



# Kokemuksia työhönvalmennuksesta aikuiskoulutuksessa

*Petteri Ora, Sirkku Niemi, Mikko Metsänen*





Johdanto	4
Koutsu – arvioiden ja valmentaan työammattiin	5
1 Koutsin kokonaisuus ja toteuttajat	5
2 Koutsin tuotteet	6
2.1 Työammattikoulutus	6
2.2 Aktiivisen kuntoutusarvioinnin ja ohjauksen toimintamalli	7
2.3 Työnhakijoiden palvelutarvearviointi	7
2.4 Ohjautuminen ja ohjauksellisuus koulutuksessa	7
2.5 Työhönvalmennus	7
3 Kansainvälisen yhteistyön tuotteet	8
4 Koutsin tarkoitus	8
Työhönvalmentajana aikuiskoulutuksessa	9
1 Kanssakulkemista ja parityötä	9
1.1 Työhönvalmennuksen tavoitteet ja käytännön toiminta	9
1.2 Työhönvalmentaja on työparityöskentelijä	10
2 Työhönvalmennus koulutuksen aikana	11
2.1 Hakeutumisvaihe	11
2.2 Aloitus ja orientaatio	12
2.2.1 Henkilökohtaistaminen	13
2.2.2 Elämäntapa- ja elämäntilanteen arviointi	13
2.2.3 Ryhmytyminen ja ryhmän käyttö koulutuksessa	14
2.3 Työskentelyvaihe	15
2.3.1 Työssäoppiminen	15
2.3.2 Väliarviointi ja palaute	17
2.3.3 Verkostojen hallinta	18
2.3.4 Työelämäyhteistyö	19
3 Työhön siirtyminen	21
4 Vautsi – Liiketalouden työammattikoulutuksen seuranta	21
5 Työhönvalmennuksen haasteet	23
Työelämäyhteistyö ja sen välineistö	25
2 Työelämäyhteistyö alkaa	25
2 Työelämäyhteistyö työhönvalmentajan näkökulmasta	26
2.1 Sopivan työnantajan löytäminen	27
2.2 Työnantajan lähestyminen ja motivointi	27
2.3 Pelisäännöt ja suunnittelu	29
2.4 Työhönvalmennus osana yhteistyötä	30
2.5 Kehittyvä kumppanuussopimus	32
Liitteet	34
Kirje ystävälle	34
Parityön muistilista Kiipulan ammattiopiston aikuiskoulutuksessa	35
Työssäoppimisen suunnitelma	36

# Johdanto

Tähän kirjaseen on koottu Koutsi-projektin kokemuksia työhönvalmennuksen käytöstä pitkäaikastyöttömille suunnatussa ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Työvoimapolitiittisen koulutuksen tärkein tavoite on osallistujien työllistyminen. Työllistymisen tukeminen koulutuksen alusta alkaen on ollut meidän kokeilussamme työhönvalmentajan keskeinen tehtävä.

Työhönvalmennusta tehdään nykyisin monissa eri organisaatioissa ja konteksteissa. Eri yhteyksissä sen sisältö vaihtelee jonkin verran. Yhteisenä piirteenä lähes kaikkien työhönvalmentajien toimenkuvassa on asiakkaan henkilökohtainen ohjaus ja työllistymisen tukeminen. Käytännössä tämä sisältää vaihtelevassa määrin asiakkaan valmennusta, sopivan työ- tai harjoittelupaikan etsintää, työtehtävissä opastusta, työyhteisön motivointia ja työssä onnistumisen tukemista.

Aikuiskoulutuksen maailmassa työvalmentajien käyttö on ollut vähäistä. Toisaalta opiskelija-huoltohenkilöstö, kurssikummit, tutorit, oppimisvalmentajat ja vastaavat ovat opettajien tukena tehneet työvalmentajan työksi kuvattuja asioita. Lisäksi erilaiset työelämä- ja rekrytointipalvelut ovat auttaneet opiskelijoita luomaan kontakteja työelämään.

Työhönvalmennuksen käytännön toteuttamisen osalta Koutsi-projektin ensimmäinen kysymys koski työhönvalmentajan tehtäviä. Mitä eri asioita työhönvalmentajan tulee tehdä koulutuspolun varrella? Käsillä olevissa teksteissä työhönvalmentajat Sirkku Niemi ja Mikko Metsänen avaavat asiaan kolme näkökulmaa: työhönvalmentaja elämänhallinnan tukijana, oppimisavustajana ja työelämän välikätenä.

Toinen kysymys koski työhönvalmentajan osaamista. Voiko työhönvalmennusta ajatella omana erityisenä ammattialana? Monissa seminaareissa ja projektissa mukana olleen Lahden ammattikorkeakoulun sosiaalialan yksikön kanssa etsittiin työhönvalmentajan ammatti-identiteettiä. Tämän kirjasen kuvaukset kertovat työhönvalmentajilta eri tehtävissä vaadittavasta osaamisesta.

Projektin taustalla olleista kysymyksistä kolmas oli ulottuvuudeltaan ensimmäisiä laajempi. Mitä työhönvalmennus nivotaan yhteen muun opetuksen kanssa ja mikä on työhönvalmentajan rooli suhteessa kouluttajiin ja muuhun henkilökuntaan? Niemen artikkelissa kuvataan työhönvalmentaja parityön airuena. Opetus avautuu yhteistyöksi ja kouluttajien asema muuttuu yksilösuorittajista tiimityöntekijöiksi.

Neljäs kysymys herää työhönvalmennuksen mukanaan tuomien mahdollisuuksien myötä. Mitä tarkoittaa paljon esillä ollut ”työelämälähtöinen koulutus” käytännössä? Metsänen kuvaa artikkelissaan kuinka koulutus voidaan kokonaisuudessaan toteuttaa kumppanuudessa yritysten kanssa. Onko tämä tulevaisuuden työvoimapolitiittisen koulutuksen toteutusmalli?

Koutsi-projekti on Kiipulan ammattiopiston aikuiskoulutuksen yhdessä Riihimäen ja Hämeenlinnan työvoimatoimistojen kanssa toteuttamissa kokeilukoulutuksissa todistanut työhönvalmennuksen hyödyllisyyden käytännössä. Tarvitaan kuitenkin lisää työtä ja mallin hiomista erilaisissa koulutuksissa, jotta tiedämme tarkasti mille kohderyhmälle ja millä sisällöillä se toimii. Vaikka työhönvalmennuksen todellinen vaikuttavuus on nähtävissä vasta useamman vuoden kuluttua, alku on lupaava.

Toivon lukijalle hyviä oivalluksia ja vahvistusta omille ideoille työvoimapolitiittisen koulutuksen kehittämisessä entistä varmemmin työllistäväksi.

Petteri Ora  
projektijohtaja

# Koutsu – arvioiden ja valmentajan työammattiin

Petteri Ora, projektijohtaja  
Kiipulasäätiö

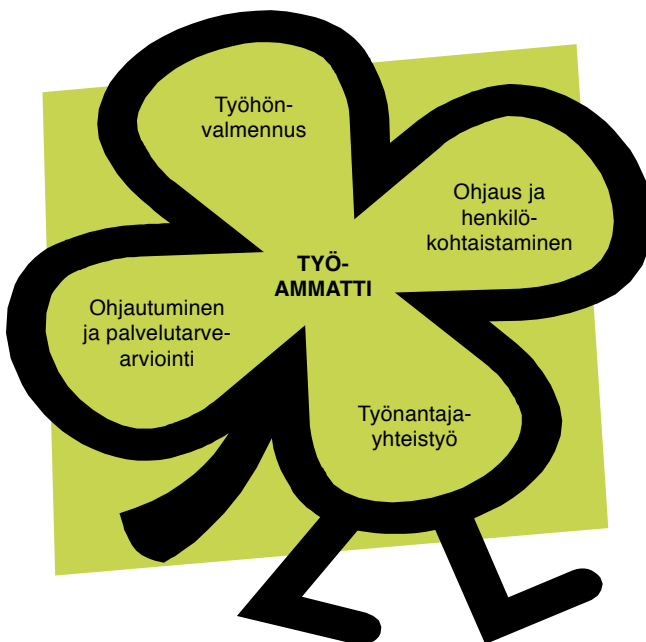
## 1 Koutsin kokonaisuus ja toteuttajat

Koutsu on Equal-projekti (ESR), joka toimii Suomessa neljällä paikkakunnalla vuosina 2004–2007. Lisäksi projektilla on kansainväliset kumppanit Belgiasta, Hollannista, Liettuasta ja Skotlannista. Koutsissa kehitetään ammatillisen kuntoutuksen, koulutuksen ja valmennuksen tuotteita osatyökykyisten ja muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen tukemiseksi.

Koutsin tuotekokonaisuus ryhmittyy ammatillisen kuntoutujan ja opiskelijan polun mukaan seuraavasti:

- ohjautumisen ja palvelutarvearvioinnin välineet
- työhönvalmentajien työnkuvan mallintaminen polun eri vaiheissa
- henkilökohtaistamisen ja ohjauspalvelujen toteutusmallit ammatillisessa aikuiskoulutuksessa
- työammatti-koulutusmallin prosessikuvaus ammatillisessa koulutuksessa
- työnantajayhteistyön välineet kuntoutuksessa ja koulutuksessa.

Viidestä päätuotealueesta syntyy Koutsin oma neliapila:



Ammatillisessa kuntoutuksessa ja erityisryhmien koulutuksessa voi erottaa kaksi selkeää kehittämistarvetta. Ensinnäkin asiakkaan polun varren toimijoiden palvelujen sovittaminen toisiinsa ja asiakaslähtöinen ohjaus on kankeaa ja katkonaista. Toiseksi niin kuntoutuksen kuin koulutuksenkin yhteistyö työelämän kanssa on työllistymistavoitteeseen nähden liian vähäistä ja repaleista. Koutsin projektikumppanuuden partnerit edustavat polun eri vaiheita, ja kaikilla kehitystyön lähtökohtana on lisätä työelämäyhteistyötä.

KOUTSIn kansalliset toimintakumppanit ovat

- Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskus: aikuiskoulutuskeskus, erityisopetus ja kuntoutuskeskus (hallinnoija, Janakkala)
- Päijät-Hämeen koulutuskonserni / Koulutuskeskus Salpaus ja Lahden ammattikorkeakoulu, Lahti
- Riihimäen työvoimatoimisto
- Silta-Valmennusyhdistys ry, Tampere.

## 2 Koutsin tuotteet

### 2.1 Työammattikoulutus

Koutsin keskeinen tuote on projektissa kehitetty TYÖAMMATTI-koulutus. Lyhyesti määritellen se on yhteistyössä työnantajan kanssa toteutettu, ei-tutkintotavoitteinen koulutus, joka perustuu työvaltaisiin menetelmiin. Tutkinnon sijasta työammattikoulutuksessa painottuu alusta alkaen työllistyminen.

Työammatti on toimiva vaihtoehto niille nuorille ja aikuisille, joille tavanomainen tutkintotavoitteinen koulutus ammattiin johtavana väylänä on tarpeetonta tai liian kova pala. Koulutuksen onnistumiseksi tarvitaan jokaista Koutsin-apilan lehteä:

- kuntoutumis- ja koulutusmahdollisuuksien toiminnallista arviointia ennen koulutusta ja kuntoutusprosessin tukemista koulutuksen aikana
- työhönvalmennusta sekä arvioijan että kouluttajan työn avuksi erityistä tukea tarvitseville
- ohjauksellisuutta asiakkaan polulle alusta työllistymiseen saakka sekä pedagogista uudelleen ajattelua työvaltaisuuden toteuttamiseksi
- vuoropuheluun ja molemminpuoliseen hyötyyn perustuvaa työntajayhteistyötä.

Varsinaista työammattikoulutusta on kokeiltu kolmessa eri kontekstissa. Kiipulan ammattiopiston aikuiskoulutus toteutti yhteistyössä Riihimäen työvoimatoimiston kanssa liiketalouden työammattikoulutuksen työvoimapolitiittisena koulutuksena. Hyvien kokemusten myötä mallia on jo sovellettu useissa muissa koulutuksissa. Kiipulan ammattiopiston erityisopetus testasi työammattikonseptia logistiikan alalla ja kiinteistöhuollossa. Silta-Valmennusyhdistys Tampereella on tuottanut Tampereen ammattiopistolle ulkopuolisena palveluntuottajana työammattikoulutuslinjan.

## 2.2 Aktiivisen kuntoutusarvioinnin ja ohjauksen toimintamalli

Ammatillisen kuntoutus- ja koulutusprosessin alussa toteutettu kattava lähtötilanteen ja palvelutarpeen arviointi takaa onnistuneen asiakas- ja opiskeluprosessin. Kiipulan kuntoutuskeskuksen tuottamassa aktiivisen kuntoutusarvioinnin käsikirjassa kuvataan työhönvalmentajan tukemana toteutetun kuntoutusmahdollisuuksien arvioinnin prosessi. Toiminnan ytimenä on sitoa arvioinnin prosessi mahdollisimman hyvin käytännön työelämään ja -tehtäviin.

Siltavalmennusyhdistys Tampereelta on kehittänyt aktiivista toimintamallia yhteistyössä Kiipulan kanssa. Siltavalmennuksen oma aktiivisen kuntoutusarvioinnin ja ohjauksen tuote toimii siellä työammattikoulutukseen ohjautumisen ensimmäisenä vaiheena.

## 2.3 Työnhakijoiden palvelutarvearviointi

Riihimäen työvoimatoimisto on omassa osiossaan pureutunut työnhakija-asiakkaiden ohjauksen osuvuuden ja oikea-aikaisuuden tehostamiseen. Kehittämistyön tuloksena on syntynyt kantaa ottavan työtteen kuvaus ja koulutuskokonaisuus. Uudenlaisen työtteen tavoitteena on auttaa työvoimatoimiston henkilökuntaa tunnistamaan ne tilanteet, joissa asiakas tarvitsee tehostettua ohjaamista. Lisäksi malli sisältää käytännön ohjeita ratkaisukeskeisen ja moniammatillisen ohjauksen toteuttamiseen.

