



Työnhakuryhmän suunnittelu ja toteutus akateemisille työnhakijoille

Helena Hagman

Kehittämishankeraportti
Maaliskuu 2009



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Hagman, Helena	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 25	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Työnhakuryhmän suunnittelu ja toteutus akateemisille työnhakijoille		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, opettajan pedagogiset opinnot		
Työn ohjaaja(t) PYLKKÄ, Outi		
Toimeksiantaja(t) Joensuun työ- ja elinkeinotoimisto		
Tiivistelmä		
<p>Kehittämishankkeen toimintaympäristönä on Joensuun työ- ja elinkeinotoimisto. Hankkeen tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa työnhakuryhmä pitkään työttömänä olleille akateemisille työnhakijoille. Tavoitteena oli myös kehittää uusi palvelutuote Joensuun työ- ja elinkeinotoimiston palvelutarjontaan. Ryhmän suunnittelu ja toteutus tapahtui yhteistyössä Joensuun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen kanssa.</p> <p>Työnhakuryhmässä työnhakijoille annettiin tietoa työnhakijan oikeuksista sekä velvollisuuksista voimassaolevan lainsäädännön mukaisesti, kerrottiin työvoimatoimiston palveluista sekä annettiin työnhakuun ohjausta. Tavoitteena oli kannustaa ja ohjata ryhmäläisiä tunnistamaan tavoitteitaan sekä laatimaan suunnitelma niiden toteuttamiseksi.</p> <p>Työnhakuryhmän toteutuksessa käytettiin oppimisen ja ohjauksen menetelmiä; luentoja, ohjauksellisia keskusteluja, ryhmä-, pari- sekä yksilötyöskentelyä. Ohjauksen merkitys oli suuri, niin ryhmä- kuin yksilöohjauksenkin. Palautteiden mukaan aikaa henkilökohtaiseen ohjaukseen kaivattiin lisää.</p> <p>Hankkeelle asetetut tavoitteet saavutettiin hyvin. Ryhmän jäsenten mielestä työnhakuryhmä motivoi etsimään mahdollisuuksia sekä selkeytti jatkosuunnitelmia. Positiivista palautetta tuli myös tiedon saamisesta, vertaistuesta, ryhmätöistä sekä yksilöohjauksesta. Kehittämishankkeen myötä syntyi uusi tuote Joensuun seudun työvoimatoimiston palvelutarjontaan.</p>		
Avainsanat (asiasanat) työnhakuryhmä, työttömyys, akateeminen, ohjaus		
Muut tiedot työnhakuryhmän esite, asiakaspalautteet		

Author(s) Hagman, Helena	Type of Publication Development project report	
	Pages 25	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Job search group for academic jobseekers, design and implement.		
Degree Programme (Vocational Teacher Education/Student Counsellor Education/Special Needs Teacher Education) Vocational teacher education		
Tutor(s) PYLKKÄ Outi		
Assigned by Employment and Economic development office Joensuu regional		
Abstract The aim of this project was to design and implement a job search group for academic job seekers. The aim was also to develop a new service product to Employment and Economic development office Joensuu regional. The group's planning and execution took place in cooperation with the Continuing Education of Joensuu University. Job search group for job-seekers were given the information about job applicants' rights and obligations under existing law, told the employment services, and given the job search guidance. The aim was to encourage and guide the members to identify their goals and to draw up plans to find job. The group's job search was used in implementing learning and guidance methods, lectures, discussions, group, pair and individual work. The role of guidance was very important, as group guidance than face-to-face contact. The objectives of the project became true well. Members of the group motivated to look for opportunities and clarified their plans. The members of the group gave positive feedback about information, peer support, group work and individual guidance. The development project led to the creation of a new service product to Employment and Economic development office Joensuu regional.		
Keywords Job search, unemployment, academic, guidance		
Miscellaneous brochure of job search group, customer feedback		

SISÄLTÖ

1 HANKKEEN TAUSTAA	2
2 TEOREETTISESTA VIITEKEHYKSESTÄ	3
2.1 Lainsäädäntötausta	3
2.2 Työttömyys yhteiskunnallisena ilmiönä	4
3 OHJAUKSESTA	5
3.1 Konstruktivistien ohjaus	5
3.2 Ryhmät ja ohjaus	7
4 HANKKEEN TAVOITTEISTA JA TOTEUTUKSESTA	8
4.1 Hankkeen tavoitteista	8
4.2 Hankkeen toteutuksesta	9
4.3 Työnhakuryhmän ohjelma	10
4.4 Osallistumiseni ryhmän toteutukseen	11
5 HANKKEEN ARVIOINNISTA	12
6 POHDINTAA	15
LÄHTEET	18
LIIITTEET.....	19

1 HANKKEEN TAUSTAA

Kehittämishankkeeni tavoitteena on suunnitella työnhakuryhmä akateemisille vaikeasti työllistyville työnhakija asiakkaille. Toimintaympäristönä on Joensuun seudun työvoimatoimisto, jossa olen työskennellyt akateemisten neuvojana jo vuosien ajan. Idea hankkeeseeni on tullut siis käytännön työkokemusteni kautta.

Akateemisten työllisyystilanne on Joensuun seudulla vaikea; erityisesti niin sanottujen generalistien kohdalla. Työttömien määrän lisääntyessä on myös akateemisten vaikeasti työllistyvien määrä huolestuttavasti kasvanut. Vuoden 2008 alku puolella kyseiseen kohderyhmään kuuluvia asiakkaita oli noin 60 henkilöä; pelkästään niin sanottuja omia asiakkaitani (Joensuun seudun työvoimatoimistossa asioivat; joiden vastuuvirkailijana toimin). Kyseiseen määrään ei siis sisälly lähikuntien työvoimatoimistojen asiakkuudessa olevat akateemiset vaikeasti työllistyvät työnhakijat.

Akateemisille asiakkaille kohdennettuja jo olemassa olevia palveluja on muun muassa uusien asiakkaiden infot sekä erilaiset työnhakuun paneutuvat ryhmät ja työvoimakoulutukset. Akateemisille asiakkaille, joiden työttömyys on pitkittynyt, ei kohdennettuja palveluja ole lainkaan tarjolla. Vaikeasti työllistyvillä tarkoitetaan asiakkaita, jotka ovat saaneet työttömyysturvaa yli 500 päivän ajan; eli työttömyyttä on takana vähintään kaksi vuotta. Kyseiselle kohderyhmälle on tarjolla erilaisia palveluja, mutta akateemiset asiakkaat eivät syystä tai toisesta niihin ole hakeutuneet.

