

ARJEN AAKKOSISTA TYÖELÄMÄN TAITAJAKSI

Työvalmennus sosiaalisen työllistämisen toimialalla

Anna-Maija Koskenlahti

Opinnäytetyö
Toukokuu 2010

Terveyden edistämisen koulutusohjelma, Ylempi AMK
Sosiaali- ja terveysala





Tekijä(t) KOSKENLAHTI, Anna-Maija	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 16.5.2010
	Sivumäärä 50	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi ARJEN AAKKOSISTA TYÖELÄMÄN TAITAJAKSI – Työvalmennus sosiaalisen työllistämisen toimialalla		
Koulutusohjelma Terveyden edistämisen koulutusohjelma.		
Työn ohjaaja(t) HEIKKILÄ Johanna, ERA Taina		
Toimeksiantaja(t) Työvalmennussäätiö Tekevä / Punainen Talo -hanke		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ollut työvalmennuksen käsitteen avaaminen Punainen Talo – hankkeen laatukäsikirjaa varten. Työvalmennus on menetelmänä muodostunut käytännön työssä sosiaalisen työllistämisen toimialalla eri toimijoiden toteuttamana. Siksi myös työvalmennuksen käsite on osin jäsentymätön ja sen tulkinnat kirjavia.</p> <p>Työn teoreettisen viitekehyksen muodostaa sosiaalinen työllistäminen. Työn tarkoituksena oli tutkia työvalmennusta kattavasti sosiaalisen työllistämisen toimintakentälle kuuluvana menetelmänä. Opinnäytetyön tutkimusosiona oli kirjalliseen aineistoon pohjautuva aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Kolmivaiheisessa analyysiprosessissa työvalmennusaineisto ensin ryhmiteltiin työvalmennuksen kokonaistavoitteiksi, sitten pelkistettiin ja lopuksi luotiin ehdotus työvalmennuksen kokonaiskäsitteistä.</p> <p>Työn tuloksena syntynyt työvalmennuksen laaja määritelmä rakentuu mielekkään elämän ja mielekkään työelämän tuesta. Työvalmennuksen kokonaistavoitteet: arjen- ja elämänhallinnan tuki, työ- ja toimintakyvyn edistäminen, osaamisen lisääminen, työllistymisen tuki ja ohjaus sekä työssä jaksamisen tukeminen voidaan jakaa työvalmennuksen vaiheisiin, joita ovat kuntoutus, valmennus ja työllistäminen.</p> <p>Tuloksista käy ilmi, että työvalmennus menetelmänä sisältää niin arjen aakkosten opetteluun kuin työelämän taitajien synnyn. Työvalmennuksen kokonaisuutta on mahdollista hyödyntää laatukäsikirjan työstämisen pohjana.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työvalmennus, sosiaalinen työllistäminen		
Muut tiedot		



Author(s) KOSKENLAHTI, Anna-Maija	Type of publication Master's Thesis	Date 16.5.2010
	Pages 50	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until	Permission for web publication <input checked="" type="checkbox"/> (X)
Title FROM LIFE MANAGEMENT TO SKILLED WORKER – Job coaching in social employment		
Degree Programme Master's Degree in Health Promotion.		
Tutor(s) HEIKKILÄ Johanna, ERA Taina		
Assigned by The work training foundation Tekevä / Punainen Talo -project		
Abstract <p>The subject of this thesis was chosen in cooperation with the project called Punainen Talo. The starting point was defining the term <i>job coaching</i> for the quality control manual of Punainen Talo. As a method, job coaching has been developed during practical work in the field of social employment. For this reason, the very concept of job coaching is unclear and open to interpretation.</p> <p>The theoretical framework of this study consists of social employment and its practices. The aim of this study was to research job coaching as a method in social employment. The data, written job coaching documents, were analyzed through content analysis. The documents were first grouped, then coded, and, finally, theoretical concepts were created.</p> <p>According to the results, the extensive definition of <i>job coaching</i> is constructed on the basis of supporting meaningful life and meaningful working life. The main goals of job coaching are supporting life management, promoting working capacities, increasing competence, the support and counselling of employment and supporting well-being at work. These can be divided into three phases of job coaching which are rehabilitation, coaching and employment.</p> <p>Job coaching as a method makes it possible to support meaningful life as well as meaningful working life. Job coaching can support life management and produce skilled workers. The extensive definition of job coaching can be used as a base of quality control manual.</p>		
Keywords Social employment, job coaching		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 TEKEMISTÄ JA TYÖELÄMÄN TAITOJA.....	6
2 SOSIAALINEN TYÖLLISTÄMINEN	7
2.1 Sosiaalinen työllistäminen	7
2.2 Sosiaalisen työllistämisen kohderyhmä.....	9
2.3 Erityistyöllistämisen yksiköt.....	10
2.4 Sosiaalisen työllistämisen palveluita ja toimenpiteitä	13
3 TYÖVALMENNUS SOSIAALISEN TYÖLLISTÄMISEN MENETELMÄNÄ... 15	
3.1 Työvalmennus työpajoilla	15
3.2 Työvalmennussäätiö Tekevän ja Suomenselän Sateenkaari-säätiön työvalmennus	18
3.3 Työvalmennus työllistämispalveluna	20
3.4 Työvalmennus oppimisen mahdollistajana.....	22
3.5 Työvalmennus voimaannuttajana.....	23
3.6 Työvalmennus nivelvaiheiden tukena.....	24
3.7 Työvalmennuksen hyviä käytäntöjä.....	25
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	30
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	30
5.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	30
5.2 Aineiston analyysi.....	31
5.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	34

6 TULOKSET	35
6.1 Työvalmennuksen kokonaistavoitteet.....	35
6.1.1 Työvalmennus arjen ja elämänhallinnan tukena	35
6.1.2 Työvalmennus työ- ja toimintakyvyn edistäjänä.....	36
6.1.3 Työvalmennus osaamisen lisääjänä	37
6.1.4 Työvalmennus työllistymisen tukena ja ohjauksena	37
6.1.5 Työvalmennus työssä jaksamisen tukena	38
6.2. Työvalmennuksen kokonaistavoitteiden painottuminen	38
6.3 Kokonaistavoitteet työvalmennuksen vaiheistajina.....	40
6.4. Ehdotus työvalmennuksen määritelmäksi	41
7 POHDINTAA	42
LÄHTEET	46

KUVIOT

KUVIO 1. Työvalmennuksen vaiheet.....	41
KUVIO 2. Työvalmennuksen kokonaisuus.....	42
KUVIO 3. Laadukkaaseen asiakaslähtöiseen työvalmennukseen voi kuulua elementtejä eri kokonaistavoitteis- ta.....	44

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Työvalmennuksen kokonaistavoitteiden painotukset.....	39
---	----

1 TEKEMISTÄ JA TYÖELÄMÄN TAITOJA

Työvalmennus on yksi sosiaalisen työllistämisen kentän keskeisistä avaintermeistä. Vaikka Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissätiö VATES ja Valta-kunnallinen työpajayhdistys ovat tehneet ansiokasta työtä määritellessään sosiaalisen työllistämisen keskeisiä sisältöjä, on työvalmennuksen käsite edelleen osin täsmentymätön. Työvalmennuksen tulkinnassa korostuvat paikalliset sovellukset ja näkemyserot; työvalmennus on määritelty joko hyvin toimijakohtaisesti tai sitten määrittelyä ei ole tehty lainkaan. Toiminnan laadun, tuloksellisuuden, seurannan ja toimivan yhteistyön takia tarvitaan työvalmennuksessa toimijoiden yhteistä kieltä ja kokonaisnäkemystä asiasta.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys keskittyy sosiaaliseen työllistämiseen. Työvalmennuksen piirteitä avataan aineistolähtöisesti ja työvalmennusta tutkitaan sisällönanalyysimenetelmällä. Työvalmennusta tarkastellaan kokonaisuutena, jossa voidaan nähdä mielekkääseen elämään ja mielekkääseen työelämään suuntaavia kokonaistavoitteita ja työvalmennuksen vaiheet.

Työvalmennuksen kokonaisuuksien avaaminen mahdollistaa työvalmennuspalveluita tarjoaville sosiaalisen työllistämisen kentän toimijoille uuden näkökulman työvalmennuksen sisällölliseen tarkasteluun. Onko työvalmennus arjen aakkosten opetteluun menetelmä, väline työelämätaitojen kehittämiseen tai tulevaisuuden suunnitteluun, vai mahdollistaako työvalmennus työelämän taitajien synty-

Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama Työvalmennussätiö Tekevän hallinnoima Punainen Talo – hanke on tilannut tämän opinnäytetyön osaksi työvalmennuksen laatukäsikirjan muodostamista.

2 SOSIAALINEN TYÖLLISTÄMINEN

2.1 Sosiaalinen työllistäminen

Sosiaalisen työllistämisen toimiala on ollut olemassa vuosikymmeniä, vaikka käsite on laajemmin otettu käyttöön vasta viime vuosina. Kunnallisia ja kuntayhtymien tai kuntainliittojen tuotannollisia työkeskuksia ja työtoimintayksiköitä oli jo 1970-luvulla runsaasti ja niiden määrä kasvoi voimakkaasti 70- ja 80-luvuilla. Tuolloin yksityinen toiminta oli vielä vähäistä ja työllistämispalveluiden valikoima suppea. 1990-luvulle tultaessa vahvistui käsitys siitä, että jokaisella – myös vammaisella – on oikeus osallistua työelämäänsä kykyjensä ja halujensa mukaisesti. Euroopan unionin tavoitteisiin kuuluu edelleen vajaakuntoisten syrjäytymisen estäminen ja avoimille työmarkkinoille työllistyminen. Tavoitteena on vammaisten ja vajaakuntoisten mahdollisimman täydellinen integroituminen yhteiskunnan täysivaltaisiksi jäseniksi. (Sosiaalisen työllistämisen toimiala.; The Employment Equality Directive 2000/78/EC.)

Sosiaalisen työllistämisen toimiala kehittyi nopeasti 1990-luvun puolivälin jälkeen Suomen liittyttyä Euroopan Unioniin. Maahamme syntyi kokonaan uudenlaisia yksiköitä ja projektitoimintaa tuottamaan palveluita eri kohderyhmille: mielenterveyskuntoutujille työtoimintayksiköt ja klubitalot, nuorille työpajat, pitkäaikaistyöttömille ja vajaakuntoisille työllistymistä tukevat projektit, laajemmille kohderyhmille työllistymisen monipalvelukeskukset sekä sosiaaliset yritykset. Projektitoiminnan merkitys toimialan ja sen palveluiden kehittämisessä muodostui suureksi. Myös yksityisten palveluntuottajien merkitys kasvoi. Erityisen merkittävää oli kunnallisten erityistyöllistämisen palveluiden yksityistäminen, mikä usein toteutettiin perustamalla palveluja tuottava säätiö. Järjestöjen ja yhdistysten tuottamien työllistämispalveluiden määrä lisääntyi projektitoiminnan kasvun myötä. (Sosiaalisen työllistämisen toimiala.)

Avoimille työmarkkinoille ohjaavien työllistämispalveluiden valikoima lisääntyi ja ne kohdennettiin yhä tarkemmin tietyille kohderyhmälle. Uusia palveluita olivat muun muassa tuettu työllistyminen, kuntouttava työtoiminta, mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus, työkokeilu, työkunnon arviointi sekä erilaiset valmentavat ja ohjaavat koulutukset. Työllistämispalvelut tuotteistettiin ja tilaaja-tuottaja – malli otettiin käyttöön. Uusien palveluiden myötä Kansaneläkelaitos ja työvoimahallinto ryhtyivät ostamaan toimialan yksiköiltä palveluja. Tavoitteeksi tuli työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Pysyväisluonteinen työ erityistyöllistämisen yksikössä nähtiin aina toissijaiseksi vaihtoehdoksi. Tavoitetta kohti pyrittiin räätälöityjen työllistymispolkujen avulla. (Sosiaalisen työllistämisen toimiala.)

Sosiaalinen työllistäminen on yläkäsite prosesseille, joiden tavoitteena on yksilön elämän kokonaisvaltainen tukeminen ja työelämään kiinnittäminen. Sosiaalisen työllistämisen toimialan muodostavat heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistävät ja/tai heidän työllistymistään tai toimintakykyään parantavat ja ylläpitävät erityistyöllistämisen yksiköt. (Ylipaavalniemi 2005, 15.)

Sosiaalisen työllistämisen toimiala on olemassa tuottaakseen työllistämispalveluita kaikkein heikoimmassa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille, joiden mahdollisuudet työllistyä tavallisiin työyhteisöihin yleisten työllistämispalveluiden kautta ovat heikot tai olemattomat. Sosiaalisen työllistämisen tehtävänä on taata yhteiskunnan jäsenille mahdollisuus työllistymiseen ja kouluttautumiseen kunkin yksilön kykyjen mukaisesti. Samaan aikaan on nostettava kuntoutuksen ja valmennuksen avulla työvoimapotentialista lisää tekijöitä sekä pidettävä huolta niistä, joiden kapasiteetti ei riitä työelämään. (Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005, 8.; Pietikäinen & Hassinen 2009, 9-10.)

Sosiaalisen työllistämisen toimenpiteet voivat olla välittömästi työllistäviä, työllistymistä tukevia tai työllistymismahdollisuuksia ja toimintakykyä lisääviä tai ylläpitäviä. Keskeisimpiä palveluita ovat työ-, yksilö- ja ryhmävalmennus, kuntouttava työtoiminta, työhönvalmennus, mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus ja työtoiminta. Työpajoissa ja muissa sosiaalisen työllistämisen yksiköissä asiakkaat voivat olla myös työharjoittelussa, työelämävalmennuksessa, palkka-

tuetussa työssä tai työkokeilussa. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 8., Pietikäinen & Hassinen 2009, 9-10.)