## 2.4 Ohjautuminen ja ohjauksellisuus koulutuksessa

Koulutuskeskus Salpauksen tavoite projektissa on ollut varmistaa opiskelijaksi tuleminen ja opiskelun aikaisen ohjauksen sujuvuus moniammatillisessa ympäristössä. Projektituotteeksi Salpaus on kehittänyt ohjaus- ja tukipalvelujen toimintamallin henkilökohtaistetun näyttötutkintoprosessin eri vaiheisiin: hakeutumiseen, tutkinnon suorittamiseen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen. Toimintamallissa määritellään ohjauspalvelujen rakenne, työnjako, vastuualueet sekä ohjauksen kohteet, tehtävät ja menetelmät näyttötutkintoprosessin eri vaiheissa.

Kiipulan ammattiopiston aikuiskoulutus on yhdessä Koulutuskeskus Salpauksen kanssa tuottanut Ohjauksen valttikortit -työvälineen, jonka avulla voi oppilaitoksen tasolla kartoittaa ja analysoida ohjauksen kokonaisuutta ammatillisessa aikuiskoulutuksessa.

## 2.5 Työhönvalmennus

Koutsissa työhönvalmennus on toiminut työtapana sekä aktiivisessa kuntoutusarvioinnissa että työammattikoulutuksen eri malleissa. Ammatillisessa kuntoutuksessa työhönvalmentaja on ollut rinnallakulkija ja asiakkaan ohjaaja työpaikoilla ja asiakkaan arjessa. Aktiivinen arviointiote vaatii jalkautumista ja työhönvalmentajan ammattitaidolla kuntoutustutkimuksen palveluja voidaan toteuttaa muuallakin kuin laitoksissa.



Opetussuunnitelmaperusteisessa ja aikuiskoulutuksessa työhönvalmentaja toimii yhteistyössä opettajan kanssa useammassa roolissa. Hän on arjen hallinnan ja elämäntaitojen ohjaaja sekä yhteistyön välittäjä opiskelijan eri verkostoissa. Tärkein rooli työhönvalmentajalla koulutuksessa kuitenkin on toimia työelämäyhteyksien asiamiehenä. Työhönvalmentaja tekee parityötä opettajan kanssa työvaltaisen opetuksen toteuttamisessa. Lisäksi hän tukee opiskelijoita ja työyhteisöjä työssäoppimisen aikana.

Työhönvalmentajan työnkuvien mallintaminen on tuottanut kosolti tietoa työhönvalmennuksessa tarvittavista tiedoista ja taidoista. Näiden pohjalta Lahden AMK on tuottanut työhönvalmentajien täydennyskoulutusohjelman ja vapaasti valittavan opintokokonaisuuden sosionomiopintojen osaksi.

### 3 Kansainvälisen yhteistyön tuotteet

Belgiassa Koutsin tärkein yhteistyökumppani on ollut työllistämispalveluita myyvä Job & Co. Hollannissa pääkumppanina on ollut Hoensbroeckin koulutus- ja kuntoutuskeskus. Näiden kanssa on yhteistyönä tuotettu voimaannuttamisen (Empowerment) opas ja menetelmävalikoima ohjaajille ja työyhteisöille sekä kahdesti jo toteutettu Winter School -koulutusohjelma työhönvalmentajille ja ohjaajille.

Skotlannin ja Liettuan kanssa tehdyn yhteistyön tuotoksena on syntynyt asiakkaan polun eri vaiheisiin jaettu internetsivusto, johon on koottu hyviä käytäntöjä ja työvälineitä eri maista. Sivuilta löytyy myös yhteinen matriisi työhönvalmentajan työvälineistä ja kompetenssista ohjauksen eri vaiheissa.

### 4 Koutsin tarkoitus

Lähivuosina Suomen väestön ikääntyminen on EU-maiden nopeimpia. Työikäinen väestö vähenee ja talouden globalisaatio muuttaa ammattitaitovaatimuksia. Samaan aikaan talous kasvaa rivakasti ja jo nyt joillakin aloilla ja alueilla on pulaa pystyvistä työvoimasta. Seuraavien kymmenen vuoden aikana osaavan työvoiman saanti ja pysyminen yrityksissä tulee olemaan hyvinvointivaltiomme säilyttämisen avainkysymyksiä.

Ammatillisen kuntoutus ja koulutus auttavat ihmisiä löytämään kyvyilleen ja jaksamiselleen oikean paikan työelämässä. Koutsissa kehitetty välineistö pyrkii osaltaan tukemaan ihmisten ja työelämän kehittymistä.

Lisätietoja tuotteista löytyy Koutsin sivuilta [www.koutsi.fi](http://www.koutsi.fi) sekä Koutsin partnereiden omilta sivuilta.



# Työhönvalmentajana aikuiskoulutuksessa

*Sirkku Niemi, työhönvalmentaja*

*Kiipulan ammattiopisto, aikuiskoulutus*

Olen toiminut Koutsi-projektin työhönvalmentajana Kiipulan ammattiopiston aikuiskoulutuksessa vuoden 2006 alusta alkaen. Kirjoitan kokemuksistani toimiessani kouluttajan työparina kahdessa eri kaupan alan työammattikoulutuksessa. Molemmat koulutukset ovat olleet työvoimapolitiittisia aikuiskoulutuksia, joissa olemme tehneet tiiviisti yhteistyötä työelämän ja työhallinnon kanssa. Koulutukset toteutettiin Riihimäellä yhteistyössä Riihimäen työvoimatoimiston kanssa 2006 - 2007. Molempien koulutuksien pituus oli yhdeksän kuukautta ja osallistujia kummassakin oli noin 15.

Hyviä kokemuksia ja jaksamista omaan työhöni olen saanut erityisesti Koutsi-projektin työkaareiltani Kiipulassa. Toinen tärkeä foorumi ajatusten vaihdolle on ollut työhönvalmentajien opintopiiri, johon on kuulunut työhönvalmentajia Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksesta, Keskuspuiston ammattiopistosta, Luovin koulutuskeskuksesta ja Kiipulan ammattiopistosta. Näkymää siitä, kuinka monimuotoista työhönvalmennusta Suomessa on, olemme saaneet Vatesäätiön työhönvalmentajien verkko-opasta valmistelevan työryhmän kautta.

Kansainvälistä kokemusta työhönvalmennukseen olemme saaneet yhteistyökumppaneiltamme Skotlannista, Belgiasta, Hollannista ja Liettuasta. Asiantuntijavaihdot Skotlannin Reid Kerr-collegen kanssa ovat olleet apuna työhönvalmennuksen työnkuvan selvittämisessä laajemmin. Koulutusten puitteet, kohderyhmät ja rahoituskuviot ovat erilaisia eri maissa. Opiskelijoiden tukemisen ja ohjauksen menetelmien vaihtaminen on tuonut työhönvalmennukseen ja parityöhön uudenlaista sisältöä ja näkemystä.

## 1 Kanssakulkemista ja parityötä

### 1.1 Työhönvalmennuksen tavoitteet ja käytännön toiminta

Työhönvalmennus on yleiskäsite lähinnä erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistymistä tukevilla projekteilla tehtävälle työlle, jolla tuetaan ja edesautetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin.

Koulutuksen kontekstissa työhönvalmennuksen tavoitteena on antaa tukea niille opiskelijoille, jotka tarvitsevat erityistä tukea työllistymiseensä. Käytännössä työhönvalmentaja yhdessä kouluttajan kanssa valmentaa, ohjaa ja tukee opiskelijaa niin, että hän motivoituu opiskeluun, tulevaisuuden suunnitteluun ja työllistymiseen. Tavoitteena on myös toimia koulutuksen ja työelämän välisenä linkkinä koulutuksen aikana. Työhönvalmennus opetuksen tukimuotona sopii niin tutkintotavoitteiseen kuin työammattikoulutukseenkin.

Aikuiskoulutuksessa työhönvalmentaja toimii kouluttajan työparina niin lähiopetuksessa kuin työssäoppimisenkin aikana. Työelämäyhteistyössä hän toimii erityisasiantuntijana, jonka tehtävänä on tuoda ajantasaista tietoa työelämästä koulutukseen, mm. rekrytointitarpeista. Työhönvalmentaja tukee koulutuksen aikana opiskelijaa niin, että hän aktivoituu omien asioidensa hoitamisessa sekä työllistymisen ja oman elämän hallinnan asioissa.

Tämän lisäksi työhönvalmentaja pyrkii yhteistyössä kouluttajien ja työelämän edustajien kanssa löytämään sellaisia työvaltaisia menetelmiä, jotka auttavat opiskelijaa oppimaan ja tunnistamaan omaa osaamistaan.

#### **Opiskelijan polulla työhönvalmentaja on kanssakulkija, joka**

- kulkee vierellä - sopivan lähellä tai kaukana tilanteen mukaan
- tuo aktiivisesti opiskelijalle asioita keskusteltavaksi
- tunnistaa opiskelijan tuen tarpeen
- ottaa huomioon ohjauksessa opiskelijan arvomaailman
- on oman työnsä ammattilainen
- uskoo, toivoo, luottaa ja kunnioittaa
- tukee opiskelijaa koko koulutusprosessin ajan yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa
- kiinnittää huomiota ongelmien sijasta nykyhetkeen ja tulevaisuuteen, heikkouksien sijaan vahvuuksiin, epäonnistumisen sijasta onnistumisiin

## 1.2 Työhönvalmentaja on työparityöskentelijä

USEAMMAT SILMÄT NÄKEVÄT,  
KORVAT KUULEVAT,  
KÄDET JA JALAT EHTIVÄT  
JA AIVOT LUOVAT ENEMMÄN.

Työparityöskentely tarjoaa yhden kouluttajan malliin verrattuna enemmän mahdollisuuksia yksittäisen opiskelijan tukemiseen koulutuspäivien aikana. Kouluttajan ja työhönvalmentajan yhteistyössä voidaan hyödyntää molempien erilaisen koulutuksen ja kokemuksen tuomat edut. Laadukkaana yhteistyön edellytyksenä on molemminpuolinen kunnioitus ja arvostus. Parityöskentely vaatii aikaa, yhteisiä pelisääntöjä, suunnittelua, joustavuutta ja halua jakaa asioita, jolloin se myös antaa paljon tekijöilleen. Parityöskentelyn hyvä toimivuus edellyttää myös johdon konkreettista ja ehdotonta tukea.

Kouluttajan ja työhönvalmentajan parityöskentelyn myötä yksittäinen opiskelija saa enemmän aikaa ja laadukkaampaa ohjausta. Toimiva parityö ammatillisen jakamisen myötä auttaa tekijöitä jaksamaan työssä. Jatkuva tapahtumien ja sisältöjen pohtiminen pitää työparin ajan tasalla siinä, missä mennään opiskelijoiden poluilla. Hyvä yhteistyö parin kanssa ei synny itsestään, vaan vaatii valmentautumista ongelmien ratkaisuun työparin kanssa ja valmistautumista jatkamaan parityöskentelyotteella myös työparikokoonpanon vaihtuessa.

### **Hyvän yhteistyön piirteitä ovat esim. seuraavat:**

- aito halu ja asenne yhteistyöhön
- tietojen ja kokemusten vaihtaminen
- uusien tapojen suunnitteleminen ja toteuttaminen
- ydinosamisten hyödyntäminen ja sitoutuminen
- keskinäinen luottamus
- sitoutuminen yhteisiin pelisääntöihin.

Brittiläisten ohjaajien tunnuslause aikaa, huomiota ja kunnioitusta sopii huoneentauluksi myös työparille oman yhteistyön motoksi.

(Ks. liite: Parityön muistilista)

## 2 Työhönvalmennus koulutuksen aikana

Seuraavassa on kuvattu työhönvalmennusta työvoimapolitiisessa aikuiskoulutuksessa. Koulutukset toteutettiin työammattikoulutuksina, joissa toimin työhönvalmentajana kouluttajan työparina.

### 2.1 Hakeutumisvaihe

Ennen opiskelijan tapaamista työhönvalmentaja on tutustunut koulutuksen toiminta-alueen työelämän tarjoamiin mahdollisuuksiin rekrytoida uusia työntekijöitä. Samalla hän etsii uusia mahdollisia yrityksiä yhteistyöhön ja kartoittaa yritysten mahdollisuuksia ohjata työssäoppijoita.

Työhönvalmentaja osallistuu koulutuksen suunnitteluun yhdessä vastuukouluttajan ja muiden kouluttajien kanssa. Myös työelämän toimijat osallistuvat koulutuksen suunnitteluun mahdollisuuksiensa mukaan. Suunnittelupalaverissa tutustutaan opetussuunnitelmaan ja määritellään tulevan koulutuksen toteutuksen linjat ja vastuualueet.

Koulutuksen yleisen suunnittelun lisäksi vastuukouluttaja ja työhönvalmentaja työparina pitävät oman koulutuksen suunnittelupalaverinsa, jossa sovitaan työtehtävät ja vastuut koulutuksen toteuttamiselle. Kiipulassa työhönvalmentaja on esimerkiksi järjestänyt infotilaisuudet ja huolehtinut osaltaan uudesta koulutuksesta tiedottamisesta.

Varsinaista hakua pohjustava informointitilaisuus pidetään kaikille koulutuksesta kiinnostuneille työvoimatoimistossa. Tilaisuudessa vastuukouluttaja ja työhönvalmentaja kertovat koulutuksen sisällöstä ja sen toteuttamisesta. Tavoitteena on antaa hakijoille ajantasaista tietoa koulutuksen toteuttamisesta ja tutustua työhallinnon työntekijöihin, joiden kanssa tehdään yhteistyötä. Samalla heillä on mahdollisuus kysyä koulutukseen liittyvistä asioista. Tässä vaiheessa aloitetaan henkilötasolla yhteistyö työhallinnon kanssa. Työhönvalmentaja tutustuu kurssikummiin, jonka kanssa hän tekee tiivistä yhteistyötä opiskelijoiden asioiden tiimoilta.