Hankkeelleni löytyy perustaa myös Pohjois-Karjalan Työ- ja elinkeinokeskuksen tulossuunnitelmasta vuodelle 2008 sekä toiminta- ja taloussuunnitelmasta vuosille 2009 -2012; sillä niissä molemmissa on asetettu tavoitteeksi vaikeasti työllistyvien määrän väheneminen ja kyseessä olevaan prosessiin kuuluvat muun muassa työllistymisedellytyksien selvittäminen sekä aktivointimahdollisuuksien lisääminen; palvelumallia kehittämällä sekä ratkaisukeskeisellä työotteella. Hankkeeni nivoutuu myös Joensuun seudun työvoimatoimiston tulossuunnitelmaan vuodelle 2008, jossa

on mainittu toiminnallisena linjauksena muun muassa pitkäaikaistyöttömyyden ja syrjäytymisen ehkäiseminen sekä rakenteellisen työttömyyden alentaminen¹.

2 TEOREETTISESTA VIITEKEHYKSESTÄ

Hankkeen teoreettinen viitekehys pohjautuu lainsäädäntöön sekä työttömyyteen yhteiskunnallisena ilmiönä. Työhallinnon toiminta on vahvasti lainsäädäntöön perustuvaa. Laki määrittää muun muassa työnhakijan oikeudet ja velvollisuudet sekä työvoimatoimiston tehtävät. Vaikeasti työllistyvien asiakkaiden oikeudet ja velvollisuudet sekä työvoimatoimiston tehtävät on kirjattu Lakiin julkisesta työvoimapalvelusta sekä Työttömyysturvalakiin.

2.1 Lainsäädäntötausta

Työttömien nopeaa töihin pääsyä edistetään ja työttömyyden pitkittymistä ehkäistään työvoimatoimiston peruspalveluja parantamalla ja työmarkkinatukea uudistamalla. Työvoimatoimistot panostavat entistä enemmän työttömyyden alkuvaiheen palveluihin ja työmarkkinatuen saamisen ehtoja on muutettu ja pitkään työmarkkinatukea saaneille tarjotaan tehostetusti työllistymistä auttavia toimenpiteitä.

Työttömyydenaikaista työmarkkinatukea 500 päivää saaneille ja työttömyyspäivärahalta työmarkkinatuella siirtyneille, 180 päivää työmarkkinatukea saaneille työttömille työmarkkinatuki on vastikkeellista. Vastikkeellisuus tarkoittaa velvollisuutta osallistua toimenpiteisiin; kuten palkkatuettu työ, työelämävalmennus, työkokeilu ja työvoimakoulutus.

Mikäli työmarkkinatuen saaja kieltäytyy ilman pätevää syytä tarjotusta työstä tai osallistumasta tarjottuun toimenpiteeseen, eroaa tai joutuu omasta syystään erotetuksi työstä tai toimenpiteistä, oikeus työmarkkinatukeen lakkautetaan toistaiseksi.²

¹ Pohjois-Karjalan Työ- ja elinkeinokeskuksen tulossuunnitelma vuodelle 2008 sekä toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2009 -2012 sekä Joensuun seudun työvoimatoimiston tulossuunnitelma vuodelle 2008.

² Työttömyysturvalaki 30.12.2002 / 1290.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002 / 1295.

2.2 Työttömyys yhteiskunnallisena ilmiönä

Työttömyys on elämäntilanne, jossa yksilö joutuu arvioimaan omia tavoitteitaan ja voimavarojaan monelta kannalta. Varsinkin pitkittyvä työttömyys nostaa helposti esiin joukon kysymyksiä, jossa psykologiset, sosiaaliset ja taloudelliset tekijät muodostavat monitasoisen ongelmavyöhyden. Kun työmarkkinat ja ammattien vaatimuksetkin muuttuvat nopeasti, työttömänä olevan henkilön on vaikea arvioida omia mahdollisuuksiaan. Tilanteeseen liittyy useasti liiallista pessimismia tai optimismia, jotka vaikeuttavat realistisen ratkaisun löytämistä.³

Työttömyyden pitkittyessä kynnys työelämään kasvaa korkeaksi, ja asiakas voi olla liian alistunut työttömyyteen. Uhkana on passivoituminen; jolloin työttömyydestä muodostuu itseään ylläpitävä elämäntapa. Myös psykologisen avun tarve voi kasvaa; tällöin kannustus ja psyykinen valmennus seuraavan askeleen ottamiseen on tarpeen.

Akateemisten työnhakuun liittyviin ongelmiin on perehtynyt mm Anne Rouhela teoksessa Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Rouhela on tutkinut Turun yliopistosta valmistuneita generalisteja; ja todennut työnhakuun liittyvinä ongelmina muun muassa juuri tutkinnon yleisyyden; eli tutkinto ei anna suoraan pätevyyttä mihinkään ammattiin. Generalisteja ovat esimerkiksi yhteiskuntatieteilijät sekä humanistit, joilla ei ole pedagogista pätevyyttä. Generalistialat reagoivat herkästi myös työelämän muutoksiin. Ongelmia on erityisesti työuran alussa, jolloin sijoitutaan usein koulutusta vastaamattomaan työhön. Julkiselle sektorille pyrkivällä on usein edessään työttömyys. Työllistymistä hankaloittavat myös työnantajien epätietoisuus generalistialojen koulutuksesta ja osaamisista.⁴

Käytännön asiakastyössä on tullut vahvasti esille akateemisen työttömyyden erityispiirteitä. Aikaisemmin tulleen tutkinnon yleisyyden lisäksi esille on noussut

³ Onnismaa, Pasanen ja Spangar. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Antti Tapanisen artikkeli Työttömyys ja Ohjaus. s. 24-33.

⁴ Jarkko Mäkinen - Erkki Olkinuora - Risto Rinne - Asko Suikkanen (toim.). Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. 2006.

myös epärealistiset käsitykset paikoista, joihin voisi työllistyä. Akateeminen identiteetti voi olla liiankin vahva; ajatellaan, että tutkinnon suorittaneena täytyy työllistyä niin sanottuihin ”hyviin hommiin”. Kokemukseni mukaan pitkittynyt työttömyys voi aiheuttaa sosiaalista häpeää akateemisille asiakkaille; eikä neuvojen ja ohjauksen vastaanottaminenkaan ole heille ainoa helppoa. Liekö taustalla oletus, että akateemisen koulutuksen saaneen henkilön täytyisi osata ja pärjätä omillaan.

