovaikutukselle, tiedon kululle, luovuudelle sekä osallisuudelle. He toivoivat erityisesti saavansa kykyä toimia monitaitoisina työvalmentajina, jolloin heillä olisi riittävä tietotaito erilaisten eteen tulevien tilanteiden hallintaan sekä uusinta tietoa muun muassa työelämästä, lainsäädännöstä ja vaihtoehtoisista työllistymismenetelmistä.

Pääsääntöisesti osallistujien *toiveet* kohdistuivat omien ohjaus- ja vuorovaikutustaitojen vahvistumiseen. He odottivat saavansa koulutuksesta taitoja erilaisten valmennettavien kohtaamiseen yksilöinä ja negatiivisen palautteen antamiseen rakentavasti. Myös vinkkejä auktoriteetin rooliin toivottiin. Osa toivoi koulutusta palveluohjauksellisen työtteen omaksumiseen ja erilaisten, voimaannuttavien työmenetelmien käyttöönottoon. Muut odotukset ja toiveet kohdistuivat valmentautujien työ- ja toimintakunnan sekä kokonaistilanteen arvioinnin haastavuuteen, verkoston tuntemiseen val-

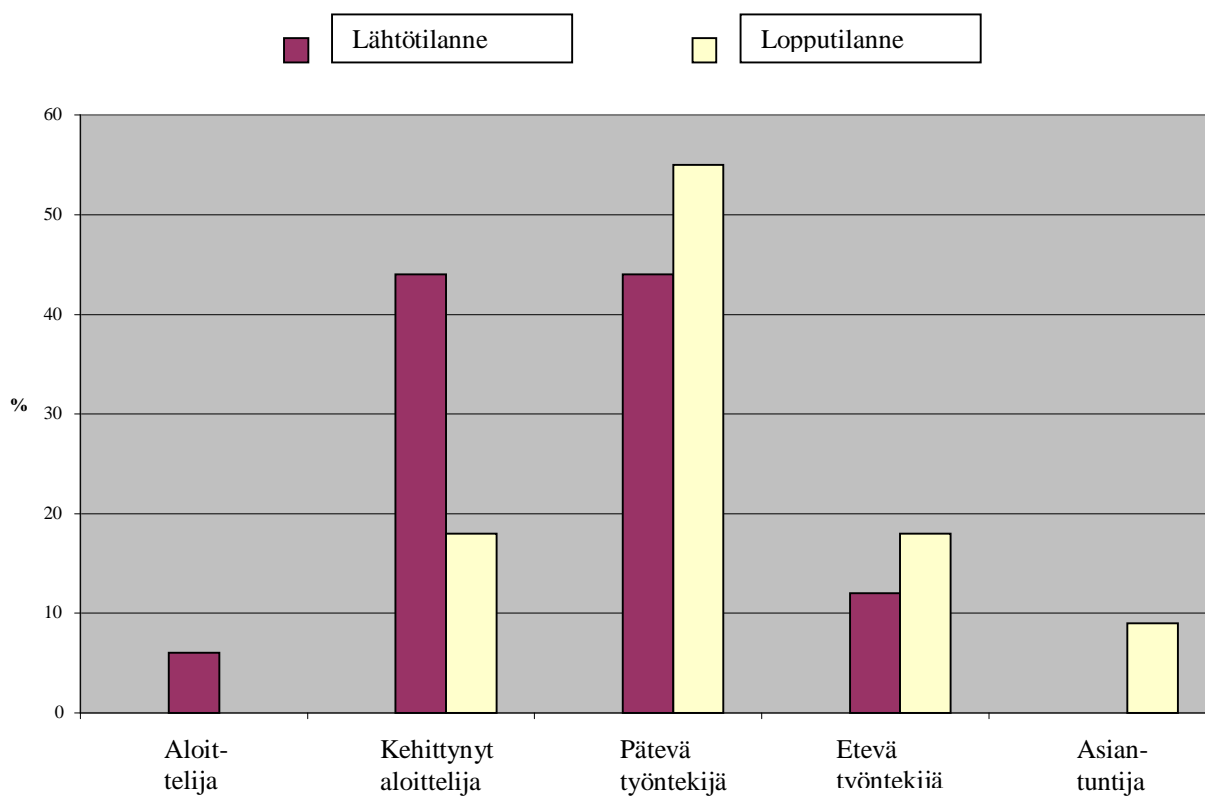
mentautujien jatko-ohjauksen helpottumiseksi sekä yritysyhteistyön kehittämiseen. Joillekin kuntoutus ja uudelleen kouluttaminen olivat vähemmän tuttuja osa-alueita ja niistä haluttiin lisää tietoa.

