

Roolina  
työyhteisöön  
sopeuttaja

Työpajalta  
seinättömästi  
työelämään

extra

Työhönvalmennus



Työhönvalmentaja avaa

**VÄYLIÄ  
TYÖELÄMÄÄN**



**Jaana Pakarinen**

Vates-säätiö  
Toimitusjohtaja

## Työhönvalmentaja - kulttuuritulkki

MONIMUOTOISUUS ON osa suomalaista työelämää. Muutokset niin työpaikkojen sisällä kuin ympäröivässä yhteiskunnassa tapahtuvat yhä nopeammassa tahdissa. Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja tasapuolisuus taataan työpaikoilla lain nojalla. Yhdenvertaisuuslaki on tukijalka, joka kieltää syrjinnän ja jota sovelletaan työhönoton perusteisiin, työoloihin ja työehtoihin. Laissa säädetään myös kohtuullisista mukautuksista, jonka perusteella työolosuhteet voidaan mukauttaa esimerkiksi vammaisille henkilöille sopiviksi. Lain perusteella sallitaan myös niin sanottu positiivinen erityiskohtelu.

Työhönvalmentajan työkenttä on monipuolinen ja monimuotoinen. Hän johdattelee erilaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä työelämän kiemuroihin huolehtien samalla yhdenvertaisuuslain huomioimisesta, erilaisten sosiaalisten ja koulutuksellisten tavoitteiden toteutumisesta. Ammattitaidollaan ja kokemuksellaan hän avaa työnantajien ja työyhteisön työntekijöiden asenteellisia lukkoja näkemään vammaisten tai osatyökykyisten työn tekemisen taitoja. Joskus osatyökykyinen työntekijä, sosiaalisista tai fyysisistä puutteistaan huolimatta, on työyhteisössä se puuttuva palanen, jota juuri kyseisessä tehtävässä tarvitaan.

Työhönvalmentaja toimii kulttuuritulkkina erilaisten työelämän maailmojen, käsitysten ja toimintamallien välillä ja opettaa eri osapuolet ymmärtämään toistensa toimintatapoja. Onnistuakseen työssään hänen pitää myös itse opetella uusia taitoja ja ammatteja, jotta kykenee opastamaan työhön valmistettavan uuden työn saloihin ja työtilanteisiin.

Työhönvalmentajien oman osaamisen kehittäminen on tärkeää muuttuvassa toimintakentässä. Yhteiset verkostot ja tapaamiset ovat tärkeitä kokemusten jakamisen ja kehittymisen paikkoja. Yksi mahdollisuus taitojen lisäämiseen on osallistuminen työhönvalmentajien erikoisammattitutkinnon suorittamiseen. Erikoisammattitutkinnon suorittaminen laajentaa tietotaitoa ja kerryttää kokemuksellisuutta myös vertaiskokemusten kautta.

Työhönvalmennuksen eXtra -lehdessä nostetaan monesta tulokulmasta esille osatyökykyisten työllistäminen ja työhönvalmentajan osuus työllistämässä. Lehden tekemisessä on suuressa roolissa ollut osatyökykyisiä henkilöitä palkattuina kirjoittajina ja kuvaajina. Vates-säätiön kehittämiskoordinaattori on toiminut heidän työhön ohjaajanaan tässä prosessissa. Erityinen kiitos heille onnistuneen kokonaisuuden toteuttamisesta!

Työhönvalmennus eXtra on työhönvalmentajille suunnattu julkaisu, jossa kuvataan työhönvalmennusta asiakkaiden, työhönvalmennuksen ammattilaisten ja työnantajien näkökulmasta.

**PÄÄTOIMITTAJA**  
Jaana Pakarinen

**Työhönvalmennus eXtra**  
15.4.2016

**TUOTTAJA**  
Anne Korhonen

**TOIMITUSSIIHTEERIT**  
Kati Savela ja Marianne Kaunismäki

**TEKSTIT LEHDESSÄ**  
Kirsi Haapamatti, Annika Kaarlela, Anne Korhonen, Reetta Pietikäinen, Outi Rautio, Sanna Saastamoinen, Päivi Saatsi, Johanna Seppänen, Minna Tarvainen.

**TEKSTIT NETISSÄ**  
Minna Kaipainen, Anne Korhonen, Mervi Lindström, Matleena Pekkanen, Kati Savela

**VIDEO**  
kuvaus ja editointi  
Yuki Ronkainen ja Mikko Edelman

**ULKOASU**  
Minna Ruusinen / Miks' ei! Oy

**KANNEN KUVA**  
iStockphoto

**PAINOPAikka**  
Savion kirjapaino Oy

**PAINOS** 1 000 kpl

**JULKAISUJA**  
Vates-säätiö  
PL 40, 00621 Helsinki  
Oltermannintie 8, 00620 Helsinki  
p. 097527 551  
vates-saatio@vates.fi  
vates.fi  
twitter.com/kyvytkayttoon



**Vates** säätiö

Vates-säätiö on asiantuntija-organisaatio, joka edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten yhdenvertaista työllistymistä avoimille työmarkkinoille, työhönkuntoutumista sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden toimintamahdollisuuksia.

Alkusanat

Pois pysähtyneisyyden tilasta

Työvalmentajan koulutuksesta pontta työhön

Klubitalosta potkua työnhakuun

Työhönvalmentaja voi olla avainhenkilö yhteisön

kulttuuriin sopeutumisessa

Tuetun työllistymisen palvelupolku asiakkaan silmin

Katso uusin silmin

Työpajalta seinättömästi työelämään

Työhönvalmennus palveluksi

Työhönvalmentaja – ihminen ihmiselle

Osaamista työhönvalmentajan tuella

*Artikkeleiden ja videon tekemisessä on suuressa roolissa ollut osatyökykyisiä henkilöitä palkattuina kirjoittajina ja kuvaajina.*

2  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
12  
13  
15



**ARTIKKELIT NETTISIVUILLA**

- Haasteet ja niiden voittaminen työvalmennuksen keinoin
- Onnistumisen elämyksiä tukemassa  
*Kuvaaja: Fanni-Laura Patanen*
- Vitsi miten hyvä palvelu!
- Studio Pro tuo tukea työnhakuun
- Työhönvalmentajan rooli tuetussa oppisopimuksessa



» Lue artikkelit älypuhelimien QR-koodinlukijalla tai osoitteesta: [vates.fi/vates/artikkelit/tyohonvalmennus](http://vates.fi/vates/artikkelit/tyohonvalmennus)



Olen Fanni-Laura Patanen, 27-vuotias opiskelija Helsingistä. Opiskelen viimeistä vuotta audiovisuaalista viestintää Ammattiopisto Luovissa; valmistun siis media-assistentiksi keväällä 2016.

# Pois pysähtyneisyyden tilasta

Työhönvalmentajan oman työskentelytavan pohtiminen voi olla muutoksen avain

**I**loinen puheensorina täyttää huoneen. Yhteisen pöydän ääreen on kokoontunut työhönvalmentajia Kymenlaakson alueelta; Carea kuntayhtymästä, Sotek-säätiöltä, Kotkan ja Kouvolan kaupungilta ja Parik-säätiöltä. Heidät on kerännyt yhteen Kehitysvammaliiton projekti Kehitysvammaiset Ihmiset Töihin (KIT). Projektin päätavoitteena on ottaa käyttöön ja soveltaa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen toimintamalli kehitysvammaisille henkilöille.

Yhteisiin tapaamisiin työhönvalmentajat ovat kokoontuneet 15 kertaa projektin aikana. Ensin he saivat tietoa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta, sen jälkeen työtettä ja ajattelutavan muutosta on pohdittu yhteisissä tapaamisissa keskustellen.

- Yhteiset tapaamiset ovat olleet voimaannuttavia kokemuksia. On saanut jakaa työn käytäntöjä. Myös alueen työhönvalmentajat ovat tulleet projektin aikana tutuiksi ja on helpompi tehdä yhteistyötä, työhönvalmentajat kertovat.

## YHTEISTEN ASIOIDEN JAKAMISELLA ON MERKITYSTÄ

Osalle projektiin osallistuneista organisaatioista tuetun työllistymisen periaate oli ennestään tuttu. Kuitenkin projektin aikana saatu tieto ja materiaali on kohdentanut työllistämistoimintaa avoimille työmarkkinoille. Ne ovat myös aktivoineet kehitysvammaisia ihmisiä työnhakijoiksi sekä työhönvalmentajia muuttamaan omia näkemystään työstään.

