

LIITE

Kuntien valmennusympäristö

Valmennusympäristöjä kehitetään kuntiin paikalliset olosuhteet ja pidemmän tähtäimen toimintaresurssit huomioiden. Valmennusympäristön kehittämisessä voidaan hyödyntää Joensuun kaupungin valmennusympäristö Taitamon toimintamalleja. Tavoitteena on soveltaa mallia paikalliset erityispiirteet huomioiden esimerkiksi kohderyhmän, työtehtävien ja toimintaympäristön näkökulmasta.

Valmennus perustuu uuden oppimisen tukemiseen, työ- ja toimintakyvyn vahvistamiseen sekä työelämätaitojen kehittämiseen ja kartoittamiseen. Mallin ytimessä on työelämlähtöisten työtehtävien yhdistäminen työ-, yksilö- ja ryhmävalmennukseen, jolloin syntyy yksilöllinen ja tavoitteellinen palvelukokonaisuus. Lopullisena tavoitteena on valmentautujan siirtyminen työhön, koulutukseen tai muihin työttömyyden katkaiseviin ratkaisuihin, kuten eläkkeelle.

Valmennusympäristössä toteutettavat työtehtävät valitaan siten, että ne mahdollistavat työskentelyn eri vaatavuustasoilla. Työskentely voidaan aloittaa valmentajan ohjauksessa yksinkertaisista perustehtävistä, joista edetään taitojen ja edellytysten kehittyessä kohti vaativampia ja osittain itsenäisesti suoritettavia tehtäviä. Tehtävien soveltuvuus ja vaatavuustaso määritellään aina yksilöllisesti, ja niitä tarkastellaan ja muokataan tarpeen mukaan valmennuksen edetessä.

Valmennuksen keskeinen osa on työ- ja toimintakyvyn sekä ammatillisen osaamisen arviointi. Valmennusympäristö tuottaa lähettävälle taholle tietoa valmentautujien työ- ja toimintakyvystä, osaamisesta sekä niissä tapahtuvista muutoksista. Tätä tietoa hyödynnetään muun muassa tukipalveluihin ohjaamisessa ja yksilöllisten jatkosuunnitelmien laatimisessa.

Toimintaedellytykset

Henkilöstö

Valmennusympäristössä toimii hankkeen resurssioimaa henkilöstöä sekä kunnan tai yhteistyökumppanin muuta tehtävään osoittamaa henkilöstöä. Työpanos suhteutetaan valmentautujamäärään. Henkilöstön määrä tulee resursoida riittäväksi myös poissaolotilanteet huomioiden.

Henkilöstö voidaan rekrytoida ulkopuolelta tai osoittaa kunnan olemassa olevasta henkilöstöstä. On kuitenkin huomioitava, että vakituksessa työsuhteessa kertyneitä lomiam tai muita perustyöhön kuulumattomia tehtäviä, kuten osallistumista työryhmiin tai työsuojelutehtäviin, ei voida kattaa hankerahoituksella.

Valmennushenkilöstöltä edellytetään hyviä sosiaalisia taitoja, yhteistyökykyä ja ammattimaista otetta erilaista taustaa omaavien henkilöiden kanssa työskentelyyn. Henkilöstön rooli on keskeinen valmennusympäristön toimivuuden ja valmentautujien etenemisen kannalta.

Toimitilat ja varustelu:

Valmennusympäristölle tarvitaan toimipiste, jossa on asianmukaiset sosiaalityilat (pukeutuminen, tauot) sekä tilat henkilökohtaisiin keskusteluihin. Tilojen saavutettavuus ja esteettömyys tulee huomioida. Tilat varustetaan tarvittavilla kalusteilla ja laitteilla, ja jokaiselle valmentautujalle varataan lukittava kaappi henkilökohtaisten tavaroiden säilytystä varten. Valmennukseen tarvittaviin tila- ja varustekustannuksiin voidaan hyödyntää hankkeen flat rate -osuutta hankkeen toiminta-aikana, hankkeen jälkeen kunta vastaa kokonaisuudessaan valmennusympäristön tiloista ja varusteista.

Työvälineet ja suojavarusteet:

Työssä tarvittavat suojavarusteet, kuten turvakengät ja työvaatteet voidaan osittain hankkia flatrate-kustannuksina. Mahdollisuuksien mukaan hyödynnetään kunnan toimialojen olemassa olevia varastoja. Työvälineet pyritään lainaamaan työpalveluja tilaavalta yksiköltä.

Valmennukselliset työtehtävät

Valmennusympäristön työtehtävät sijoittuvat pääasiassa kunnan eri toimialoille, erityisesti avustaviin tehtäviin, joita on aiemmin toteutettu palkkatuen avulla. Työtehtävien valinnassa keskeistä on huomioida tehtävien soveltuvuus erilaisille työ- ja toimintakyvyille. Tehtävien tulee olla sellaisia, että ne voidaan suorittaa ilman erityisjärjestelyjä, erityisesti silloin, kun kuljetuskalustoa ei ole kunnan puolesta saatavilla. Tehtävien suorittaminen

Työtehtäviä voi löytyä esimerkiksi seuraavilta aloilta:

- ympäristön- ja kiinteistönhoito
- puhtauspalvelut
- ruokapalvelut
- tilatyhjennykset ja kalustesiirrot
- koneiden ja laitteiden huolto
- kiertotalous ja kierrätys
- koulujen ja varhaiskasvatuksen avustavat tehtävät
- toimistotyö

Jatkovalmennus kunnan yksiköissä

Valmentautujia voidaan ohjata alkukartoituksen ja esivalmennuksen jälkeen työkokeiluun tai uravalmennukseen muihin kunnan yksiköihin. Esivalmennus toteutetaan valmennusympäristössä tai työvalmennuksen tukemana kunnan työyksikössä. Sen aikana arvioidaan henkilön soveltuvuutta esimerkiksi ruokapalvelujen avustaviin työtehtäviin. Painopisteenä ovat erityisesti työelämätaidot, motivaatio sekä yksilölliset vahvuudet ja rajoitteet, jotka vaikuttavat työskentelyyn.