3 OHJAUKSESTA

Yhteiskunnallisissa muutoksissa erilaisilla ohjausinterventioilla on suuri merkitys. Ryhmäohjaus interventioina antaa mahdollisuuden samanaikaisesti käsitellä yksilöllisiä kehitystarpeita sekä ennakoida toimintaympäristöjen muutoksia.⁵

Ohjaus ei tuo uusia työpaikkoja, mutta se auttaa tarttumaan olemassa oleviin mahdollisuuksiin. Kokemukset viittaavat siihen, että työttömät tarvitsevat ohjausta ja että moni on löytänyt ohjauksen avulla uuden suunnan työuralleen.⁶

3.1 Konstruktivistien ohjaus

Konstruktivistisen oppimisenäkemyksen ideana on, että tieto ei siirry, vaan oppija ”konstruoii” sen itse; hän valikoi ja tulkitsee informaatiota, jäsentää sitä aiemman tietonsa pohjalta ja siihen nivoutuvana, ”rakentaa” kokemustensa välityksellä kuvaa siitä maailmasta, jossa hän elää, ja itsestään tämän maailman osana.⁷

Konstruktivismiin näkökulmat pyrkivät kuvaamaan sitä, mitä ja miten ihmiset tekevät ja miksi sen tekevät. Konstruktivistisessa teoriassa hyväksytään ainakin neljä ihmisen kokemukseen liittyvää periaatetta. Ensinnäkin, ihmiset ovat havaitsemisessaan, muistamisessaan ja tietämisessään proaktiivisia, osallistuvia ja merkityksiä luovia. Toiseksi ihmiset ovat itseorganisoituvia järjestelmiä, joiden itseorganisoituvista prosesseista monet ilmenevät tyypillisesti sellaisella tietoisuuden tasoilla, jotka ovat

⁵ Onnismaa, Pasanen ja Spangar. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ruponen Ritva, Nummenmaa Anna Raija ja Koivuluhta Merja. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. s. 162-166

⁶ Onnismaa, Pasanen ja Spangar. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Antti Tapaninen: Työttömyys ja Ohjaus. s. 24-33

⁷ Patrikainen Risto. 1999. Opettajuuden laatu. s. 56.

vaikeasti tavoitettavissa. Kolmannen periaatteen mukaan yksilön itseorganisoituvat prosessit suosivat tiettyjen kokemisen tapojen ylläpitämistä, minkä vuoksi havaitsemme ajattelumme ja toimintamme paikallisen ja ajallisen jatkuvuuden. Näitä kokemisen tapoja voidaan tarkastella ihmisen elämänkenttänä. Ja neljänneksi; ajattelu, muisti, toiminta ja tunteet ovat sekoitus ainutlaatuista ja sosiaalisen välittymisen välineitä (kulttuurisia työkaluja). Ihmisyksilö on samanaikaisesti yksilöllinen toimija ja solmu sosiaalisten suhteiden verkossa.⁸

Muutosta ja oppimista voidaan kuvata toisiinsa kietoutuneiksi prosesseiksi; kaikki merkittävä oppiminen edellyttää muutosta. Muutoksen ytimessä on oppija konstrukttiivinen henkinen toiminta. Ohjausprosessissa ja oppimistilanteessa tapahtuvat muutokset ovat monessa suhteessa samanlaisia; muuttuakseen asiakkaan tai oppijan tulee oppia uusia tapoja havaita menneitä ja tulevia tapahtumia sekä omaksua uusia toimintatapoja ja niihin liittyviä tunteita.⁹

Konstruktivistinen paradigma ohjaukseen ja oppimiseen on kohdentunut oppijan ja asiakkaan näkökulmaan. Samalla ohjaukselle ja opetukselle on myös alettu antaa uudenlaisia, keskinäisen relaation sisältäviä määrittelyksiä. Opetus on ohjausta ja ohjaus on pedagogista toimintaa. Ohjauksellinen näkökulma opetukseen ja pedagoginen näkökulma ohjaukseen sisältävät tietynlaisen tavan ajatella ihmisestä; nähdä hänet ainutlaatuisena yksilönä, jolla on tietoa sekä itsestä että ympäröivästä maailmasta. Ohjauksen ja opetuksen keskiössä ovat oppijan tai asiakkaan maailmaa ja sen ilmiöitä koskevat käsitykset, jotka ohjauksen tai opetuksen kuluessa saavat uusia merkitysrakenteita.¹⁰

⁸Onnismaa, Pasanen ja Spangar. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. R. Vance Peavy; Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. s. 30-31.

⁹ Onnismaa, Pasanen ja Spangar. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. 2000. Ruponen Ritva, Nummenmaa Anna Raija ja Koivuluhta Merja. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. s. 162-166.

¹⁰ Onnismaa, Pasanen ja Spangar; Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. 2000. Ruponen Ritva, Nummenmaa Anna Raija ja Koivuluhta Merja. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. s. 162-166.

3.2 Ryhmät ja ohjaus

Ryhmäohjauksella tarkoitetaan tavallisesti pitkäaikaista ohjausta, jolla on tietyt tavoitteet ja joka on suunnattu tietyille kohderyhmälle (tavallisesti 7 -12 jäsentä). Ryhmäohjauksessa on läsnä ryhmän peruselementit; yhteiset tavoitteet ja pyrkimykset, jäsenet tuntevat kuuluvansa ryhmään ja kokevat ryhmän palkitsevana. Ryhmän toimintaa kuvaa vuorovaikutteisuus ja ryhmällä on yhteiset normit.

Ryhmän tavoitteet ovat keskeisiä ryhmään ja toimintaan sitovia tekijöitä. Jotta ryhmästä tulisi toimiva, on jokaisen osallistujan tavoitteiden ainakin väljästi liitettävä yhteisesti asetettuihin päämääriin. Saavuttaakseen tavoitteensa ryhmä tarvitsee erilaisia oppimistehtäviä, joita voidaan sijoittaa ryhmäprosessin eri vaiheisiin. Nämä yhteiset oppimistehtävät ovat strukturoidussa ryhmäohjauksessa kokemuksellisen oppimisen peruselementti. Ryhmän ohjelma rakentuu tarkoin suunniteltujen oppimistilanteiden ja –tehtävien kokonaisuudesta; jossa jokaisella tehtävällä on oma merkityksensä ja paikkansa ryhmäprosessien ja osallistujien sisäisen työskentelyn edistäjänä ja käynnistäjänä.¹¹

Ryhmäprosessit ovat ryhmän toimintaan vaikuttavia voimia; samalla nämä prosessit ovat niitä mekanismeja, jotka auttavat ryhmää toteuttamaan tehtävänsä. Keskeisiä ryhmäprosesseja ovat kommunikaatio, työskentelynormeista sopiminen, päätöksenteko, ongelmien käsittely sekä ristiriitatilanteiden ratkaiseminen. Ryhmäohjauksessa käytetään samoja kommunikaatiotaitoja kuin yksilöohjauksessakin, tällöin ohjaajan tehtävänä on helpottaa kanssakäymistä sekä selvittää mahdollisia kommunikaation esteitä.