- Rohkeutta on tullut lisää tapaamisten kautta. Kyllä myö osataan tämä työ, ja jokaisesta ihmisestä löytyy kykyjä työhön. Nyt on saanut myös työkaluja sekä tietoa oman työn tueksi ja tietoa on jaettu.

- Lisäksi teimme yhdessä yrityksiin kylmäkäyntejä, joiden tarkoituksena oli tuoda kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamisen asioita tutuksi työnantajille. Me olemme ensisijaisesti asiakastyön ammattilaisia ja kylmäkäynnit rohkaisivat markkinointityöhön yrityksiin. Sitä työtä tulisi tehdä enemmän.



Kuvassa työhönvalmentajarekkaan työhönvalmentajista Päivi Sippu, Juha Raitio, Susanna Koivula, Minna Lonka ja Päivi Tani.

Tärkeänä asiana nousi esiin myös kontakti Kehitysvammaliittoon.

- Nyt tietää, että on olemassa Kehitysvammaliitto, josta voi kysyä neuvoa ja saa ajankohtaista tietoa, yksi valmentajista lisää tyytyväisenä.

## OMALLA ASEENTEELLA ON MERKITYSTÄ

Työhönvalmentajien oman ajattelutavan muutoksen rinnalla tärkeässä roolissa omassa organisaatiossa on esimiehen tuki. Uutta ajattelutavan rantautumista alueelle kuvastaa se, että kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen painopiste on siirtynyt työ- ja avotyötoiminnasta kohti avoimia työmarkkinoita.

**Yhteisten tapaamisten myötä myös omat näkemykset ovat muuttuneet; avotyölle on vaihtoehtoja. Sitä osaamista työhönvalmentaja voi jakaa ympäristöönsä, myös päivätoiminnan ohjaajille.**

minnasta kohti avoimia työmarkkinoita.

Kuitenkin vaikuttamistyötä avotyötoiminnan määräaikaisuuteen kaivattiin, jotta ylhäältä päin tulisi myös rajaavat linjaukset avotyötoiminnalle. Myös väylien avaamista TE-toimistoon kaivattiin ja sinne tiedon välitystä. Lisäresursseja toivottiin, sillä kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla tulisi olla tarpeeksi aikaa perehdyttämiseen ja tukemiseen työpaikalla.

- Me olemme ammattilaisia tässä työssä. Ensin voi muuttaa omaa asennettaan ja sitten levittää sitä ympärilleen. Kyllä omalla asenteella on vaikutusta. Pysähtyneisyyden aika on ohi ja tuettu työllistyminen on uudistunut ja tullut osaksi kehitysvammaisten työllistymistä, työhönvalmentajat kuvailevat.

## MUUTOKSIA VOIDAAN SAADA AIKAAN

Työhönvalmentajat ovat saaneet positiivista palautetta myös kehitysvammaisilta itseltään.

- Jos me emme usko kehitysvammaisiin ihmisiin työntekijöinä, niin kuka sitten? Työntekijöiden tulee uskoa heihin, jotta he voivat uskoa itseensä, työhönvalmentajat lisäävät yhdestä suusta.

## MENTOROITAVANA - VIDEO AMMATTILAISISTA




Työhönvalmennuksen ammattilaisten ajatuksia työhönvalmennuksen työotteesta, tulevaisuudesta ja taustalla vaikuttavista arvoista on kuvattu videolla ”Mentoroitavana”. Video on tuotettu yhteistyössä Ammattiopisto Luovin kanssa.



»Tutustu videoon viereisen QR-koodin kautta tai osoitteessa [vates.fi/vates/aineistot/kyvyt-kayttoon-extrat](https://vates.fi/vates/aineistot/kyvyt-kayttoon-extrat)



**Yuki Ronkainen (takana), 30-vuotias media-alan opiskelija pääkaupunkiseudulta: Olen kiinnostunut valokuvaus- ja video-alan tehtävistä. Mikko Edelman, valmistunut media-assistentiksi 2015: Minulla on pitkäaikainen kokemus laajalaisesta työskentelystä videoalalta.**

Kehitysvammaiset Ihmiset Töihin -projekti on osoittanut, että muutoksia voi saada aikaan panostamalla työhönvalmentajien osaamisen kehittämiseen, tarjoamalla tietoa ja tukemalla vertaistuellista kokemusten jakamista työhönvalmentajien kesken. 

KIT-projekti toimii vuoden 2016 loppuun. Rahoittajana on Raha-automaattiyhdistys ja projekti toteutetaan Kymenlaaksossa yhteistyössä Carea kuntayhtymän, Parik-säätiön, Sotek-säätiön, Ravimäki-yhdistyksen sekä Kouvolan, Kotkan ja Haminan kaupunkien kanssa. Myös Kaakkois-Suomen TE-toimisto on projektissa mukana.

TEKSTI JA KUVA: **KIRSI HAAPAMATTI**



Kati Boijer työskentelee työvalmentajana ja kehittää ryhmä- ja vertaisvalmennusta Aula-työkodissa Helsingissä. Pia Tikkaolja työskentelee työhönvalmentajana Kaks kättä -työpajalla Seinäjoella.

## Työvalmentajan koulutuksesta pontta työhön

Sedu Aikuiskoulutuksessa Seinäjoella työvalmentajan erikoisammattitutkintoa opiskelevat **Kati Boijer** ja **Pia Tikkaolja** kertovat kuin yhdestä suusta koulutuksen parhaan puolen:

**-V**erkostoituminen. Opiskeluryhmässä on edustettuina monenlaisia ammatteja: työvoimahallinnon ihmisiä, vammaistyön ja työterveyshuollon ammattilaisia ja ihmisiä erilaisista hankkeista. Toisten ajatukset ja kokemukset ja niistä keskustelu syventävät opiskelusta saatavaa hyötyä, Kati Boijer listaa.

Työvoimahallinnon parissa työskennellyt, nyt työhönvalmentajana Seinäjoella toimiva Pia Tikkaolja vakuuttaa samaa.

- Yllätyin, miten paljon ajatuksia ryhmän kesken syntyy. Olen osallistunut koulutuksen kaikkiin lähipäiviin, ja se on kyllä kannattanut.

Sedu Aikuiskoulutuksen työvalmentajan erikoisammattitutkinto suoritetaan etäopiskeluna ja lähipäivinä. Myös verkko-opiskelu on mahdollista. Kati Boijer asuu Helsingissä, mutta saapuu Seinäjoelle aina kun mahdollista.

- Olen iloinen, etten hakeutunut koulutukseen Helsingissä. Täällä ryhmä on monipuolisempi ja monialaisempi. On myös ollut kiinnostavaa nähdä ja kokea erilainen toimintakulttuuri, Boijer sanoo.

### TYÖVALMENTAJAT HYVÄN ASIALLA

Boijer ja Tikkaolja ovat tyytyväisiä koulutuksen antiin myös muutoin kuin vertaisryhmän vuoksi. Sisällöt ovat tuntuneet kiinnostavilta ja hyödyllisiltä omaa työtä ajatellen.

Boijer ja Tikkaolja soisivat työhönvalmennuksen olevan tunnetumpaa. He kokevat, että alan ja ammatin vieraus on ristiriidassa työn tärkeyden kanssa.

- Yrityksissä kaivattaisiin työvalmennusta, jotta henkilöstön jaksaminen turvattaisiin. Työvalmennus voisi olla yrityksille työterveyshuoltoa kevyempi ja tehokkaampi keino puuttua uupumiseen ennalta. Kunpa johto ymmärtäisi tämän paremmin, Kati Boijer pohtii.

- Uskon, että työvalmentajien tarve jatkossa vain kasvaa. Tarvetta on sekä työttömien parissa että työpaikoilla, Pia Tikkaolja jatkaa.

Työvalmennuksen erikoisammattitutkintoa tarjoaa 17 eri oppilaitosta.