Hakeutumisvaihe toimii koulutuksen aloituksena, jossa arvioidaan opiskelijan motivaatio, työllistymismahdollisuus, halu ja asenne koulutukseen hakeutumiseen. Hakeutumistilaisuudessa työhönvalmentaja osallistuu haastatteluihin. Opiskelijalle annetaan esimerkiksi tehtäväksi kirjoittaa hyvälle ystävälle kirje, jossa opiskelija kertoo, mitä hänelle on tapahtunut 10 vuoden aikana, jolloin he eivät ole olleet toistensa kanssa tekemisissä. Tätä kirjettä käytetään myöhemmin opiskelijan kanssa käytävissä ohjauskeskusteluissa.

## 2.2 Aloitus ja orientaatio

Aloitusvaiheessa opiskelijat ja kouluttajat tutustuvat toisiinsa ja ryhmäytyminen opiskelijoiden välillä alkaa. Opiskelijoiden kanssa käydään henkilökohtaisia keskusteluja, joissa kartoitetaan hänen aikaisempi koulutus- ja työhistoriansa ja muu osaaminen, esimerkiksi harrastusten kautta hankitut tiedot ja taidot. Tässä hyvä menetelmä on opiskelijan kanssa tehty elämänkaari-kuva, johon kirjataan koulutus-, työ- ja työttömyyshistoria.

Heti alusta alkaen opiskelijan kanssa yhdessä mietitään hänelle sopivaa työssäoppimispaikkaa. Työhönvalmentajalla on tietoa niistä työpaikoista, joilla on tarve työllistää uusia työntekijöitä. Opiskelijan työllistymiskykyä ja yleisiä työelämävalmiuksia arvioidaan olemassa olevien dokumenttien ja opiskelijan kertoman sekä työhönvalmentajan havaintojen avulla.

Kouluttaja ja työhönvalmentaja jakavat opiskelijoiden ohjaukseen liittyviä asioita. Tärkeää on, että niin vastuukouluttajalla kuin työhönvalmentajallakin on reaaliaikaista tietoa opiskelijoiden opintoihin liittyvistä asioista. Lähiopetuksen aikana, joka tapahtuu yleensä luokkahuoneessa kouluttajan ohjauksessa, työhönvalmentaja on paikalla aina, kun uusi ainekouluttaja aloittaa opiskelijoiden kouluttamisen. Työhönvalmentaja havainnoi luokkatilanteissa opiskelijoiden ryhmäytymistä ja on opiskelijoiden apuna käytännön järjestelyissä. Tarvittaessa työhönvalmentaja sopii verkostotapaamisista opiskelijan toiveiden mukaan (esimerkiksi terveydenhuolto tai kuntokartoitus).

### **Työhönvalmentajan tehtävät lähiopetuksessa:**

- suunnittelee yhdessä kouluttajan kanssa koulutuksen toteuttamista
- tukee opiskelijaa ja kouluttajaa opetuksessa, esim. opetuksen eriyttämisessä
- tekee opiskelijan kanssa elämänkaari-kuvan
- tukee opiskelijaa tarvittaessa työssäoppimispaikan löytymisessä
- auttaa opiskelijaa työssäoppimisen suunnitelman tekemisessä
- ohjaa opiskelijaa tarvittaessa ansioluettelon ja työpaikkahakemuksen laatimisessa
- toimii yhdessä kouluttajan kanssa yritysvierailujen ja oppimistehtävien ohjaajana
- tukee opiskelijoita tarvittaessa elämänhallinnassa.

## 2.2.1 Henkilökohtaistaminen

Henkilökohtaistamisella tarkoitetaan aikuiskoulutuksessa tutkinnon suorittajan ja opiskelijan ohjaus-, neuvonta-, opetus- ja tukitoimien asiakaslähtöistä suunnittelua ja toteuttamista.

Henkilökohtainen opiskeluohjelma (hops) edellyttää opiskelijan tarpeiden, tavoitteiden ja elämäntilanteen huomioimista, mikä puolestaan vaatii oppilaitoksesta ja työssäoppimispaikalta saatavaa henkilökohtaista ohjausta. Työhönvalmentaja osallistuu vastuukouluttajan kanssa tapaamisiin, joissa opiskelija tekee henkilökohtaisen oppimissuunnitelman.

Työssäoppimissuunnitelma (tops) on osa hopsia, ja sen laatimisessa työhönvalmentaja toimii apuna. Tops toimii myös työhönvalmentajan työvälineenä, jonka avulla hän pystyy suunnittelemaan ja arvioimaan sekä kirjaamaan opiskelijan edistymistä opinnoissaan.

Erityisen tärkeä on ensimmäinen ohjauskeskustelu, jossa opiskelija, kouluttaja ja työhönvalmentaja käyvät muiden asioiden ohella läpi opiskelijan elämänkaaren, sen tekemisen tavoitteet ja siihen vaikuttavien asioiden merkitykset koulutuksessa. Työhönvalmentaja tukee opiskelijaa tämän vahvuuksien ja heikkouksien löytämisessä ja niiden kirjaamisessa. Ohjauskeskusteluissa käytetään pohjana elämänkaari-kuvaa, kirjettä ystävälle, osaamiskartoituksia, aiemmin tehtyjä työhakemuksia ja ansioluetteloa, työssäoppimisen tavoitteita ja arviointia, topsia ja oppimispäiväkirjaa.

Opiskelija otetaan huomioon yksilönä, jonka oma elämäntilanne ja sen vaikutukset suhteutetaan hänen uratavoitteisiinsa, työssäjaksamiseensa ja hänen kykynsä järjestää oma arkielämänsä. Opiskelijan kanssa räätälöity työssäoppimissuunnitelma tops auttaa ja motivoi opiskelijaa lähiopiskelussa ja parantaa ammatillisen osaamisen tunnistamista työssäoppimisen aikana. Lisäksi työssäoppimisen suunnitelma lisää opiskelijan työssä jaksamista, sillä hyvällä suunnittelulla ja asioiden kirjaamisella on hänen helpompi hahmottaa osaamistaan. Ohjauskeskusteluissa tarkastellaan opiskelijan omia tavoitteita, kokemuksia ja merkityksiä. Nämä kirjataan topsiin ja niitä peilataan työelämän vaatimuksiin ja opiskeltavan koulutuksen ope-  
tussuunnitelmaan.

Työhönvalmentaja osallistuu opiskelijan tarpeiden mukaan työpaikkakäynteihin, joissa sovitaan työssäoppimisen aloittamisesta.

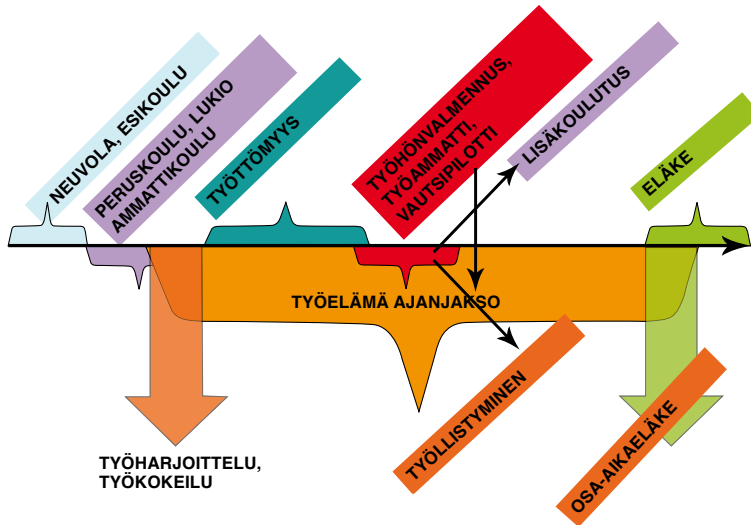
## 2.2.2 Elämänkaariojattelu

Elämänkaarta käytetään yhtenä pedagogisena välineenä, jolla opiskelija pystyy hahmottamaan omaa koulutus- ja työhistoriaansa. Elämänkaari visuaalisena näkymänä tekee koulutuksen, työn ja työttömyyden jaksotuksen näkyväksi opiskelijan menneisyydessä. Lisäksi se auttaa hahmottamaan, mihin elämänvaiheeseen koulutus sijoittuu. Jäljellä olevan työiän rajallisuuden tekeminen näkyväksi helpottaa koulutus- ja työuran suunnittelua.

Elämänkaari helpottaa ohjauskeskusteluja, sillä yhdessä opiskelijan kanssa keskustellaan hänen koulutus- ja työelämänsä historiasta kokonaisuutena. Ansioluettelon tekemisessä elämänkaari toimii pohjana, ja se toimii myös mainiosti hopsin ja topsin ohjaustilanteissa. Samaa elämän-

kaaripohjaa voidaan käyttää elämänhallintaan liittyvissä ohjaustilanteissa, esim. vuorokauden ja viikon suunnittelussa työn tekemisen, vapaa-ajan ja nukkumisen välillä.

**Elämänkaarijattelu opiskelijan henkilökohtaisen opetussuunnitelman (hops) laadinnassa.**



Työhönvalmentajan tehtävä on tukea opiskelijaa hänen elämänhallinta- ja työelämätaitojensa kehittämisessä. Elämänhallintataitoihin kuuluviksi luokitellaan itsetuntemus (oman itsensä kuunteleminen), arjen hallinta (kotitöiden ja muun elämän yhteensovittaminen) sekä henkinen ja fyysinen hyvinvointi (läheisyys ja ihmissuhteet, terveys, maailmankatsomus). Työelämätaitoihin kuuluvat mm. oman työn organisointi, asioiden priorisointi ja oman päivärytmin suunnittelu. Elämänkaarijattelu helpottaa opiskelijaa hahmottamaan oman elämänhallintansa kriittisiä kohtia.

### 2.2.3 Ryhmäytyminen ja ryhmän käyttö koulutuksessa

Ryhmäytymisen tavoitteena on kehittää opiskelijaryhmän työelämävalmiuksia (mm. tiimityöskentelytaidot, ryhmätyötaitot, vuorovaikutustaidot, työnhakutaidot...). Samalla kehittyy ryhmän yhteishenki. Työhönvalmentaja osallistuu ryhmän opetustilanteisiin, jotta hän oppii tuntemaan kunkin opiskelijan paremmin. Ryhmätöitä suoritetaan myös työvaltaisina menetelmin jalkautumalla työelämään, ja näissä työhönvalmentaja toimii niiden opiskelijoiden tukena, jotka tarvitsevat tukea.

Työhönvalmentaja osallistuu lähiopetuksessa yhdessä kouluttajan kanssa opiskelijoiden ryhmämuotoisiin ohjauskeskusteluihin, joissa hyödynnetään vertaistukea. Opiskelijan opiskelun eriyttämistä ja yksilöllistämistä toteutetaan esimerkiksi siten, että työhönvalmentaja ohjaa osaa ryhmästä annettujen tehtävien tekemisessä.

Työnhakuvalmennuksesta osa on integroitu eri oppiaineisiin (esimerkiksi atk-opetukseen), ja näissä aineissa työhönvalmentaja toimii kouluttajan tukena opetuksessa sekä opiskelijan apuna. Samalla työhönvalmentaja saa tietoa opiskelijoiden toiveista ja tarpeista työssäoppimispaikkojen suhteen.

Vuorovaikutustaitoja olemme harjoitelleet ryhmätöinä, aidossa työympäristössä yrityksen työntekijöiden kanssa työskentelemällä kokonaisina työpäiviä työpaikalla. Työhönvalmentaja toimii näiden päivien toteuttamisessa opiskelijan, kouluttajan ja työelämän edustajien apuna ja tukena.

Työssäoppimisen aikana on kerran viikossa opiskelijoiden ryhmätapaamisia, joissa myös työhönvalmentaja on paikalla. Tapaamisissa käydään yhdessä läpi työssäoppimisen kokemuksia, puretaan oppimistehtäviä ja annetaan uusia oppimistehtäviä. Opiskelijat voivat vaihtaa kokemuksia ja vertailla eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia. Oppimistehtävien purkaminen ryhmämuotoisena mahdollistaa sen, että nekin opiskelijat, joiden ei ole ollut mahdollista suorittaa oppimistehtävää omassa työssäoppimispaikassaan, suorittavat tehtävän.

## 2.3 Työskentelyvaihe

### 2.3.1 Työssäoppiminen

Työammattikoulutuksessa ensisijainen tavoite on työllistyminen. Työammatilla tarkoitetaan yksilöllisesti räätälöityä työtehtävien kokonaisuutta, johon opiskelija kouluttautuu työssäoppimalla ja lähiopetuksessa. Työammattikoulutuksessa teoriaopetus ja työvaltainen oppiminen kulkevat rinnakkain ja lomittain opiskelijan polulla hänen henkilökohtaisen oppimissuunnitelmansa toteuttamisessa. Kehittymisen kohteena ovat opiskelijan ammatillisuus ja ammatti-identiteetti työssäoppimispaikan ja ammattialan viitekehyksessä. Ammatillisuuteen kuuluu kyky organisoida työ, opiskelu, perhe-elämä ja vapaa-aika yhdessä hallittavaksi kokonaisuudeksi.

Työhönvalmentajan tehtävänä on antaa tukea opiskelijalle työssäoppimispaikan hakemisessa ja aktivoida opiskelijaa aktiiviseen työnhakuun jo heti koulutuksen aloituksesta alkaen. Työssäoppimispaikkaa etsittäessä on hyvä selvittää jo ennen työssäoppimisen alkamista kyseisen yrityksen rekrytointitarve sekä opiskelijan tarpeet työssäoppimispaikan suhteen. Hyvässä työyhteisössä opiskelija voi työssäoppimisen aikana saavuttaa sellaisia työllistymistä edistäviä asioita, jotka vaikuttavat työssäoppimispaikan valintaan, vaikka työpaikalla ei ole rekrytointimahdollisuutta.

**TYÖSSÄOPPIMISEN ENSIMMÄINEN VIIKKO ON KAIKKEIN TÄRKEIN:  
MOTIVAATIO,  
ITSETUNNON KASVU,  
OMAN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN,  
SOSIAALINEN VERKOSTOITUMINEN**



Työssäoppimisen sopimukset tehdään työyhteisön vastaavan (esimiehen) kanssa, ja tapaamisessa on hyvä olla läsnä myös se työpaikan edustaja, joka vastaa opiskelijan ohjauksesta työtehtävissä. Kaikkiaan voidaan siis puhua tiimistä, joka toimii opiskelijan tukena työssäoppimisen aikana.