Ryhmäohjaajalta edellytetään ryhmädynamiikan tuntemisen lisäksi sellaisia taitoja, jotka helpottavat ryhmän toimintaa ja sitoutumista työskentelemään myös ryhmän yhtenä jäsenenä. Ohjaajan taitojen tulee vastata osallistujien tarpeita ja ryhmän kehitysvaiheita. Ohjaajan erilaiset lähestymistavat ovat aktiivinen ohjaaminen, helpottaminen, vaikuttaminen sekä delegointi. Ohjaajan taidot voidaan jakaa kolmeen

¹¹Onnismaa, Pasanen ja Spangar.2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ruponen Ritva, Nummenmaa Anna Raija ja Koivuluhta Merja. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. s. 166-171.

ryhmään; reagoitaitoihin, vuorovaikutustaitoihin sekä toimintataitoihin.

Reagoitaitoja ovat aktiivinen kuuntelu, toistaminen, selventäminen, empatia, kokoaminen sekä tiedon jakaminen. **Vuorovaikutustaidot** ovat ryhmätaitojen ydin; ja niitä ovat tasapuolinen huomioon ottaminen, yhdistäminen, estäminen, tukeminen, rajoittaminen sekä yksimielisyyden ja työyhteyden rakentaminen. **Toimintataitoihin** kuuluvat kysyminen, kehittynyt empatia, vahvuuksien esiin nostaminen, konfrontaatio, välittömyys, oman kokemuksen mukaan tuominen, mallin antaminen, prosessin havainnointi ja tavoitteiden asettaminen sekä sitoutuminen niihin.¹²

4 HANKKEEN TAVOITTEISTA JA TOTEUTUKSESTA

4.1 Hankkeen tavoitteista

Hankkeen tavoitteena on siis toteuttaa työnhakuryhmä akateemisille vaikeasti työllistyville työnhakijoille. Työnhakuryhmästä on tavoitteena tehdä uusi palvelutuote Joensuun seudun työvoimatoimiston palvelutarjontaan. Organisaation näkökulmasta tavoitteena on tietenkin ryhmään osallistuvien työllistyminen; eli työttömyyden väheneminen.

Edellä mainittujen tavoitteiden lisäksi on syytä tarkastella ryhmän tavoitteita myös osallistujien näkökulmasta. Uskon, että ryhmään osallistujien ensisijaisena tavoitteena on työllistyminen. Tosin tavoite voi olla jotain muutakin; esimerkiksi uuden ammatin hankkiminen, lisäkoulutus tai ammatinvalinnanohjaus. Joka tapauksessa on tavoitteena, että jokainen osallistuja kykenisi tarkastelemaan omaa tilannettaan realistisesti sekä tekemään toteuttamiskelpoisen työnhakusuunnitelman, jota myös aktiivisesti ryhtyisi ryhmän jälkeen toteuttamaan.

Tavoitteena on lisäksi vahvistaa yhteistyötä koulutusorganisaation kanssa, sekä luoda jatkoa hedelmälliselle yhteistyölle.

¹² Onnismaa, Pasanen ja Spangar. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ruponen Ritva, Nummenmaa Anna Raija ja Koivuluhta Merja. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. s. 166-171.

4.2 Hankkeen toteutuksesta

Hankkeen idea sai alkunsa syksyllä 2007. Ennen varsinaista suunnittelutyön aloittamista, asialle piti saada työnantajan lupa. Luvan saaminen edellytti useita neuvotteluja niin lähimmän esimieheni kuin toimistonjohtajankin kanssa. Virallisen luvan saatuaani aloitin neuvottelut ryhmäpalveluista vastaavan kollegani kanssa. Julkisella sektorilla hankinnat tehdään tarkkaa ohjeistusta noudattaen; eli oli varmistettava, voiko suunnittelemani ryhmää hankkia jo voimassaolevien sopimuksien puitteissa. Onneksi näin oli; ja varsinainen ryhmän suunnittelutyö pääsi käyntiin.

Varsinainen ryhmän suunnittelutyö alkoi vuoden 2008 alku puolella.. Kohderyhmä oli jo selvillä; eli akateemiset työnhakija asiakkaat, joiden työttömyys oli pitkittynyt niin, että he olivat vaikeasti työllistyvien statuksella. Ryhmä oli tarkoitus toteuttaa yhteistyönä Joensuun täydennyskoulutuskeskuksen kanssa; koska kyseisillä kouluttajilla on vankka kokemus työttömien akateemisten kanssa työskentelystä. Suunnitteluvaiheessa teimme siis tiiviisti yhteistyötä; niin ryhmän kokoon; ryhmän ohjelmaan kuin ajankohtaankin liittyen.

Ryhmän koko ja ryhmään rekrytointi

Koska kyseessä oli sangen haastellinen kohderyhmä; päätettiin ryhmään ottaa ainoastaan 8 osallistujaa. Tavoitteena oli, että jokaiselle osallistujalle olisi aikaa myös henkilökohtaiseen ohjaukseen. Kohderyhmään kuuluvia asiakkaita oli noin 60; joista 30 lähetin markkinointikirjeen (liite 1) ryhmästä. Tärkeimpänä valintakriteerinä oli asiakkaan kokonaistilanne; eli tarve ohjaukselliseen työnhakuryhmään.¹³ Määräaikaan mennessä ryhmään ilmoittautui 8 osallistujaa; joista 7 aloitti ryhmän sopimuksen mukaisesti.

¹³ kokonaistilanteen arviointiin vaikuttivat muun muassa työttömyyden kesto, oliko aikaisempaa työnhakuryhmää käytynä ja se, oliko jo suunniteilla jotain muuta (esimerkiksi työllistyminen palkkatuella tai työelämävalmennukseen meneminen).

Ryhmän rakenne ja ohjelma

Ryhmän kesto oli yhteensä 5 päivää; eli kyseessä on sangen lyhytkestoinen työnhakuryhmä. Ryhmän toteutusta mietittäessä päätettiin ryhmä toteuttaa rakenteella 3 + 2 päivää. Ideana oli, että välipäivien aikana osallistujat tekevät erilaisia tehtäviä tilanteidensa eteenpäin viemiseksi.

Ryhmän ohjelma pyrittiin suunnittelemaan mahdollisimman tarkasti kohderyhmän tarpeita vastaavaksi. Peruslähtökohtana oli se, että kyseinen kohderyhmä on ollut todella kauan poissa työelämästä, eli päätavoite ei ollut perinteinen työnhakuun ohjaaminen. Tavoitteena oli, että osallistujat pysähtyisivät miettimään omaa tilannettaan realistisesti; ja tekisivät konkreettisen ja toteuttamiskelpoisen jatkosuunnitelman. Tarkoituksena oli myös, että keskustelulle olisi tilaa riittävästi.