Sosiaalisen työllistämisen erilaisten valmennus-, kuntoutus-, koulutus- ja työllistämispalveluiden keskeisimpiä tilaajatahoja ovat kuntien eri hallintokunnat, työvoiman palvelukeskukset, työ- ja elinkeinotoimistot (TE -toimistot), elinkeino, liikenne ja ympäristökeskukset (ELY -keskukset) sekä Kansaneläkelaitos. Asiakkaita ohjautuu eniten työ- ja elinkeinotoimistoista, työvoiman palvelukeskuksista, sosiaalitoimesta, Kelasta, opetustoimesta, nuorisotoimesta ja terveydenhuollosta. Palveluita tuottavat pääasiassa kunnalliset toimijat, yhdistykset, säätiöt ja yritykset. (Pietikäinen & Hassinen 2009, 9.)

Toimialan organisaatiot ovat olleet muutosmyllerryksessä vuosikausia. Toimialan tunnustetaan olevan tilanteessa, jossa lähestytään ammatillista eriytymistä ja vakiintuneiden toiminta- ja ajattelutapojen eli yhteisen viitekehyksen syntymistä. Organisaatiokohtaisten toimintajärjestelmien kehittäminen on tärkeää. Sosiaalisen työllistämisen organisaatioiden onkin pystyttävä vastaamaan peruskysymyksiin: mikä on perustehtävämme, keitä ovat asiakkaamme, mitkä ovat tuotteemme, mitkä tavoitteemme, millainen strategia meillä on ja miten toimintaamme johdetaan, ilman että saman organisaation sisällä näkemykset tai toteutukset ovat hajanaisia. (Marniemi & Pekkala 2005, 116.)

2.2 Sosiaalisen työllistämisen kohderyhmä

Sosiaalisen työllistämisen kohderyhmänä ovat heikossa työmarkkina-asemassa olevat ja vaikeasti työllistettävät henkilöt, joiden työllistämiseen tarvitaan usein eri palvelujärjestelmien ja toimijoiden yhteistyötä. Näitä heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä voivat olla muun muassa fyysisesti vaikeavammaiset, kehitysvammaiset, mielenterveyskuntoutujat, päihdeongelmaiset, ihmiset, joiden elämänhallinta ja toimintakyky on alentunut sosiaalisista syistä, nuoret, joiden perus- ja/tai ammatillinen koulutus on keskeytynyt sekä mukautetun opetuksen toisen asteen koulutuksessa saaneet nuoret, pitkäaikaistyöttömät ja

toistuvaistyöttömät, ikääntyneet työnhakijat sekä osin maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt. (Ylipaavalniemi 2005, 15.)

Heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt voidaan jakaa seuraaviin ryhmiin:

a) Vammaiset ja pitkäaikaissairaat;

henkilöt jotka tarvitsevat erityistukea työllistyäkseen: henkilöt, joiden diagnosoitu vamma, sairaus tai vajavuus pidempiaikaisesti estää tai haittaa merkittävästi työllistymistä ilman tukea ja työhallinnon peruspalveluiden kautta.

b) Muuten vajaakuntoiset;

muiden syiden (päihdeongelma, työ- ja toimintakyky alentunut sosiaalisista syistä) takia vajaakuntoisiksi luokiteltavissa olevat henkilöt, joilla ei ole diagnosoitua vammaa, sairautta tai vajavuutta. Edellä mainitut syyt ovat pidempiaikainen henkilön omaan työ- ja toimintakykyyn liittyvä este tai merkittävä haitta pyrittäessä työllistymiseen ilman tukea tai työhallinnon peruspalveluiden kautta.

c) Muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt;

henkilöt, joilla on vaikeuksia työllistyä ilman tukea tai työhallinnon peruspalveluiden kautta. Työllistymisongelmien taustalla voi olla esimerkiksi heikko koulutustaso, vähäinen työkokemus, asenneongelmat, velkaongelmat tai heikko kieli-taito. (Ylipaavalniemi ym. 2005,12.)

2.3 Erityistyöllistämisen yksiköt

Sosiaalisen työllistämisen toimialan rooli on kaksijakoinen – toisaalta erityistyöllistämisen yksiköissä tuetaan asiakkaiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin ja toisaalta tarjotaan pysyväisluonteisia työ- ja työtoimintapaikkoja niille henkilöille, joilla tätä mahdollisuutta ei – kokeilujen jälkeenkään – ole. Jälkimmäinen palvelee edellistä myös työnteen kautta tapahtuvan kuntoutuksen ja valmennuksen kautta, parantaen mahdollisuuksia työllistyä tavallisiin työyhteisöihin.

Erityistyöllistämisen toimenpiteillä pyritään myös työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen edistämiseen. (Ylipaavalniemi 2005, 15.; Karhu 2007, 15.)

Erityistyöllistämisen yksikkö on yleiskäsite työllistämisyksikölle, joka työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia ihmisiä. Erityistyöllistämisen yksiköjä ovat työllistymisen monipalvelukeskukset, työpajat, tuotannolliset työkeskukset ja työtoimintayksiköt, tuetun työllistämisen yksiköt, mielenterveyskuntoutujien klubitalot, kehitysvammaisten päivätoimintayksiköt ja sosiaaliset yritykset. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 8.)

Työllistymisen monipalvelukeskus voi olla työvalmennussäätiö, sosiaalipalvelusäätiö tai laajaa työllistämispalveluiden valikoimaa useissa toimipisteissä (mahdollisesti myös yhtä kuntaa laajemmalla alueella) huomattavalla volyyymillä tuottava organisaatio. Monipalvelukeskuksen tuottamia työllistämispalveluita voivat olla esimerkiksi työsuhteinen työllistäminen, eri kohderyhmille suunnattu työtoiminta ja ennen kaikkea muu valmentava ja kuntouttava toiminta. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 9.)

Saarijärvellä toimiva Suomenselän Sateenkaari-säätiö ja Jyväskylän seudulla toimiva Työvalmennussäätiö Tekevä ovat työllistymisen monipalvelukeskuksen kaltaisia monitoimijaorganisaatioita, jotka toteuttavat toiminta-alueillaan laaja-alaista valmennus- ja työtoimintaa. Tekevä ja Sateenkaari-säätiö voidaan laskea kuuluviksi uuden kolmannen sektorin toimijoihin, joiden ei katsota perustuvan ensisijaisesti vapaaehtoisuudelle tai kansalaisyhteiskunnan aseman vahvistamiselle. Sen sijaan kolmannen sektorin uusiksi arvoiksi koetaan muun muassa julkisella sektorilla määritellyn palvelutarpeeseen vastaaminen sekä kilpailukyky ja sen edellyttämä organisatorinen tehokkuus. (Pyykkönen, 2008., Pirkkalainen & Kaatrakoski 2009, 10.)

Erityistyöllistämisen yksikkönä **työpaja** on sosiaalinen yhteisö, jossa työskenteleyn ja siihen liittyvien työ- ja yksilövalmennuspalvelujen avulla pyritään parantamaan pitkään työttömänä olleiden tai syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden valmiuksia hakeutua koulutukseen, työhön tai yrittäjäksi. Työpaja tarjoaa eri-

ikäisille valmentautujille mahdollisuuden saada tukea työ- ja yksilövalmennuksen menetelmin. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 9.; Työ- ja yksilöpalvelujen tuottaminen 2006, 9.)

Suomessa on noin 250 kuntien, säätiöiden sekä erilaisten yhdistysten ja yhteisöjen ylläpitämää työpajaa, jotka tarjoavat ja tuottavat palveluja vuosittain noin 10 000 – 20 000 valmentautujalle. Työpajojen ensisijainen perustehtävä on tarjota valmennusta ja valmennuspalveluja; työpajojen menetelmiksi ovat käytännön työn tekemisen ohella vakiintuneet työ- ja yksilövalmennus. Työpajatoiminnan avulla pyritään parantamaan yksilön arjen hallintaa ja valmiuksia hakeutua työhön tai koulutukseen työnteon ja siihen liittyvien valmennus- ja ohjauspalvelujen avulla. Oikean työn kautta toteutettava tuotannollinen työ sisältää usein eri toimialojen töitä sekä erilaisten tuotteiden ja alihankintapalveluiden tuottamista, joita osatavat yritykset, kunnat ja yksityiset ihmiset. Perinteisimpiä aloja ovat metalli-, puu, tekstiili- sekä auto- ja kuljetusalat. Uudempia aloja ovat muun muassa kierrätys, media, ATK ja taide. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 14; Pietikäinen & Hassinen 2009, 9-10.)

Työkeskus työllistää vammaisia, pitkäaikaissairaita ja muuten vajaakuntoisia tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä pääasiassa työsuhteisiin. **Tuotannollinen työkeskus** voi tarjota myös muuta valmentavaa ja kuntouttavaa toimintaa ja eri kohderyhmille kuuluvaa työtoimintaa. **Työtoimintayksiköt** (toimintakeskus, työtoimintakeskus) järjestävät vammaisten ja pitkäaikaissairaiden tai muutoin vajaakuntoisten työtoimintaa huoltosuhteessa, esimerkiksi kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoimintaa, johon osallistujille maksetaan työosuusraha. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 9-10.)

Tuetun työllistymisen yksikkö on tuetun työllistymisen menetelmää soveltaen käytävä yksikkö tai palvelu. Tuetun työllistymisen menetelmän tavoite on, että valmentautuja työllistyy työsuhteeseen tai tavalliseen työyhteisöön erityisen tukihenkilön, tuetun työllistymisen työvalmentajan, yksilöllisesti räätälöidyn ja tarvittaessa jopa pysyvän tuen avulla. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 10.)

Mielenterveyskuntoutujien klubitalo on kuntoutujien ja henkilökunnan yhdessä muodostama kuntouttava yhteisö, jonka tavoitteena on tarjota kuntoutujille mahdollisuus palata takaisin yhteiskuntaan ja työelämään mielenterveysongelmien jälkeen. Klubitalossa kuntoutujat ovat jäseniä osallistuen tasavertaisesti toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Klubitalotoiminnan yhtenä tavoitteena on auttaa jäseniä siirtymään työelämään siirtymätyön avulla. (Ylipaavalniemi ym. 2005,10.)

Kehitysvammaisten päivätoimintayksikön toimintamuoto on vaikeimmin kehitysvammaisille suunnattu päivätoiminta, esimerkiksi kehitysvammaisten päivätoimintakeskuksessa, johon osallistuville ei makseta työosuusrahaa. (Ylipaavalniemi ym. 2005,10.)

Sosiaalinen yritys on kaupparekisteriin merkitty yritys, jonka työntekijöistä vähintään 30 prosenttia on osatyökykyisiä tai yhteensä osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä. Vähintään yhden työntekijän on oltava vajaakuntoinen. Työelämään integroivat sosiaaliset yritykset organisoivat tavaroiden tai palvelujen tuotantoa ja työllistävät syrjäytymisuhan alaisia henkilöitä takaisin normaaleille työmarkkinoille kouluttamalla ja totuttamalla heitä työelämän vaatimuksiin. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 10.; Pättiniemi 2006, 24.)

2.4 Sosiaalisen työllistämisen palveluita ja toimenpiteitä

Sosiaalisen työllistämisen toimiala on osa välityömarkkinoita. Sekä sosiaalinen työllistäminen että välityömarkkinat ovat syntyneet tarpeesta kehittää enemmän ja järjestelmällisemmin avoimille työmarkkinoille johtavia työllisyyspolkuja. Työmarkkinoiden ja pitkäaikaistyöttömyyden väliin sijoittuvia työskentelymahdollisuuksia vahvistamalla autetaan ja tuetaan työmarkkinoilla vaikeassa asemassa olevia ihmisiä. Sosiaalinen työllistäminen ja välityömarkkinat voivat tarjota vaihtoehdon pitkäaikaistyöttömyydelle ja antaa mahdollisuuden edetä avointen työmarkkinoiden työhön. (Perusturvan pulmat ja uudistamisen vaihtoehdot 2006, 119–120.; Työ- ja yksilövalmennuspalveluiden tuotteistaminen 2006,9.)

Avoimien työmarkkinoiden ja työttömyyden välissä ja rajapinnoilla olevien tuettujen palveluiden avulla voidaan parantaa työnhakijoiden osaamista ja työkykyä. Hallitusohjelman mukaan aktiivisen työvoimapolitiikan palveluiksi katsotaan työmarkkinatoimenpiteet ja palkkatuettu työ, joiden tavoitteena on parantaa työelämävalmiuksia, ammattitaitoa ja osaamista ja näin edistää pääsyä avoimille työmarkkinoille. Aktiivisen sosiaalipolitiikan palveluiksi nähdään esimerkiksi kuntouttava työtoiminta ja sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta, joiden tavoitteena on ylläpitää henkilöiden toimintakykyä ja parantaa elämänhallintaa ja näin luoda edellytyksiä hakeutua siirtymätyömarkkinoille tai suoraan avoimille työmarkkinoille. Sosiaalisen työllistämisen palvelut toimivat sekä aktiivisen työvoimapolitiikan että aktiivisen sosiaalipolitiikan kentällä. (Kerminen 2007.; Väyliä työhön 2006, 30.; von Herzen-Oosi, Vaittinen, Ruoppila & Virtanen 2010, 18.)

Eritystyöllistämisen yksiköiden tarjoamat sosiaalisen työllistämisen palvelut voidaan ryhmitellä kolmeen kokonaisuuteen:

a) Työsuhteinen työllistäminen: asiakas on työsuhteessa suoraan erityistyöllistämisen yksikköön.

b) Työtoiminta: tapahtuu huoltosuhteessa (kehitysvammaisten, mielenterveyskuntoutujien tai päihdehuollon työtoiminta).

c) Valmentava ja kuntouttava toiminta: sisältää kaikki työllistämispalvelut, jotka eivät ole työsuhteista työllistämistä tai työtoimintaa. Ei työ- tai huoltosuhdetta, sopimus tehdään palvelun ostajan / etuuden myöntäjän ja erityistyöllistämisen yksikön sekä asiakkaan kesken (esimerkiksi työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu, päivätoiminta, kuntouttava työtoiminta, työllistymistä tukeva projektitoiminta). (Ylipaavalniemi ym. 2005, 17.)