»Lue jutun pidempi versio: [vates.fi/vates/artikkelit/tyohonvalmennus](https://vates.fi/vates/artikkelit/tyohonvalmennus)

TEKSTI: ANNE KORHONEN KUVA: JAANA ROSSI

## Klubitalosta ja hyvästä työnantajayhteistyöstä

# POTKUA TYÖNHAKUUN

**R**aisa Jäntti aloitti 2000-luvun alussa avotyössä. Vuosien saatossa hän työskenteli pesulassa, päiväkodeissa ja kaupan alalla. Avotöiden jälkeen hän on ollut useamman kerran työharjoittelussa kaupan alalla. Rovaniemen Klubitalo Roihulan työhönvalmentajat ovat auttaneet häntä löytämään työharjoittelupaikat.

- Kun kuulin Klubitalo Roihulan toiminnasta, kiinnostuin siitä heti. Roihulassa olen tehnyt ansioluettelon ja käynyt yhdessä työhönvalmentajan kanssa läpi erilaisia työpaikkoja. Heiltä olen saanut tukea työllistymiseen ja koen sen todella tärkeäksi. Suosittelen Klubitaloa kaikille, jotka haluavat tukea työllistymiseen tai opintojen ohjaukseen, Jäntti suosittelee.

Koska Jäntistä oli tietoa ja tuntemusta jo avotyötoiminnan ajoilta, hänen kanssaan oli helppoa lähteä tekemään työhönvalmennusta.

- Työhönvalmentajan tulee tuntee valmennettava ja hänen rajoitteensa, kun hän lähtee hakemaan valmennettavan kanssa harjoittelu- tai työpaikkaa. On myös tärkeää tuntee paikkakunnan yrityksiä ja niiden työtehtäviä, jotta osaa ohjata työnhakijaa oikealle alalle ja tehtäviin, kertoo työhönvalmentaja **Heli Kurvinen** omasta roolistaan.

- Raisa oli kiinnostunut kaupanalasta, joten ensin yhdessä yhteystiedot paikkakunnan kauppoihin. Yhteysttä otimme puhelimitse, jonka jälkeen yleensä lähetimme ansioluettelon sähköpostilla. Puhelimesa saatoimme myös sopia heti palaveriajan kauppaan, jatkaa Kurvinen.

### TYÖLLISTYMISPOLKU TYÖHARJOITTELUSTA

Tällä hetkellä Raisa Jäntti on työharjoittelussa Lidlissä. Hänen työhönsä kuuluu teollisuuden tuotteiden purkaminen, hyllyttäminen, pullohuoneen hoitaminen, pienet siistimistyöt, pahvitus ja asiakaspalvelu.

- Vaikka minulla on ravitsemis- ja hotelli-palveluiden koulutus, kaupan ala on kiinnostanut minua aina. Kaupassa pääsee päivittäin tekemään erilaisia töitä ja palvelemaan asiakkaita. Pidän siitä, että saan tehdä töitä muiden ihmisten kanssa, Jäntti kuvailee.

- Työnantajayhteistyö on hedelmällistä, kun työhönvalmentaja kertoo rehellisesti valmennettavan mahdollisista rajoitteista ja tavoitteista työjaksolle sekä kertoo työhönvalmentajan tuen olevan käytettävissä koko ajan, työhönvalmentaja Heli Kurvinen kertoo.

- Aiempien työnantajien antamat suositukset ovat erittäin tärkeitä. Raisa Jäntin kohdalla ensimmäisestä harjoittelupaikasta saatu suositus helpotti häntä saamaan seuraavat harjoittelupaikat. Toivottavasti Raisan unelma osa-aikaisesta työsuhteesta toteutuu pian, sillä olemme pitäneet tätä unelmaa yllä kolme vuotta, Kurvinen jatkaa.

### TYÖHÖNVALMENTAJAN JA TYÖNANTAJAN YHTEISTYÖ

Yhteistyön ylläpitäminen työnantajien kanssa on tärkeää ja varsinkin pienellä paikkakunnalla se korostuu, koska työpaikkoja on tarjolla vähän.

- On tärkeää neuvotella rakentavasti työnantajan kanssa, koska tilanteet työpai-



koilla muuttuvat ja elävät. Olemme myös huomanneet, että työpaikkakäyntien yhteydessä voi yhtäkkiä tulla esiin joku muu tehtävä, johon työnantaja on hakemassa työntekijää. Tällöin mahdollisuuden voi saada jokin toinen työnhakija. Työhönvalmentajan kannattaa olla koko ajan valmiudessa ja kyettävä tekemään nopeita ratkaisuja tilanteen sitä vaatiessa. Siten saamme uusia onnistumisia ja unelmat työpaikasta toteutumaan, sum-



KLUBITALO ON mielenterveyskuntoutujien ja palkatun henkilökunnan muodostama jäsenyhteisö. Se tarjoaa kuntoutujille heidän omista tarpeistaan lähtevää työpäinotteista toimintaa ja vertaistukea. Klubitalossa jäsenet ja henkilökunta osallistuvat tasavertaisesti toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen, päätöksentekoon ja toteuttamiseen. Työllistymisen tueksi Klubitalot toteuttavat siirtymätyöohjelmaa. Klubitalojen unelma on, että mielenterveyskuntoutajat voivat toteuttaa itseään kykyjensä mukaisesti ja ovat arvostettuja työtovereina, naapureina ja ystävinä. Suomessa on tällä hetkellä 25 Klubitaloa.

maa Kurvinen kokemuksiaan.


Harjoittelupaikka löytyi lopulta Lidl in aluepäällikön avulla Rovaniemen Oijustien myymälästä.

- Kävimme yhdessä läpi, mitä Raisa haluaisi tehdä ja mitä myymälätööhön kuuluu. Hän on osoittautunut hyväksi asiakaspalvelijaksi myymälän puolella, kertoo Rovaniemen Lidl Oijustien myymälän myymäläpäällikkö **Seila Ruokamo**.

- Työhönvalmentaja tutustui työtehtäviin ja hän oli mukana ensimmäisenä päivänä. Raisan kanssa on kaikki mennyt hyvin, emmekä ole tarvinneet työhönvalmentajan apua. Työnantajana näen kuitenkin hyvänä, että tällainen tuki on tarvittaessa tarjolla, Ruokamo jatkaa.

- Raisasta on ollut suuri apu myymälässä, varsinkin jos myymälän joku vakituisista työntekijöistä joutuu olemaan poissa töistä. Olemmekin jatkaneet Raisan työsopimusta. Työharjoittelu on ollut meille hyvä kokemus. Kannustamme muitakin työnantajia tarjoamaan harjoittelumahdollisuuksia osatyökisyisille, Ruokamo rohkaisee.

Vakituisen työllistymisen on myös Raisa Jäntin oma unelma.

- Työnteko on antanut minulle mielekäs-  
tät tekemistä päiviin. Työnteon avulla olen tutustunut ihmisiin ja saanut päiviin rytmiä. Palkkatyö kiinnostaa minua paljon ja toivon, että saisin tulevaisuudessa vakituisen osa-aikaisen työpaikan, summaa Jäntti kokemuksiaan ja toiveitaan. 

TEKSTI: MINNA TARVAINEN

## Työhönvalmentaja voi olla avainhenkilö yhteisön kulttuuriin sopeutumisessa

Työhönvalmennuksen tehtävänä on raivata polkuja työyhteisöön. Työsuhteen onnistumiseen tarvitaan osaamista, mutta se yksin ei riitä. On myös tultava sinuiksi työyhteisön kanssa.

### YHTEINEN TYÖN ORGANISOINTI LUO MERKITYKSELLISYYTTÄ

Uusi tehtävä tai tehtävän räätälöinti muuttaa aina koko työyhteisön työnjakoa. Siksi ei riitä, että työhönvalmentaja miettii tehtävälisan uudelle tekijälle kahdestaan esimiehen kanssa ja kertoo sen työyhteisölle. Yhdessä työstetty, selkeästi muotoiltu ja dokumentoitu tehtäväkuva asettuu luontevaksi osaksi työpaikan työnjakoa. Kirkas työnkuva auttaa myös perehtymisessä.


### TYÖHÖNVALMENTAJA VOI MURTTAA ASEENTEITA

Työhönvalmentaja voi vaikuttaa siihen, että asenteet eivät saa yliotetta rekrytoinnissa. Pätevyyden osoittamiseen selkeä, etukäteen määritelty tehtäväkuva antaa hyvän pohjan. Silloin työnhakija, työnantaja ja työhönvalmentaja pystyvät peilaamaan osaamista suhteessa tehtävään jo ennen työn aloittamista. Taitoja on mahdollista arvioida myös erilaisilla työkyvyn arviointimenetelmillä.