4.3 Työnhakuryhmän ohjelma

AKATEEMISET TYÖNHAKIJAT 14.-16.4. ja 24.-25.4.2008

Opetus järjestetään päivittäin klo 9.00 – 14.30
Koulutus kahdessa jaksossa, välijaksolla etätehtäviä

- 14.4 MINÄ TYÖNHAKIJANA**
- Työnhakukoulutuksen sisältö
 - Odotukset ja tarpeet koulutukselta
 - Työnhakusuunnitelman idea
 - Työllisyystilanne ja nykyaikaiset työmarkkinat - mitä ne edellyttävät työnhakijalta
 - työllistymisen esteet (*jokainen miettii henkilökohtaisesti työllistymisen esteitä, ryhmissä mietitään esteitä ja keinoja niiden voittamiseksi, kootaan ratkaisut yhteisessä keskustelussa*)
- 15.4 ITSETUNTEMUS JA OSAAMISEN HAHMOTTAMINEN TYÖNHAUN PERUSTEENA**
- Omat tavoitteet tällä hetkellä (*alustava ideointi ja ajatusten herättäjä päämäärätietoiseen työskentelyyn*)
 - Itsetuntemus, mielenkiinto ja motiivit työnhaun perustana
 - Oman osaamisen tunnistaminen ja kehittämistarpeet (*yksilö- ja ryhmätehtävien kautta itsetuntemuksen ja osaamisen hahmottamista*)
- 16.4 OMIEN MAHDOLLISUUKSIEN KARTOITTAMINEN**
- Työnhaku suunnitelmallisena toimintana: mahdollisuuksien kartoitus, osaamisen markkinointi, verkostoitumisen merkitys

- Internetin tarjoamat mahdollisuudet työnhaussa
- Työnantajan tarpeiden selvittäminen (*ryhmätehtävä. ryhmä mieltii työnantajan näkökulmasta osaamisvaatimuksia valitsemaansa työtehtävään, puretaan kouluttajan johdolla kooten vaatimukset*)
- Työvoimatoimiston palvelut osana tehokasta työnhakua, työvoimatoimiston tarjoamat mahdollisuudet (Helena Taskinen)

24.4 OSAAMINEN JA SEN ESITTÄMINEN

- Ansioluettelo
- Osaamisen esittely (*puhelimitse, henk.koht käynnillä, hakemus, markkinointikirje*)
- yksilökeskustelut (n. 30 min/hlö, 4 keskustelua 12 - 14)
- CV:n ja oman osaamisen esittelyn työstäminen itsenäisesti yksilökeskustelujen aikana.

25.4 KOHTI MENESTYKSELLISTÄ TYÖNHAKUA

- yksilökeskustelut (n. 30 min/hlö, 4 keskustelua 9.30- 11.30)
- CV:n ja oman osaamisen esittelyn työstäminen itsenäisesti yksilökeskustelujen aikana.
- Työhaastattelu
- Palaute koulutuksesta

ETÄTEHTÄVÄT

- oman osaamisen tunnistamiseen liittyviä tehtäviä
- työ- koulutus ym. historian kokoaminen CV:n ja hakemusten tekoa varten
- oman suunnitelman työstäminen, realististen tavoitteiden ja konkreettisten mahdollisuuksien etsiminen
- realististen tavoitteiden ja konkreettisten mahdollisuuksien etsiminen

Oppimisen ja ohjauksen menetelmät: luennot, ohjaukselliset keskustelut, ryhmä-, pari- sekä yksilötyöskentelyä.

4.4 Osallistumiseni ryhmän toteutukseen

Ryhmän ohjelma oli suunniteltu siten, että oma osuuteni kohdistui ryhmän aloitukseen ja päätökseen sekä kolmanteen kokoontumispäivään Ensimmäisenä päivänä tavoitteena oli kertoa ryhmän tarkoituksesta ja tietenkin esittäytyä puolin ja toisin. Ideana oli markkinoida ryhmää mahdollisuutena pysähtyä tarkastelemaan omaa tilannettaan realistisesti sekä tekemään suunnittelemaa siitä, kuinka päästä työmarkkinoille takaisin.

Varsinainen ohjausosuuteni paikantui työnhakuryhmän kolmanteen päivään. Päivän teemana oli asiakkaiden oikeudet ja velvollisuudet sekä työmarkkinatukiudistuksen tuomat velvoitteet sekä mahdollisuudet. Esittelin myös työvoimatoimiston palvelut sekä ohjeistin työnhakusuunnitelman tekemisen. Keskustelimme myös työnhakuprofiilin merkityksestä työn hakemiseen.

Viimeisenä päivänä oli ryhmässä jälleen mukana. Päivän teemana oli jatkosuunnitelmien käsitteleminen. Vastanotin henkilökohtaisesti jokaisen ryhmäläisen suunnitelman, samalla sovimme myös aikataulutuksen sovituille toimenpiteille. Mielenkiintoista oli myös kuulla osallistujien suulliset palautteet ja mielipiteet ryhmästä sekä tulevaisuuden suunnitelmistaan. (liite 2)

5 HANKKEEN ARVIOINNISTA

Hankkeen tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa työnhakuryhmä akateemisille vaikeasti työllistyville työnhakijoille. Tavoite siis saavutettiin ja hanketta arvioitiin niin asiakkaan, organisaation kuin kouluttajankin taholta.

Työhallinnolla on oma palautteen keräysjärjestelmä, sekä manuaalinen että sähköinen, joilla ryhmään osallistujat arvioivat ryhmään liittyviä asioita. Osallistujien arviot on koottu liitteeseen 3.

Asiakaspalautteiden mukaan ryhmä motivoi etsimään mahdollisuuksia. Sosiaalinen toiminta, ryhmätyöt ja vertaistuki koettiin myös tärkeänä. Yksilökeskustelulle kuitenkin toivottiin enemmän aikaa. Tärkeänä pidettiin myös työvoimatoimiston palvelujen esittelemistä sekä työnhakijoiden oikeuksien ja velvollisuuksien kertaamista. Työmarkkinatukiudistus oli ryhmäläisille uusi asia; ja se koettiin melko ahdistavana tiukkoine velvollisuuksineen. Ryhmän sisältöä pidettiin hyvänä ja kouluttajaa asiantuntevana. Osallistujien yhteinen mielipide ryhmän kestosta oli se, että aikaa oli liian vähän asioiden käsittelyyn sekä omaksumiseen.