Työkokeilu ja työhönvalmennus ovat ammatillista kuntoutusta, jota Kela, Vakuutus kuntoutus (VKK), työeläkelaitokset tai TE -toimistot voivat kustantaa henkilölle, jonka työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien arvioidaan sairauden tai vamma vuoksi olennaisesti heikentyneen, tai jolle sairaus, vika tai vamma todennäköisesti aiheuttaa uhkan tulla työkyvyttömäksi. TE -toimisto voi kustantaa

työkokeilua työttömille, vaikka heillä ei olisikaan työkyvyttömyyden uhkaa. Työkokeilun ja työhönvalmennuksen tavoitteena on edistää hakijan selviytymistä työelämässä, selvittää hänen soveltuvuuttaan erilaisiin ammatteihin/tehtäviin tai koulutukseen, sekä arvioida hänen suoriutumistaan erilaisista työtehtävistä. (Johansson, 2008.)

Työhönvalmennus on yleiskäsite lähinnä erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistymistä tukevissa projekteissa toteutuvalla toiminnalla, jolla tuetaan ja edesautetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin. Se on yleiskäsite, joka kattaa kaikki asiakkaan työllistämistä edistävät palvelut. Toiminnan täyttäessä erityiskriteerit voidaan käyttää käsitettä tuetun työllistymisen työhönvalmennus. Joissain tapauksissa työhönvalmennusta käytetään **työvalmennuksen** rinnakkaiskäsitteenä. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 15.)

Yksilö- ja ryhmävalmennus edistävät kokonaisvaltaisesti valmentautujan arjen hallintaa ja toimintakykyä. Yksilövalmennuksen keskiössä on yksilön kokonaisvaltainen tukeminen, valmentautujan tilanteen arviointi ja seuranta, valmennussuunnitelman laatiminen, dialogissa toimiminen sekä tietojen ja taitojen lisääminen arjen tukemiseksi. Ryhmävalmennuksessa korostuu vertaisryhmissä toiminnallisen menetelmin tapahtuva arki-, työelämä- ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen. Yksilö- ja ryhmävalmennusta toteutetaan sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköistä erityisesti työpajoilla. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 15., Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2005, 31.)

3 TYÖVALMENNUS SOSIAALISEN TYÖLLISTÄMISEN MENETELMÄNÄ

3.1 Työvalmennus työpajoilla

Työvalmennus työpajoilla on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen prosessi, jossa työskentelyn päämääräksi nähdään valmennettavan kanssa yhdessä etukäteen määriteltujen tavoitteiden saavuttaminen: työ- ja toimintakyvyn edistäminen avoimille työmarkkinoille pääsemiseksi tai palaamiseksi. Keskeistä on työn eri-

laisten vaatimusten opettelu, konkreettisten taitojen opettelu ja yhteistoiminta työyhteisössä. Työvalmennuksen myös nähdään keskittyvän päivittäisen tuen antamiseen asiakkaalle. (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2005, 29.)

Työvalmennus liitetään yhdeksi osaksi verkostoyhteistyöhön liittyvää palvelukonaisuutta. Työvalmennus on sekä yhteisöllinen että kahdenvälinen suhde, joka tarjoaa pitkäjänteistä osallistumista, tukea ja motivointia. Näistä sisällöistä koostuu toiminnan yhteinen nimitys: *valmennus*. Valmennuksella on useita eri taustateorioita ja – oletuksia. Kuntoutuksellisesta suuntauksesta on löydettävissä tavoitteellisen ja jopa hoidollisen toiminnan näkemyksiä. Vertaisryhmän tuki ja aito, välittävä aikuisuus ovat olleet ja ovat yhä keskeinen osa työpajatoimintaa. Nämä periaatteet yhdistettynä toimintakykyiseen ja kannattavaan palvelutuotantoon ovat erittäin merkittäviä menestystekijöitä. (Marniemi & Pekkala 2005, 16.)

Kuntouttava työvalmennus

Työvalmennus kuntouttavassa vaiheessa on lähtökohdaltaan työelämätavoitteista ja määräaikaista. Työelämätavoitteisella kuntoutuksella parannetaan työelämärajoitteita omaavien tai pitkään jatkuneen työttömyyden myötä työelämästä syrjäytyneiden henkilöiden edellytyksiä työelämäpoluille. Pitkän aikavälin tavoitteena ovat usein normaalityömarkkinat. Kuntoutujan tilanne tulee kuitenkin ottaa realistisesti huomioon, jolloin pitkän aikavälin tavoite täsmentyy esimerkiksi avotyön kautta toimintakyvyn ylläpitämiseen. (Ylinampa 2005, 30–31.)

Kuntouttava työvalmennus on arkielämää tukevaa, yksilövalmennuksen ja työvalmennuksen kautta työelämään suuntaavaa kuntoutumista. Kuntoutujalle tarjotaan työtoiminnan lisäksi työkykyisyyttä, elämänhallintaa ja työmarkkinavalmiuksia vahvistavia sisältöjä. (Ylinampa 2005, 26.)

Kuntouttavaa työvalmennusta voidaan toteuttaa esimerkiksi kuntouttavana työtoimintana sekä Kelan ammatillisena kuntoutuksena. Kuntouttavassa työvalmennuksessa huomioidaan kokonaisvaltaisesti psyykinen, fyysinen ja sosiaa-

linen kuntoutuminen työelämän vaatimusten rinnalla. Järvelä ja Laukkanen (2000, 38) tuovat esille, että työelämävalmiuksien hankkimisen rinnalla tarvitaan sosiaalista kuntoutusta, joka yksilötasolla tähtää elämänlaadun parantamiseen ja yhteiskunnan kannalta ehkäisee yhteiskunnallisten ongelmien edelleen kärjistyä. (Ylinampa 2005, 27.; Järvelä & Laukkanen, 2000, 38.)

Kuntoutustoiminnan taustalla heijastuu yhteiskunnan ihmiskäsitys ja arvomaailma. Suomalaisen yhteiskunnan arvot painottuvat pitkälti kuntoutuksen sidonnaisuudessa palkkatyöhön, joka tälle ajalle tyypillisten korkeiden työttömyystilastojen valossa voi herättää hämmennystä. Työnäkökulman rinnalle on kuitenkin viime aikoina nostettu kuntoutuksen merkitys yksilön elämänhallintaa ja -laatua kohottavana tekijänä. Elämänhallinnalla ymmärretään yleisellä tasolla yksilön kokemusta omista mahdollisuuksistaan vaikuttaa oman elämänsä kannalta merkityksellisiin tapahtumiin. Motivoiva työ, siinä pärjääminen ja sosiaalinen selviytyminen ovat useimmiten yksilölle tärkeitä tavoitteita. Yksilön näkökulmasta yhtä tärkeää tosin on tavoitella onnellisuutta ja tyytyväisyyttä elämään, elämän laatua ja mahdollisuuksia vaikuttaa oman elämän kulkuun. Voidaan puhua ammatillisista tavoitteista ja muista työelämävalmiuksista. (Ylinampa 2005, 27.)

Valmentava työvalmennus

Valmentavaa työvalmennusta voi tapahtua joko palkka- tai työharjoittelusuhhteessa. Valmennusprosessi kohdentuu työmarkkinoilla puutteelliset taidot tai osaamisen omaaviin työkykyisiin työnhakijoihin. Tässä vaiheessa työvalmennus on kytketty työhallinnon ensisijaisiin palveluihin eli työelämävalmennukseen tai tukityöllistämiseen. Valmentautajat ovat hyvin erilaisia niin ammatillisesti kuin yksilötasollakin. Valmentavan vaiheen palveluiden piirissä olevilla valmentautajilla oletetaan olevan sellaista osaamista, jota voidaan kehittää ja hyödyntää. Mikäli koulutuksessa tai työkokemuksessa on puutteita, minimivaatimuksena on, että työelämän edellyttämät perusvalmiudet ovat hallussa. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi omatoimisuutta ja aktiivisuutta työskentelyssä. Valmentavan työtoiminnan tavoitteena on luoda minimivalmiudet tuotannollisille markkinoille siirtymiseen kehittämällä ammatillisia valmiuksia sekä tunnistamal-

la omat työllistymis- ja kouluttautumismahdollisuudet sekä työhallinnon tarjoamat palvelut. (Ylinampa 2005, 33–34.)

Työllistävä työvalmennus

Työvalmennuksessa työllistäminen tuotannolliseen työhön kohdentuu pääasiassa tilapäisesti työttömänä oleviin ammattitaitoisiin työnhakijoihin. Työllistäminen sinänsä ei ole valmennuspalvelua, vaan avointen markkinoiden tapaan uusien työpaikkojen täyttämistä. (Ylinampa 2005, 36.)

3.2 Työvalmennussäätiö Tekevän ja Suomenselän Sateenkaarisäätiön työvalmennus

Jyväskylän seudulla toimiva Työvalmennussäätiö Tekevän valmennuksen tavoitteena on yksilön työ- ja toimintakyvyn parantuminen ja ylläpitäminen. Tuotannon keskeisenä tavoitteena on työvalmennuksen kautta parantaa yksilön ammatillisia valmiuksia vapaille työmarkkinoille siirryttäessä. (Pirkkalainen & Kaatrakoski, 2009, 9.)

Tekevä – säätiön työvalmennus on eri työvalmennusyksiköissä valmentautujan yksilöllisten tarpeiden ja valmiuksien mukaan suunniteltua, valmennussuunnitelmaan kirjattua, tavoitteellista ja arvioitavissa olevaa työelämän pelinsäännöin tehtävää, ohjattua työtä. Työvalmennus on päivittäisen tuen antamista vaikeusasteeltaan erilaisten töiden opettelussa, konkreettisten taitojen opettelua, yhteistoimintaa työyhteisön muiden jäsenten kanssa sekä mm. säännöllisyyden, huolellisuuden ja siisteyden opettelua. (Pirkkalainen & Kaatrakoski 2009, 9 – 10.)

Työvalmennus on prosessi, jossa työskennellään yhdessä etukäteen määriteltyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Työvalmennus on työskentelytapa, jossa työvalmentaja jakaa tietonsa, taitonsa ja kokemuksensa tukemaan valmentautujan tavoitteiden saavuttamista. Työvalmennus on työn avulla valmentamista, mikä

antaa valmentautujalle mahdollisuuden saavuttaa työelämässä tarpeellisia tietoja, taitoja ja osaamista sekä onnistumisen kokemuksia. Työn avulla saadaan valmentautuja ottamaan vastuuta omasta kehityksestään. (Pirkkalainen & Kaat-rakoski 2009, 9 – 10.)

Tekevä – säätiö on määritellyt työvalmennuksen ulottuvuudet toiminnassaan seuraavasti (Työvalmennussäätiö tekevän valmennuspalvelumodulit.):

Mielekkääseen elämään tukeva työvalmennus tukee ja ylläpitää valmentautujan aktiivista toimintakykyä, säännöllistä elämänrytmiä ja arkielämän hallintaa työtoiminnan ja sosiaalisen kanssakäymisen keinoin. Tavoitteena on, yhdessä yksilövalmentajan ja valmentautujan tukiverkoston kanssa neuvoa, ohjata, motivoida ja tukea valmentautujaa vapaa-ajan käytön suunnittelussa ja vaihtoehtois-ten, valmentautujan elämisen laatua ylläpitävien palvelujen löytämisessä Teke-vän ulkopuolelta. Tavoitteena voi olla palaaminen kotiin, paremmin arkielämäs-sä suoriutuen.

Työelämätavoitteinen työvalmennus lisää ja tukee valmentautujan työmark-kinakelpoisuutta ja ammatillisia valmiuksia työtaitoja päivittämällä ja kehittämäl-lä sekä työnhakua tukemalla. Aktivoitumisen lisäksi tavoitteena yleensä on työl-listyminen avoimille työmarkkinoille.

Opiskelua ja ammatillista koulutusta tukeva työvalmennus lisää valmentau-tujan opiskeluvaihtoehtoja ja opiskelua hyödyttävään ja tarvittavaan työkokemuksen saamista erilaisissa työtehtävissä. Tavoitteena voi myös olla johonkin oppilai-tokseen opiskelemaan hakeutuminen tai kouluttautuminen Tekevässä, esim. oppisopimusopiskeluna

Suomenselän Sateenkaari – säätiö määrittelee työvalmennuksen ostopalve-lusopimuksessaan sosiaalisen työllistämisen seuraavin vaihein:

1. Starttivalmennus: sisältäen työ- ja toimintakyvyn kartoittamisen ja asteittai-sen kuntouttamisen muihin toimintamuotoihin. Toteutetaan pääosin yksilö- ja ryhmävalmennuksena.

- 2. Kuntouttava työvalmennus:** kuntouttaa osallistumaan työvalmennukseen, työvalmennus suunnitellaan valmentautujan edellytysten mukaisesti. Toteutetaan ryhmä- ja yksilövalmennuksena.
- 3. Valmentava työvalmennus:** kehittää työtaitoja ja – valmiuksia, sisältää kausittaista yksilövalmennusta tarvittaessa.
- 4. Tulevaisuuden suunnitelma:** toteuttamiskelpoinen tulevaisuuden suunnitelma työelämään tai koulutukseen pääsemiseksi, sisältää tarpeen mukaan ryhmä- ja yksilövalmennusta.
- 5. Seuranta:** valmennuksen piirissä olleen asiakkaan seuranta jatkotoimenpiteiden osalta 3 vuoden ajan. (Nieminen 2010.)

3.3 Työvalmennus työllistämispalveluna

Työ- ja elinkeinotoimiston näkökulmasta työvalmennus on työnhakijaa valmentavaa ja kuntouttavaa työllistämispalvelua. Se on menetelmä, joka on kehitetty tukemaan työnhaussa erityistä tukea tarvitsevien työnhakijoiden työllistymistä. Työvalmennuksella tähdätään palveluprosessiin, jossa asiakas etenee suunnitelmallisesti kohti työllistymistä tai muuta pitkäkestoista ratkaisua. Työvalmennuksen päätavoitteena on asiakkaan työllistyminen. Se on tavoite, jonka saavuttamisesta asiakas on itse vastuussa. Työvalmennuksessa ei tarjota valmiita työpaikkoja. Työvalmennukseen voi tarpeen mukaan sisältyä myös työharjoittelua tai työelämävalmennusta, työkokeilua tai koulutuskokeiluja. Työvalmennuksen sisältö määrittyy tapauskohtaisesti työvalmentajan ja asiakkaan yhteistyön tuloksena. (Vinni 2007, 8.; Lähdesmäki, Mäki & Nurmela 2007, 6.)