5 KOULUTUSPILOTIN ARVIOINTI

Koska kyseessä on pilottikoulutus, täytyi hanketta arvioida monella tapaa. Palautetta ja kehittämisideoita kerättiin niin osallistujilta kuin ohjausryhmältäkin. Lisäksi noin 4 kuukauden päästä järjestettiin keskustelutilaisuus jossa pohdittiin osallistujien ja ohjausryhmän voimin pilottihankkeen synnyttämiä ajatuksia ja toiveita.

5.1 Osallistujien ammatillisen osaamisen arviointi

Koulutushankkeen kehittämistyön vuoksi kerättävän arvioinnin lisäksi arvioinnin kautta valmentajille tarjottiin mahdollisuus tutkia työvalmennuksellista asiantuntijuuttaan kokonaisuudessaan sekä ammatillista osaamistaan työn eri osa-alueilla. Näitä osa-alueita olivat ammatillinen osaaminen, suunnittelutaidot, arviointikyky ja asiakkaan ohjaus. Koulutuksen alussa jokainen osallistuja teki oma-arvion työvalmennuksellisesta osaamisestaan ja sama arviointi tehtiin koulutuksen lopuksi. Koulutuksen aloittaneista jokainen teki arvioinnin, koulutuksen päättyessä saatiin neljä vastausta vähemmän. Silloin yksi valmentaja oli siirtynyt muihin tehtäviin ja yksi jättänyt koulutuksen kesken. Kaksi valmentajaa eivät löytäneet aikaa ja motivaatiota arviointiin, joten vastauksia saatiin 12. Seuraavassa kuviossa on esitetty vastausjakaumat koulutuksen lähtö- ja lopputilanteessa.



Kuvio 17. Osallistujien arvio omasta työvalmentajuudestaan ja sen kehitymisestä koulutuksen aikana.

Muita osa-alueita osallistujat arvioivat seuraavista näkökulmista:

Ammatillinen osaaminen

- Työprosessien vaatimat ammatilliset taidot ja työtavat ovat hallinnassa.
- Hallitsen työympäristön työsuojelun ja työterveyteen liittyvät asiat.
- Tunnen ammattialan kehitysnäkymät ja ymmärrän niiden merkityksen ammatitaidon vaatimusten kannalta.

Suunnittelutaidot

- Tunnen työttömille suunnattujen tukien ja palveluiden tarjonnan.
- Tunnen ammattialani työmarkkinoiden tilan ja tulevaisuuden näkymät

Arviointikyky

- Osaan arvioida asiakkaani työmarkkinakelpoisuutta.
- Osaan arvioida asiakkaani toimintakykyä.

Asiakkaan ohjaus

- Tunnen ihmisen muutosprosessin vaiheet.
- Hallitsen erilaiset ohjaamismenetelmät.
- Tunnen yritysyhteistyön tarjoamat mahdollisuudet.
- Tunnen työnantajayhteistyön (valtio, kunnat, välityömarkkinat) tarjoamat mahdollisuudet.

Kaikissa kohdissa arviointiasteikko oli seuraava:

- heikosti
- kohtalaisesti
- jonkin verran
- hyvin
- erinomaisesti

Osallistujien omien arvioiden lisäksi koulutuskokonaisuuden loppuarviointiin osallistuivat koulutuksen ohjausryhmä sekä kouluttajina toimineet asiantuntijat. Koulutuksen päättyessä todettiin, että koulutukseen hakeutumisen syy vaikutti suuresti osallistujan motivaatioon, nyt useimmat olivat kouluttautumassa enemmän työnantajan kehotuksesta kuin omasta halustaan. Tulisiko jatkossa vastaavaan koulutukseen olla yleinen hakukriteeristö? Kevyenkin hakuprosessin myötä valmentajat joutuisivat etukäteen pohtimaan opiskeluintoaan. Motivaatioon vaikutti myös työsuhteen laatu, oman työn arvostus sekä kyky ja mahdollisuudet työn organisointiin lähiopetuspäivien aikana ja välitehtävien osalta. Ajankäyttö oli avainsana eli tarjottiinko organisaatiosta aito mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen?