Koulutuksen jakamista kahteen osioon pidettiin hyvänä; välipäivät nähtiin hyödyllisenä omien suunnitelmien ja asioiden työstämisen kannalta. Tiedot lakimuutoksista sekä tukimahdollisuuksista koettiin tärkeinä, joskin ajan lyhyiden ja

suuren tietomäärän vuoksi asioiden omaksuminen ei ollut kovinkaan helppoa. Palautteissa oltiin myös sitä mieltä, että ryhmässä oli turhaa juttua osaamisista ja vahvuuksista ja että ryhmään pitäisi saada vierailija myös yrityselämän puolelta.

Kouluttajalta¹⁴ tulleessa arvioissa nousi esille, että tällaiselle ryhmämuotoiselle ohjaukselle ja koulutukselle kyseiselle kohderyhmälle on selkeä tarve. Osallistujat kokivat kouluttajan mukaan kurssin mielekkääksi ja hyödylliseksi. Eri henkilöillä omista tavoitteista ja lähtökohdista riippuen hyöty oli toki erilainen (aktivoituminen, tavoitteiden ja suunnitelmien selkeytyminen, uusien mahdollisuuksien näkeminen, uutta tietoa, työnhaudokumentit ajan tasalle, sosiaalinen kanssakäyminen, itsetunnon vahvistuminen jne.).

Työnhakusuunnitelman tekeminen koettiin melko haasteelliseksi. Osalla ryhmäläisistä oli kouluttajan mukaan vaikeuksia asettaa tavoitteita; ehkäpä oman osaamisen hahmottamisen vaikeuden vuoksi ja/tai muuten oli vaikeus nähdä itsellä mahdollisuuksia työelämässä. Osalla tavoitteet olivat selvillä, mutta näiden konkretisoiminen toimiksi, joilla pääsisi lähemmäksi tavoitteita tuotti hankaluutta. Tavoitteiden asettamisen lisäksi vaikeaksi koettiin nimenomaan osio, jossa sitoudutaan johonkin sovittuun toimeen tiettyyn päivämäärään mennessä. Työnhakuryhmän keskeisenä tavoitteena kuitenkin on juuri tämä toteuttamiskelpoisen jatkosuunnitelman tekeminen ja näin jokaisen kohdalla työllistymisen edistäminen.

Kouluttajan arvion mukaan ryhmä oli melko motivoitunut ja keskustelua ja mielipiteiden vaihtoa syntyi; vertaistuki koettiin hyvin tärkeäksi. Ryhmässä oli suvaitseva ilmapiiri ja ryhmäläiset kokivat vapauttavana tilanteen, jossa omaa työttömyyttä ei tarvinnut selitellä muille. Henkilökohtaisissa keskusteluissa tuli esille myös sellaisia luottamuksellisia asioita, joita he eivät halunneet ryhmässä tuoda esille. Osalle työttömyys oli jopa jonkin verran nöyryyttävä kokemus ja toisille taas siinä näyttäytyi myös positiivisiakin piirteitä. Muutosta tilanteeseensa jokainen kuitenkin kaipasi. Ryhmäläiset olivat hakeutuneet koulutukseen oma-aloitteisesti ja kokivat tällaiseen lyhytkestoiseen ryhmäpalveluun osallistumisen kynnykseltään matalaksi.

¹⁴ Mukkala Marjaana. 2008. Kouluttajan raportti työnhakuryhmän toteutuksesta.

Organisaation näkökulmasta tavoitteet toteutuivat myös hyvin. Työnhakuryhmästä tuli suunnitelman mukaisesti pysyvä tuote työvoimatoimiston palvelutarjontaan. Myös työttömyyden vähenemisen tavoite saavutettiin ainakin osittain, sillä lokakuussa 2008 seitsemästä ryhmään osallistujasta 5 oli työssä; kaksi avoimilla markkinoilla ja kolme palkkatukityössä. Mielestäni tulosta voidaan pitää erinomaisena. Syitä, miksi näin on, ei yksiselitteisesti voida esittää. Uskon, että työnhakuryhmä oli liikkelle paneva voima ja ohjauksella, neuvonnalla ja tuella oli suuri merkitys suunnitelmien käytännön tasolle.

Omaa osuuttani arvioidessani esille nousi vahvana huomio siitä, että selkeästi olin viranomaisen edustajana ryhmässä. Tehtäväni oli tuoda ryhmäläisten tietoisuuteen ensinnäkin tiukkaa lainsäädäntöasiaa; mutta myöskin esitellä mahdollisuuksia joita työvoimatoimistolla on tarjolla. Ryhmässä tietous lainsäädännön sitovuudesta ja tiukkuudesta otettiin hämmentyneenä vastaan. Asia oli heille uusi ja lain sitovuus sekä mahdolliset sanktiot herättivät jopa levottomuutta. Kommenteissa tuli esille kritiikkiä niin yhteiskuntaa kuin lainsäädäntöäkin vastaan. Selitin heille, että kyseinen lainsäädäntö tuo reunaehdot, jonka puitteissa on toimittava; mutta toisaalta on hyvin monia mahdollisuuksia (työvoimatoimiston palvelut) lähteä rakentamaan polkua kohti työelämää.

Ryhmän jälkeen ei ollut epäselvää, mitä kehitettävää seuraavaan kertaan olisi – enemmän aikaa asioiden käsittelemiseen. Erityisesti lainsäädäntöasiaan on varattava reilusti aikaa; kritiikkiin, ihmettelyyn sekä asioiden konkretisoimiseen. Myös työvoimatoimiston palvelujen perusteellisempi esittely on seuraavassa ryhmässä tarpeen.

Hankkeen tavoitteena oli myös vahvistaa yhteistyötä kouluttajaorganisaation kanssa, ja sekin tavoite saavutettiin. Huhtikuun ryhmän jälkeen toteutettiin syys-lokakuussa jo toinen ryhmä, eli näyttää siltä, että hankkeeni on tuottanut pysyvän palvelutuotteen organisaatiollemme. Tulevaisuuden näkymät ovat siis hyvät; ensi vuodelle on suunniteltu ryhmiä, joka ovat kestoltaan 5 + 5 päivää; eli osallistujien kovasti kaipaamaa aikaa keskustelulle ja henkilökohtaiselle ohjaukselle pyritään siis saamaan lisää. Yhteistyö kouluttajan kanssa on jatkunut tiiviinä; sillä tavoitteena on kehittää mahdollisimman hyvin asiakkaiden tarpeisiin soveltuva työnhakuryhmä.

6 POHDINTAA

Hankkeen tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa työnhakuryhmä akateemisille työnhakija-asiakkaille, joiden työttömyys oli pitkittynyt niin, että heidät luokiteltiin vaikeasti työllistyviksi. Idea työnhakuryhmän suunnitteluun lähti käytännön työstäni akateemisten asiakkaiden parissa. Vaikeasti työllistyville akateemisille asiakkaille ei ollut aiemmin kohdennettuja palveluja lainkaan tarjolla. Tavoitteena oli siis kehittää uusi tuote Joensuun seudun työvoimatoimiston palvelutarjontaan. Tavoite saavutettiin, sillä ryhmä toteutettiin huhtikuussa 2008 ja työnhakuryhmästä tuli myös pysyvä tuote palvelutarjontaamme.