Työvalmennusta voidaan kuvata prosessina, joka alkaa ja päättyy. Työvalmennus alkaa yhteisellä sopimuksella. Työvalmennus sisältää asioita, jotka tukevat asiakasta saavuttamaan tavoitteensa. Työvalmennus päättyy, kun siihen ei ole

enää tarvetta. Asiakas ja työvalmentaja sopivat työvalmennuksen päättymisestä. (Vinni 2006, 9.)

Työvalmennus on luonteeltaan suunnitelmallista. Työvalmennuksen alussa työvalmentaja ja asiakas laativat lähitulevaisuuden suunnitelman, joka tähtää työllistymiseen tai opiskelupaikan löytymiseen. Kaikki suunnitelmat eivät välttämättä tuota suoraa työllistymistä tai opiskelupaikan saamista, vaan ne voivat sisältää erilaisia välitavoitteita, jotka edesauttavat työllistymistä. Suunnitelmien avulla löydetään ratkaisuja. (Vinni 2007, 9.)

Työvalmennus perustuu yksilölliseen lähestymistapaan. Ryhmätapaamisia ei välttämättä ole, vaan työvalmennusta toteutetaan asiakkaan ja työvalmentajan kahdenkeskisissä tapaamisissa. Työvalmennuksen sisältö ja tavoitteet ovat tapauskohtaisia. Työtä tehdään asiakkaan asettamien tavoitteiden suunnassa. Asiakas on toiminnan keskiössä. (Vinni 2007, 9.)

Työvalmennusta voidaan luonnehtia luottamukselliseksi työvalmentajan ja asiakkaan väliseksi yhteistyöksi. Pääperiaate on, että asiakas on itse vastuussa itsestään ja toimii yhteydenottajana omiin verkostoihinsa. Työvalmentaja on yhteydessä verkoston yhteistyökumppaneihin vain asiakkaan luvalla. (Vinni 2007, 9.)

Työvalmennus on työttömän työnhakijan tukimuoto. Sillä ei ole merkitystä, onko asiakas mielenterveyskuntoutuja, pitkäaikaistyötön vai vastavalmistunut. Ratkaisevaa on tuen tarve ja motivaatio tuen vastaanottamiseen. Tuloksia syntyy silloin, kun asiakas itse ryhtyy työstämään tavoitteitaan ja on aidosti mukana prosessissaan. Asiakkaan motivaatio on merkittävä tekijä ratkaisuihin tähtävässä toiminnassa. Motivaatio voi olla asiakkaan sisäistä tai se voi lähteä ulkoisesta tekijästä, kuten työvalmentajasta. Olennaista on kuitenkin asiakkaan luottamus ja usko itseensä ja tavoitteiden toteutumiseen. (Vinni 2007, 10.)

Työvalmennus on mahdollista nähdä myös ammatillisen kuntoutuksen välineenä, jolloin työvalmennuksen ja sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteet ovat yhtenäiset tavoiteltaessa henkilön kykyä selviytyä arkipäivän toiminnoista, vuorovaiku-

tussuhteista sekä toimintaympäristön rooleista. Tällöin työvalmennus ei ole pelkästään työtekniikkaan valmentamista, vaan siinä korostuu sosiaalisen kuntoutuksen näkökulma. (Vogt 2009.; Ylinampa 2005, 27.; Vinni 2007, 11–12.)

Sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteisiin pyritään luomalla edellytyksiä sosiaali- seen osallistumiseen ja sosiaalisten verkostojen toimivuuteen tukemalla taloudellista turvallisuutta sekä helpottamalla asumista ja liikkumista. Työelämävalmiuksien hankkimisen rinnalla tarvitaan sosiaalista kuntoutusta, joka yksilötasolla tähtää elämänlaadun parantamiseen ja yhteiskunnan kannalta ehkäisee yhteiskunnallisten ongelmien edelleen kärjistymistä. (Vogt 2009.; Ylinampa 2005, 27.; Vinni 2007, 11–12.)

Yksilöllinen tuki tarkoittaa työvalmennuksessa asiakkaan voimavarojen ja mahdollisuuksien kartoittamista. Työvalmentaja arvioi millaisia palveluja asiakkaan työllistymisen tukemiseksi tarvitaan. Työvalmentaja hyödyntää voimavara- ja ratkaisukeskeistä ajattelutapaa, jonka avulla pyritään asiakkaan aktivointiin ja motivointiin. Onnistumisiin kiinnitetään olennainen huomio. Asiakkaan arjessa selviytymistä pyritään kohentamaan ohjauksen avulla. Yksilöllisen tuen tavoitteena on asiakkaan voimaantuminen. Yksilöllisellä tuella pyritään poistamaan työllistymisen esteitä. Työllistymisen esteiden poistamiseen pyritään koko työvalmennuksen ajan. Työvalmennuksessa ei ole valmista muottia, joka sellaisenaan asiakkaalle soveltuisi. Tuen muodot räätälöidään tapauskohtaisesti. Olennaista on, että työvalmennuksessa on varauduttu monenlaisiin yksilöllisen tuen muotoihin: itsetunnon vahvistamisesta työelämätietoon sekä arjen hallinnan vahvistamisesta työpaikan ohjaukseynteiin. (Vinni 2007, 15–16.)

3.4 Työvalmennus oppimisen mahdollistajana

Jokainen oppimis- ja työtapahtuma, joka kehittää ihmistä, on arvokas. Työpaikalla oppimiseen liittyy työyhteisöllinen kokemus, joka perustuu tehtäviin ja työ- sopimukseen. Työllä oppimista voidaan kuvata myös elämällä oppimiseksi. Se lähtee olettamuksesta, että tapahtuu jotain sellaista, jota on tietoisesti pohdittava ja analysoitava. Työvalmentajan tehtävänä on tällöin toimia keskustelun he-

rättäjänä ja ongelman määrittelijänä. Hän voi tukea, neuvoa ja valmentaa toisia tietoiseen havainnointiin omasta ajattelustaan, havainnostaan ja toiminnastaan. (Räsänen 1994, 61.)

Työelämässä oppiminen laajentaa ihmisen mahdollisuuksia suoriutua niin tehtävistään kuin elämästäänkin. Oppimisen saavuttamiseksi on voitettava tietämättömyys, taitamattomuus, voimattomuus ja tarkoituksettomuus. Työyhteisössä oppiminen toteutuu tekemällä työtä ja olemalla tekemisissä ihmisten kanssa, kävelemällä ja ihmettelemällä organisaation eri tasoilla. Yhteisöllisen oppimisen lähtökohtana on sosiaalinen toiminta; puhuminen ja tekeminen. (Räsänen 1994, 131.)

Työllä oppimisen tavoitteita ovat työvaiheiden ja työtehtävien oppiminen, työkonaisuuksien oppiminen ja muutoksista oppiminen. Työelämässä tarvitaan rutiininomaisten perustyötehtävien hallinnan lisäksi monenlaisia sosiaalisia taitoja. Oppimisen oikeuteen kuuluu erottamattomasti osallistumisen oikeus. Yksilöt oppivat osallistumalla itsensä ja organisaationsa väliseen vuorovaikutukseen; yhteisö oppii ryhmien ja yksilöiden osallistumisesta toimintoihin. Räsänen 1994, 126 – 127.)

Työvalmentaja ei voi motivoida oppijaa, mutta hän voi tappaa motivaation. Työvalmentajan on mahdollista kuitenkin toimia motivoivasti olemalla suvaitseväinen, kuunteleva ja palkitseva. Hän voi huolehtia siitä, että työn ja oppimisen asiasisältö on kiinnostava. Hän voi huolehtia myös siitä, että työyhteisössä toimivat palaute, tunne kuulumisesta johonkin, avoimuus, rehellisyys, uskottavuus, luottamus, reiluus, toisten huomioon ottaminen, vastuu ja osallistuminen. Valmentaja pyrkii löytämään oppijan tulevaisuuteen liittyvät odotukset, eikä etsi menneisyydestä syitä hänen käyttäytymiselleen. (Räsänen 1994, 75–76.)

3.5 Työvalmennus voimaannuttajana

Työvalmennusta sosiaalipedagogisesta viitekehyksestä käsin tarkasteltaessa työvalmennuksen prosessit liittyvät osaksi sosiokulttuurista oppimista. Valmen-

nuksessa etsitään tällöin keinoja, joilla valmentautujien oppimisen ja kehittymisen polkuja tuetaan suhteessa valmentautujan omiin kykyihin, tavoitteisiin ja yhteisöön. Työvalmennuksen sosiaalipedagoginen näkökulma pitää keskeisimpänä tavoitteena yksilön subjektiivisuuden vahvistamista ja yksilön arjenhallinnan tukea. Valmennuksella pyritään tukemaan valmennettavia itseään löytämään tie ongelmiansa ratkaisuun. Valmennustoimintaa ohjaava sosiaalipedagoginen lähestymistapa ottaa valmennustoiminnassa huomioon ihmisen, yhteiskunnan, moraalin ja tiedon, joiden avulla sosiaalisia ongelmia pyritään lieventämään. (Hämäläinen & Kurki 1997, 13–15.; Purhonen 2008, 6.)

Työvalmennuksen prosessi sosiokulttuuriseen innostamiseen liittyvänä kokonaisuutena painottaa yksilön kehittymistä ja oppimista suhteessa omaan kulttuuriin ja yhteiskuntaan sekä siihen, miten yhteisö häntä siinä tukee. Valmennuksessa etsitään keinoja, joilla tuetaan valmentautujien kehittymisen ja oppimisen polkuja suhteessa hänen omiin tavoitteisiinsa, kykyihinsä ja yhteisöönsä, jossa hän asuu, elää ja haluaa työskennellä. Työvalmennuksessa sosiokulttuurinen innostaminen pyrkii ehkäisemään syrjäytymistä, edistämään kasvua ja koulutusta tavoitteena korkeampi persoonallinen ja yhteisöllinen kehitys. (Purhonen 2008, 6.; Hämäläinen & Kurki 1997, 196 – 200.)

Työvalmennus on keino voimaantua oman elämänsä ja yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi. Valmennuksessa olevien henkilöiden vuorovaikutussuhteet ovat usein puutteellisia ja vuorovaikutustaitojen oppiminen onkin tärkeä osa valmennuksen sisältöä Työn sosiaalinen näkökulma – tekeminen ja ryhmään kuuluminen – on myös varsin merkittävä osa työvalmennusta. Vuorovaikutustilanteiden kautta hyödynnetään ihmiselle luonteenomaista taipumusta ottaa viitekehyyksensä niistä ryhmistä joihin hän kuuluu. Työvalmennuksen tavoitteena ei kuitenkaan ole ratkaista kaikkia valmennettavan ongelmia, vaan saada ongelmat näkyviksi ja etsiä ratkaisuja ongelmiin ja tehdä niistä siedettävämpiä. (Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä 2005, 20.; Purhonen 2008, 11.)

3.6 Työvalmennus nivelvaiheiden tukena

Työvalmennus on yksilöllinen työtapa, jolla voi vastata nivelvaiheiden riskeihin ja problematiikkaan. Työvalmennuksen edetessä vaiheittain voidaan myös työvalmennusprosessissa nähdä erilaisia nivelvaiheita. Nivelvaiheissa asiakkaan tilanne joko etenee, pysähtyy tai taantuu. Työvalmentajan antaman tuki nivelvaiheissa voi olla ohjausta ja neuvontaa. Nivelvaiheen ohjaus on intensiivisempää ja sen voidaan kuvata sisältävän jopa terapeuttisia elementtejä. (Vinni 2007, 16–17.)

Muutostilanteet ovat aina haastavia, joten usein juuri niissä tarvitaan tukea ja kannustusta. Nivelvaiheet voidaan paikantaa laajakaarisiin kehityskulkuihin, joissa katkoksia syntyy koulutus- ja työuran muutoskohdissa; mutta myös palveluprosesseihin, joissa katkoksia saattaa syntyä palveluiden ja toimenpiteiden vaihdoskohdissa. (Vinni 2007, 16–17.)

3.7 Työvalmennuksen hyviä käytäntöjä

Työllistymistä kehittävä projektitoiminta on avainasemassa työvalmennuksen hyvien käytäntöjen mallintajana sekä toteuttajana. Työllisyysprojektien yleisinä tavoitteina on tarjota asiakkaille välineitä ja tukea työllistymisen prosessointiin, työnhakuun ja työssä käyntiin. Kymmenen vuoden aikana kehitetyt työllistymistä tukevat mallit työllisyysprojekteissa voidaan jakaa lähtökohdiltaan kahteen osaan: *yhteisöinterventioihin* ja *yksilöinterventioihin*. Yksilöinterventioilla tarkoitetaan hanketyötä, jossa on kehitetty uutta asiakastyön toimintamallia. Tähän kokonaisuuteen kuuluvat myös työvalmennusmallit. (Ala-Kauhaluoma 2007, 70.)

Projektien yhteisinä toimintaperiaatteina painottuu asiakaslähtöinen, yksilöllinen ja asiakkaan omia voimavaroja tukeva työskentely. Työvalmennuksen mallien merkittävänä yhteisenä nimittäjänä toimii työvalmentajan tarjoama yksilöllinen tuki. Työvalmentajan tehtävät sijoittuvat osaksi uusiutuvaa ammatillisen kuntoutuksen kenttää. Sosiaalipoliittisesti tarkasteltuna työvalmentajan työ määrittyy sosiaalipalveluksi, joka auttaa ja tukee vajaakuntoista (työ)elämän käännteissä. Työvalmentajan tuki ja ohjaus toteutetaan projekteissa työllistyjän tilanteesta ja tuen tarpeesta lähtien. (Ala-Kauhaluoma 2007, 70–71.)