5.2 Koulutuskokonaisuuden arviointi

Kokonaisuutena koulutuspilotti sai kouluarvosanan 8 asteikolla 4-10. Perusteluina mm. ”vastaavaa, haastavaa valmennustyötä tekeviin tutustumisen – arvostus omaa työtä kohtaan kasvoi.”, ”Kokonaisuus oli laaja, sisällöt tarpeellisia arjessa”, ”Vaikea verrata mihinkään koulutukseen, vastaavan tyyppisiä kokonaisuuksia ei ole ollut”, ”Käytännönläheinen työkalupakki jäi kokoamatta, enkä juuri tutustunut ihmisiin”, ”Paljon tuttua mutta paljon uuttakin tietoa”, ”loistava porukka!”

Teema ”Välityömarkkinoilta yrityksiin” nostatti jo koulutuksen alussa keskustelua sekä osallistujien että ohjausryhmän parissa. Koulutukseen osallistujat olivat vahvasti sitä mieltä, että heidän valmentautujansa olivat niin haasteellisia, etteivät yritystyöllistymiset tulleet kyseeseen. Silti yritysysteistyöhön kaivattiin valmiita työkaluja. Ohjausryhmä taas pohti, onko valmentajilla riittävää kiinnostusta, aikaa tai osaamista suunnitella jatkopolkuja valmentautujien kanssa? Miten valmennustyön tunnistaminen ja tunnustaminen oli edes mahdollista tuotannollisen työn ohessa? Toisaalta koulutuksen aikana osallistujien valmentautujille syntyi erittäin hyviä ja toteutumiskelpoisia jatkopolkuja, esimerkiksi oppisopimuskoulutus ja yritystoiminnan aloittaminen.

Sekä osallistujien että ohjausryhmän taholta verkostoituminen koettiin ensiarvoisen tärkeänä. Osallistujien mielestä tutustuminen vastaavanlaista, haastavaa valmennus työtä tekeviin nosti arvostusta omaakin työtä kohtaan. Mutta voitiinko puhua työllisyydenhoidon yhteistyöstä Jyväskylän välityömarkkinoilla, jos muiden organisaatioiden tekemä työ ei ollut tuttua? Vai oliko olemassa kilpailuasetelma, kun koulutukseen osallistujat eivät ennen koulutusta juurikaan tienneet muiden organisaatioiden toiminnasta? Muihin valmentajiin sekä organisaatioihin tutustumista pidettiin parhaana anti- na koko koulutuksen osalta.

Syksyllä, neljä kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen, sekä ohjausryhmä että osallistujat kokoontuivat refleктоimaan koulutuspilottia; vaihtamaan kuulumisia ja pohtimaan muun muassa sitä, mitä oli opittu, mitä johtopäätöksiä oli syntynyt ja mitä uutta koulutusta olisi tulossa työvalmentajille. Samalla keskusteltiin, olivatko valmentajat kokeneet saaneensa koulutuksesta tukea työssä kehittymiseen tai työnsä kehittämiseksi ja oliko yritysysteistyöstä ja valmentautujien ohjaamisesta avoimille työmarkkinoille tullut osa kaikkien valmentajien arkityötä. Koulutuksen päättyessä joidenkin tuntemus oli ollut, ettei koulutuksesta saanut mitään uutta omaan työhön. Syitä haettiin tuolloin väsymyksestä ja urautumisesta arkityöhön, toisaalta haluttomuudesta kehittää omaa työtä ja ohjaustaitoja.