Yllätävää oli se, kuinka paljon työtä hankkeen toteuttaminen vaati; niin ennen varsinaisen suunnittelutyön alkamista kuin hankkeen käytännön toteutuskin. Julkisen sektorin organisaatiossa päätöksenteko on tarkkaan säänneltyä; ja sen vuoksi tarvittiin neuvotteluja organisaation sisällä niin lähityöyhteisöni kuin organisaation johtajienkin kanssa ennen hankkeen virallista käynnistämistä.

Kohderyhmä oli haasteellinen, sillä heillä kaikilla oli takanaan pitkään jatkunut työttömyys. Suunnitteluvaiheessa tärkeässä roolissa oli myös Joensuun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen kouluttaja Marjaana Mukkala, sillä hänen kanssaan tehtiin tiivistä yhteistyötä koulutuksen sisältöön, menetelmiin sekä aikataulutuksiin liittyen. Ryhmän ohjelmaa suunniteltaessa tärkeintä oli pitää mielessä kohderyhmä, jolle ohjelmaa oltiin laatimassa. Tärkeää oli myös miettiä, mitä opetetaan, miksi ja miten. Yhteistyö kouluttajan kanssa sujui mallikkaasti; olimme molemmat todella motivoituneita ja innostuneita uuden tuotteen suunnittelusta ja toteutuksesta.

Ryhmän kokoaminen sisälsi myös monia vaiheita; pohdintaa ryhmän koosta aina markkinointiin liittyviin kysymyksiin. Oman jännityksensä tilanteeseen toi se, että tuleeko määräaikaan mennessä riittävästi halukkaita ryhmään ilmoittautuneita. Onneksi näin tapahtui, sillä muuten koko hanke olisi kariutunut jo tähän vaiheeseen.

Työnhakuryhmän ohjelmaa laatiessamme keskeisenä tavoitteena oli saada ryhmän jäsenet pohtimaan realistisesti omaa tilannettaan sekä suunnittelemaan tulevaa. Haasteellista ryhmän suunnittelulle ja toteutukselle oli se, että toteutukseen varattu

aika oli sangen lyhyt; ainoastaan viisi päivää. Ohjelma pyrittiin suunnittelemaan siten, että aikaa ohjaukseen olisi mahdollisimman paljon. Palautteiden mukaan aikaa ei kuitenkaan ollut riittävästi, muun muassa henkilökohtaista ohjausta kaivattiin enemmän.

Ryhmän ohjaamisesta tekee haasteellisen se seikka, että jokainen ryhmän jäsen on yksilö; uniikki koulutus- ja työhistorioineen, elämäkokemuksineen, haaveineen ja toiveineen. Jokaisella on myös oma suunnitelmansa ja tavoitteensa; niin suhteessa työllistymiseen kuin muuhunkin elämäänsä. Ryhmän toimintaa uskon helpottaneen sen, että ryhmään tultiin vapaaehtoisesti ja että ryhmäläisillä oli yhteisinä tekijöinä akateeminen koulutus sekä pitkittynyt työttömyys. Uskon myös yhdistävänä tekijänä olleen halun muutokseen; pois työttömyydestä kohti työelämää.

Kouluttajan¹⁵ (myös oman kokemukseni mukaan) pitkittynyt työttömyys voi aiheuttaa monille turhautumista ja usko omaan mahdollisuuksiin voi heikentyä tai hävitä kokonaan. Turhautuminen voi näyttäytyä ulkopuolisille jopa henkilön haluttomuutena toimia, vaikkei siitä olisikaan kysymys. Henkilö voi myös ulkoistaa työttömyytensä syyt enemmän kuin mikä on todellisuus ja näin asettaa itselleen ehkä sellaisiakin esteitä, jotka olisivat poistettavissa. Haasteellista on näiden esteiden purkaminen. Koettujen esteiden purkaminen ja näkyväksi tekeminen näin lyhyen työnhakuryhmän aikana ei jokaisen kohdalla välttämättä onnistu. Lähtökohtana on, että ulkoapäin ei voi eikä ole oikeutta määritellä toisen henkilön tilannetta ja tavoitteita. Kouluttajan näkökulmasta haasteena on, kuinka edistää henkilöiden omaa oivallusta tilanteestaan ja näin auttaa henkilökohtaisten toimivien ratkaisujen löytämisessä.

Jatkoa ajatellen kehittämishaasteena on erityisesti työnhakuryhmän keston pidentäminen ja sen myötä ohjauksen osuuden lisääminen. Huomiota on kiinnitettävä myös työnhakuryhmän jälkeiseen aikaan, eli jälkiohjaukseen. Asiakkaita ei voida jättää ”oman onnensa nojaan” ryhmän jälkeen, vaan on hyödynnettävä heidän aktivoitumisensa tarjoamalla heille tehostetusti ohjausta ja palveluja.

¹⁵ Mukkala Marjaana. 2008. Kouluttajan raportti työnhakuryhmän toteutuksesta

Hankkeen tuloksiin olen todella tyytyväinen; tarkastellaan niitä miltä kannalta tahansa. Asiakkaiden tilanteet ovat edenneet, viisi seitsemästä on jo työssä ja kahden kanssa prosessi on vielä kesken. Organisaation kannalta tulos on myös hyvä; uusi tuote palvelutarjontaan ja viisi työtöntä vähemmän vaikeasti työllistyvien joukossa. Ja toki olen tyytyväinen myös omaan panokseeni; olen tehnyt todella paljon työtä ja kehittänyt toimivan tuotteen organisaatiollemme ja oppinut valtavasti tämän haasteellisen prosessin aikana.

LÄHTEET

Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.) 2006. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus.

Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus.

Patrikainen R. 1999. Opettajuuden laatu. Jyväskylä. PS-kustannus 1999.

Säädökset

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002 / 1295.

Työttömyysturvalaki 30.12.2002 / 1290.

Julkaisemattomat lähteet

Joensuun seudun työvoimatoimiston tulossuunnitelma vuodelle 2008.

Mukkala Marjaana. 2008. Joensuun yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Kouluttajan raportti työnhakuryhmän toteutuksesta.

Pohjois-Karjalan Työ- ja elinkeinokeskuksen tulossuunnitelma vuodelle 2008 sekä toiminta- ja taloussuunnitelmasta vuosille 2009 -2012.