Työssäoppimisen aikana työhönvalmentajan tukee työpaikan työntekijöitä opiskelijan ohjaamisessa. Työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista ohjattua, arvioitua opiskelua työpaikalla käytännön työtehtävissä. Työssäoppimisen ohjauskeskustelujen tavoitteena on selvittää ja tehdä näkyväksi opiskelijan kehittyminen työssäoppimisen aikana. Työhönvalmentaja toimii samanaikaisesti niin opiskelijan kuin työnantajankin tukena, ja tapaamisissa hän ottaa puheeksi sovittaessa sellaisia asioita, joista opiskelija ei itse halua tai pysty keskustelemaan työnantajan kanssa.

Työssäoppimisen onnistuminen edellyttää jatkuvaa yhteistyötä työpaikkojen ja oppilaitosten välillä. Hyvä yhteistyö varmistaa työelämän muutosten siirtymisen osaksi ammatillista koulutusta, ja samalla voidaan ottaa koulutuksessa huomioon työpaikan toiveet ja mahdollisuudet opiskelijan työllistämiseksi. Hyvin onnistunut työssäoppiminen edistää opiskelijan työllistymistä, lisää opiskelumotivaatiota ja antaa opiskelijalle mahdollisuuden ammatillisen osaamisensa syventämiseen aidossa työympäristössä.

Työssäoppiminen on mahdollisuus myös työnantajalle. Organisaatiolla on näin mahdollisuus kouluttaa yhdessä oppilaitoksen kanssa osaavaa työvoimaa omiin tarpeisiin, ja samalla avautuu oiva mahdollisuus kehittää työpaikan oppimiskulttuuria. Työelämä pystyy vaikuttamaan ammatillisen koulutuksen kehittämiseen ja suunnitteluun, työhönvalmentajan toimiessa linkkinä niiden välillä.

Työhönvalmentaja on yhteydessä työpaikkaan ja tapaa opiskelijaa yksin tai yhdessä vastuukouluttajan kanssa. Mikäli opiskelija tarvitsee tukea työtehtävissä, työhönvalmentaja on opiskelijan ja työyhteisön tukena pitempiä aikoja työpaikalla. Työhönvalmentaja opettelee tarvittaessa yhdessä opiskelijan kanssa hänen työtehtäviään, jotta pystyy siten ohjaamaan opiskelijaa. Työhönvalmentajan ei tarvitse olla joka alan ammattilainen, mutta hänen tulee tietää pääperiaatteet alasta ja työn suorittamisesta. Työpaikan ohjaaja on alan ammattilainen, joka hallitsee työtehtävät, ja siksi hän on työhönvalmentajan tärkeä yhteistyöntekijä.

#### **Työhönvalmentajan tehtävät työssäoppimisen aikana:**

- sopii työssäoppimisen sisällöistä, tavoitteista ja kestosta yhdessä opiskelijan, vastuukouluttajan ja työelämäedustajan kanssa ja kirjaa ne topsiin
- osallistuu työssäoppimissopimusten tekemiseen yhdessä opiskelijan ja työelämän edustajan ja vastuukouluttajan kanssa
- tukee työelämän edustajia opiskelijan ohjauksessa työssäoppimisen aikana
- on läsnä ja tukena työssäoppimisen ryhmätyöpäivinä
- osallistuu tarvittaessa työpaikkaohjaajakoulutukseen
- perehtyy työpaikan työtehtäviin ja ohjaa tarvittaessa opiskelijaa työtehtävissä
- kartoittaa yrityksen rekryointitarpeet.

Työssäoppimisen aikana ohjataan opiskelijaa oppimaan aidossa työympäristössä. Hyvään tulokseen päästään, kun opiskelija oppii asettamaan itselleen tavoitteita ja toimii itseohjautuvasti työpaikalla niissä mittapuissa kuin se on mahdollista. Työhönvalmentajan tehtävänä on tukea opiskelijaa ja ohjata häntä arvioimaan hänen omaa ammatillista kehittymistään. Kun opiskelija on tunnistanut oman osaamistasonsa, hän pystyy asettamaan omat tavoitteensa ja rakentamaan ammatillista kasvuaan. Opiskelijan itsearviointi antaa hyvän perustan uuden oppimiselle. Hänen ohjaamisensa helpottuu ja onnistumisten kautta motivaatio työn tekemiseen lisääntyy, kun tavoitteet on asetettu oikein. Opiskelija tarvitsee erilaisia oppimistilanteita, ja on tärkeää, että hän oppii ymmärtämään, millaista osaamista alan ammattilaiselta vaaditaan.

### 2.3.2 Väliarviointi ja palaute

Työssäoppimisen aloittamisessa työhönvalmentaja käy keskustellen läpi arvioinnin ja palautteen antamisen periaatteet, jotta ne ovat kaikilla osapuolilla tiedossa heti prosessin alusta alkaen. Ohjaustilanteissa tulee kiinnittää huomiota siihen, kuinka arviointia ja palautetta annetaan. On tärkeää, että opiskelijan oppiminen, osaaminen ja kehittyminen tehdään näkyväksi. Arviointi ja palaute ovat monimuotoista, ja sitä annetaan koko prosessin ajan.

Arvioinnin tehtävänä on tukea opiskelijan oppimista: ohjata, kannustaa ja motivoida häntä opinnoissaan. Tärkeintä arvioinnissa on se, että opiskelija pystyy saamansa palautteen avulla suuntaamaan toimintaansa ja tavoitteitaan. Työssäoppimisen arviointi on työelämälähtöistä, ja arvioinnin kohteet ja kriteerit johdetaan opetussuunnitelman ja tutkinnon tavoitteista. Kussakin työssäoppimispaikassa on mietittävä, mitkä opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisista asioista voidaan kyseisessä työpaikassa opiskella. Näiden asioiden suunnittelussa, arvioimisessa ja kirjaamisessa toimii apuna työssäoppimisen arviointi- ja suunnitelmalomake (tops).

Opiskelija arvioi itse omaa osaamistaan ja lähtötasoaan ennen työssäoppimisen aloittamista. Työhönvalmentaja haastattelee työpaikan henkilökuntaa samojen asioiden tiimoilta ja kirjaa muistiin, mitä opiskelija voi työpaikalla oppia. Näin saadaan arvioinnille vertailupohja. Tops-lomaketta täydennetään työssäoppimisen prosessin edetessä. Siihen kirjataan opiskelijan omat tavoitteet, joita voidaan prosessin edetessä täydentää. Samalla voidaan nähdä ja arvioida opiskelijan ammatillisen osaamisen kasvu. (Ks. liitteenä oleva tops-lomake.)

Työhönvalmentaja arvioi ja havainnoi yhdessä opiskelijan, kouluttajan ja työnantajan kanssa oppimista työpaikalla. Kriittisinä pisteinä väliarvioinnissa voidaan pitää sitä, miten työssäoppimisjakson aikana opiskelijan oppimistarpeet tunnistetaan ja kehittyminen arvioidaan. Mikäli työnantaja ei toimi opiskelijan työpaikkaohjaajana, on hyvä tehdä arviointia sen työntekijän kanssa, joka eniten työskentelee opiskelijan kanssa. Työhönvalmentaja toimii kouluttajan työparina myös työssäoppimisen aikana, ja näin mahdollistetaan se, että jokaisen opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin työpaikalla on aikaa ja resursseja. Tarvittaessa arvioinnissa voidaan myös käyttää opiskelijan muuta verkostoa apuna.

Työhönvalmentajan tehtävä on tukea opiskelijan itseluottamuksen kasvua oppimisen aikana. Kun työhönvalmentaja tekee opiskelijan oppimisen ja kehittymisen näkyväksi työssäoppimispaikan työntekijöille, hän tukee opiskelijaa sopeutumaan työyhteisöön. Työhönvalmentaja tu-

kee palautteen annossa työpaikkaohjaaja, ja samanaikaisesti hän toimii opiskelijan tukena palautteen vastaanottamisessa.

### 2.3.3 Verkostojen hallinta

Opiskelun aikana opiskelijan tukena ovat pääosin viranomaisista koostuva palveluverkosto ja läheisten ihmisten muodostama lähiverkosto. Työhönvalmentaja luo ja ylläpitää kontakteja näihin verkostoihin. Hän kutsuu tarvittaessa koolle verkostopalaverin, kun opiskelijan tilanne niin vaatii. Työhönvalmentaja sopii opiskelijan kanssa yhdessä verkoston koolle kutsumisen ajankohdan ja osallistujat. Verkostokokouksissa pyritään luomaan luottamuksellinen ilmapiiri, jossa arvostetaan toisia osapuolia ja sitoudutaan yhteistyöhön. Hyvällä koordinoimisella mahdollistetaan kehittävä ja kaikkia osapuolia hyödyttävä yhteistyö.



*Työhönvalmentajan verkostokukka*

Opiskelijan ja hänen tarpeidensa asettaminen toiminnan keskiöön auttaa rajaamaan, keitä tarvitaan mukaan verkostoon. Luontevinta on aloittaa verkostoituminen opiskelijan jo olemassa olevan verkoston kanssa ja laajentaa sitä tarpeen mukaan eri tukiverkostojen ja työelämän kanssa. Tavoite on saada opiskelijalle sellainen tukiverkosto, joka voi tukea häntä myös koulutuksen päätyttyä ja mahdollisen työsuhteen aikana.

Lähiverkoston eli perheen ja ystävien tuki työttömyyden, koulutuksen ja työllistymisen aikana on tarpeen kaikille opiskelijoille. Elämäntilanteiden muutos hyvässäkin mielessä voi aiheuttaa ahdistusta, ja silloin arkielämän lähiverkoston tuki auttaa pääsemään paremmin asetettuihin tavoitteisiin. Opiskelijan henkilökohtaisten tarpeiden mukaan työhönvalmentaja ohjaa ja tukee opiskelijaa asioimaan itsenäisesti omien asioiden hoidossa palveluverkostoissa. Tarvittaessa työhönvalmentaja on opiskelijan mukana asioimassa eri virastoissa, ja hänen tehtävänsä on selvittää sekä työnantajien että opiskelijan oikeuksia erilaisiin tukiin ja etuuksiin.

Työammattikoulutuksiin kuuluu oma kurssikummi työvoimatoimistosta. Hän toimii yhteistyössä kouluttajien, opiskelijoiden ja työhönvalmentajien kanssa. Yhteistyön tavoitteena on madaltaa

opiskelijoiden kynnystä työvoimapalvelujen käyttämiseen. Opiskelijoiden on helpompi asioida työvoimatoimistossa, kun työvoimavirastossa on tuttu henkilö, joka keskitetysti hoitaa heidän asioitaan. Yhteistyö auttaa myös työhönvalmentajaa pysymään ajan tasalla avoimien työpaikkojen tilanteesta. Hyvästä yhteistyöstä hyötyvät eniten opiskelijat, sillä silloin asioiden hoitaminen ja päivittäminen helpottuu. Avoimien työpaikkojen tiedot ja niihin nopea reagointi pitää koulu- tuksessa olevia opiskelijoita aktiivisina työnhakijoina.

Verkostoissa toimimisen edellytyksenä on aina opiskelijan suostumus, ja hän on keskeisin henkilö verkostopalaverissa. Hänen suostumuksellaan ja läsnä ollessaan voimme keskustella avoimemmin myös opiskelijan salassapitovelvollisuuden alaisista asioista. Rehellisyys ja asioiden tuleminen läpinäkyväksi on aina opiskelijan etu. Työhallinnon virkailijan kanssa yhteisissä tapaamisissa voidaan esimerkiksi päivittää opiskelijan tiedot työhallinnon rekistereihin.

#### **Työhönvalmentajan tehtävät verkostotyössä:**

- osallistuu jatkosuunnitelman tekemiseen
- varmistaa tietojen siirtymisen koulutuksen, työelämän ja viranomaisten välillä
- tukee tarvittaessa opiskelijaa työnhakuun liittyvissä asioissa
- järjestää tarvittaessa opiskelijan luvalla verkostopalaverit esim. työvoimavirastoon palkkatukiasioiden selvittämiseksi
- tukee elämäntilanteiden muutoksessa
- osallistuu jatkoseurantatapaamisiin työvoimatoimistossa.

### 2.3.4 Työelämäyhteistyö

Työhönvalmentaja on saatavilla aina silloin, kun työhön liittyvät asiat askarruttavat. Hän auttaa opiskelijaa työllistymisessä madaltamalla työllistymisen esteitä, esimerkiksi selvittämällä rahoitusjärjestelyitä ja järjestämällä työn suorittamiseen tarvittavia tukitoimia. Hän valmistelee opiskelijaa koulutuksen loppumisen ja työsuhteen alkamisen muutosvaiheessa. Hän sopii opiskelijan työllistymiseen tarvittavat verkostopalaverit ja toimii edelleen linkkinä opiskelijan ja työpaikan työntekijöiden välillä.

Yrityskäynnit ja työpaikoilla suoritettavat oppimistehtävät antavat opiskelijoille mahdollisuuden tutustua erilaisiin työpaikkoihin ja niiden toimintaan. Työhönvalmentaja opettelee tarvittaessa ymmärtämään työtehtävät, jotta voi tukea ja ohjata opiskelijaa työssäoppimisen aikana. Tarvittaessa työhönvalmentaja organisoii tarvittavat tukitoimet ja -menetelmät, esimerkiksi apuvälineiden käytön, lisätaut rasituksen helpottamiseksi jne. Työpaikan normien ja pelisääntöjen oppiminen kuuluu osana ensimmäisten työssäoppimispäivien sisältöön. Työmatkojen kulkeminen ja työaikojen noudattaminen saattaa olla joillakin opiskelijoilla ensimmäinen oppimistehtävä, johon tarvitaan työhönvalmentajan tukea ja ohjausta.