Tapaamisessa kuitenkin todettiin, että *koulutus oli todella tiivistänyt verkostoitumista ja aitoa yhteistyötä toimijoiden välillä*. Tuntemus siitä, että oli toiminut monella tapaa valmennustyössä aivan oikein, oli tuonut monelle uutta voimaa tehdä työtä ja kehittää sitä. Merkittävin oivallus oli, ettei valmiista malleista tai ”työvalmentajan työkalupa-

kista” ollut hyötyä, ellei itsellä ja organisaatiolla ollut tahtoa kehittää työtä ja valmentautujien jatko-ohjaamista kohti avoimia työmarkkinoita.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOSUUNNITELMAT

Työvalmennuskoulutuspilotti oli suunnattu Jyväskylän välityömarkkinoilla toimiville kolmannen sektorin toimijoille. Jotta koulutuksen sisältöjen sekä kohtaamisten tarpeellisuutta välityömarkkinoiden eri sektoreilla päästäisiin vertailemaan, järjestettiin toinen koulutuspilotti syksyllä 2007 kohderyhmänä Wire -kuntien välityömarkkinoiden kuntasektori eli työpajat ja kuntien palkkatukityössä olevien ohjaus (mm. työn suunnittelijat, valmentajat, palveluohjaajat). (liite 3 koulutusseite)

Välityömarkkinoilla sijaitsevat työpaikat ovat pääsääntöisesti sisääntulo- ja aktivointipaikkoja. Tässä kehittämishankeraportissa kuvattuun koulutukseen sekä syksyllä kuntasektorille suunnattuun koulutukseen osallistui valmentajia organisaatioista joissa työvalmennusta tehdään järjestelmällisesti eri menetelmin. Mutta kuinka haastetaan kouluttautumaan kuntasektorilla työvalmennuksellista työtä tekevät *esimiestason* henkilöt? Osa heistä ei edes miellä tekevänsä työvalmennuksellista työtä. Ammatillisten valmiuksien vahvistaminen tukityössä tai aktivointitoimenpiteessä olevien työnhakijoiden tukemiseen ja ohjaamiseen välityömarkkinoilta eteenpäin auttaa organisaatiota pääsemään askeleen lähemmäksi tavoitetta hallitusohjelman mukaisissa työvoimansaannin turvaamistalkoissa.

Lähitulevaisuuden valtakunnantason työllisyshoidon linjaukset ja uudistukset vaativat valmennuspalveluiden kehittämistä ja uusien, valmentautujien kohti avoimia työmarkkinoita suuntaavien menetelmien haltuunottoa. Yritysyhteistyön merkityksen ymmärrys tulevaisuuden haasteiden edessä oli huomattu osallistujienkin kesken ja asiaa on kehitetty jokaisessa organisaatiossa. Myös valmentautujia tulee kannustaa entistä voimallisemmin omatoimisuuteen, itsenäiseen työhön ja omien suunnitelmien haltuunottoon. Heitä ei tule ”hyysätä” liikaa, omatoimiset työnhakijat kiinnostavat avoimien työmarkkinoiden edustajia.

Eli voidaan todeta, että koulutettavaa riittää edelleen. Jatkossa pilottikoulutuksen kokemusten pohjalta suunniteltua koulutusta tarjotaan Jyväskylän ammattikorkeakoulun täydennyskeskuksesta markkinoitavana koulutuksena.

(www.jamk.fi/yrityksille/hyvinvointi/tyohyvinvointi) Lisäksi luvassa on mittava ESR-rahoitteinen hanke jonka kautta työvalmennuksellista työtä tekeville tarjotaan koulutusta maakunnassa.

7 HAVAINTOJANI OPPIMISPROSESSISTANI

Kokonaisuudessaan kehittämishankkeeni oli mielestäni merkittävä ja onnistunut pilottikoulutus; tärkeä vaihe Jyväskylän ammattikorkeakoulun työvalmennuksellista työtä tekeville suunnatussa koulutustarjonnassa sekä Jyväskylän seudun sektorien välisen työllistämismallin ja yhteistyön kehittämisessä. Ennen kaikkea se kuitenkin oli minulle suuri askel oman ammatillisen kasvuni ja opettajuuteni kehittymisen tiellä. Hankkeessa suurin kolaukseni oli oman opettajuuden tunnistaminen ja sitä kautta kehittämishaasteiden löytäminen. Tämän kehittämishankeraportin kirjoitustyön aikana olen pohtinut aihetta paljon. Aikaisemmin olen tarkastellut opettajuuttani vain substanssiosaamisen kautta mutta nyt löydän asioita jotka ovat vahvuuksiani oppimisen ohjaajana yleisesti. Kuitenkin tärkeimpänä seikkana pidän sitä, että olen saanut valtavasti intoa kiinnittää jatkossa entistä huolellisemmin huomiota oppijoiden erilaisiin lähtökohtiin, oppimisedellytyksiin sekä oppimistarpeisiin. Hanke sai minut siis todella kiinnostumaan oppimaan oppimisesta entistä enemmän.