Työhönvalmentaja voi myös auttaa tarvittaessa asiakastaan pääsemään mukaan työpaikan kulttuuriin ja sosiaalisiin käytäntöihin, kuten kahvihetkiin ja lounastunteihin.

### TYÖHÖNVALMENTAJA VOI HOUKUTELLA TYÖYHTEISÖÄ MUUTOKSEEN

Työyhteisön kulttuuri – tavat, käytännöt, ääneen lausutut ja lausumattomat säännöt – vaikuttaa sen kykyyn vastaanottaa tukevia työntekijöitä. Työyhteisöt ovat eri vaiheissa, joihin pääsee tutustumaan vain olemalla osa työyhteisöä.

Joissakin työyhteisöissä on monimuotoisuutta odottava, muutokselle ja oppimiselle altis ilmapiiri. Vaikka yllätyksiä uuden työntekijän kanssa tulisi, nämä yhteisöt ovat valmiita hakemaan ratkaisuja. Työhönvalmentaja voi auttaa niiden löytämisessä. 

» Lue jutun pidempi versio:

[vates.fi/vates/artikkelit/tyohonvalmennus](https://vates.fi/vates/artikkelit/tyohonvalmennus)

Vamlas on RATKO-hankeessa (RAY 2012–2016) kehittänyt työyhteisölähtöisiä keinoja työhönvalmennukseen (ns. RATKO-malli). Mallissa työllistymisen lähtökohdalla ovat työyhteisöjen tarpeet, jotka sovitetaan yhteen työllistäjän tarpeiden kanssa. » Lue lisää: [vamlas.fi/projektit/ratko/](https://vamlas.fi/projektit/ratko/)

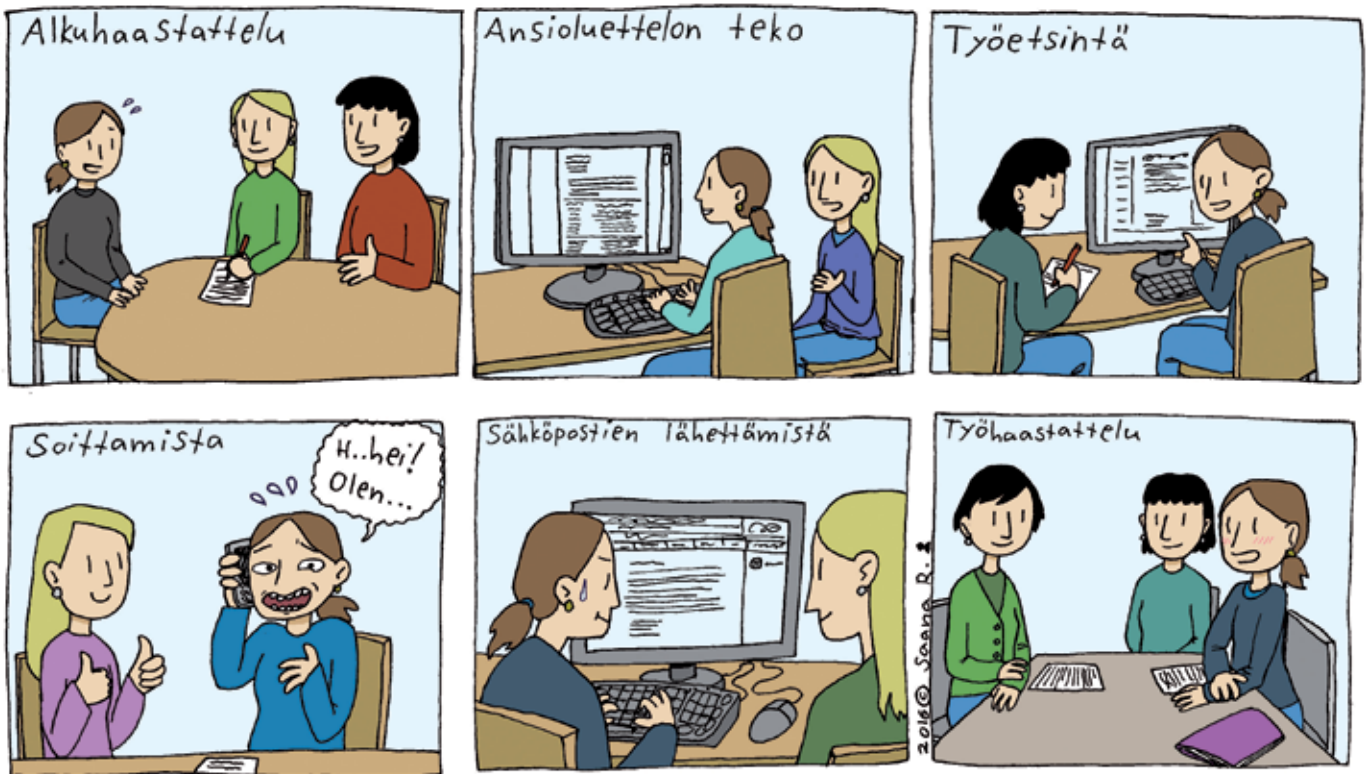
TEKSTI: ANNE KORHONEN SARJAKUVA: SAANA RENVALL

# Tuetun työllistymisen palvelupolku asiakkaan silmin

**S**uomessa Helsingin kaupunki on ollut pioneeri tuetun työllistymisen menetelmän tarjoajana osana sosiaaliviraston palveluja. Helsingin tuetun työllistymisen palvelu perustettiin vuonna 1995. Tänä päivänä se tukee kehitysvammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palvelun kautta työllistetään yli

18-vuotiaita helsinkiläisiä kehitysvammaisia henkilöitä sekä heitä, joilla on autismin kirjon oireyhtymä, ADHD tai dysfasia.

**Saana Renvall** on Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen yksikön asiakas ja kuvaa omaa kokemustaan asiakkuudesta sarjakuvan keinoin.



- Olen saanut tuetun työllistymisen palvelulta apua työnetsinnässä sekä ansioluettelon tekemisessä. Työvalmentajalta olen saanut kannustusta ja uskoa työpaikan löytymiseen. Erityisesti työhaastatteluisissa olen kokenut työvalmentajan henkisen tuen tärkeäk-

si, Renvall kuvaa kokemuksiaan.

Tuetun työllistymisen palvelu tuo hänelle turvaa työllistymispolulla.

- Tiedän, että voin aina soittaa ja kysyä neuvoa. Tiedän saavani työvalmentajalta tarvittaessa apua, Renvall kertoo. **e**





### Anne Korhonen

Vates-säätiö  
kehittämiskoordinaattori

## Katso uusin silmin

**T**uetun työllistymisen (Supported Employment) malli määriteltiin palvelumuotona Yhdysvalloissa vuonna 1986. Sieltä menetelmä levisi Eurooppaan. Suomeen tuetun työllistymisen malli rantautui Euroopan Sosiaalirahaston työllisyysohjelmien tukemana Euroopan unioniin liittymisen myötä. Työhönvalmennus on tunnustettu työllistymisen tukimenetelmänä eri kohderyhmillä eri organisaatioissa, hallituksen kirjauksissa sekä eri lakiteksteissä. Kuitenkin tuetun työllistymisen tukipalvelun pysyvä juurtuminen, rahoitusmalli ja yhdenvertainen saatavuus ovat edelleen saavuttamatta.

Tuettua työllistymistä toteutetaan monin eri tavoin. Yhteinen tausta-ajatus, arvot ja toimintaperiaatteet voivat olla samanlaiset, mutta menetelmän käytännön toteutus hyvin erilainen. Tulevaisuudessa työhönvalmentajien haasteena on kehittyminen omana yhtenäisenä ammattikuntana; tälle alkusäyksen on jo luonut työvalmennuksen erikoisammattitutkinto. Yhdessä avatut tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen menetelmät ja sisällöt kaipaavat kuitenkin vielä tukea, jotta se säilyisi tehokkaana, tuloksellisena ja saavutettavana työllistymisen tukimuotona.