Käytännön esimerkkinä työhönvalmentajan vetämästä yhteistyöstä olivat Kiipulan Riihimäellä toteutetun liiketalouden työammattikoulutuksen ja Hyvinkään K-Citymarketin Mammutti-markkinoiden toteutukseen osallistuminen. Koulutusosiossa opiskelijat oppivat soveltamaan

koulussa oppimaansa teoriaa käytäntöön sekä toimimaan aidossa työympäristössä todellisissa työtehtävissä. Lisäksi opiskelijat oppivat ymmärtämään oman työnsä merkityksen osana yrityksen toimintaa ja arvioimaan omaa ja muiden työtä. Samalla saimme kokeilla kouluttajan ja työhönvalmentajan työparitoimintaa työelämän työympäristössä.

Teemapäivien aikana käytettiin paljon aikaa työtehtävien opastukseen. Kussakin ryhmässä oli kolme opiskelijaa ja jokaisen ryhmän ohjaajana toimi yrityksen työntekijä. Työhönvalmentaja ja kouluttaja kiersivät ryhmien välillä ohjaamassa opiskelijoita työtehtävissä. Joitakin opiskelijoita piti ohjata ”kädestä pitäen”, jotta hän suoriutuisi annetusta työtehtävästä. Elämänhallintataidoista ajankäyttö, annettujen ohjeiden noudattaminen ja toisen ihmisen huomioiminen nousivat joillakin opiskelijoilla esille työtehtävistä suoriutumisen aikana.

Yrityksen palaute päivistä oli positiivista, ja se on valmis uudelleen vastaaviin päiviin. Yritykselle opiskelijoista oli suuri apu mammuttisomistusten teossa.

Kouluttajan kokemukset ohjauksesta olivat seuraavat:

- Yksin ohjatessa vaikeutena oli ryhmän iso koko.
- Työhönvalmentajan poissa ollessa opiskelijoiden ristiriidat nousivat voimakkaammin esiin.
- Työhönvalmentajasta oli apua opiskelijoiden ohjauksessa ja työtehtävien toteuttamisissa. Se helpotti työntekijöiden työtä, sillä he opiskelijoiden ohjauksen aikana hoitavat myös omat työtehtävänsä.

Työhönvalmentajan kokemusten mukaan tällainen yhteistyö yritysten kanssa antaa opiskelijoille ja työhönvalmentajalle hyvän mahdollisuuden nähdä ison tavaratalon toimintaa arjessa. Arkojen opiskelijoiden on helpompi työskennellä uudessa ympäristössä, kun heillä on mahdollisuus saada tukea muista opiskelijoista. Työhönvalmentajalle tämä antoi mahdollisuuden oppia yrityksen työtapoja yhdessä opiskelijoiden kanssa. Työnantajalle ja opiskelijalle avautui mahdollisuus miettiä sitä, olisiko juuri tämä yritys mahdollinen työssäoppimispaikka ja myöhemmin työpaikka.

Yhteistyön ohella toteutettiin myös erilaisia yritysvierailuja, joiden tavoitteena oli tutustua asuinalueen työpaikkoihin ja etsiä sopivaa työssäoppimispaikkaa. Samalla kartoitettiin yrityksen rekrytointitarvetta nyt ja tulevaisuudessa. Vierailut kuuluivat myös osana moniin oppimistehtäviin. Työhönvalmentaja toimi yritysvierailujen ohjaajana yhdessä kouluttajan kanssa. Yritysvierailut voivat olla kestoiltaan tunnista kokopäivän mittaiseen. Yritysvierailun teema voi olla myös virkistäytyminen, esimerkiksi toiminnallinen päivä urheilun merkeissä.



### 3 Työhön siirtyminen

Koulutuksen päätyttyä ja opiskelijan työllistyttyä työhönvalmentaja pitää edelleen häneen yhteyttä ja tukee häntä työssä pysymisessä. Työhönvalmentaja varmistaa, että työpaikka ja opiskelija ovat tietoisia, mistä hänet tarvittaessa tavoittaa.

Työhönvalmentaja toimii koulutuksen jälkeen edelleen työelämän erityisasiantuntijana ja välittää työelämästä tulevia toiveita ja viestejä työyhteisönsä, esim. avoimista työ- ja työssäoppimispaikoista. Yhteistyö työelämän ja työhönvalmentajan kanssa jatkuu, vaikkei opiskelija olisikaan työllistynyt kyseiseen työssäoppimispaikkaan koulutuksen loputtua.

Työhallinnon kanssa työhönvalmentaja tekee edelleen tiivistä yhteistyötä, jonka tavoitteena on opiskelijoiden työllistyminen ja työssä pysyminen. Opiskelijaa tuetaan työpaikan etsinnässä, mikäli hän ei ole työllistynyt heti koulutuksen päätyttyä. Työhönvalmentaja tukee tarvittaessa myös työllistyneitä opiskelijoita heidän työssä pysymisessään.

### 4 Vautsi – Liiketalouden työammattikoulutuksen seuranta

Kaikkien koulutettavien kanssa tehtiin jatkosuunnitelma yhdessä opiskelijan, kouluttajan ja työhönvalmentajan kanssa. Työhönvalmentaja oli mukana opiskelijan tukena ja informaation välittäjänä käymällä työvoimatoimistossa yhdessä opiskelijan kanssa. Näin jokaiselle opiskelijalle saatiin päivitettyä hänen tietonsa ja jatkosuunnitelmansa työhallinnon rekisteriin.

Opiskelijoiden mielestä yhdeksän kuukauden koulutusaika oli liian lyhyt, ja työllistyminen ei ollut kaikille mahdollista heti koulutuksen päätyttyä tukitoimista huolimatta. Siksi päätimme jatkaa yhdessä kurssikummin kanssa jatkoseurantatapaamisten muodossa opiskelijoiden tukemista. Tiedossamme oli, että alueelle on tulossa yli 100 uutta työpaikkaa vuoden sisällä. Jatkoseurantatapaamisten tavoitteena oli, että ne opiskelijat, jotka eivät olleet vielä työllistyneet, pidetään aktiivisina työhakijoina ja tuetaan heitä työnhaussa. Myös työllistyneille opiskelijoille mahdollistettiin työhönvalmentajan ja ryhmän tuki työssä pysymiseen. Jatkoseurantatapaamisia toteutettiin kerran kuussa kaksi tuntia kerrallaan työhallinnon tiloissa.

Kaikki työhallintoon tulevat työpaikat eivät ole työnantajien toiveesta avoimessa haussa, vaan paikoista tiedottaminen voi tapahtua ainoastaan työvoimatoimistossa asioinnin kautta. Tällaisista mahdollisuuksista kerrottiin seurantatapaamisissa, kuten myös ajankohtaisista tapahtumista työmarkkinoilla. Tiedotus tulevista rekrytointihankkeista opiskelijoille onnistui kutsumalla prosessia hoitava työvoimaneuvoja vierailemaan ryhmässä.

#### **Jatkoseurantatapaamisissa käytiin läpi seuraavia asioita:**

- opiskelijoiden kuulumiset ja jatkosuunnitelmat ja miksi työvoimatoimistossa tehdyt työnhakusuunnitelmat eivät olleet toteutuneet
- sähköiseen työnhakuun liittyvät asiat sekä työharjoitteluun ja työelämävalmennukseen, palkkatukeen ja työkokeiluun liittyvät asiat
- työllistymisalueen sijaispankkitoiminta
- työmarkkinoiden kuulumiset, avoimet työpaikat ja tulevat rekrytointitarpeet alueella
- työllistyneiden onnistumistarinat hyvinä esimerkkeinä
- opiskelijoiden kannustaminen lähettämään uusia hakemuksia epäonnistumisista huolimatta ja miettimään mahdollisia lisäkoulutuksia
- yhdessä iloitseminen solmituista työsuhteista, osa-aikatyön muuttumisesta kokopäiväiseksi, työkokeiluista ja saaduista työharjoittelupaikoista

#### **Opiskelijat kokivat saaneensa tapaamisissa:**

- lisää apua ja uskoa työllistymiseen
- tietoa alueen olemassa olevista ja tulevista työpaikoista
- ajanmukaista tietoa muista mahdollisuuksista esim. kursseista ja koulutuksista
- tukea, neuvoa ja rohkaisemista muilta opiskelijoilta, työhönvalmentajalta ja kurssikummeilta
- uusia ideoita erilaisista ammateista
- hyvien ystävyys-suhteiden syntymisiä ja säilymisiä
- kannustusta edelleen työnhakuun, kun kuulee jonkun toisen työllistyneen.

Opiskelijoiden elämäntilanteissa tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös työnhakuun. Näiden vaikutukset on hyvä huomioida heti, jotta voidaan tarvittaessa tehdä korjaavia liikkeitä. Monet opiskelijoista saivat ajatuksia alan vaihdosta. Tällaisissa tilanteissa keskusteltiin yhdessä, mitä kyseisellä alalla on tarjottavanaan, mitä alalla vaaditaan jne. Jollakin saattoi olla tuttava, joka työskenteli kyseisellä alalla. Nämä keskustelut tukivat merkittävästi vaikkapa alan vaihtoa pohtivaa opiskelijaa siinä, oliko hänen suunnitelmansa realistinen.



### **Jatkotapaamisen huomioita ja tuloksia:**

- Opiskelijat pysyivät aktiivisina työnhakijoina.
- Kuusi kuukautta jälkeen koulutuksen jälkeen vain yksi opiskelija oli työ- tai harjoittelupaikkaa vailla.
- Eräs koulutuksesta suoraan työelämään työllistynyt henkilö toi opiskelijatoverilleen tiedon mahdollisesta rekrytointitarpeesta yrityksessään. Tämän tiedon saanut opiskelija työllistyi itse myös samaiseen yritykseen.
- Vastuukouluttajan, työhönvalmentajien ja työhallinnon kurssikummien kanssa tehty yhteistyö säilyi tapaamisten avulla tiiviinä, ja keskinäinen tiedonvaihto oli vilkasta.
- Työmarkkinoilla olevien opiskelijoiden välittämänä saatiin ryhmään sellaista ajantasaista ja yrityskohtaista tietoa, jota muut opiskelijat pystyivät hyödyntämään omassa jatkotoiminnoissaan.
- Jaetut tiedot kasvattivat kaikkien tietämystä eri aloista, niille kohdistuvista vaatimuksista ja siitä, mitä ne parhaimmillaan voivat tekijöilleen tarjota.
- Ryhmäläisen voimaantuneisuus ja omanarvontunto oli kasvanut koulutuksen aikana.
- Kaksi koulutuksen keskeyttäneitä opiskelijaa osallistui jatkotapaamiseen, jossa he kertoivat harmittavan jälkikäteen, etteivät suorittaneet koulutusta loppuun.

## 5 Työhönvalmennuksen haasteet

Työhönvalmennuksessa työelämäyhteistyö on oppimista hyvistä käytännöistä, virheistä, puutteista ja tarpeista. Työelämän ja koulutusorganisaatioiden välinen yhteistyö kasvattaa keskinäistä sitoutumista. Yhteistyön avulla ongelmien ratkaisukyky paranee oleellisesti, kun koko verkoston ammattitaito voidaan hyödyntää tehokkaammin. Haasteena on rakentaa yhteistyötä niin, että se voi jatkua hedelmällisenä ja kaikkia osapuolia hyödyttävänä myös opiskelijasuhteen päätyttyä.

Työhönvalmentajan tehtävä on syventää yritys yhteistyötä ja löytää siihen uusia pitkäkestoisempia teemoja. Työssäoppimispaikkojen löytyminen sinänsä ei ole ongelma. Haasteena työhönvalmentajalle on löytää sellaisia työssäoppimispaikkoja, joihin työssäoppijan on mahdollisuus työllistyä opiskelun aikana tai sen päätyttyä. Työhönvalmentajan tulee olla koko ajan ”herkkänä” kentällä työskennellessään ja luoda suhteita työelämän kanssa. Lehti-ilmoitusten, internetin ja työvoimatoimiston palvelujen lisäksi puhelinkeskustelut ja suorat kontaktit ovat tavallisimmat yhteydenottotavat. Koulutuksen sisällä oleva työhönvalmennus antaa uusia mahdollisuuksia yhteistyön tekemiselle työelämän ja verkostojen kanssa.

Työhallinnon kanssa tehtävä yhteistyö koko ajan muuttuvassa maailmassa asettaa omat haasteet työhönvalmentajan työlle. Tiedon siirtoa helpottaisi, jos koulutuksessa olevat opiskelijat voisivat työhönvalmentajansa kanssa tehdä opiskelijalle työnhakusuunnitelman ja lähettää sen sähköisenä suoraan työvoimatoimistoon. Silloin suunnitelman avulla varmistettaisiin opiskelijan osaamisen päivittäminen työhallinnon rekisteriin sellaisena, kuin se on koulutuksen aikana

todennettu. Tietojen tarkistaminen ja päivittäminen varmennettaisiin jatkosuunnitelmapalaverissa, jossa ovat läsnä opiskelija, työhönvalmentaja ja työvoimavirkailija (kurssikummi).

Onnistuneeseen työhönvalmennukseen tarvitaan

- sellaisia kouluttajia, joilla on aidosti halua tehdä työparityötä
- resurssia organisaatiolta, sillä työparityö vaatii aikaa jo ennen koulutuksen aloitusta
- resurssia työssäoppimisen ohjaukseen, sillä opiskelijan ohjauksen lisäksi työhönvalmentaja ohjaa työpaikan työyhteisöä (työpaikkaohjaus)
- työelämäyhteistyössä hyviä suhteita ja aikaa yhteistyön ylläpitämiseen
- yhteistä jakamista toisten työhönvalmentajien kanssa, esim. mahdollisuus osallistua opintopiiriin, joka lisää työssä jaksamista
- verkostotyössä hyviä suhteita opiskelijan asioiden hoitamiseen
- riittävästi aikaa koulutusten välille koulutuksen purkuun ja seuraavan suunnitteluun
- jatkotapaamisia, sillä niiden kautta kyetään saattamaan työhönvalmennussuhde asiakkaan kanssa hallitusti loppuun.