Jo kehittämishankkeen alussa oli hienoa huomata että substanssiosaamistani arvostettiin niin suunnittelu-, toteutus- kuin arviointivaiheissakin. Sain tukea ja ammatillista apua koko koulutushankkeen ajan, mikä oli ensiarvoisen tärkeää kohderyhmä taustaorganisaatioineen ollessa haastava; yhteistyö toimijataholla oli heille uutta ja vaati suunnitelmallisuutta ollakseen edes mahdollista. Lisäksi osallistujista muodostui hyvin heterogeeninen ryhmä; mukana oli siis pitkän linjan ammattilaisia sekä työvalmennusta kaksi viikkoa tehneitä. Halusimme nähdä heterogeenisuuden suurena rikkautena.

Hankkeessa konstruktivistinen oppimiskäsitykseni korostui; halusin loppuun asti kunnioittaa koulutukseen osallistuneiden valmentajien omia ajatuksia, aiempia kokemuksia ja näkemyksiä. Jouduin todella pohtimaan omia käsityksiäni osaamisen, tiedon ja

oppimisen luonteesta sekä ihmisestä oppijana. Pohdin jopa onko oppijan iällä, ammattitaustalla tai taustaorganisaation arvoilla merkitystä kokonaisuudessa. Nyt olen sitä mieltä, että näillä ei kokonaisuuden kannalta ole suurta merkitystä, minun kouluttajana täytyy vain tarkasti suunnitella kokonaisuus niin, että oppiminen kyseessä olevalle ryhmälle on mielekästä ja oppimisympäristö tarkoituksenmukainen. Myös yhteistyön merkitys oppimisessa korostui; jo hyväksi havaittujen käytänteiden jakaminen ja edelleen kehittäminen on tärkeää.

Koen, että tämä kehittämishanke on erittäin merkityksellinen osa ammatillisuuttani ja uraani kouluttajana. Sain valtavasti itseluottamusta ja kokemuksia. Silmäni avautuivat näkemään Jyväskylän seudun työllisyshoitotyötä uudella tapaa ja se auttaa löytämään haasteita joihin minun osaamisellani on tarvetta. Yhteistyöverkostot laajenivat ja käsitykseni yhteistyön merkityksestä kasvoi. Työllisyshoidossa kaikille riittää, varsinkin täällä Keski-suomessa tehtävää. Erilaista osaamista tarvitaan ja minullekin varmasti riittää töitä. Toisaalta oman osaamisen kehittäminen on taas ollut niin haastavaa ja palkitsevaa, että suunnittelen jo seuraavia opintoja.

LÄHTEET

Helakorpi, S. 2001. Koulutuksen strateginen ja operationaalinen suunnittelu. Tammi, Helsinki

Kerminen, P. 2007. Työvoimapolitiikan linjauksia hallitusohjelmassa. Työllisyyden nostotalkoot Keski-Suomessa -seminaari 22.10.2007.

Lindström, K., Pelkonen, A. 2008. Työnantajayhteistyötä eri lähtökohdista. Teoksessa Hakulinen, A., Niemi, H. (toim.) 2008. Hyvät käytännöt kestäviksi vaikutuksiksi. Wire-projektin loppuraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 83. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.

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

Räsänen, J. 2002. Voimaantumisen oikeus ja välttämättömyys - ammatillisen voimaantumisen edellytykset ja käytäntö. Suomen valmennusakatemian julkaisu. Päijät-Paino Oy, Lahti.

Tynjälä, P. 2000. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Tynjälä, P., Heikkinen, H. L. T. & Huttunen, R. 2005. Konstruktivistinen oppimiskäsitys oppimisen ohjaamisen perustana. Teoksessa Konstruktivismi ja realismi. Aikuiskasvatuksen 45. vuosikirja. Toim. P.Kalli & A.Malinen. Dark Oy, Vantaa

TUPO 2 työryhmän mietintö: Väyliä työhön. 2006. Työhallinnon julkaisu 361. Työministeriö, Helsinki.

Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 6/2001.

www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/01_toiminta/tupo2_kalvot17012006

(Viitattu 30.8.2007)

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