Ammattilaisten omat toimintaa ohjaavat asenteet istuvat osittain tiukassa. Asiakasta on totuttu kuntouttamaan, mutta ei työllistämään. Työhönvalmennuksen tavoitteen tulisi olla - yhdessä asiakkaan kanssa muodostettu ja äänen lausuttu - työllistymi-

nen. Työhönvalmentajien tulee edistää kaikkien ihmisten yhdenvertaisen työllistymisen toteutumista. Työhönvalmennustyön eettisinä arvoina tulisi tunnustaa asiakkaan itsemäärääminen, voimaantuminen ja oman tavoitteen eteen työskenteleminen.

Työllistymisen tavoitetta ei voi saavuttaa ilman työnantajayhteistyötä. Työhönvalmentajan tehtäväkenttä kattaa kolme tasoa: työllistyvän asiakkaan, työnantajan ja työyhteisön tasot. Hänen tulisi nähdä työnantaja myös omana asiakkaanaan, jota tuetaan yhtäläillä työllistymispolun aikana.

Mielestäni tuetun työllistymisen työhönvalmennus on mahdollisuus monimuotoisen työelämän tukemiseen, jonka avulla pyritään saattamaan yhteen ihmisen työkyky ja työelämä. Työkyky ei ole staattinen, vaan muuntuva ja työelämän kanssa yhteen sovitettava tila - meillä jokaisella. Jokaisen työhönvalmennusta tekevän tulisi kysyä itseltään, onko hän tarpeeksi rohkea luomaan aidosti uudenlaista työelämää, jossa jokaiselle on kykyjensä mukainen paikka ja lisäksi uskooko hän siihen, että jokaisella on kykyä työelämään? Suomessa työhönvalmennuksen kentällä toimii ammattilaisia monilla eri nimikkeillä, mutta löytäisimmekö näiden nimikkeiden ja menetelmien sisältä jotain yhteistä? Olisiko tässä mahdollisuus palata tuetun työllistymisen alkujuurille ja avata yhdessä yhteneväiset työhönvalmennusta ohjaavat tukipilarit?

TEKSTI: REETTA PIETIKÄINEN, OUTI RAUTIO JA ANNE KORHONEN  
 KUVA: MIKA AHOKAS

# Työpajalta seinättömästi työelämään

Nuorten työllisyyspalveluiden työhönvalmentajia Ohjaamo Lahdessa. Takarivi: Harri Laitinen, Anna Kaija, Sinikka Irri, toiminnanohjaaja Matti Hulkkonen, Eveliina Korte. Eturivi: Anna Pakarinen ja Susanna Söderholm.

**Y**hä useampi koulutus- ja työmarkkinoiden ulkopuolella oleva tarvitsee pitkäjänteistä tukea työelämään kiinnittymiseen. Työpajat ovat yhteisöjä, joiden tarkoituksena on tukea valmentautujien arjenhallintaa, sosiaalista vahvistumista ja työelämätaitoja, ja sitä kautta edistää heidän sijoittumistaan koulutukseen ja työhön. Kyse on suunnitelmallisesta ja tarpeiden mukaan räätälöitävästä valmennusprosessista, jossa työ ja tekemällä oppiminen ovat keinoja toteuttaa yksilöllisiä tavoitteita.

## SEINÄTÖN VALMENNUS OSANA KOKONAISUUTTA

Työpajoilla toteutettavan valmennuksen menetelmiä ovat työ-, yksilö- ja ryhmävalmennus, joita

yhdistelemällä rakennetaan kunkin valmentautujan tarpeisiin vastaava palvelukokonaisuus. Työpajojen kuntouttavat valmennuspalvelut, kuten starttivalmennus ja kuntouttava valmennus, tähtäävät valmentautujan arjenhallintatojen jäsentymiseen ja sosiaaliseen vahvistumiseen. Lähellä työelämää olevat valmennuspalvelut, kuten työvalmennus ja seinätön valmennus, keskittyvät puolestaan työ- ja toimintakyvyn tukemiseen. Seinättömässä valmennuksessa työvalmennuksella tarkoitetaan työpaikoissa tapahtuvaa tekemällä oppimisen prosessia, josta päävastuussa on työnantaja tai työpaikalla nimetty työpaikkaohjaaja.

Seinäntöntä valmennusta toteutetaan käytännössä monin eri työtavoin, nimikkein ja mene-



## TYÖPAJATOIMINTAA 1980-LUVULTA ASTI

Ensimmäiset työpajat perustettiin Suomeen 1980-luvulla. Työpajatoimintaan osallistui vuonna 2014 yhteensä 23 170 valmentautujaa, joista 14 200 (61 %) oli alle 29-vuotiaita nuoria. Työpajatoiminta on monialaista ja se asemoituu nuoriso- ja sosiaalipalveluiden, kuntoutuksen sekä koulutus- ja työmarkkinoiden välimaastoon. Työpajoille valmentautujia ohjaavia tahoja ovat tyypillisesti TE-palvelut, kunnan sosiaalitoimi, etsivä nuorisotyö, Kela ja oppilaitokset. Valmentautajat ovat työpajalla esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa, työkokeilussa, palkkatuetussa työssä, työvoimakoulutuksessa, Kelan kuntoutuksessa, oppisopimuskoulutuksessa tai ammatillisten oppilaitosten opiskelijoina. Työpajojen rahoitus on monikanavaista ja voi koostua mm. ylläpitäjän rahoitusosuudesta, valtionavusta (OKM), hankerahoituksesta, valmennuspalveluiden myyntituloista ja työtoiminnan tuotoista. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry (TPY) perustettiin vuonna 1997. TPY kehittää työpajatoimintaa ja sosiaalisen työllistämisen toimialaa ja vahvistaa toiminnallaan sekä työpajojen toimintaedellytyksiä että työpajamattilaisten osaamista.

» **Katso nämä:**  
**ohjaamolahti.fi**  
**matkalladuuniin.fi**

telmin. Seinättömään valmennukseen liittyvään työ- ja yksilövalmennukseen viitataan usein työhönvalmennuksena. Työhönvalmennus on siis valmentautujaa ja työnantajaa tukeva prosessi, jossa hyödynnetään sekä yksilö- että työvalmennuksen menetelmiä. Seinätöntä valmennusta toteuttavaa valmentajaa nimitetään työhönvalmentajaksi.

### KOKEMUKSIA TYÖPAJALTA – VERKOSTOTYÖTÄ JA VÄLITTÄJÄNÄ TOIMIMISTA

Seinättömässä valmennuksessa työhönvalmentajan keskeinen käytännön tehtävä on sovittaa yhteen valmentautujan ja työpaikan tarpeita ja toiveita sekä tarjota molemminpuolista tukea, mikä edistää työhön kiinnittymistä, jatkotyöllistymistä tai esimerkiksi nuoren ammattialan varmistumista.

- Valmentautujalle työhönvalmennus tarjoaa sparraaja, peilaajan ja henkilön, jonka kanssa voi jäsentää nykytilaansa sekä asettaa työhön ja kouluttautumiseen liittyviä tavoitteita, joita kohti valmennuksen avulla pyrkii. Lisäksi seinätön työhönvalmennus tarjoaa nuorille mahdollisuuden päästä kokeilemaan sellaisiakin aloja, jotka eivät ole sidoksissa esimerkiksi alueen työpajatarjontaan. Koska kokeiltavat alat etsitään usein yrityksistä, seinätön työhönvalmennus tarjoaa mahdollisuuden suoraan työllistymiseen työkokeilun jälkeen. Vaihtoehtoisesti se voi tarjota tärkeän mahdollisuuden kokeilla ammattialaa ennen alan koulutukseen hakeutumista, toiminnanohjaaja **Matti Hulkkonen** ja työhönvalmentaja **Anna Kaija** Ohjaamo Lahdesta kuvailevat.

Seinätön valmennus vaatii työhönvalmentajilta jatkuvaa paikallisen työmarkkinatilanteen seuraamista, aktiivista uusien yhteistyöyhteyksien etsimistä ja pitkäjänteistä suhteiden ylläpitoa kaikkien yhteistyökumppaneiden kanssa. Lisäksi on oltava selvillä erityisesti työvoimapolitiikassa tapahtuvista muutoksista ja niiden vaikutuksista työllistymiskäytäntöihin. Työ edellyttää valmennusosaamisen lisäksi hyviä verkostoyhteistyötaitoja.