# Työelämäyhteistyö ja sen välineistö

Mikko Metsänen, työhönvalmentaja  
Kiipulan ammattiopisto, aikuiskoulutus

*”Me tulimme eri teitä samalle laiturille  
ja  
lähdemme samalta laiturilta eri teille – hyvää matkaa.”*

*Mikä tämä pieni kaupunki on? Täällä ei ole parkkimaksuja, elämä soluttautuu rauhallisesti, liikenne on hiljaista, on tilaa ihmisille ja autoille. Täälläkö alan tehdä työtä. Niin se on. Tämä kaupunki on Riihimäki.*

## 2 Työelämäyhteistyö alkaa

Näissä tunnelmissa aloitin työhönvalmentajana vuoden 2006 alussa Kiipulasäätiön, sen ammattiopiston aikuiskoulutuksessa. Tehtäväkseni olin saanut keskittyä erityisesti luomaan suhteita työnantajiin ja kehittämään yhteistyötä heidän kanssaan. Tavoitteena oli yhdistää työpaikka, oikea tekijä ja työammattityyppinen koulutus. Aloitin Riihimäellä, koska siellä alkoi kaupanalan työammattikoulutus. Sitä toteutimme yhdessä Riihimäen työvoimatoimiston kanssa. Koulutuksen tavoitteena oli työllistää työttömiä työnhakijoita kaupan alalle.

### **Aloitin työelämäsuuntautuneen työhönvalmennuksen tutkimalla**

- mitkä työalat työllistävät tulevaisuudessa
- millä työaloilla on monipuolisia työtehtäviä
- millaisiin tehtäviin voi oppia työssäoppimalla
- millaisissa töissä on laaja-alaisesti erilaisia työaikoja
- mitkä työt ovat sellaisia, että niistä voi selvittää myös erityistä tukea työllistymisessään tarvitseva.

### **Miten löydän oikeat työnantajat**

- jotka ovat valmiita yhteistyöhön ja ymmärtävät myös erilaisia oppijoita
- joilla olisi valmiudet ja aikaa perehdyttää työtehtäviin
- jotka toimivat maantieteellisesti laajalla alueella?

Näitten ajatusten pohjalta aloitin soittokierroksen kaupan ja varastoalan yrityksiin. Lisäksi ajelin Riihimäen katuja ja teollisuusalueita, jotta sain käsityksen Riihimäen seudun yrityksistä. Joihinkin yrityksiin pistäydyin suoraan ovesta sisään ja esitin asiani. Olin yllättynyt, sillä yrittäjät olivat hyvinkin valmiita yhteistyöhön, ja epävarmuuteni karisi pois varsin nopeasti. Jo alkuvaiheessa otin yhteyttä myös Riihimäen seudun yrittäjäjärjestöön, Riihimäen-Hyvinkään kauppakamariin ja henkilöstövuokrausyrityksiin. Halusin saada laajemman kuvan seudun tilanteesta ja rakentaa yhteistyökanavat.

Vuoden 2007 alusta olen toiminut tiiviissä yhteistyössä myös Hämeenlinnan seudun yrittäjien kanssa. Seudun työnantajat ovat olleet minulle entuudestaan tuttuja, sillä olen työskennellyt Hämeenlinnan seutukunnan alueella yli 20 vuotta tehden mm. yritys-yhteistyötä. Tänä vuonna olemme kokeilleet neljän kiinteistöhoitoalan yrittäjän kanssa kiinteistöalan työvoimapolitiittisen koulutuksen toteuttamista yhdessä alkumetreiltä alkaen. Työnantajat ovat olleet mukana työam-

mattikoulutuksen suunnittelussa, työvoimatoimistossa järjestetyssä infotilaisuudessa, hakijoiden haastatteluissa ja käytännön työssäoppimisen toteuttamisessa. Lisäksi olen ollut projektin aikana mukana työhönvalmentajana asiakaspalvelukoulutuksessa ja myynnin ammattitutkintotoivoitteisessa koulutuksessa.

Näiden kokemusten pohjalta kirjoitan siitä, miten näen työelämäyhteistyön osana työhönvalmentajan työnkuvaa. Näkemykseni mukaan opiskelijan, työhallinnon, koulutuksen ja työelämän välillä on vielä liikaa kuiluja, ja niitä olen halunnut olla poistamassa kolmi- ja nelikantamallin toteuttamisessa.

Työnantajayhteistyö oppilaitosten kanssa ja työhönvalmennus ovat varsin uusi käsite työelämässä. Työhönvalmennus on epäilemättä vielä kohtuullisen tuntematon käsite työnantajien keskuudessa. Työhönvalmennus on tullut työllistämisen kenttään erilaisten tuetun työllistämisen yksiköiden ja projektien kautta 1990-luvun puoliväliltä alkaen. Oppilaitokset ovat heräämässä asiaan nyt. Sekä työhallinto että Kela ostavat työhönvalmennuksen palveluja. Muodollisesti palveluntuottajista suurin osa on säätiöitten ja kuntien omistamia monipalvelukeskuksia. Myös yksityisiä työhönvalmennuspalvelujen tuottajia on jonkin verran.

Kun tässä kirjoitan työhönvalmennuksesta osana työnantajan kanssa tehtävää yhteistyötä, näen työhönvalmentajan työn huomattavasti laajemmin. Kyse on monipuolisesta ja antavasta yhteistyöstä ja parhaimmillaan kehittyvästä kumppanuudesta yrityksen ja tässä tapauksessa Kiipulasaatiön välillä. Tässä yhteydessä työhönvalmennus lähtee siitä, että opiskelija osallistuu johonkin koulutukseen, johon kuuluu runsaasti työssäoppimista, vaikkapa siis työammattikoulutus.

Työhönvalmennus on kokonaisprosessi. Työhönvalmennus alkaa oikean työpaikan löytämisestä, suhteen luomisesta työnantajaan ja yhteyden ylläpitämisestä ja jatkuu työssäoppijan kanssa prosessointiin työpaikalla. Yhteistyö yrityksen kanssa tulisi kuitenkin jatkua työssäoppimisen jälkeenkin. Tässä kehittämässämme mallissa työhönvalmentaja toimii tavallaan työyhteisövalmentajana tai ainakin mahdollistaa työyhteisön kehittämiseen tähtäävien prosessien käynnistämisen työpaikalla esim. kehittyvän kumppanuussopimuksen kautta.

## 2 Työelämäyhteistyö työhönvalmentajan näkökulmasta

Yhteistyön välineitä ja menetelmiä:

- 2.1 Sopivan työnantajan löytäminen
- 2.2 Työnantajan lähestyminen ja motivointi
- 2.3 Millainen työpaikka on työnantajayhteistyön ja opiskelijan työllistymisen kannalta sopiva?
- 2.4 Pelisäännöt ja suunnittelu

- 2.5 Työhönvalmennus osana yhteistyötä
- 2.6 Kehittyvä kumppanuussopimus

## 2.1 Sopivan työnantajan löytäminen

Tällä hetkellä on monilla aloilla työtä enemmän tarjolla kuin on sen tekijöitä. Tämä on suuri haaste sekä työnantajille että koulutusorganisaatioille. Kokemukseni mukaan kehitys- ja yhteistyöhakuiset työpaikat hyötyvät koulutuksen kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Koulutusorganisaation näkökulmasta oikealla tavalla suhtautuva työnantaja näkee työssäoppijan lisäresurssina ja mahdollisuutena markkinoida omaa työalaansa. Jos työssäoppija ei työllisty kyseiseen yritykseen, hän on joka tapauksessa viestinviejä eteenpäin. Koska työnantajia on hyvin monentyyppisiä, asettaa tämä haasteen löytää työssäoppijoille ne ”oikeat” työpaikat, joissa yhteistyö koulutusyksikön ja työhönvalmentajan kanssa toimii. On osattava nähdä sopivat yritykset ja sitten rakentaa ja lujittaa näitä yhteyksiä. Yhteistyöyritysten tulee olla myös niiltä aloilta, joilla kyseinen koulutusyksikkö työskentelee ja joilla on tarjolla monipuolisia työtehtäviä ja työaikoja. Vaikka opiskelija itse hakisi yrityksen, tulee työhönvalmentajan kyetä arvioimaan yrityksen tarjoamia yhteistyömahdollisuuksia yhdessä opiskelijan kanssa.

Työhönvalmentajan tulee

- tutustua erilaisiin yrityksiin
- luoda suhteita
- vieraillla yrityksissä
- kertoa työssäoppimisesta
- tiedottaa uusista koulutusmahdollisuuksista
- kertoa työnantajille tarjotuista tukimuodoista
- viestiä siitä, mitä työhönvalmennus voi työnantajalle merkitä.

Työhönvalmentajalle tulee näin vähitellen laaja yhteistyöverkosto työnantajista. Mahdollisimman laaja ja monipuolinen työnantajaverkosto on pitkällä tähtäimellä suuri voimavara koulutusorganisaatiolle. Haaste on se, miten työhönvalmentaja kykenee jakamaan tietoa omasta verkostostaan muille koulutusyksikön toimijoille. Vaarana on, että kukin kouluttaja ottaa erikseen yhteyttä samoihin yrityksiin eikä tieto kulje kouluttajien kesken. Kokemukseni mukaan viisainta olisi yhdistää tiedot yrityksistä yhteiseen tietokantaan, josta jokainen yritysten kanssa yhteistyötä tekevä voi tarkistaa yritystä koskevat tiedot ja päivittää tilanteen.

## 2.2 Työnantajan lähestyminen ja motivointi

Parhaassa tapauksessa yhteistyö työnantajien kanssa alkaa jo ennen koulutuksen alkua. Työnantajat voivat olla mukana suunnittelemassa koulutuksen ja työssäoppimisen sisältöjä ja toteuttamassa lähiopetusta koulutuksen aikana sekä ohjaamassa työssäoppimistehtäviä työpaikoilla. Työnantajat voivat olla mukana valinnoissa ja työvoimatoimistossa järjestettävissä infotilaisuuksissa. Käytännössä tässä mallissa työnantajat sitoutuvat tarjoamaan mielekkään työssäoppimispaikan, jäntevän ohjauksen ja työelämälähtöistä oppimista. Kun työnantajat ovat mukana alusta lähtien prosessissa, kokemukseni mukaan mitään motivointiongelmia ei ole.

Perinteisessä koulutusmallissa aloitetaan ensin koulutus ja opiskelijat etsivät itse työssäoppimispaikkansa koulutuksen aikana. Tämä johtaa mielestäni siihen, että työnantajat eivät sitoudu samalla tavalla. Myöskään opiskelijan työllistyminen ei saa samanlaista painoarvoa. Uudenlaisen yhteistyömallin toteuttamiselle ei mielestäni ole mitään esteitä – on sitten kyse työammatti- tai tutkintotavoitteisesta koulutuksesta. Työvoimapolitiisessa koulutuksessa työssäoppimista ei voida sitoa tiettyihin työnantajiin, mutta aloitusvaiheen jälkeen työnantajien joukkoa voi laajentaa tarpeen mukaan. Tärkeää on, että alussa päästään joustavasti ja motivoitusti liikkeelle muutamien työnantajien kanssa.

Työelämäyhteistyön vaiheita:

- yhteydenotto työnantajaan, informointi, haastaminen mukaan, käynnistä sopiminen; mikäli ensikontaktissa ei synny kiinnostusta, otetaan yhteyttä toiseen työnantajaan
- käynti työnantajan luona, asian esittely ja idean myyminen hyötyjen kautta työnantajalle
- palaveri, jossa työnantajan kanssa avataan kyseisen alan opetussuunnitelma ja tutkitaan sen soveltaminen työssäoppimiseen
- sovitaan työssäoppimisen toteuttamisesta: ajankohta, perehdytys ja työtehtävät
- pyydetään työnantaja mukaan infotilaisuuteen koulutuksen hakuvaiheessa
- sovitaan työnantajan mukaantulosta haastatteluun ja valintoihin
- työnantaja mukaan kurssin aloituspäivänä
- työnantaja(t) mukana arvioimassa koulutusta ja sen toteutusta koko opiskelija- ja kouluttajaryhmän kanssa
- muusta yhteistyöstä sovitaan joustavasti koulutuksen ja työssäoppimisen aikana.

Koulutustahon vastuut prosessin eri vaiheissa:

- prosessin toteuttaminen ja johtaminen
- säännöllinen ja suunnitelmallinen yhteydenpito työnantajiin ja työssäoppijoihin
- työpaikoilla käynnit, kiinnostus työnantajaa ja työssäoppijaa kohtaan, motivointi, kuuleminen, innostaminen, työssäoppimistehtävien täsmennys, epäkohtiin puuttuminen, palautteen antaminen
- tarvittavista sopimus- ja seurantapapereista huolehtiminen niin, että niistä on mahdollisimman vähän työtä työnantajille.

Kun otan yhteyttä työnantajaan ja ehdotan yhteistyötä ja asian esittelyä, minun on tärkeää tunnistaa sellainen työnantaja, joka haluaa tehdä yhteistyötä. On tärkeää käsitellä mahdollisen yhteistyöyrityksen kanssa aikaisemmat kokemukset työssäoppijoista. Varsinkin epäonnistumiset on syytä selvittää.

Kun keskustelemme siitä, millainen on sopiva työpaikka työssäoppijalle ja toisaalta sopiva yhteistyökumppani koulutusorganisaatiolle, ainakin seuraavat seikat on syytä huomioida:

- Motivoitunut työnantaja on valmis ottamaan työssäoppijoita ja näkee heidät yrityksen voimavarana.
- Työpaikalla on usein jo etukäteen mietitty perehdyttäminen, työvälineet, työasut ja työssäoppijan edut.

- Työpaikalla on siistiä, ja työympäristö ja työvälineet ovat kunnossa.
- Työnantaja ja luottamusmies kertovat avoimesti yrityksen toimintatavoista ja alan työehtosopimuksista.
- Työpaikan ilmapiiri työntekijöiden kesken on avointa.
- Työssäoppija pääsee tutustumaan erilaisiin työtehtäviin, ja hänelle annetaan oppimisen karttuessa lisää vastuuta.
- Työssäoppijaa ei hyödynnetä paikkaamaan työvoimapulaa.