Asiakastyöskentelyn alkuvaiheissa, tilannekartoituksessa tai työllistymissuunnitelman laatimisessa työskentelytavat eivät suuresti poikkea toisistaan. Työllistymisen tukeminen on punainen lanka, jonka ympärille työ nivoutuu. Siirryttäessä konkreettiseen työhön, eroavat työtoteet toisistaan. Tämä näkyy esimerkiksi työvalmentajan tavoissa tehdä työtä omalla persoonallaan. (Ala-Kauhaluoma 2007, 71.)

Tyypillinen työvalmennusta hyödyntävä malli on tuettu työllistyminen. Työllisyysprojektien toimintamallien hyviä käytäntöjä tarkasteltaessa on tultu johtopäätökseen, että pitkäaikaistyöttömien tukeminen tulee ymmärtää vaiheittaisena prosessina. Ensimmäisessä vaiheessa keskeistä on prosessin kääntäminen epäonnistumisten kokemuksista itseensä luottamiseen sekä selviytymisen mahdollisuuksien näkemiseen. Toisessa vaiheessa tärkeää on osatavoitteiden muotoilu ja tarttuminen työkyvyn dynaamisiin osatekijöihin: motivaatioon, terveyteen ja toimintakykyyn. Koko toimijaverkoston täytyy nähdä tavoitteet yhteisinä ja sitoutua työskentelemään tavoitteiden saavuttamiseksi. Kolmas keskeinen vaihe on yhteistoimintakäytäntöjen rakentaminen työnantajien ja työpaikkojen kanssa. (Ala-Kauhaluoma 2007, 71.)

Tuen jatkuminen työllistymisen jälkeen toteutuu kaikissa projekteissa jatkuvan tuen periaatteella. Käytännössä yhteydenpito työllistyneeseen asiakkaaseen saattaa kuitenkin hiipua pian työllistymisen jälkeen, ellei asiakas itse ole yhteydenotossa aktiivinen. Edelleenkin katsotaan usein, että työllistyminen on tukiprosessin päätepiste eikä nähdä, että sekä työllistynyt että hänen työnantajansa saattavat hyvinkin tarvita tukea, opastusta ja neuvoja myös työllistymisen jälkeen. Tuetun työllistymisen toimintamallissa huomiota kiinnitetään myös työllistymisen tähän vaiheeseen ja ylipäätään työnantajien ja työllistymistä tukevien palveluiden kumppanuuteen perustuvan yhteistyön merkitystä on korostettu useassa yhteydessä. Työllistyjien erilaiset tilanteet ja ympäristöt vaikuttavat toimintamuotojen valintaan: kullekin henkilölle tulisi valita kussakin tilanteessa parhaiten sopiva työllistymistapa. (Ala-Kauhaluoma 2007, 72–73, 181.)

Työvalmennuksessa on joitakin periaatteita, työkäytäntöjä ja menetelmiä, jotka Vinni (2009, 26 – 28) esittää hyvinä käytäntöinä. Näitä ovat:

Yksilöllisyys

Työvalmennuksessa yksilöllisyyden kunnioittaminen on kaiken lähtökohta ja asiakkaat on pyrittävä kohtaamaan yksilöllisesti. Heistä ollaan kiinnostuneita yksilöinä. Työvalmennus perustuu yksilöllisesti räätälöityyn palveluun.

Asiakaslähtöisyys

Asiakkaan oma vastuu säilyy koko palveluprosessin ajan. Asiakas on aina mukana omaa asiaansa koskevissa tilanteissa, tulee kuulluksi asiantuntijaverkostoissa ja on mukana päättämässä itseään koskevista asioistaan. Asiakkaan itsensä asettamat tavoitteet ovat työvalmennuksen lähtökohtana.

Sopimuksellisuus

Työvalmennus perustuu sopimuksellisuuteen, jossa asiakkaan omat tavoitteet toimivat sopimuksen perustana. Sopimuksellisuus tukee asiakkaan etenemistä ja sitoutuneen yhteistyön avulla voidaan edetä tuloksellisesti kohti työllistymistä.

Suunnitelmallisuus

Työskentely asiakkaan kanssa on tavoitteellista. Työvalmentaja laatii asiakkaan kanssa esimerkiksi työllistymissuunnitelman, jonka avulla prosessin etenemistä seurataan. Suunnitelman avulla kartoitetaan myös osaamista, työkykyä ja työllistymismahdollisuuksia. Asiakkuuden päättyessä suunnitelmista kootaan loppuyhteenveto palvelun ostajalle. Suunnitelmallisuus on työn näkyväksi tekemistä myös työyhteisössä. Sijaisen on tarvittaessa helppo ryhtyä työvalmentajan työn jatkajaksi, jos suunnitelmallinen työote kulkee läpi työyhteisön ja suunnitelmapohjana käytetään yhtenäistä mallia. Suunnitelmat selkeyttävät prosessin etenemistä myös asiakkaalle.

Prosessimaisuus

1. Työvalmennuksen prosessi muodostuu seitsemästä vaiheesta.
2. Tavoitteen asettaminen.
3. Yhteistyöstä sopiminen.
4. Asiakkaan motivointi.
5. Asiakkaan osaamisen kartoittaminen.
6. Yhteydenotot työnantajiin ja työhaastattelut.
7. Ohjauskäynnit.

Työvalmennus päättyy ratkaisuun, joka on samalla prosessin seitsemäs vaihe.

Työvalmennuksen prosessi on suunnitelmallista, tavoitteellista ja vaiheistettua. Jokainen vaihe mahdollistaa uuden tilannearvioinnin ja sen pohjalta täsmentyvän tavoitteen.

Ratkaisukeskeisyys

Ratkaisukeskeiseen toimintatapaan kuuluu käsiteltävän asian yhteinen määrittely ja siitä johdettu tavoitteen asettaminen. Tavoitteet laaditaan niin konkreettiseksi, että niiden saavuttaminen on mahdollista. Ratkaisuvaihtoehtoja etsittäessä ja puntaroidessa yhdessä asiakkaan kanssa korostuu monipuolinen ideointi, jossa ei huumoriakaan unohdeta. Ajattelutapana ratkaisukeskeisyys mahdollistaa toisin ajattelemisen. Vaikeitakin asioita tarkastellaan positiivisesta näkökulmasta. Uudet näkökulmat voivat vapauttaa käyttämättömiä voimavaroja.

Verkostotyö

Verkostotyössä asiakkaat ovat keskeisiä toimijoita ja verkoston avainhenkilöitä. Lähtökohtana ovat asiakkaiden tarpeet. Verkostoon kuuluvat asiakkaiden olemassa olevat ja tulevaisuuden suunnittelun kannalta tarpeelliset yhteistyötahot. Paikallisen verkoston näkökulmasta työvalmennus on lisäresurssi asiakastyöhön.

Työnantajayhteistyö

Työvalmentaja keskittyy ennen kaikkea asiakkaan valmentautumisprosessiin ja sen vaiheistettuun arviointiin myös työpaikalla. Sen avulla voidaan huolehtia tavoitteiden realistisesta tarkentamisesta. Työvalmentaja kiinnittää huomiota myös asiakkaan työyhteisöön integroitumiseen. Asiakas pystyy näyttämään

oman osaamisensa työssä sitä realistisemmin mitä paremmin hän on integroitunut työyhteisöön.

Jatkuva tuki

Työvalmennus etenee prosessina, josta asiakkaalla itsellään on vastuu. Jatkuvan tuen ajatuksena on, että työvalmentaja on tavoitettavissa aina tarvittaessa. Jatkuvan tuen ajatus mahdollistaa työvalmennuksen kohdentumisen asiakkaan näkökulmasta juuri oikeaan aikaan. Asiakas voi tarvittaessa olla yhteydessä työvalmentajaan vielä varsinaisen asiakassuhteen päätyttyäkin. Asiakkuus saattaa päättyä työllistymiseen nopeallakin aikataululla, jolloin asiakkaan voimaantumisen prosessi saattaa kuitenkin jäädä kesken. Työpaikan vaihtuminen ja uuteen työyhteisöön integroituminen ovat haastavia prosesseja. Voimaantumisen prosessia tukemalla voidaan turvata asiakkaan työsuhteen jatkuminen.

Dialogisuus

Dialogisuus tarkoittaa tasavertaista kohtaamista, jossa toisesta ollaan aidosti kiinnostuneita. Ratkaisukeskeisyyteen yhdistettynä dialogisuus tarkoittaa sitä, että kenelläkään ei ole etukäteen päätettyjä valmiita vastauksia. Ratkaisut löydetään aina yhdessä, tässä ja nyt. Työvalmennus on toimintapa, jossa rakennetaan vuorovaikutusta, niin asiakkaan, työnantajan kuin muidenkin asiakkaan työllistymisen kannalta merkittävien toimijoiden suuntaan.

Kirjaaminen

Työvalmentaja dokumentoi omaa työtään ja dokumentaation avulla voidaan arvioida esimerkiksi asiakkaan tavoitteiden realistisuutta ja työvalmennuksen etenemistä. Työvalmentajan tekemät asiakasmuistiinpanot ovat asiakkaan luettavissa. Asiakas allekirjoittaa ne itseään koskevat asiakirjat, jotka lähetetään esimerkiksi muille yhteistyötahoille. (Vinni 2007, 26–28.)

Työvalmennus on palapelin kokoamista jossa on kyse erilaisten odotusten, tavoitteiden, palveluiden ja tilanteiden yhteensovittamisesta. Asiakas, työvalmentaja ja palvelun tilaaja tuovat palapeliin omat palansa, joita prosessin aikana pyritään sovittamaan yhteen. Yhteistyön avulla voidaan parhaimmillaan löytää ratkaisu, jossa kaikki palaset loksahavat kohdalleen. Työvalmennuksen käytän-

tö on aina monimuotoisempaa ja monitasoisempaa kuin paperilla esitetyt mallit. (Vinni 2007, 29)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Työvalmennuksen laatukäsikirjaa Keski-Suomen alueelle työstävä Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön rahoittama Työvalmennussäätiö Tekevän hallinnoima Punainen Talo – hanke on tilannut tämän opinnäytetyön osaksi työvalmennuksen laatukäsikirjan tekoprosessia. Tutkimuksen tavoitteena on jäsentää sosiaalisen työllistämisen kenttään kuuluvaa termiä **työvalmennus**. Tutkimustehtävänä on kuvata työvalmennuksen kokonaistavoitteita ja sitä, kuinka työvalmennuksen kokonaistavoitteet jäsentävät työvalmennuksen vaiheita. Tutkimus tavoitteena on myös kuvata työvalmennuksen kokonaistavoitteiden painottumista sekä luoda ehdotus työvalmennuksen määritelmäksi laatukäsikirjaa varten.

Tutkimuksen tehtävänä on:

- Kuvata työvalmennuksen kokonaistavoitteita.
- Analysoida kuinka työvalmennuksen kokonaistavoitteet painottuvat.
- Kuvata, miten kokonaistavoitteet jäsentävät työvalmennuksen vaiheita.
- Luoda ehdotus työvalmennuksen määritelmäksi Punainen talo – hankkeen laatukäsikirjaa varten.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Työvalmennuksen kokonaisuutta selvitettiin kvalitatiivisella tutkimusotteella, jolla pyrittiin tutkittavan ilmiön, työvalmennuksen, syvälliseen ymmärtämiseen. Laadullinen tutkimus antaa uuden tavan ymmärtää työvalmennusta ilmiönä ja työvalmennuksen kokonaisuutta on mahdollista tarkastella perusteellisesti ”sy-

vyysuunnassa”, jolloin mahdollistuu ilmiön syvälinen näkeminen sekä uusien teorioiden ja hypoteesien luominen. (Kananen 2008, 24.)

Eskola ja Suoranta (2000, 19) kannustavat aineistolähtöiseen analyysiin silloin, kun tarvitaan perustietoa jonkin ilmiön olemuksesta. Tässä opinnäytetyössä tuo ilmiö on ollut työvalmennus, jota tarkasteltiin kirjallisten lähteiden pohjalta. Aineiston keruussa pyrittiin löytämään työvalmennusta kuvaava kattava aineisto, jossa työvalmennusta on tarkasteltu sekä julkisen että kolmannen sektorin näkökulmasta.

Tutkimuksessa analysoidun kirjallisen aineiston muodostivat Työvalmennussäätiö Tekevän ja Suomenselän Sateenkaari – säätiön käyttämä Valtakunnallisen työpajayhdistyksen työvalmennusta käsittelevästä kirjallisuudesta: a) ”Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet” (2005), b) ”Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä – näkökulmia 2000-luvun työpajojen palveluihin” (Marniemi & Pekkala 2005) sekä c) ”Työ- ja yksilövalmennuksen tuotteistaminen” (2006), Etelä-Pohjanmaan TE-keskuksen, SONet Botnian ja Seinäjoen ammattikorkeakoulun työvalmennusjulkaisu ”Työvalmennus Etelä-Pohjanmaalla” (Vinni 2007), Ala-Kauhaluoman (2007) uusia työllistymisen tapoja tutkiva väitöskirja ”Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita”, Räsäsen ”Työvalmennus, opetus ja oppiminen käännekohtassa” –teos sekä Purhosen (2008) ”Valmennuksella työhön” – kehittämissankeraportti. Työvalmennussäätiö Tekevä antoi käyttöön ostopalvelusopimuksensa liitteenä olevan työvalmennuksen kuvauksen. Suomenselän Sateenkaari – säätiöltä saatiin käyttöön säätiön ja kaupungin ostopalvelusopimuksen työvalmennuspalveluiden kuvaus.

5.2 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä mukaillen Milesin ja Hubermanin (1984) sekä Laineen (2001) analyysimallia. Analyysin tarkoituksena oli luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä, työvalmennuksesta. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastaus tutkimustehtävään. Sisällönanalyysi perustuu tul-

kintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112.)

Ensimmäiseksi koottiin kustakin analysoitavasta aineistosta työvalmennusta kuvaava teksti, joka kirjoitettiin tekstinkäsittelyohjelmaan kunkin lähteen mukaisesti omalle tiedostolleen. Seuraavaksi aineistoa tiivistettiin poistamalla toistot ja päällekkäisyydet pyrkien saamaan kaikki oleellinen tieto kunkin lähteen työvalmennuksen ominaispiirteistä tallennetuksi.