- Työhönvalmentaja toimii tiedonvälittäjänä TE-toimiston, nuoren ja työnantajan välillä sekä tukee, neuvoa ja ohjaa aina tarpeen mukaan sekä nuorta että yritystä työkokeilujakson ajan ja auttaa byrokratiasta selviytymisessä. Koska tilanteet niin nuorilla kuin työnantajillakin ovat moninaisia, valmentajalla on hyvä olla laaja-alaista osaamista ja hyvät, moniammatilliset verkostot käytettävissään, Hulkkonen ja Kaija kertovat.

Työhönvalmentajaa tukevasta monipuolisesta

tiimistä ja uusista sähköisistä palveluratkaisuista on hyviä kokemuksia.

- Valmennustyötä tekevien työhönvalmentajien lisäksi meillä on täällä Lahdessa myös yritysyritysteistyökoordinaattori, joka päätyönään kehittää yritysyritysteistyötä ja on kontaktissa työnantajiin päivittäin. Tästä työstä esimerkki löytyy [www.matkalladuuniin.fi](http://www.matkalladuuniin.fi)-palvelusta, joka on yksi työhönvalmennuksen apukeino ja esimerkki työnantajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä, Hulkkonen jatkaa.

### RATKAISUJA ETSITÄÄN YHDESSÄ

Työhönvalmentajan olennaisena tehtävänä on varmistaa tuellaan seinättömän valmennusjakson suunnitelmallinen eteneminen.

- Sekä nuorelle että työnantajalle annetaan mahdollisuus olla työhönvalmentajaan yhteydessä aina, jos syntyy kysymyksiä tai haasteellisia tilanteita. Mikäli kumpikaan osapuoli ei kuitenkaan ole yhteydessä, huolehtii työhönvalmentaja yhteydenpidosta ja varmistaa jakson sujuvan sovitusti, työhönvalmentaja Anna Kaija kertoo työstään.

Valmennusjaksoon kuuluvat myös väli- ja loppukeskustelut, joissa valmentautuja, työhönvalmentaja ja työpaikkaohjaaja käyvät läpi jakson sujumista ja tavoitteiden toteutumista. Jos haasteita on ollut, niistä keskustellaan ja etsitään yhdessä ratkaisuja.

- Työhönvalmentaja kuulee kumpaakin osapuolta, nuorta ja työnantajaa, sekä toimii tarvittaessa ratkaisukeskeisenä välittäjänä, jos haasteita on tullut. Keskustelu ei kuitenkaan keskity pelkkiin haasteisiin, vaan läpi käydään myös onnistumiset, Kaija jatkaa.

### SUUNTA YKSILÖLLISILLE TYÖLLISTYMISPOLUILLE

Seinätön valmennus on vielä verraten tuore toimintatapa. Työhönvalmennus nähdään usein kapeasti vain osatyökykyisten tai kehitysvammaisten palveluna, missä sen juuret ovatkin. Seinättömällä valmennuksella on kuitenkin mahdollisuudet tukea myös muita kohderyhmiä – laajemminkin yksilöllisiä työllistymispolkuja ja työmarkkinoille kiinnittymistä.

- Kaatakaamme siis yhdessä kaikkien kaikkia ennakoluuloja työstämme, uskaltautukaamme ajattelemaan toisin, toimikaamme avoimesti ulospäin, yhdessä mokia pelkäämättä, ilon ja onnistumisten kautta, ammattimaisesti. Ihmisen edessä on haastavinta uskaltaa olla avoimen rohkeasti tietämättä mitään. Juuri siinä kohtaamisen hetkessä on hyvän ja ammattimaisen työhönvalmennuksen alku, kiteyttää toiminnanohjaaja Matti Hulkkonen. ➔



TEKSTI: ANNE KORHONEN JA PÄIVI SAATSI KUVA: JAKKE NIKKARINEN / STUDIO SKAALA

# Työhönvalmennus palveluksi

Yksilölliset palvelut ovat kaikilla aloilla kasvussa. - Uskon, että työvalmennus kirkastaa entisestään tavoitettaan ja löytää oman muotonsa sekä paikkansa eri toimintaympäristöjen palveluvalikoimassa, lausahtaa Työvalmennus Futuuri Oy:n toimitusjohtaja **Päivi Saatsi**.

## TYÖHÖNVALMENNUS PAKETTIIN – MITÄ SE VAATII?

- Mielestäni tärkeintä tuotteistamisessa on se, että palvelun tavoite on kirkkaana mielessä. Minkälaiseen kokonaisuuteen tämä palvelu kuuluu ja minkälaiset rajat palvelulla on, Päivi Saatsi kommentoi kysymystä.

Palvelun tuotteistaminen antaa Saatsin mukaan mahdollisuuden myös teki- jöille syventää osaamistaan juuri kysei- sellä alalla ja hyödyntää rinnakkaisten palveluiden asiantuntijoiden osaamista muissa kysymyksissä.

## TYÖVALMENTAJAT OSAAVA VOIMAVARA

- Työvalmentajat ovat hyvin monipuoli- nen joukko erilaisia osaajia, ja ammattitai- toa tulisi mielestäni tarkastella toimin- taympäristön vaatimusten kautta. Mutta kuten missä tahansa työtehtävässä tai ammatissa tänä päivänä, oman ammatti- taidon ylläpitäminen on jo osa osaamista, toimitusjohtaja Saatsi kertoo.

Hänen mukaansa työvalmentaja on ammattilainen, joka kohtaa asiakkaansa tasavertaisena asiakasta koskevissa asi- oissa.


- Hän käyttää persoonaansa vuorovai- kutustyössään, mutta osaa myös säädel- lä läheisyyden ja etäisyyden kokemusta. Kun asiakas on myrskyssä, työvalmentaja katsoo pinnan yläpuolelle ja antaa ohjeita navigointiin. Työvalmentaja näkee useam-

man näkökulman – myös tilaajan tai mak- sajan – vaikka ymmärtäisikin ja tuntisi empatiaa asiakkaan asiaa kohtaan. Työval- mentaja tunnistaa roolinsa ja sen, mistä palvelussa on kyse ja mikä on palvelun ta- voite. Hän tunnistaa myös tilanteet, joissa asiakas tulee ohjata toiselle ammattilaisel- le. Työvalmentaja uskoo ihmisiin ja siihen, että ihminen voi muuttua, Saatsi kuvailee työvalmentajan roolia.

- Uskon, että parhaat työn kehittäjät ovat työntekijät itse. Omasta työstä pu- huminen, ajan ilmiöiden tarkastelu ja työ- tapojen reflektointi ovat kaikkien ulottu- villa.

## TYÖHÖNVALMENNUSPALVELU ELÄÄ AJASSA JA ARJESSA

Päivi Saatsi toteaa, että jos tuntuu, ettei omassa toimintaympäristössä tapahdu mitään muutosta, kannattaa katsoa tar- kemmin ja ehkä hiukan pidemmälle. Yh- teinen päähäily kollegoiden ja asiakkaiden kanssa siitä, miten muutokset vaikutta- vat palveluun tai asiakkaisiin kohdistuviin odotuksiin, saattavat antaa vinkkejä itse palvelun kehittämiseen.

- Olen jääripäinen optimisti, joten us- kon siihen, että muutokset tuovat hyviä asioita tullessaan. Jos työvalmennusme- netelmää koetellaan muutoksissa ja yhä laajempi yleisö havaitsee sen hyväksi, me- netelmähän vain vahvistuu ravisteltaessa, Saatsi kommentoi iloisesti. 

## TYÖVALMENNUS FUTUURI

Työvalmennus Futuuri on vuonna 2005 toimintansa aloittanut työelämän muutostilanteiden ja ohjausalan asian- tuntijayritys. Futuurilaisia työntekijöitä on tällä hetkellä 12 ja yrityksen omista- jina ovat **Jarkko Väre, Päivi Saatsi ja Jaana Lehdonvirta**.

Työvalmennus Futuuri toteuttaa Työ- kyky- ja Urapalveluita yksityiselle ja julkiselle sektorille sekä Opiskelija- palveluita oppilaitoksille. Yhteistyö- kumppaniverkosto on laaja ja käsittää monenlaisia yksityisiä ja julkisia työn- antajia, oppilaitoksia, tutkimusorgani- saatioita ja järjestöjä. Muiden muassa kaikki suomalaiset eläkeyhtiöt tilaavat Työvalmennus Futuurilta ammatillisen kuntoutuksen ohjauspalveluita, ja TE- toimiston sekä kuntasektorin tilaajat ovat tulleet vuosien aikana tutuiksi.