## 2.3 Pelisäännöt ja suunnittelu

Kokemukseni mukaan yhteistyö työnantajien kanssa on antoisaa, joustavaa ja usein nopeatahtista. Muutoksia tulee suunnitelmiin säännöllisesti. Koulutustaho on kuitenkin se, jonka tulee viedä suunnitelmia täsmällisesti eteenpäin muutoksista huolimatta. Jos koulutuksen lähtökohta on, että opiskelijat sijoittuvat työssäoppimispaikoille ja opiskelevat sieltä käsin, tämä malli antaa erittäin suuren liikkumatilan kouluttajille käydä työpaikoilla tapaamassa työssäoppijoita ja työnantajia. Samalla on helpompi arvioida työssäoppijan osaamista ja sen kehittymistä aidoissa työtilanteissa, kiinnittää huomiota kuntoutumiseen ja kuntokartoituksiin sekä arvioida vaikkapa opiskelijan työssä jaksamista. Tärkeää on kuitenkin, että opiskelijoilla on riittävästi palaute- ja opiskelupäiviä yhdessä niin, että he voivat tavata toisiaan, jakaa kokemuksiaan yhdessä vertaisryhmän ja kouluttajien kanssa.

Yhdessä työnantajien kanssa voidaan rakentaa opiskeluaikataulu, johon on kirjattu riittävän pitkällä aikavälillä työssäoppimispäivät ja lähiopetuspäivät. Tämä siksi, että työssäoppijat voidaan sijoittaa työpaikan työaikasunnitelmiin. Seuraavissa taulukoissa on esimerkkinä kaksi erilaista työviikkoa kiinteistöhuoltoalan koulutuksesta. Tässä koulutuksessa oli 31 lähiopetuspäivää ja 79 työssäoppimispäivää, yhteensä 110 päivää.

<i>Maanantai</i> 62. päivä 11.6.	<i>Tiistai</i> 63. päivä 12.6. <i>Yritykset</i>	<i>Keskiviikko</i> 64. päivä 13.6.	<i>Torstai</i> 65. päivä 14.6.	<i>Perjantai</i> 66. päivä 15.6. <i>Yritykset</i>
8,30 <i>Tulityökoulutus</i>	<i>Työssäoppiminen</i> <i>Kiinteistöhuoltoalan</i> <i>työt</i>	<i>Lähtö klo 7.00</i> <i>Vierailu xxx</i> <i>tehtaille</i> <i>Paluu noin klo 18</i>	9-11 <i>vierailu</i> <i>vesilaitoksella</i> 14.00–16.00 <i>Kiinteistöhuoltoalan</i> <i>tulevaisuus,</i> <i>rekrytointi-tilaisuus</i>	<i>Työssäoppiminen</i> <i>Kiinteistöhuoltoalan</i> <i>työt</i>



<i>Maanantai</i> 106. päivä 13.8. Yritykset	<i>Tiistai</i> 107. päivä 14.8. Yritykset	<i>Keskiviikko</i> 108. päivä 15.8. Yritykset	<i>Torstai</i> 109. päivä 16.8.	<i>Perjantai</i> 110. päivä 17.8.
--	--	--	---------------------------------------	---

<i>Työssäoppiminen</i> <i>Kiinteistöhuoltoalan</i> <i>työt</i>	<i>Työssäoppiminen</i> <i>Kiinteistöhuoltoalan</i> <i>työt</i>	<i>Työssäoppiminen</i> <i>Kiinteistöhuoltoalan</i> <i>työt</i>	<i>Opal-palaute</i> <i>Opiskelijoiden</i> <i>palaute- ja jatko-</i> <i>suunnittelupäivä</i>	<i>Päätös-</i> <i>kakkukahvit</i> <i>opiskelijoille ja</i> <i>työnantajille</i>
--	--	--	--	--

Muut huomioitavat asiat yhteistyössä:

- Sovi yhteydenpidosta (käynnit, puhelut, sähköposti) työnantajaan ja työssäoppijaan.
- Sovi poissaolokäytännöistä ja niistä tiedottamisesta.
- Sovi työvaatetuksesta.
- Sovi arvioinnista, kampanjatehtävistä ja mahdollisista luontaiseduista.
- Sovi luottamuksen piiriin kuuluvista asioista (liikesalaisuudet, opiskelijan terveys).
- Sovi ja suunnittele opiskelijan perehdyttäminen.
- Välitön palautteen antaminen rakentavasti kriittisissä tilanteissa ja kiitoksen esille tuominen onnistumisten yhteydessä.

## 2.4 Työhönvalmennus osana yhteistyötä

Koutsi-projektissa on aktiivisesti kehitetty myös ammatillisen kouluttajan, työhönvalmentajan ja työnantajan välistä yhteistyötä. Olen ollut erittäin tyytyväinen siitä, että olen saanut työhönvalmentajana jakaa vastuuta, tehdä yhteistä suunnittelutyötä työparini eli ammatillisen kouluttajan kanssa. Tämä on perusedellytys sille, että yhteistyö myös työnantajien suuntaan toimii. Otan käytännön esimerkkejä yhteistyöstä.

Hämeenlinnassa toteutetussa kiinteistöhuoltoalan työammattikoulutuksessa kiinteänä työparinani on ollut mukana Kiipulan ammattiopiston puutarhatalouden erityisopettaja. On huomattava, että meistä molemmat käyttivät muiden töiden ohella keskimäärin noin kolme päivää viikossa yhteensä kiinteistöhuoltoalan koulutukseen. Työnantajien kanssa tehtiin suunnitelma siitä, että opiskelijat ovat pääosan koulutuksesta työssäoppimassa mutta osallistuvat myös lähiopetukseen. Tämä vapautti minut ja työparini suunnittelemaan koulutusta uudella tavalla.

Yhteinen suunnitelma:

- Kävimme yhdessä opiskelijan kanssa alkukeskustelun, jossa kartoitimme hänen tilanteensa kokonaisuuden.
  - Keräsimme samalle osaamiskartoitus- ja tavoitesuunnitelmalomakkeelle (ks.alla ”Jannen” esimerkki):
1. opiskelijan osaamisen
  2. työpaikan tarjoamat mahdollisuudet oppia erilaisia opetussuunnitelman tehtäväkokonaisuuksia
  3. sen, mitä tarvitsee vielä oppia
  4. sen, miten osaaminen saavutetaan
  5. arvion opiskelijan osaamisesta.

Tavoitteiden saavuttamista ja oppimista arvioitiin koulutuksen keskivaiheilla ja lopussa yhdessä työnantajan ja opiskelijan kanssa. Alla olevan kartoituksen ja yhdessä tapahtuneen keskustelun (opiskelija, opettaja ja työhönvalmentaja) avulla loimme molemmat kokonaiskuvan opiskelijan tilanteesta. Yhteisestä ymmärryksestä oli hyötyä, kun myöhemmin opiskelun eri vaiheissa jouduimme yhdessä arvioimaan erilaisia opiskelijan tilanteita suhteessa työssäoppimiseen, työpaikkaan tai hänen elämäntilanteeseensa. Yksinkertaisuuden vuoksi kutsumme osaamiskartoitus- ja tavoitesuunnitelmaa työssäoppimissuunnitelmaksiksi.

Esimerkki Janne (nimi keksitty) työssäoppimissuunnitelma, avattu yksi opetussuunnitelman 21 kohdasta

<i>Kiinteistöhuoltoalan koulutus Opintojakso, opetussuunnitelman runko</i>	<i>Työpaikka, mahdolliset tehtävät (rastita kohdat, painotus (1-3))</i>	<i>Opiskelijan osaamis- alueet (työ- kokemus, todistukset, omat taidot)</i>	<i>Opiskelija paneutuu lisää seuraaviin alueisiin (työssä, tehtävät, koe)</i>	<i>Miten tavoite saavutettiin (työssä, koe, kirjallisesti, tehtävät)</i>	<i>Arviointi</i>
<i>Ympäristön hoito ja huolto (14) - osaa suorittaa eri vuodenaikojen hoito- ja kunnossapitotyöt - osaa tehdä talvikauden lumenaurous-, liukkaudentorjunta- ja hiekoitustyöt, ympärivuotiset puhtaanaapitotyöt, nurmikon ja istutusten hoitotyöt ja kausiluonteiset kevät- ja syyssiivoukset ja huollot - osaa käyttää ja perushuoltaa kiinteistön hoitoon liittyviä koneita ja laitteita ja osaa noudattaa työturvallisuutta niiden käytössä - on riittävä voimassa oleva ajokortti kiinteistöhoitokoneiden käytössä ja ajossa - ymmärtää asukasturvallisuuteen ja viihtyvyyteen vaikuttavat seikat kiinteistön ulkoalueilla, erityisesti leikkipaikoilla - osaa hyvän asiakaspalvelun periaatteet - osaa raportoida tehdyt hoito- ja huoltotoimenpiteet suullisesti ja kirjallisesti</i>	<i>xxx  xx  xxx  x  x  xx  xx</i>	<i>Jannella on rekkakortti, hän on käyttänyt ja ajanut erilaisia työkooneita          asiakaspalvelu on tuttua Jannelle jakelukuljuksesta</i>	<i>Eri vuodenaika-työt käydään läpi</i>	<i>Työssäoppimisen kautta</i>	<i>Janne opii eri vuodenaikojen työt, osaa suunnitella työtehtäviä itsenäisesti ja käyttää kiinteistöhuollon työkoneita          Janne palveli asukkaita työssäoppimisen aikana asiallisesti</i>

- Tämän työssäoppimissuunnitelman avulla jaoin joustavasti keskenämme vastuun työssäoppimisen ohjauksesta ja lähiopetukseen osallistumisesta. Välillä olimme molemmat mukana. Koska työnantajasuhteet olivat jo valmiina olemassa, ei aikamme kulunut niiden luomiseen vaan todelliseen työssäoppimisen ohjaukseen ja työnantajien tukemiseen.
- Keskinäisen jakamisen kautta yhdessä työparin kanssa käsitelimme lähes päivittäin tapahtuneet asiat ja tekstiviestein ja sähköpostein välitimme merkittävät tiedot.
- Muutaman viikon välein tapasimme yhdessä opiskelijat ja työnantajat. Keskeinen tehtävä oli käydä läpi, mikä on toiminut ja mitä tulee parantaa. Nämä tapaamiset muodostuivat merkittäviksi ilmapiiirin ja keskinäisen luottamuksen vahvistajiksi. Kaikki kuulivat yhtä aikaa palautteen ilman välikäsiä, ja samalla saimme sopia, miten puutteet korjataan. Tämä sitoutti kaikkia osapuolia.
- Alussa tehdyn osaamiskartoituksen avulla saimme myös selville, mitä lisäosaamista ja millä tavalla (lähiopetus, työssäoppiminen) kunkin opiskelijan tulee saada, jotta tavoitteet saavutetaan mahdollisimman hyvin. Yhdessä tehdyn kartoituksen avulla meille jäi aikaa suunnitella opetus koko opiskelujaksolle ja miettiä sille luonteva aikataulu. Aikataulusta ja toteutustavasta neuvoteltiin yhdessä työnantajien kanssa. Esim. wc-pöntön sisäkalusteiden opetus toteutettiin kolmen työnantajan yhteistyönä: yhden toimitiloissa, toisen kalusteilla ja kolmas koulutti asian käytännössä.

## 2.5 Kehittyvä kumppanuussopimus

Osana rakentavaa ja kehittyvää yhteistyötä yritysten kanssa on Koutsi-projektiin yhteydessä luotu kehittyvä kumppanuussopimus. Ensimmäinen tällainen sopimus solmittiin erään yrityksen kanssa maaliskuussa 2007 (liite). Sopimuksen allekirjoittamista edelsivät sopimuksen ja yhteistyön prosessointiin liittyvät keskustelut. Näissä keskusteluissa määriteltiin sopimuksen sisältö, tiedotus, luottamuksellisuus ja arviointi. Kyse on tasavertaisesta ja kehittävästä kumppanuudesta, jossa molemmat osapuolet antavat ja saavat. Kun sopimus on allekirjoitettu organisaatioissa johtotasolla, saadaan organisaatio parhaiten sitoutumaan sopimukseen ja sen sisältöön.

Käytännön yhteistyössä sopimus on merkinnyt seuraavia positiivisia asioita:

- Käytännöntason työntekijöillä on valtuudet tehdä yhteistyötä ja kehittää sitä. Jokaisen yhteydenoton yhteydessä ei tarvitse selittää yhteistyön perusteita.
- Sopimus tuo yhteistyölle painoarvoa ja jatkuvuutta.
- Sopimus mahdollistaa molempien erityisosaamisen hyödyntämisen.
- Yhteistyössä voidaan edistää erilaisia hankkeita.

Kehittyvät kumppanuussopimukset syntyvät käytännön yhteistyön kokemuksesta. Yhteistyö on toiminut esim. koulutuksen tai työssäoppimisen aikana mutkattomasti, ja näin sopimusta on luonteva esittää yritykselle. Jokaisen yrityksen kanssa määritellään sopimuksen sisältö erikseen, kuten vaikkapa koulutuksen kehittäminen, työssäoppiminen, henkilöstön työhyvinvointi ja erilaiset kehittämishankkeet yrityksen tuottavuuden tai prosessien parantamiseksi.

Kehittyvässä kumppanuudessa on kysymys paljon laajemmasta asiasta kuin yhden asian eteenpäin viemisestä. Kumppanuus on yhteinen prosessi, jota kuljetetaan organisaatioiden johtajilla jatkuvan tietyin aikavälein tapahtuvan arvioinnin avulla. Käytännön yhteistyöprosessit on jalkautettu sinne, missä työssäoppiminen, opiskelu tai kuntoutuminen tapahtuu. Tärkeää on, että kumppanuussopimuksen yhteydessä on sovittu yhteyshenkilöt molemmista organisaatioista. Viestien tulee kulkea heidän kauttaan, tai heidän tulee ainakin olla tietoisia nykyhetken prosesseista.