Tutkimustehtävän kysymyksillä pelkistettiin auki kirjoitettua aineistoa etsimällä siitä työvalmennuksen tavoitteita kuvaavia ilmaisuja. Aineistossa ilmenevät tavoitteet kirjattiin lähteittäin erillisille konsepteille. Tavoitteita olivat esimerkiksi subjekti-us, työelämätietouden lisääminen ja työhön saattaminen.

Pelkistämisen jälkeen samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistettiin omiksi luokikseen. Luokittelu loi pohjan työvalmennuksen perusrakenteelle sekä alustavan kuvauksen tutkittavasta ilmiöstä. Alaluokkien luokitteluyksikköinä olivat esimerkiksi työllistymisen prosessointi, sosiaalinen kuntoutus, voimaantumisen tuki, ammatilliseen koulutukseen ohjaus, ammattitaidon lisääminen ja työyhteisöön integroituminen.

Ensimmäisen luokitteluvaiheen jälkeen seurasi alaluokkien yhdistely ja ryhmitteily yläluokkiin. Yläluokkien muodostamisessa, aineiston abstrahoinnissa eli käsitteellistämässä erotettiin tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostettiin teoreettiset käsitteet.

Yhteisiksi analyysiyksiköiksi, työvalmennuksen yhteisiksi kokonaistavoitteiden yläluokiksi, muodostettiin ensin arjen- ja elämänhallinnan tukeminen, työ- ja toimintakyvyn nostaminen ja työllistymisen aktiivinen tukeminen ja ohjaus. Nämä työvalmennuksen kokonaistavoitteet löytyivät jokaisesta aineistolähteestä. Luokat olivat kuitenkin ”väljiä” ja osaa tavoitteista luokat eivät kuvanneet riittävästi. Kategoriat muodostettiin uudelleen yhdistäviksi luokiksi. Uudet, työvalmennuksen kokonaistavoitteita paremmin kuvaavat luokat olivat arjen- ja elämänhallinnan tuki, työ- ja toimintakyvyn edistäminen, osaamisen lisääminen,

työllistymisen aktiivinen tukeminen ja ohjaus sekä työssä jaksamisen tukeminen.

Yläluokkia yhdistävät käsitteet muodostivat työvalmennuksen vaiheet: kuntoutuksen, valmennuksen ja työllistämisen. Työvalmennuksen kokoavaksi käsitteeksi syntyi työvalmennuksen jatkumolle sijoittuva mielekkääseen elämään ja mielekkääseen työelämään tähtäävä työvalmennus.

Sisällönanalyysia jatkettiin kvantifioimalla aineistosta työvalmennuksen kokonaistavoitteiden painotus suhteessa aineistolähteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 120). Aineistoista laskettiin, kuinka monta kertaa työvalmennuksen kokonaistavoitteet esiintyivät työvalmennuksen kuvauksissa. Työvalmennuksen kokonaistavoitteiden esiintymisestä muodostettiin mittaristo, jolla painotukset kuvattiin. Mikäli aineistossa ei esiintynyt jokin kokonaistavoite lainkaan, jätettiin painotuksesta kertova tähti kokonaan antamatta. Vähäistä painotusta kuvasi yksi tähti, kaksi tähteä kuvasi kohtalaista painotusta. Merkittävä painotus sai kolme tähteä, huomattava painotus neljä. Työvalmennuksen kokonaistavoitteiden painotus on kuvattu taulukossa 1 sivulla 39.

Työvalmennuksen kokonaistavoitteiden painotusta tarkasteltiin työvalmennuksen käytännön toteuttajien näkökulmasta Valtakunnallisen työpajayhdistyksen työvalmennuksen määritelmän, jonka aineistona olivat a) ”Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet” (2005), b) ”Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä – näkökulmia 2000-luvun työpajojen palveluihin” (Marniemi & Pekkala 2005) sekä c) ”Työ- ja yksilövalmennuksen tuotteistaminen” (2006), Etelä-Pohjanmaan työvalmennuksen määritelmän (Vinni 2007), Valmennuksella työhön – kehittämishankeraportin sosiaalipedagogisen työvalmennuksen näkökulman (Purhonen 2008), Työvalmennussäätiö Tekevän työvalmennuksen määritelmän, Suomen Selän Sateenkaari – säätiön ostopalvelusopimuksen määrittelemän työvalmennuksen kuvauksen sekä työllistämishankkeiden työvalmennuksen kuvauksen (Ala-Kauhaluoman 2007) mukaisesti. Räsäsen ”Työvalmennus – opetus ja oppiminen käännekohdassa” – teos jätettiin pois kokonaistavoitteiden painotusten tarkastelusta sen painottuessa lähinnä työvalmennukseen oppimisen käytänteiden ja metodien kuvaamisen kautta (ks. taulukko 1).

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Vältettäessä tutkimustoiminnan virheitä yksittäisen tutkimuksen luotettavuutta on aina arvioitava. Perinteisesti laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta on arvioitu validiuden ja reliabiliteetin avulla. Tutkimuksen *validiteetti* varmistaa sen, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on aiottu. Eskola ja Suoranta (2000, 213) jakavat validiteetin ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti osoittaa tutkijan tieteellisen otteen, jossa käsitteellisten määritteiden ja menetelmällisten ratkaisujen on oltava loogisessa suhteessa keskenään. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa tehtyjen tulkintojen ja johtopäätösten sekä aineiston välisen suhteen pätevyyttä. *Reiabiliteetti* käsittää tutkimustulosten toistettavuuden. Aineiston tulkinta on reliabeili silloin, kun se ei sisällä ristiriitaisuuksia. (Kananen 2008, 124.; Eskola & Suoranta 2000, 213.)

Aineistolähtöiselle tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ei ole selkeitä kriteereitä, vaan luotettavuuden arviointi kohdistuu koko tutkimusprosessiin, erityisesti aineiston keruuseen ja analysointiin sekä tutkimuksen raportointiin. Koska aineistolähtöinen tutkimus on aina tutkijan persoonallinen näkemys asiasta, validiteetti ja reliabiliteetti eivät tässä tapauksessa kuvaa parhaiten luotettavuutta.

Useimmin käytetyt kriteerit aineistolähtöisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ovat *uskottavuus*: miten totuus on muodostunut tutkijan ja tutkittavan välille, *todeksi vahvistettavuus*: tutkimustulosten on perustuttava aineistoon ja empiriaan, *merkityksellisyys*: tutkittavan ilmiön esiintyminen ja merkitys ko. tutkimuskontekstissa, *toistuvuus*: tutkittavan ilmiön esiintymisen ”tuttuus ja yleisyys”, ei satunnainen esiintyminen, *kyllästeisyys*: tutkija on saanut ilmiöstä kaiken olennaisen esille sekä *siirrettävyys*: tulosten siirrettävyys toiseen samanlaiseen kontekstiin tulkintojen muuttumatta. (Opinnäytetyöpakki.)

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on tärkeää pohtia myös menettelytapojen huolellista perustelemista sekä dokumentointia. Luotettavuus lähtee tutkijan omasta toiminnasta. Aiheen valinnasta alkanut lähdes puolen vuoden mittainen opinnäytetyöprosessi on pyritty toteuttamaan huolellisesti, laadukkaasti ja luotettavasti. Tutkimuksen fokus on tarkennettu tiukasti työvalmennukseen, jota sosiaalisen työllistämisen viitekehys tukee. Aineiston valinnassa keskeistä oli kattavien lähteiden löytäminen, jolloin kyllästeisyyden vaade täyttyy. Aineiston analyysissä on seurattu aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheita, jolloin tutkimuksen toistuvuus ja siirrettävyys toteutuu.

6 TULOKSET

6.1 Työvalmennuksen kokonaistavoitteet

Tutkimussaineistosta työvalmennuksen sisältöjä kuvaaviksi työvalmennuksen kokonaistavoitteiksi muodostuivat analysoidun aineiston pohjalta arjen- ja elämänhallinnan tukeminen, työ- ja toimintakyvyn edistäminen, osaamisen lisääminen, työllistymisen tukeminen ja ohjaus sekä työssä jaksamisen tukemisen kokonaisuudet.

6.1.1 Työvalmennus arjen ja elämänhallinnan tukena

Työvalmennuksen kokonaistavoitteita kuvaavana sisältönä arjen- ja elämänhallinnan tukea voidaan kuvata seuraavasti: Työvalmennus antaa mahdollisuuden tukea työn avulla ihmisen arkea ja näin edistää myös elämänhallintaa. Työpäivät luovat säännöllisen arkirytmän valmentautujille. Työvalmennuspaikan sosiaaliset suhteet ja päivittäiset vuorovaikutustilanteet toimivat työvalmennuksen asiakkaille sosiaalisen kanssakäymisen areenana. Tällöin arkea ja elämänhallintaa tukevan työvalmennuksen keskiössä on ihmisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn vahvistuminen sekä voimavarojen lisääntyminen.

”...työvalmennuksen ja sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteet ovat yhtenäiset tavoiteltaessa henkilön kykyä selviytyä arkipäivän toiminnoista, vuorovaikutussuhteista sekä toimintaympäristön rooleista.” (Vinni 2007, 11–12.)

Työvalmennus antaa muutoksen mahdollisuuksia sekä tilaisuuksia vaikuttaa omaan elämään ja itseä koskevaan päätöksentekoon. Työvalmennuksen prosessi voi parhaimmillaan toimia myös yksilön muutosprosessina, jossa on mahdollista löytää itsestään uusia vahvuuksia, taitoja ja osaamisia.

”Mielekkääseen elämään tukeva työvalmennus tukee ja ylläpitää valmentautujan aktiivista toimintakykyä, säännöllistä elämänrytmiä ja arkielämän hallintaa työtoiminnan ja sosiaalisen kanssakäymisen keinoin.” (Työvalmennussäätiö Tekevä)

Arjen perusasioiden: itsestä huolta pitämisen, päivärytmin, oman elämän tapahtumista vastuun ottamisen sekä sosiaalisen toimintakyvyn ollessa kunnossa on tulevaisuutta mahdollista tarkastella uusin silmin. Myönteiset kokemukset ja positiivinen palaute työvalmennuksen aikana tukevat itsetunnon vahvistumista ja uskoa omaan selviytymiseen.

6.1.2 Työvalmennus työ- ja toimintakyvyn edistäjänä

Työvalmennuksen työ- ja toimintakyvyn edistämisestä puhuttaessa ei vielä keskitytä valmentautujan ammatillisten valmiuksien kehittämiseen, vaan lähtökohdiana on ensin arvioida, tukea ja edistää henkilön muita työelämävalmiuksia.

”...tärkeää on tarttuminen työkyvyn dynaamisiin osatekijöihin: motivaatioon, terveyteen ja toimintakykyyn.” (Ala-Kauhaluoma 2007, 71.)

Työvalmennus mahdollistaa valmentautujan työ- ja toimintakyvyn päivittäisen seuraamisen. Valmentautujan fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky suhteessa tehtävään työhön antavat kuvan siitä, millaiset valmiudet henkilöllä on selviytyä työelämässä. Myös työelämävalmiuksien vahvuudet ja kehittämisen kohteet tulevat esille työtä tehdessä.

”Työvalmennuksen perustehtävänä ja tavoitteena on edistää yksilön työkykyä.” (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2005, 29.)

Vuorovaikutustaidot, kirjallinen ja suullinen ilmaisu, ajankäytön hallinta, suunnitelmallisuus, ongelmanratkaisutaidot, itsenäinen työote, tiimityötaidot, vastuunotto, erilaisuuden sietäminen, omien vahvuuksien ja kehittämistarpeiden tunnistaminen sekä työelämän vaatimusten mukainen käyttäytyminen ovat osa työvalmennuksen työ- ja toimintakyvyn edistämisen kokonaisuutta.

6.1.3 Työvalmennus osaamisen lisääjänä

”Opiskelua ja ammatillista koulutusta tukeva työvalmennus lisää valmentautujan opiskeluvalmiuksia ja opiskelua hyödyttävän ja tarvittavan työkokemuksen saamista erilaisissa työtehtävissä. Tavoitteena voi myös olla johonkin oppilaitokseen opiskelemaan hakeutuminen.” (Työvalmennussäätiö Tekevä)

Työvalmennus mahdollistaa yksilöllisen, valmentautujan omiin kykyihin ja tavoitteisiin tähtäävän oppimisen. Työvalmennus on työn kautta oppimista. Oppimista tapahtuu niin työtä tehdessä valmentautujien omista käytännön kokemuksista kuin työvalmentajan tai ohjaajan neuvomana tai työyhteisöä tarkkailemalla. Päivittäisen, arkisen oppimisen lisäksi työvalmennus tukee ja ohjaa valmentautujia myös muuhun koulutukseen, mikäli sen katsotaan palvelevan valmentautujan tavoitteita.

”Työyhteisössä oppiminen toteutuu tekemällä työtä ja olemalla tekemisissä ihmisten kanssa, kävelemällä ja ihmettelemällä organisaation eri tasoilla. Yhteisöllisen oppimisen lähtökohtana on sosiaalinen toiminta; puhuminen ja tekeminen.” (Räsänen 1994, 131.)

6.1.4 Työvalmennus työllistymisen tukena ja ohjauksena

”Työvalmennuksella tähdätään palveluprosessiin, jossa asiakas etenee suunnitelmallisesti kohti työllistymistä tai muuta pitkäkestoisista ratkaisua.” Vinni 2007,8.)

Työvalmennuksen moniulotteista kenttää tarkasteltaessa aineistosta vahvimmin erottui ”työvalmennuksen kova ydin”. Valtakunnallisen työpajayhdistyksen näkökulma työvalmennukseen kuvattiin päivittäisen, konkreettisen toiminnallisen valmennuksen ja työtehtäviin liittyvien asioiden käsittelemiseksi. Erityisesti juuri työpajatoiminnassa työvalmennus on vahvasti tekemistä; työn ja ammattitaitojen opettelu. Parhaimmillaan ammattitaidon karttuminen lisää juuri sitä ammatillista osaamista ja niitä ammatillisia valmiuksia, joita valmentautuja tarvitsee työllistyäkseen.