Työvalmennus Futuurin toimintata- pa perustuu kumppanuuteen ja on ke- hitysmyönteinen - palveluja ja osaamis- ta kehitetään jatkuvasti. Työvalmennus Futuuri on kehittänyt esimerkiksi rat- kaisukeskeisen pienryhmäpalvelun ti- lanteisiin, joissa työntekijän työkyky heikkenee nykyisiin tehtäviin nähden tai hänellä on pitkittyneitä tai toistuvia sairauspoissaoloja. Palvelu on toteutet- tu usealle ryhmälle ja sillä on saatu vai- kuttavia tuloksia aikaan.



TEKSTI: ANNIKA KAARLELA KUVA: LAHJA LEIVISKÄ

## Työhönvalmentaja - ihminen ihmiselle

Johanna Koskinen on kiitollinen työhönvalmentajan antamasta tuesta koko oppisopimusprosessin aikana. Valmentajan apuun saattoi aina luottaa.

**O**ikea työpaikka, oikea palkka ja paikka yhteiskunnassa. Näitä kohti lähti **Johanna Koskinen** pyrkimään vuonna 2011. Tuolloin yhdeksän oppilaan ryhmä aloitti tuetun oppisopimuskoulutuksen toimitilahuoltajaksi.

Koskisella oli oppisopimuksen alkaessa takanaan kymmenen vuotta avotöissä.

- No olihan se iso muutos. Mutta järkevä sellainen, Johanna Koskinen kommentoi siirtymistään tuettuun oppisopimuskoulutukseen. Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa yhdistyvät koulunkäynti ja työnteko työhönvalmentajan tukemana.

Koskisen työhönvalmentajana ja suurena tukena on toiminut **Lahja Leiviskä**. Jo ennen varsinaisen koulutuksen alkamista Leiviskä teki alustavaa työtä. Täsmä-

työpaikkojen haku työntekijöiden kyvyt ja taidot huomioiden ei ollut helppoa. Varsinkin, kun jo käsite kehitysvammaisuus luo ennakkoluuloja, jos asiasta ei ole tietoa tai kokemusta. Eräs työnantaja lupautui kuitenkin palkkaamaan kolme työntekijää yritykseensä, sillä hän koki tuetun oppisopimuskoulutuksen tärkeänä. Muillekin opiskelijoille löytyi etsinnän jälkeen työnantaja, joka haastattelun perusteella päätti palkata työntekijän.

### TUKENA VIRASTOISSA ASIOINNISSA

Työpaikkojen haun lisäksi Leiviskä selvitti oppisopimuskoulutuksen alussa tuet oppilaille ja työnantajille. Viranomaisasiointia mm. Kelassa ja TE-keskuksessa Leiviskä sai-

> jatkuu seuraavalla sivulla

## Työhönvalmentajaan on aina voinut ottaa yhteyttä, kun on tullut kysyttävää työhön tai opintoihin liittyen.

kin hoitaa kaikkien oppilaiden kanssa koko koulutuksen ajan. Hän kulki myös Koskisen kanssa Kelassa laittamassa eläkettä lepäämään ja ottamassa sitä takaisin. Asumistukea piti myös usein tarkistaa. Kesäajan tulolähdettä oli mietittävä.

Työpaikkojen löydyttyä oppilaat suorittivat harjoittelun, jonka aikana heidän kykyjensä ja taitojensa riittävyys selkeni. He pääsivät myös näkemään, vastasiko työpaikka heidän toiveitaan. Harjoittelun päätyttyä alkoi varsinainen oppisopimuskoulutus ja oikea työsuhte.

Koskinen sai oppisopimuskauden ajaksi työpaikan kristilliseltä koululta, jossa hän teki töitä neljänä päivänä viikossa. Lisäksi hän kävi kerran viikossa koulussa Ammattioppilaitos Luovilla.

- Opiskelijoista tuli tiivis porukka. Melkein kuin yhtä suurta perhettä, kuvaa Leiviskä oppisopimusopiskelijoiden ryhmää. Työhönvalmentaja ohjasi tunteja opettajan työparina antaen konkreettista ja henkistä tukea.

### TYÖPAIKALLA OLI TOISET SÄÄNNÖT

Aika monella työpaikalla tuli konfliktia työtavoista. Oppilaitoksessa oli opittu uudenlaiset työskentelytavat, kun taas työpaikalla oli käytössä vanhat. Työhönvalmentaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja hieroivat yhdessä kompromissia erilaisten työskentelytapojen välillä.

Työpäivinä Lahja Leiviskä oli aluksi tekemässä konkreettisesti töitä valmennettavansa Koskisen kanssa. Mietittiin työjärjestyksiä ja aikataulutettiin arjen työtä, sekä työnantajan kanssa työn järjesty- ja työaika-asioita. Työpaikkaohjaajan kanssa tehtiin myös yhteistyötä. Oppisopimuskoulutukseen sisältyvien näyttöjen ja muiden tehtävien kanssa Koskisella oli mennä hermot.

- Siinä ku hoiat sen työn, ni onhan se aika haastavaa välillä.

Oman sisun ja työhönvalmentajan tsemppauksen ansiosta vaikeuksista päästiin yli. Ennen näyttöjä työhönvalmentaja kertasi opiskelijan kanssa asioita.

- Kai ne suju hyvin, ku läpi pääsi. Ne oli kuitenkin samaa työtä kuin muutenkin, Johanna Koskinen kuvailee kokemuksiaan näytöistä.

Koskisen mukaan oli aika raskasta käydä yhtä aikaa töissä ja koulussa. Toisaalta oppisopimusaika oli myös antoisaa, sillä viimeisen oppisopimusopiskeluvuoden aikana Koskinen huomasi osaavansa hommat.

### PALKKATYÖ TUO OIKEUKSIA JA VELVOLLISUUKSIA

Oppisopimuskauden aikainen työpaikka meni aina kesäksi kiinni. Tuolloin myös oppisopimus oli katkolla, joten kumpanakin kesänä otettiin eläke takaisin ja Koskinen teki osa-aikatöitä lastenkodilla eläkkeen jatkoksi. Tässäkin työhönvalmentaja oli tukena. Toimitilahuoltajaksi Koskinen valmistui 2013, sitten hän teki jälleen avotöitä. Laululinnun päiväkodissa hän aloitti elokuussa 2014. Nykyään hän tekee töitä kolme tuntia päivässä.

Vaikka oikeat työt ovat vaativampia kuin avotyöt, työpaikka ja koulutus ovat vastanneet Koskisen tavoitteita. Avotyö on vapaampaa, mutta sairastuessa sieltä ei saa korvausta ja työntekijää voidaan helpommin pompottaa. Oikeissa töissä työntekijällä on oikeutensa, mutta myös velvollisuutensa.

### TYÖHÖNVALMENTAJAN MERKITYS KORVAAMATON

Leiviskä teki työhönvalmentajana oppisopimuksen aikana paljon tiedotustyötä mm. koulun ja työpaikan välillä. Työhönvalmentajaan on voinut ottaa yhteyttä, kun on tullut kysyttävää työhön tai opintoihin liittyen.

Työhönvalmentaja oli Johanna Koskinen tukena paljon varsinkin alussa. Tuki aktivoitui, kun tuli uusia näyttöjä ja opintokokonaisuuksia tai muutoksia työtehtävissä. Keskivaiheessa työhönvalmentaja tsemppasi ja motivoi tuettavaansa. Tuki jatkui myös loppuvaiheessa ja opiskelun jälkeen.


Verkostoyhteistyön osaamisen lisäksi työhönvalmentajalta on vaadittu rohkeutta mennä työpaikoille ja kykyä rakentaa luottamus oppilaisiin. Leiviskän on pitänyt myös olla ennakkoluuloton, avoin ja reagoida nopeasti ongelmatilanteisiin. Hänen ei ole kuitenkaan tarvinnut olla ihmeidentekijä, vaan ihminen ihmiselle.

Työhönvalmentajan rooli on ollut myös Koskiselle korvaamaton.

- Lahja Leiviskä on merkinnyt melko paljon, kun sen voi aina kutsua, jos tulee ongelma.