Kehittyvä kumppanuusmalli on suurempi haaste ja mahdollisuus koulutusorganisaatioille ja yrityksille kuin on vielä tiedostettu. Parhaimmillaan siinä luodaan uusia innovaatioita koulutuksen, kuntoutuksen ja työelämän välillä.

# Liitteet

## Kirje ystävälle

Poimi sanoista ne sanat, jotka liittyvät jollakin tavalla elämääsi. Kirjoita valitsemistasi sanoista kirje ystävällesi, joka ei ole kuullut sinusta mitään 10 vuoteen. Kerro, mitä sinulle kuuluu ja mitä tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on. Voit myös kuvittaa tekstiä piirtämällä. Aikaa tehtävän suorittamiseen on enintään tunti.

VARAOSA	URHEILU	TYÖKALU	PÄIVÄKOTI		
RAKENNUSTARVIKE		KUKKA LUKIO		PIIRTÄMINEN	
YKSINÄINEN		LEMMIKKIELÄIN		TAIDEKOULU	
ELINTARVIKE		MARKKINOINTI	MYYNTEI	VAATE	
LIHA	AUTO	VAPAAEHTOISTYÖ		TIETOTEKNIikka	
TYTTÖYSTÄVÄ		KUMMI		LEIKKIKOULU	
TARHA	RAKENNUS			SUUNNISTAMINEN	
AVANTOUINTI		YLIOPISTO		SANOMALEHTI	
VALOKUVAUS		KAUPPA	VIRANOMAINEN	RAHA	
KODINKONE		AMMATTIKOKEAKOULU		TORI	
MUOTI	KIOSKI	HATTU		PIKKUSERKKU	
SEURAKUNTA		LUOTTOTIEDOT	AVOMIES	LUONTAISTUOTE	
PUUTARHA	SOLUKÄMPPÄ		KOIRAUrHEILU	AMMATTI	
ULOSOTTOMIES		TYÖAIKA	LUOTTOKORTTI	TYÖAIKA	
OPISKELIJASUNTOLA		KAUPUNKI		RIVITALO	
LEMMINKIELÄIN		VUORATALO		MARJANPOIMINTA	
OMAKOTTITALO	HARAVA			PERHEPÄIVÄHOITOPERUSKOULU	
LEIRI			TRAKTORI		
PUOLISO	METSÄSTYS		KIINTEISTÖ	POIKAKAVERI	
AVOVAIMO		LUONTO	AMMATTIKOULU		
MAASEUTU	KURSSI	PUHELIN	LENTOPALLO	TAITEET	
VERO		LIIKENNE		RATSASTUS	
TYÖTTÖMYYS	PERHE	KERHO		JÄÄKIEKKO	
SUKULAINEN	KÄVELY		SÄHLY	POLIISI	
ÄITI	MUSIIKKI	OMAISHOITAJA		YKSINHUOLTAJA	VAPAAEHTOISTYÖ
KÄSITYÖT	OPETTAJA		YSTÄVÄ		PELIT
LEMMIKKIELÄIN		TYÖKAVERI	VALOKUVAUS		LUKEMINEN
LEHDET NAAPURI	ISÄ		SISKO		RYHMÄ
VELI	ENO	TÄTI	SEURAKUNTA	PUUTYÖT	SERKKU
ANOPPI		APPI		MUMMO	KERROSTALO
UINTI	SETÄ	TYÖAIKA	LENKKEILY	JUOKSEMINEN	KORIPALLO
KIRJOITTAMINEN		RUNOT	METALLITYÖT		PAPPA

# Parityön muistilista Kiipulan ammattiopiston aikuiskoulutuksessa

## 1. Tunne itsesi

Pysähdy ja mieti

Millaiset arvot ja ihmiskäsitys sinua ohjaavat?

Miten rentoudut ja keräät voimia?

Mitkä ovat vahvuusalueesi ja missä haluaisit kehittyä?

Mitkä henkilökohtaiset asiat vaikuttavat työn tekemiseen?

## 2. Työminäsi

Tunnista työminäsi

Millainen oppimisenäkemyksesi itselläsi on ja kuinka se näkyy työssäsi?

Mikä on mielestäsi työsi perustehtävä?

Miksi haluat tehdä tätä työtä?

## 3. Tutustu työpariisi

Keskustelkaa ja tutustukaa toisiinne

Miten olette löytäneet tienne tähän työyhteisöön?

Mitkä on tavoitteenne tässä työssä?

Mihin asioihin toivoisitte tukea toisiltanne?

## 4. Vastuualueista sopiminen

Sopikaa yhdessä vastuualueet ja miettikää, mitä vastuunjako tarkoittaa.

Kuinka saatte sovitettua omat, opiskelijan ja organisaation tavoitteet?

Onko työnjako selvä myös opiskelijalle ja organisaatiolle?

Onko vastuuta yhtä paljon vai jakautuuko se epätasaisesti? Miksi?

## 5. Yhteistyön toteuttaminen?

Suunnitelkaa yhdessä

Kuinka yhdessä voitte toteuttaa organisaation perustehtävää?

Miten pääsette asettamaanne tavoitteeseen?

Miltä yhteistyönne näyttää ulospäin? Vedätekö yhtä köyttä?

Sopikaa yhteiset pelisäännöt mm. salassapitovelvollisuuden suhteen.

## 6. Yhteistä aikaa

Yhteisen ymmärryksen syntyminen vie aikaa

Vaihtakaa säännöllisesti tietoja

Kuinka usein ja missä tavataan?

Näkemyksien vaihtaminen <-> oman työn tarkistus?

## 7. Yhteistyön seuraaminen

Arvioikaa

Milainen on organisaation tuki ja ohjaus parityöskentelylle?

Milloin, kuka ja miten arvioidaan yhteistyön toimivuutta?

# Työssäoppimisen suunnitelma

Työssäoppimisen tavoitteet ja tehtävät, arviointi sekä osaamiskartoitus

Työssäoppimispaikka:

Työssäoppimisaika:

Opiskelija:

Arviointikriteerit: suoriutuu tehtävistä tuetusti (T), suoriutuu tehtävistä itsenäisesti (I), osaa kehittää (K) toimintaa.

<i>Opintojakso</i>	<i>Opiskelijan osaamisalueet (työkokemus, todistukset)</i>	<i>Työpaikka, tehtävät (rastita kohdat)</i>	<i>Opiskelija paneutuu lisää seuraaviin alueisiin (työssä, tehtävät)</i>	<i>Miten tavoite saavutettiin (työssä, etätehtävänä jne.)</i>	<i>Arviointi</i>
	MITÄ OSAAN JO	MITÄ TÄSSÄ TYÖ-PAIKASSA VOI OPPIA	MITÄ PITÄÄ VIELÄ OPPIA		
<i>Liiketoiminta</i> - liikeidea - kannattavuus - riskit - yrityksen sidosryhmät - yrityksen toimintaympäristö					
<i>Markkinointi</i> - markkinoinnin kilpailukeinot (markkinointipäätökset) - asiakaskeisyys - markkinointikampanjat - markkinointiviestintä					
<i>Myyntin valmisteluja ja myymälätyöskentely</i> - palveluketjut - jakeluratkaisut - työpaikan koneet, työvälineet ja tietotekniikka - kassatyöskentely, rahaliikenne ja maksuvälineet - tuotteiden tilaaminen, vastaanotto, esillelaitto ja hinnoittelu - työsuojaus ja -turvallisuus sekä ergonomia					



Opintojakso	Opiskelijan osaamisalueet (työkokemus, todistukset)	Työpaikka, tehtävät (rastita kohdat)	Opiskelija paneutuu lisää seuraaviin alueisiin (työssä, tehtävät)	Miten tavoite saavutettiin (työssä, etätehtävänä jne.)	Arviointi
	MITÄ OSAAN JO	MITÄ TÄSSÄ TYÖ-PAIKASSA VOI OPPIA	MITÄ PITÄÄ VIELÄ OPPIA		
Asiakastyö <ul style="list-style-type: none"> <li>- asiakaspalvelu (kohdakkain, puhelimitse)</li> <li>- aktiivinen myyntityö</li> <li>- palveluhenkisyys ja yhteistyökyky sisäisissä ja ulkoisissa asiakaspalvelutilanteissa</li> <li>- asiakaspalautteet ja reklamaatiot</li> </ul>					
Tuotetietous <ul style="list-style-type: none"> <li>- tiedonhaku (toimialan tuotteet)</li> <li>- tuotteiden ominaisuudet, käyttö ja asiakkaille annettavat ohjeet</li> <li>- ympäristövastuu</li> <li>- hygieniapassi</li> </ul>					
Vähittäiskaupan tuntemus <ul style="list-style-type: none"> <li>- vähittäiskauppa osana tuotteiden markkinointia</li> <li>- tuotteiden hankintakanavat ja maahantuojat</li> <li>- vähittäiskaupan rakenteet ja ketjustrategiat</li> <li>- tuotteen hinnanmuodostus kaupan eri portaissa</li> </ul>					
Viestintä <ul style="list-style-type: none"> <li>- asiatekstin kirjoittaminen</li> <li>- kielenhuolto</li> <li>- tiedotteet, tarjoukset ja ilmoitukset</li> <li>- esiintymistaito: asiakaspalvelu- ja esittelytilanteet</li> <li>- englannin kieli</li> </ul>					
Tietotekniikka					

Opintojakso	Opiskelijan osaamisalueet (työkokemus, todistukset)	Työpaikka, tehtävät (rastita kohdat)	Opiskelija paneutuu lisää seuraaviin alueisiin (työssä, tehtävät)	Miten tavoite saavutettiin (työssä, etätehtävänä jne.)	Arviointi
	MITÄ OSAAN JO	MITÄ TÄSSÄ TYÖ-PAIKASSA VOI OPPIA	MITÄ PITÄÄ VIELÄ OPPIA		
Valinnaisaine					
<b>Yleiset työelämävalmiudet</b>					
Työelämänhallinta - oppimaan oppimisen taito - kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä - ongelmanratkaisutaito					
Kommunikointitaito - vuorovaikutustaito - kuuntelutaito - suullinen viestintätaito - kirjallinen viestintätaito					
Ihmisten ja tehtävien jakaminen - koordinoitukyky - päätöksentekotaito - johtamistaito - taito hallita konflikteja - suunnittelu- ja organisointitaito					
Innovatiivisuus ja muutosten johtaminen - hahmottamiskyky - luovuus - muutosherkkyys - riskinottokyky - visioitukyky					
<b>Alakohtaiset työelämätaidot</b>					

## KEHITTYVÄ KUMPPANUUSSOPIMUS

Kiipulasäätiö ja Yritys Oy sitoutuvat kehittämään yhteistä kumppanuuttaan seuraavissa asioissa:

- työyhteisön kehittäminen ja työhyvinvointi
- koulutuksen kehittäminen ja toteuttaminen
- yhteiset kehittämishankkeet

Kiipula yhdistää moniammatillista osaamistaan yrityksen tarpeita palveleviksi kokonaisuuksiksi ja kehittämishankkeiksi.

Yritys Oy tuo opetukseen ja työssäoppimiseen oman monipuolisen osaamisensa sekä tarjoaa maanlaajuisen oppimisympäristön Kiipulan työssäoppijoille ja kuntoutujille.

Janakkalassa x.x.2007

**Etunimi Sukunimi**  
titteli  
Kiipulasäätiö

**Etunimi Sukunimi**  
titteli  
Yritys Oy

### Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi ja sitä tarkistetaan erikseen puolivuositain arviointineuvotteluissa. Sopimus voidaan sanoa irti 6 kk irtisanomisajalla. Sopimuksen voi irtisanoa kumpi tahansa osapuoli.

### Yhteydenpito

Yhteydenpidosta sovitaan kunkin sisältoalueen tai projektin vastuhenkilön kanssa.

### Kumppanuudesta tiedottaminen

Osapuolet pyrkivät tiedottamaan aktiivisesti kumppanuudesta sisäisesti ja ulkoisesti. Yksityiskohdista sovitaan erikseen.

### Luottamuksellisuus

Sopimuskuumppaneilla on oikeus pitää tarvittavaa rekisteriä yhteydenpidosta ja siinä sovituista asioista. Molemmilla osapuolilla on oikeus tarkistaa tarvittaessa rekisterin sisältö omalta osaltaan. Kaikkea yhteistyössä kertyvää tietoa käsitellään luottamuksellisesti.



### ***Kiipulasäätiö (hallinnoija)***

#### **Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskus**

- Projektijohtaja Petteri Ora
- Projektipäällikkö Arto Vehkomäki
- Projektipäällikkö Leena Toivonen
- Projektipäällikkö Riikka Michelsson

**[www.kiipula.fi](http://www.kiipula.fi)**

petteri.ora@kiipula.fi

puh. 050 3003 764

arto.vehkomäki@kiipula.fi

puh. 050 3598 568

leena.toivonen@kiipula.fi

puh. 050 3837 256

riikka.michelsson@kiipula.fi

puh. 050 5820 410

---

### ***Päijät-Hämeen koulutus konserni***

#### **Koulutuskeskus Salpaus**

- Projektipäällikkö Pirjo Malin

**[www.salpaus.fi](http://www.salpaus.fi)**

pirjo.malin@salpaus.fi

puh. 050 3843 931

#### **Lahden ammattikorkeakoulu**

- Lehtori Mari Hyyppä

**[www.lamk.fi](http://www.lamk.fi)**

mari.hyyppa@lamk.fi

puh. (03) 8282 765

---

#### **Riihimäen työvoimatoimisto**

- Projektipäällikkö Anja Puustinen

**[www.mol.fi/riihimaki](http://www.mol.fi/riihimaki)**

anja.puustinen@mol.fi

puh. 050 3963 142

#### **Silta-Valmennusyhdistys ry**

- Projektikoordinaattori Kari-Pekka Vulli

**[www.siltavalmennus.fi](http://www.siltavalmennus.fi)**

kari-pekka.vulli@siltavalmennus.fi

puh. 050 9182 068