”Työelämätaavoitteinen työvalmennus lisää ja tukee valmentautujan työmarkkinakelpoisuutta ja ammatillisia valmiuksia työtaitoja päivittämällä ja kehittämällä sekä työnhakua tukemalla.” (Työvalmennussäätiö Tekevä)

6.1.5 Työvalmennus työssä jaksamisen tukena

”...yhteistoimintakäytäntöjen rakentaminen työnantajien ja työpaikkojen kanssa.” (Ala-Kauhaluoma 2007, 71.)

”...sekä työllistynyt että hänen työnantajansa saattavat hyvinkin tarvita tukea, opastusta ja neuvoja myös työllistymisen jälkeen.” (Ala-Kauhaluoma 2007, 72–73.)

Työvalmennuksen avulla on mahdollista rakentaa silta työllistymiseen siten, että tuki ja ohjaus jatkuu myös työllistymisen jälkeen. Tällöin työvalmennus kantaa valmentautujaa myös nivelvaiheen yli ja varmistaa turvallisen siirtymisen työllisyyteen. Työnantaja ja työntekijä saavat tukea ja ohjausta sekä tarvittavaa kannustusta.

”Työpaikan vaihtuminen ja uuteen työyhteisöön integroituminen ovat haastavia prosesseja. Voimaantumisprosessia tukemalla voidaan turvata asiakkaan työsuhteen jatkuminen.” (Vinni 2009, 27.)

6.2. Työvalmennuksen kokonaistavoitteiden painottuminen

Tarkasteltaessa työvalmennuksen kokonaistavoitteiden ja työvalmennuksen aineistolähteiden suhdetta taulukossa 1, huomataan, että kokonaistavoitteet löytyvät lähes jokaisesta aineistosta. Sen sijaan painotukset eri tavoitteiden kohdalla vaihtelevat työvalmennuksen toteuttajasta riippuen. Selkeästi vähiten työvalmennuksen kokonaistavoitteista painotetaan työllistymisen jälkeistä tukea, vaikka työllistyminen nähdäänkin poikkeuksetta yhdeksi tärkeimmistä työvalmennuksen tavoitteista. Työvalmennuksessa eniten painotetaan työllistymisen tukemista ja ohjausta, joka tähtää valmentautujan saattamiseen työllistymisen ”portille”.

Arjen- ja elämänhallinnan tuki, työ- ja toimintakyvyn edistäminen sekä osaamisen lisääminen nähdään painotuksiltaan suunnilleen samanarvoisina, mikäli painotusten kokonaispisteet lasketaan yhteen. Arjen- ja elämänhallinnan tuessa painotusten ero vaihtelee kuitenkin vähäisen ja merkittävän painotuksen välillä, mikä kertoo työvalmennuksen näkökulmien eroista.

TAULUKKO 1. Työvalmennuksen kokonaistavoitteiden painotukset

* vähäinen painotus ** kohtalainen painotus *** merkittävä painotus **** huomattava painotus	Arjen- ja elämänhallinnan tuki	Työ- ja toimintakyvyn edistäminen	Osaamisen lisääminen	Työllistymisen tukeminen ja ohjaus	Työssä jaksamisen tukeminen
Työvalmennus työpajoilla (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry)	*	**	**	****	*
Valmennuksella töihin; työvalmennuksen sosiaalipedagoginen näkökulma (Purhonen 2008)	***	***	*	**	
Työvalmennussäätiö Tekevän työvalmennus	***	***	***	***	*
Suomenselän Saateenkaari-säätiön työvalmennus	*	**	**	**	

Työvalmennus Etelä-Pohjanmaalla (Vinni 2007)	*	**	***	****	*
Työvalmennus työllisyysprojekteissa (Ala-Kauhaluoma 2007)	***	**	**	***	**

Arjen- ja elämänhallinnan tuesta lähtevä työvalmennusmatka kulkee pääsääntöisesti kohti työllistymistä. Kaikille valmentautujille työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole kuitenkaan kaikkein tärkein tavoite. Työvalmennuksen tavoitteena voi tällöin olla mielekäs elämä, joka sisältää henkilön voimavaroihin soveltuvan ohjatun työn tekemisen ja sosiaalisen kanssakäymisen pysyväisluonteisesti toteutettuna välityömarkkinoilla erityistyöllistämisen yksiköissä.

6.3 Kokonaistavoitteet työvalmennuksen vaiheistajina

Työvalmennuksen kokonaistavoitteita tarkasteltaessa työvalmennus näyttäytyy kuviossa 1 kolmena kokonaisuutena, joita voidaan kuvata työvalmennuksen vaiheina. Näitä ovat kuntoutus, valmennus ja työllistäminen.

KUNTOUTUS	VALMENNUS	TYÖLLISTÄMINEN
Arjen- ja elämänhallinnan tuki	Työ- ja toimintakyvyn edistäminen	Osaamisen lisääminen
		Työllistymisen tukeminen ja ohjaus
		Työssä jaksamisen tukeminen

KUVIO 1. Työvalmennuksen vaiheet

Kuntouttavassa vaiheessa työvalmennuksesta on löydettävissä arkielämää tukevaa, jopa hoidollista otetta. Arjen- ja elämänhallinnan tukeminen, sosiaalisen toimintakyvyn lisääminen, itsetunnon vahvistaminen ja yksilön subjektiivisuuden korostaminen ovat kuntouttavan vaiheen sisältöjä.

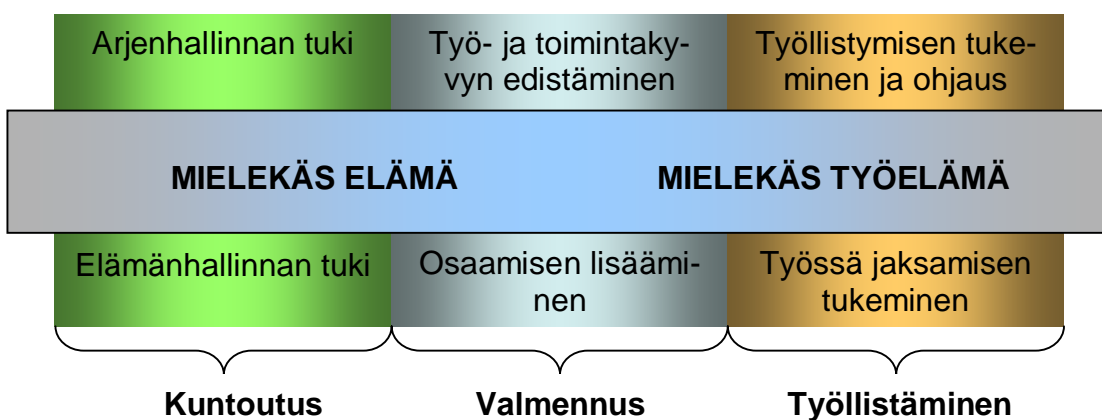
Valmentavassa vaiheessa edistetään työ- ja toimintakykyä sekä lisätään työelämävalmiuksia. Osaamisen lisääminen, oppimiseen ohjaaminen ja motivaation kasvattaminen kuuluvat valmentavan vaiheen sisältöihin.

Työllistävä työvalmennus kohdentaa ammatillisten valmiuksien vahvistamista työelämään lisäämällä työtaitoja. Työhön tähdätään myös toimimalla yhteistyössä työnantajien kanssa. Työllistämisen tuki ja ohjaus eivät pääty työllistymisen kynnykselle, vaan jatkuvat työssä jaksamisen tukena myös työpaikalla.

6.4. Ehdotus työvalmennuksen määritelmäksi

Sosiaalisen työllistämisen toimintakentällä tapahtuvaa työvalmennusta kuviossa 2 tarkasteltaessa voidaan työvalmennus nähdä jatkumona, kokonaisuutena jonka toinen painopiste on hyvän ja mielekkään elämän tukemisessa, toinen tuke-
massa hyvän ja mielekkään työelämän saavuttamista. Mielekkään elämän ja mielekkään työelämän ulottuvuudet eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan toisi-
aan tukevia kokonaisuuksia.

Työvalmennuksen vaiheista kuntoutus pitää sisällään kokonaistavoitteita arjen- ja elämäntalouden tuesta, valmennus työ- ja toimintakyvyn edistämisestä sekä osaamisen lisäämisestä ja työllistäminen työllistymisen tukemisesta ja ohjauksesta sekä työssä jaksamisen tukemisesta.



KUVIO 2. Työvalmennuksen kokonaisuus

Työvalmennuksen painottuessa mielekkään elämän rakentumiseen tai mielekkääseen työelämään kohdentumiseen, se voidaan nähdä välityömarkkinamääritelmää mukailleen joko aktiiviseen sosiaalipolitiikkaan tähtäävänä tai aktiiviseen työllisyyspolitiikkaan kuuluvana toimenpiteenä. Mielekäs elämä haastaa työvalmennuksen löytämään työn sosiaalisen näkökulman, joka on varsin merkittävä osa työvalmennusta. Tekeminen ja ryhmään kuuluminen sekä samaistuminen antavat mallia omalle käyttäytymiselle ja samalla omaksutaan yhteisön normit. Syrjäytymisen ehkäisy ja arjenhallinta ovat mielekkään elämän ulottuvuuden keskiössä, arjen aakkosissa.

Mielekäs työelämä on mahdollista saavuttaa suunnitelmallisen työvalmennusprosessin tuloksena. Tällöin työvalmennuksen perustavoite, työllistyminen, on saavutettu ja työvalmennuksen peruseriaatteen - työn erilaisten vaatimusten opettelu, konkreettisten taitojen opettelu sekä yhteistoiminta työyhteisössä - on käyty läpi ja saavutettu mahdollisuus tulla työelämän taitajaksi.

7 POHDINTAA

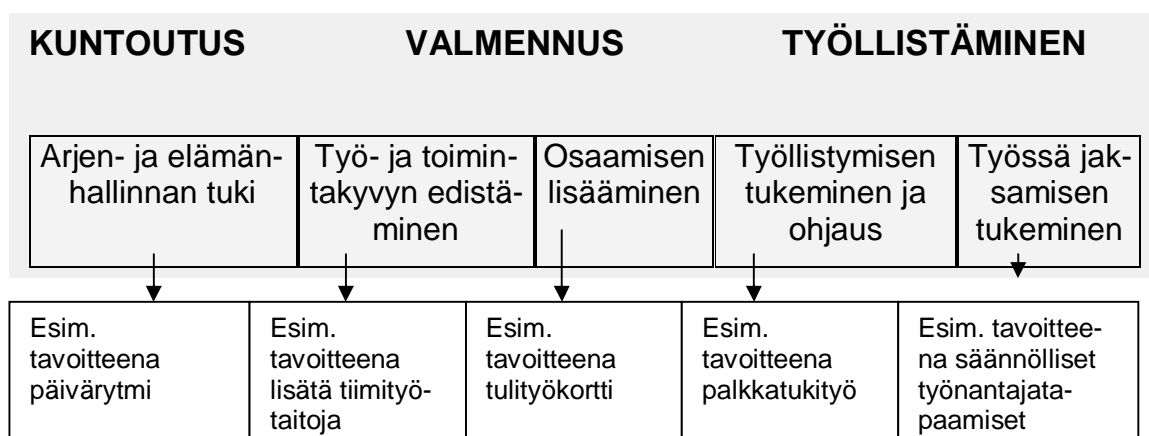
Työvalmennus on parhaillaan erittäin ajankohtainen aihe. Kuntoutussäätiöllä on käynnissä Kansaneläkelaitoksen ja Työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksella tutkimus työvalmennuksen nykytilasta ja kehittämistarpeista; siitä, mitä mieltä asiakkaat, palvelujen tuottajat ja työnantajat ovat työvalmennuksesta, sen kehittämistarpeista ja työllistymistä edistävästä tai estävästä tekijöistä. Työttömyyden hoitokeinona työvalmennus on nähty myös keinoksi sosiaalisten ongelmien ennaltaehkäisyyn: syrjäytymisen estämiseen ja liiallisen alkoholinkäytön ongelmiin (Oravainen 2010.) Työvalmennusta on visioitu myös pitemmän työuran mahdollistajaksi (Hurme 2010.). Laadukasta, tavoitteellista ja tuloksellista työvalmennusta on osaltaan edistämässä myös opinnäytetyön tilaajataho, Punainen talo – hanke, työvalmennuksen laatukäsikirjallaan.

Laadukas työvalmennus on kokonaisuus, jossa yhdistyvät sosiaalisessa yhteisössä tehtävä valmentautujan kykyjä vastaava työ sekä asiakaslähtöinen ja tavoitteellinen ohjaus. Laadukkaassa työvalmennuksessa toiminnan tavoite on

kirjas: työvalmennusta toteuttava taho sekä valmentautuja tietävät, mitä ovat tekemässä ja miten tulokselliseen lopputulokseen on mahdollista päästä.

Opinnäytetyön tuloksena syntynyt työvalmennuksen kokonaisuus antaa uuden välineen työvalmennuksen laadun varmistamiseen tai kehittämiseen mahdollistamalla työvalmennuksen tarkastelun aikaisempaa yksityiskohtaisemmin. Työvalmennuksen kokonaisuus palvelee ensisijaisesti laadukkaan asiakaslähtöisen työvalmennussuunnitelman laadinnassa.

Laadukas asiakaslähtöinen työvalmennus (ks. kuvio 3) mahdollistaa sekä lähellä työelämää ammattitaitoa vahvistavassa työvalmennuksessa olemisen, että elämönhallinnan taitojen tuen saamisen. Työllistymisen perinteisessä porrasmallissa arjen- ja elämönhallinnan tuki on usein ensimmäinen askelma, jolta siirrytään seuraavalle askelmalle, esimerkiksi työelämävalmennukseen. (Työllistymisen portaat ja polut.; Kuopiolaiset työllistymisen portaat.) Porrasmallin sisäiset nivelvaiheet astuttaessa portaalta toiselle on työvalmennuksen kokonaisuudessa korvattu työvalmennuksen jatkumo – ajattelulla, jossa jokainen työvalmennuksen kokonaistavoite työllistymisprosessin aikana on käytettävissä koko asiakkuuden ajan. Tällöin työvalmennuksen asiakaslähtöisiä painopisteitä on mahdollista muuttaa joustavasti esimerkiksi silloin, kun elämäntilanteessa tapahtuu muutoksia, jotka joko lisäävät tai vähentävät valmentautujan työllistymisen voimavaroja. Elämäntilanteiden muuttuessa valmentautujan ei tarvitse ”pudota portaalta”, vaan hänen työvalmennussuunnitelmansa kokonaistavoitteiden painotusta voidaan joko lisätä tai vähentää esimerkiksi arjen- ja elämönhallinnan tuen osalta.