Koskinen saa edelleen työhönvalmennusta Oulun Klubitalo Pönkän kautta. Jos vastaavaa kolmannen sektorin toimijaa ei ole, koulutettu voi jäädä oppisopimuksen päätyttyä tyhjän päälle. Tuettu oppisopimuskoulutus on kehitysvammaisille hyvä keino saada oikea työpaikka. Koulutuksesta Koskinen toteaa:

- Suosittelen kaikille, kellä kantti kestää.

Negatiivisista kokemuksista kysyttäessä Johanna ihmettelee: - Mitä ne muka on? Sekä Koskisen että Leiviskän mukaan koulutusta voisi parantaa levittämällä sitä laajemmin erilaisille ryhmille. Molempien toiveissa on ”kaikille oikeus oikeisiin töihin”. 

Kirjoittaja on oululainen freelance-toimittaja.

TEKSTI: **SANNA SAASTAMOINEN**  
JA **JOHANNA SEPPÄNEN**



# Osaamista työhönvalmentajan tuella

**P**ohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys on yhteistyössä Pohjois-Karjalan TE-toimiston, oppilaitosten ja yhdistystyöntantajien kanssa kehittänyt räätälöidyn TOPPIKSEN mallin, jossa prosessin vastuhenkilönä ja koordinoijana toimii työhönvalmentaja. Sillä tarkoitetaan työvoimakoulutuksen yhdistämistä palkkatuetuun työhön, eli henkilö osallistuu työvoimapoliittiseen koulutukseen työajalla ja kehittää osaamistaan suunnitellusti työtehtävissä. Usein kyseessä on tutkinnon osa tai osia, tosin jotkut innostuvat suorittamaan koko tutkinnon.

TOPPIS-prosesseissa työskennelleen työhönvalmentaja **Marika Myllysen** sanoin ”työhönvalmentaja varmistaa asioiden rullaamisen jouhevasti eteenpäin”.

Räätälöityjen TOPPIS-prosessien toteuttaminen vaatii työhönvalmentajalta tietopuolista osaamista näyttötutkintojärjestelmästä. Prosessin koordinointi

edellyttää organisointitaitoa sekä kykyä tarkastella, sanoittaa ja perustella asioita eri toimijoiden näkökulmasta. Valmentajalta vaaditaan prosessin tuntemusta sekä sinnikkyyttä ja ongelmanratkaisutaitoja. Hänellä on tärkeä rooli myös kannustajana ja motivaation ylläpitäjänä. Lisäksi on oltava taitoa pitää prosessi liikkeessä.

Räätälöity TOPPIS tarjoaa monelle ainutlaatuisen tilaisuuden kehittää ammatillista osaamista ja mahdollisuuden suorittaa opintoja työelämälähtöisesti, työsuhteessa. Malli on myös taloudellisesti turvallinen, koska opiskelun saa aloittaa palkkatyössä ollessa. Myös työnantaja hyötyy työntekijän osaamisen lisääntymisestä. Lisäarvoa sekä TOPPIKSEN suorittajan että työnantajan näkökulmasta tuo työhönvalmentaja.

## OMA ALA LÖYTYI TOPPIKSEN AVULLA

**Reetta** aloitti työt lähiavustajana Pohjois-Karjalan Muisti ry:ssä, jos-

sa hän teki kotikäyntejä ja avusti päivätoiminnan kerhossa. Työpaikkaa ehdotti TE-toimiston asiantuntija ja Reetta tarttui tilaisuuteen. Aikaisemmalta ammatiltaan Reetta on siivooja, mutta työ oli fyysisesti liian raskasta. Työpaikan löydyttyä Reetta pääsi mukaan KAJO-keskus-hankeeseen ja sen tarjoamaan työhönvalmennukseen.

Työhönvalmentaja ehdotti lähihoitajaopintojen osatutkinnon suorittamista palkkatukityön ohella. Käytännön asioiden järjestely työn ja opintojen yhteensovittamisessa sujui helposti työhönvalmentajan kanssa.

- On helpottavaa, että palaset vihdoinkin loksahdivat kohdalleen ja löytyi työ, josta itse tykkään ja jota pystyn tekemään. Haluaisin suuntautua vanhuspuolelle tai mielen-terveys- ja päihdepuolelle.

Reetalle uusiin tilaisuuksiin tarttuminen toi vision tulevaisuudesta ammatista. Opintojen eteenpäin viemisessä Reetta sai apua työhönvalmentajalta. Ensimmäisen tutkinnonosan suorittamisen jälkeen Reetta hakeutui suorittamaan tutkinnon loppuun tutkinto-opiskelijana.

- Kannattaa ruveta rohkeasti ottamaan asioista selvää. Välillä itsekin luulin, ettei tästä tule mitään, kun tuntui, etten keksi itselleni sopivaa alaa. Mutta kannattaa lähteä kokeilemaan vaikka jotain ihan uutta! ➔

POHJOIS-KARJALAN Sosiaaliturvayhdistys on strategiansa mukaan vakaa ja kuuluva maakunnallinen vaikuttaja, kehittäjä ja yhdistäjä, jolla on syvät juuret ja rohkea katse. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus, kansalaisten äänen kuuluminen ja järjestötoiminnan elinvoimaisuus ovat tärkeitä. Yhdistyksen toimipaikka on Joensuussa ja se toteuttaa tällä hetkellä neljää projektia. Noin 25 henkilöä työllistävä yhdistys on lisäksi mukana Maahanmuuttajatyökeskus Sillan sekä Kansalaistalon toiminnassa. Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen työllisyys Hankkeet KAIKU (ESR- ja kuntien osarahoitus) ja KAJO-keskus (TYÖ-rahointus) tukevat pitkäaikaistyöttömiä työllistymään tarjoamalla heille työhönvalmennusta ja mahdollisuuksia työhön yhdistyskentällä.

## TOPPIS-PROSESSI LYHYESTI

1. Ammatillisen osaamisen kehittämistarve
2. Tarvittavien palikoiden kartoittaminen; työnantaja, oppilaitos, TE-toimisto
3. Palikoiden yhteensovittaminen
4. Yhteispalaveri
5. Opiskeluiden orientaatiojakso
6. Opiskeluiden suorittaminen työhönvalmentajan tukemana
7. Loppupalaveri – arviointi ja opiskeluiden jatkosuunnitelma

» Lue jutun pidempi versio: [vates.fi/vates/artikkelit/tyohonvalmennus](https://vates.fi/vates/artikkelit/tyohonvalmennus)



## Kyvyt käyttöön -seminaari 21.-22.9.2016 Seinäjoella

Seminaari työhönvalmennuksen kentällä toimiville ammattilaisille.  
Tule verkostoitumaan ja kehittämään osaamistasi!

[vates.fi/tapahtumat/kyvyt-kayttoon-seminaari-seinajoella](http://vates.fi/tapahtumat/kyvyt-kayttoon-seminaari-seinajoella)



### Tutustu Monimuotoinen työyhteisö -esitteeseen

Tietoa mm. työn ja työolojen mukauttamiskeinoista ja erilaisista työllistymisen tukimuodoista

[vates.fi/vates/aineistot/esitteet](http://vates.fi/vates/aineistot/esitteet)



### Työ(hön)valmennus pintaa syvemmältä -kirja

Julkaisussa tarkastellaan työ- ja työhönvalmennusta kattavasti suhteessa koko työllistymistä ja työhön kuntoutumista edistävään palvelujärjestelmään.

*Tekijät: Pauliina Lampinen ja Suvi Pikkusaari*

Tilaa kirja:

[vates.fi/vates/aineistot/kirjat](http://vates.fi/vates/aineistot/kirjat)



### Job Shadow Day 27.4.2016

Päivä työnhakijoille, joiden elämäntilanne, sairaus tai vamma vaikeuttaa työllistymistä. Työn seuraaja näkee, millaiselta hänen toiveidensa työ vaikuttaa - oikealla työpaikalla.

Osallistu, seuraa ja jaa tietoa!

[bit.ly/JSDFinland](http://bit.ly/JSDFinland)

[facebook.com/jobshadowday](https://facebook.com/jobshadowday)

[twitter.com/jobshadowday](https://twitter.com/jobshadowday)

[linkedin.com](https://linkedin.com) -> Job Shadow Day