LIITE 1

**TYÖNHAKURYHMÄ AKATEEMISILLE TYÖNHAKIJOILLE
(601583)**

Aika	14.4.-25.4.2008, yhteensä 5 pv lähiopetusta 3+2 päivää, väljaksolla etätyöskentelyä (6 tuntia/pv, yhteensä 30 tuntia)
Hakuaikaa	4.4.2008 asti
Kouluttaja	Joensuun yliopiston Täydennyskoulutuskeskus
Koulutuspaikan osoite	Yliopistokatu 2, 80100 Joensuu
Lisätietoja	Kouluttaja Marjaana Mukkala, puh. (013) 251 4685 tai työvoimaohjaaja Jaana Tiainen puh. 010 60 40706.

Työnhakuryhmä on tarkoitettu akateemisille työnhakijoille ja **ensisijaisesti heille, jotka ovat saaneet työmarkkinatukea 500 päivää, sekä työttömyyspäivärahalta työmarkkinatuella siirtyneille.**

Työnhakuryhmässä

- perehdytään tämän päivän työmarkkinoihin ja työnhaun keinoihin
- perehdytään työnhaun välineisiin
- tunnistetaan omia voimavaroja ja osaamisalueita ja opastetaan oman osaamisen markkinoinnissa
- perehdytään **työmarkkinatuki uudistukseen**; sen tuomiin oikeuksiin ja velvollisuuksiin
- tutustutaan työvoimatoimiston palveluihin (esim. palkkatuettu työ, työelämävalmennus, työkokeilu, työvoimakoulutus, kuntoutus)
- kartoitetaan omat mahdollisuudet sekä laaditaan konkreettinen jatkosuunnitelma

Työnhakuryhmään osallistuminen on maksutonta eikä se vaikuta työttömyysturvaan kyseisenä aikana. Työvoimatoimisto maksaa työttömälle työnhakijalle ylläpitokorvauksena 8 €/päivältä, mikä edellyttää säännöllistä osallistumista. Ryhmän koko on 8 henkilöä. Paikat täytetään ilmoittautumisjärjestyksessä.

Ilmoittautumiset Joensuun seudun työvoimatoimistoon liitteenä olevalla lomakkeella tai puhelimitse 010 60 40743.

Kouluttaja lähettää valituille kutsun ennen työnhakuryhmän alkua.

AKATEEMISTEN TYÖNHAKURYHMÄ / TYÖVOIMATOIMISTO

Esittelyt ja päivän ohjelma

TYÖNHAKIJAN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

TYÖMARKKINATUKILAKIUUDISTUS

- vastikkeellisuus
- työllistymisen edistäminen
- työvoimapalvelujen tehostaminen

TYÖNHAKUSUUNNITELMA ja TYÖNHAKUPROFIILI
merkitys ja ohjeistus

PALKKATUKISETELI

TYÖVOIMATOIMISTON PALVELUISTA:

mm.

- Kiinni työelämään
- Työelämävalmennus
- Koulutus- ja ammattitieto
- Työvoimakoulutusetuudet
- Polkuja ammatilliseen kuntoutukseen

LIITE 3

ASIAKASPALAUTTEET**Mikä työnhakuvalmennuksessa / ryhmäpalvelussa oli hyvää?**

- tiedonsaanti, ryhmätyöt
- motivoi etsimään mahdollisuuksia, sosiaalista toimintaa
- lyhyt aktivointi => helppo osallistua, ei kynnystä. Tieto lakimuutoksesta ja tukimahdollisuuksista
- uutta tietoa keskeisistä työnhakumahdollisuuksista, selkeyttävät yksilökeskustelut
- työvoimatoimiston info. Vetäjä oli asiallinen ja melko osaava tehtävässään
- itsensä arvioiminen, miten omakuva on muuttunut viime kerrasta

Mikä ei toiminut?

- vaikea sanoa
- työvoimahallinnon antamat taustatiedot tarkan 3 kk:n suunnitelman laatimiseksi olivat hieman suppeat => vaikea tehdä sitovaa suunnitelmaa
- lähinnä oma itse; se on joskus verkkaisesti ”käynnistyvä”, mutta suurelta osin sekin pelasi ok kurssin aikana
- turhaa juttua osaamisista, vahvuuksista

Miten arvioit valmennuksen vaikuttavan työnhakuusi ja muihin jatkosuunnitelmiisi?

- askel eteenpäin
- jonkin verran
- lisätieto toi lisää mahdollisuuksia, mutta perussuunnitelma ei toki muuttunut
- selkeyttävästi, tarjosi osviittaa myös vaihtoehtoisesta jatkosuunnitelmasta työnhaun suhteen
- myönteisesti, se on kiistämätön tosiasia
- ei kovinkaan paljon. sain ehkä lisää motivaatiota tehdä avoimia hakemuksia ja ottaa suoraan yhteyttä firmoihin, vaikka sillä hetkellä ei ole avoimia työpaikkoja
- toivottavasti aktivoi ainakin jonkin aikaa

Mitä kertoisit ystävällesi / tuttavillesi työnhakuvalmennuksesta / ryhmäpalvelusta?

- yllättävän mukavaa
- kannattaa osallistua
- suosittelen
- positiivista palautetta
- mikäli hänellä olisi tarve tämän kaltaiseen, toki suosittelisin
- voi aikaa kuluttaa huonomminkin

Muut kommentit, mielipiteet ja kehittämisehdotukset vetäjille:

- työkkärin puolelta paremmat tiedot. Ehkä joku vierailija yrityselämästä voisi myös piristää
- lyhentäminen
- tuo viikonlopun ja 3 arkipäivän tauko kokoontumisessa oli ehdottoman tarpeellinen. Ilman sitä ei homma pelaisi lainkaan. Ja se on sijoitettu sopivaan kohtaan kokonaisuudessa.
- enemmän henkilökohtaista keskustelua. Voisi olla pitempi kurssi. Nämä 2 viikkoa oli ihan hyvin järjestetty. Lisäksi voisi olla vielä 2 viikkona päästä 2-3 päivää, jossa esim. katsotaan miten jatkosuunnitelmat ovat edistyneet.
- aktiivinen rekrytoija selvittämään todellisia työnantajan asenteita mm erilaisissa tukityöllistämisiin. Ei teoreettista ”mutu”-tuntumaa.

Lisäksi pyydettiin numeroarviointi asteikolla 1 – 5 seuraavista asioista:

	keskiarvo
Arviosi valmennuksen asiasisällöstä	4
Arviosi valmennuksessa käytetyistä menetelmistä	4.1
Arviosi vetäjien/vetäjän toiminnasta	4.4
Arviosi ryhmän ilmapiiristä	4.6
Arviosi omasta osallistumisaktiivisuudestasi	4
Valmennuksen kesto	3.9
Kokonaisarvio työnhakuvalmennuksesta	4,2