Asiakaslähtöinen työvalmennus

KUVIO 3. Laadukkaaseen asiakaslähtöiseen työvalmennukseen voi kuulua elementtejä eri kokonaistavoitteista

Työvalmennuksen kokonaisuutta voidaan hyödyntää myös verkostoyhteistyössä yhteistyötahojen roolien ja vastuiden hahmottamisen välineenä, työvalmennuksen nivelvaiheiden hahmottajana tai organisaatioiden tarjoaman työvalmennuksen painopisteiden tarkastelun pohjana. Työvalmennuksen kokonaisuus palvelee myös työvalmennuksen sisältöjä tuntemattomien, esimerkiksi päättäji- en tai viranhaltijoiden orientoimisessa aiheeseen.

Työvalmennus menetelmänä mahdollistaa paljon. Mikäli työvalmennuksen laatuun ei kuitenkaan kiinnitetä huomiota, vaarana on esimerkiksi se, että työvalmennuksessa valmentautujat sijoitetaan työtehtäviin, joita on tehtävä organisaation tuoton maksimoimiseksi - ja itse valmennuksen päämäärä unohtuu. Tällöin taitavat työntekijät halutaan pitää omassa organisaatiossa tai yksikössä, sillä työ sujuu heiltä hyvin. Asiakaslähtöinen työvalmennus mahdollistaa valmentautujan liikkumisen työvalmennuspaikasta toiseen silloin, kun se on hänen tavoitteidensa mukaista. Toimiva ja tuloksellinen työvalmennus mahdollistaa myös toisten palveluiden hyödyntämisen ja antaa näin myös mahdollisuuden toimijoiden yhteistyön rakentumiselle.

Työvalmennuksen tutkiminen ja sosiaalisen työllistämisen toimialaan perehtyminen on avartanut näkemystäni työllistymisen kentästä ja tuonut käyttööni uuden välineen työvalmennuksen toteuttamiseen, työvalmennuksen kokonaisuuden. Sosiaalisen työllistämisen laaja asiakaskunta on herättänyt pohtimaan työn merkitystä ihmisille. Vaikeasti kehitysvammaiset henkilöt tekevät erityistyöllistämisen yksiköissä mielekäästä työtä työkykynsä pienenpienillä rippeillä. Pitkäaikastyöttömät etsivät mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille edes palkkatukijakson ajaksi. Työssä olevista taas osa näännytyy työkuormansa alle. Haluan jatkossakin olla kehittämässä, rakentamassa ja toteuttamassa työllisyydenhoitoa, jossa työ ei ole vain harvojen etuoikeus, vaan sosiaalisen työllistä-

misen tavoitteen mukaan kunkin yksilön omien kykyjen mukaisesti suunniteltu mahdollisuus kaikille yhteiskunnan jäsenille. Näin myös kaikkein heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt, joiden edellytykset työllistyä tavallisiin työyhteisöihin ovat heikot tai olemattomat, saavat mahdollisuuden työllistymiseen.

Niin työvalmennuksen kuin sosiaalisen työllistämisenkin hyviä käytäntöjä on kehitetty ja kokeiltu erityisesti työllisyysprojekteissa. Työvalmennus työllisyysprojekteissa antaa tutkimuksen mukaan kattavaa tukea kaikissa työvalmennuksen vaiheissa. Toimivat ja tuloksellisiksi todetut käytännöt kuitenkin vain harvoin jäävät eloon projektien päätyttyä. Työvalmennuksen sisällöt koostuvat sekä aktiivisen sosiaalipolitiikan että aktiivisen työllisyyspolitiikan toimenpiteistä. Sosiaalisen työllistämisen toimenpiteet ja tavoitteet onkin nähtävä poikkihallinnollisen yhteistyön palveluina, jolloin esimerkiksi työvalmennuksen erityispiirteet arjen aakkosten opettelusta työelämän taitajien valmennukseen ovat yksi työllistämisen edistämisen kokonaisuus, ei pirstaleinen eri hallinnonaloille kuuluva palapeli.

Tässä tutkimuksessa laadittua työvalmennuksen kokonaisuutta voidaan hyödyntää jatkossa työvalmennuksen kehittämisen välineenä. Jatkotutkimusaiheena mielenkiintoinen olisi työvalmennuksen kolmikantatutkimus, jossa työvalmennuksen kokonaisuutta hyödyntämällä tutkittaisiin sekä työvalmennuksen tilaajatahon, tuottajatahon että työvalmennusasiakkaiden näkemyksiä työvalmennuksesta. Tietääkö tilaaja, millaista työvalmennusta hän tilaa, tietääkö palveluntuottaja millaista palvelua hän tuottaa ja tietääkö työvalmennuksen asiakas, miten työvalmennuksen kokonaisuus häntä palvelee?

Toinen jatkotutkimusaihe löytyy kuntouttavan työtoiminnan kehittämisestä. Pitkään työttömänä olleiden henkilöiden työllistymismahdollisuuksien lisäämiseksi ja elämönhallintataitojen parantamiseksi kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen työvalmennuksen kokonaisuutta hyödyntäen olisi mielenkiintoinen kokeilu. Tutkimusaiheena olisi mahdollista tutkia jo pitkään ”perinteiseen” kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden asiakkaiden kokemuksia ja näkemyksiä toiminnan

muututtua työvalmennusmallia hyödyntäväksi kuntouttavan työtoiminnan palveluksi.

LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, M. 2007. Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita – tutkimus uusista työllistymisen tukemisen tavoista. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.

Hurme, H. 2010. Työurat pidemmiksi pureutumalla työkyvyttömyyteen. Kansan Uutiset. Verkkolehti. 11.3.2010. 1 – 3. Viitattu 20.4.2010.
<http://www.kansanuutiset.fi/tulosta/artikkeli/2161028>

Hämäläinen, J & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY.

Johansson, R. 2008. Kohti työelämää työkokeilun ja työhönvalmennuksen avulla. Työterveyslääkäri. 3/2008. 39 – 43. Viitattu 2.5.2010.
http://www.petrea.fi/files/481/ttl_3_08_sivut39-43.pdf

Järvelä S. & Laukkanen M. 2000. Näkökulmia voimavaraistamiseen. Employment –julkaisut No 19. Helsinki: Työministeriö.

Kananen, J. 2008. Kvali – kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylän yliopistopaino.

Karhu, K. 2007. Erityistyöllistämisen julkistaloudellinen kannattavuus. Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä –projektin julkaisuja. Savion Kirjapaino.

Kerminen, P. 27.9.2007. Keski- Suomen Liitto. Luento työvoimapolitiikan linjauksista hallitusohjelmassa.

Kuopiolaiset työllistymisen portaat. Viitattu 16.5.2010.

<http://www.aedu.sakky.fi/tyopolku/materiaali/raportti/portaat.pdf>

Lähdesmäki, M., Mäki, P. & Nurmela, J. 2007. Työvalmennuksen integrointi työvoimaneuvojan työhön. Kehittämistyö. Tampereen yliopiston täydennyskoulutus, Seinäjoki. Etelä-Pohjanmaan Työ- ja elinkeinokeskus.

http://www.bottomup.fi/liitteet/Tyovalmennuksen_integrointi.pdf Työvalmennuksen integrointi työvoimaneuvojan työhön

Mattila, A. 2007. Hyvin suunniteltu onkin jo tehty. Väli työmarkkinat itäsuomalaisen työmarkkinatoimijoiden näkökulmasta. Jyväskylä: Kopijyvä.

Marniemi, J., Pekkala, T. 2005. Sosiaalinen työllistäminen – mitä olet, minne menet? Teoksessa Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä – näkökulmia 2000 – luvun työpajojen palveluihin. Toim. J. Hassinen. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry, 108 – 125.

Mitä on sosiaalinen työllistäminen. Viitattu 4.4.2010.

http://www.yhdistystieto.fi/tyopajatieto/mita_on_sosiaalinen_tyollistamin/

Nieminen, P. 14.2.2010. Suomenselän Sateenkaari – säätiön työvalmennuksen kuvaus ostopalvelusopimuksessa.

Opinnäytetyöpakki. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.5.2010.

http://www.kajak.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen_materiaali/Tukimateriaali/Pohdinta.iw3

Oravainen 2010. Hintakikkailu ei jalostanut juomatapoja. Keski-suomalainen 11.4.2010, 10.

Perusturvan pulmat ja uudistamisen vaihtoehdot 2006. Toim. R. Särkelä & A. Eronen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Viitattu 10.4.2010.
http://www.stkl.fi/Perusturva_07.pdf

Pietikäinen, R. & Hassinen, M. 2009. Johdanto – sosiaalinen työllistäminen kiristyvän talouden ja palvelurakennemuutosten pyörteissä. Teoksessa Yksilön vai talouden ehdoilla? Tilaaaja – tuottaja –toimintatapa sosiaalisen työllistämisen kentällä. Toim. R. Pietikäinen, E. Vogt & M. Hautaluoma. Kaarina: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry, 8-11.

Pirkkalainen, J., Kaatrakoski, H. 2009. Organisaatioiden kehittäminen yhteiskunnallisen työnjaon muutoksessa. Tykes raportteja 66, Helsinki. Viitattu 10.4.2010.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/02_tykes/05_ain_eistopankki/julkaisut/Raportti_66.pdf

Purhonen, K. 2008. Valmennuksella työhön. Kehittämishankeraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Viitattu 5.4.2010.
https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/49858/jamk_1207121570_0.pdf?sequence=2

Puurtinen, S. 3.11.2009. Kolmannen sektorin työ- ja elinkeinohallinnolle tuottamien palveluiden ja järjestettyjen työtilaisuuksien vaikutukset. Viitattu 10.4.2010.
http://www.valkky.fi/tiedostot/Valityomarkkinat_esitys_031109.pdf

Pyykkönen, M. Uusi kolmas sektori 15.8.2008. Viitattu 10.4.2010.
<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/uusi-kolmas-sektori>

Pättiniemi, P. 2006. Mitä on yhteisötalous? Teoksessa Yhteisötalous ja sosiaalinen yritys. Toim. V. Grönberg. Sosiaalisten yritysten kansallinen teematyö. Vammalan kirjapaino: Stakes. 21-28. Viitattu 2.4.2010.
<http://www.hothanke.fi/Muistiote/yhttalous.pdf>

Räsänen, J. 1994. Työvalmennus – opetus ja oppiminen käännekohdassa. Juva: WSOY.

Sosiaalisen työllistämisen toimiala. Viitattu 12.4.2010.

<http://www.vates.fi/Sosiaalisentyollistamisentoimiala>

Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:19. Viitattu 10.4.2010.

<http://pre20090115.stm.fi/cd1106652108738/passthru.pdf>

The Employment Equality Directive 2000/78/EC. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Viitattu 2.5.2010. [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. 2005. Toim. T. Pekkala. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Työ- ja yksilövalmennuspalvelujen tuotteistaminen. 2006. Toim. A. Välimaa. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Työllistymisen portaat ja polut. Viitattu 16.5.2010.

[http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/6ED15A9B-983B-42C9-975E-](http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/6ED15A9B-983B-42C9-975E-7F882A22C530/0/ltaHame.ppt#261,5,TYÖLLISTYMISEN PORTAAT JA -POLUT)

[7F882A22C530/0/ltaHame.ppt#261,5,TYÖLLISTYMISEN PORTAAT JA -POLUT](http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/6ED15A9B-983B-42C9-975E-7F882A22C530/0/ltaHame.ppt#261,5,TYÖLLISTYMISEN PORTAAT JA -POLUT)

Työvalmennussäätiö Tekevän valmennuspalvelumoduulit. Viitattu 12.4.2010.

<http://www.tekeva.net/valmennuspalvelumoduulit.shtml#tyovalmennus>

Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1344. Viitattu 27.4.2010. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021344>

Vinni, M. 2007. Työvalmennus Etelä-Pohjanmaalla. Etelä-Pohjanmaan TE-keskus, SONet Botnia, Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.4.2010.
<http://www.sonetbotnia.fi/docs/005-j1s-ESRjulkaisunettiin.pdf>

Vogt, Ellen. 2009. Ammatillinen kuntoutus tutuksi –toimivia käytäntöjä ja monia mahdollisuuksia. Työpajapäivät 22.4.2009. Tampere. <http://tpy-fi-bin.directo.fi/@Bin/cce194bb17667e151d3721a60fa20192/1271667797/application/pdf/28974/Ammatillinen%20kuntoutus%20tutuksi.pdf>

Von Herzen-Oosi Nina, Vaittinen Elina, Ruoppila Sampo & Virtanen Petri. 2010. Kolmannen sektorin työ- ja elinkeinohallinnolle tuottamien palveluiden ja järjestettyjen työtilaisuuksien vaikutukset. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Väyliä työhön – Tupo 2 –työryhmän mietintö. 2006. Työministeriö. Viitattu 2.5.2010.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj361.pdf

Ylinampa, M. 2005. Kuntouttava, valmentava ja työllistävä työvalmennus. Teoksessa Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä – näkökulmia 2000-luvun työpajojen palveluihin. Toim. J. Hassinen. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys. 19 – 41.

Ylipaavalniemi, P. 2005. Erityistyöllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina- asemassa oleville henkilöille. Työllistämispalveluiden tilastollinen katsaus. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Vates –säätio. Viitattu 10.4.2010.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4095.pdf

Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J., Pekkala, T. 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Helsinki: Vates.säätio ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