Valmennuksessa hyödynnetään tuetun työhönvalmennuksen mallia, jossa työkokeiluyksikkö saa ohjaustilanteisiin ja arviointiin tukea valmennusympäristön työvalmentajilta ja ura-agentilta. Tämä tukee valmentautujan siirtymistä eteenpäin yksilöllisten edellytysten mukaisesti ja vahvistaa yhteistyötä kunnan eri toimialojen välillä.

Asiakas- ja toiminnanohjausjärjestelmä:

Hankkeessa otetaan käyttöön yhtenäinen asiakas- ja toiminnanohjausjärjestelmä asiakastietojen tallentamiseen, valmennuksen dokumentointiin ja raportointiin. Kustannukset järjestelmästä kohdennetaan hankkeen flat rateen.

PAIKKO-järjestelmä

Valmennusympäristön keskeisimmät työtehtävät pyritään opinnollistamaan pilotin aikana. Valmennusympäristössä osaamisen tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen toteutetaan PAIKKO-järjestelmän avulla. PAIKKO on valtakunnallisesti käytössä oleva osaamisen dokumentointimenetelmä, joka mahdollistaa työssä opitun osaamisen kirjaamisen ja vertaamisen tutkintojen perusteisiin. Järjestelmä tukee valmentautujan ammatillisen kehittymisen hahmottamista ja toimii apuna jatkosuunnitelmien laadinnassa.

PAIKKO-järjestelmässä osaaminen kuvataan konkreettisten työtehtävien kautta, ja dokumentointi tehdään yhteistyössä valmentautujan ja valmennushenkilöstön kanssa. Järjestelmä tarjoaa valmentautujalle mahdollisuuden saada tunnustusta osaamisestaan myös silloin, kun muodollista koulutusta ei ole taustalla. Tämä lisää motivaatiota ja vahvistaa itsetuntemusta sekä valmiuksia siirtyä koulutukseen tai työelämään.

PAIKKO-dokumentointi toimii osana valmennusprosessia ja tukee valmentautujan yksilöllistä polkua. Se tuottaa myös arvokasta tietoa lähettävälle taholle valmentautujan osaamisen tasosta ja kehityksestä, jota voidaan hyödyntää jatkotoimenpiteiden suunnittelussa. Kustannukset järjestelmästä kohdennetaan hankkeen flat rateen.

Työ- ja toimintakyvyn mittaristo

Valmennusympäristöissä otetaan käyttöön työ- ja toimintakyvyn mittaristo, joka on kehitetty Siun soten ja Karelia-ammattikorkeakoulun yhteisessä *Kuntouttavan työtoiminnan maakunnallinen kehittäminen* -hankkeessa. Hankkeen henkilöstö koulutetaan mittariston käyttöön asiakastyössä.

Yhteistyö

Valmennusympäristö tekee tiivistä yhteistyötä paikallisen työllisyyden ekosysteemin kanssa. Keskeisimpänä yhteistyökumppanina ovat työllisyysalueen asiakasvastaavat, jotka pääsääntöisesti toimivat asiakkaita lähettävänä tahona. Muina yhteistyökumppaneina ovat mm.

- TYM ja työkykykoordinaattorit: valmennusympäristö voi tuottaa konkretiaan perustuvaa tietoa asiakkaan työ- ja toimintakyvystä esim. eläkeselvittelyjä tai muuta terveydentilan tarkastelua varten
- kuntien vapaaehtoiset palvelut, esim. duuniagentit, työllisyysohjaajat, työllisyyskoordinaattorit, hankkeet: valmennusympäristön kautta saadaan tietoa asiakkaan työmarkkina-avalmiuksista ja niitä voidaan parantaa jakson aikana jatko-ohjausta varten
- paikalliset yritykset, yhteisöt ja yhdistykset: valmennusympäristön kautta voidaan tarjota ”testattua työvoimaa” rekrytointitarpeisiin

Toimintamalli

Työvalmennus vastaa:

- työtehtävien hankkimisesta, toteutuksesta ja lähiohjauksesta
- perehdytyksestä, työturvallisuudesta ja työvälineistä
- työ- ja työyhteisötaitojen ohjauksesta
- palautteen antamisesta ja tavoitteiden arvioinnista
- päivittäisestä oppimisen ja työkyvyn dokumentoinnista

Ura-agentti toimii työvalmennuksen rinnalla ja vastaa valmentautujan palvelutarpeen arvioinnista, tarkoituksenmukaisesta palveluihin ohjaamisesta sekä jatkosuunnitelmien laatimisesta yhdessä valmentautujan kanssa.

Valmennusympäristössä voi työvalmentajan ohjauksessa olla yhtäaikaaisesti noin 8-12 valmentautujaa, riippuen työtehtävistä, valmentautujien lähtötasosta sekä siitä, tapahtuuko valmennus valmennusympäristössä vai kunnan työyksiköissä.

Valmennuksen sisällöt

Valmennus sisältää ohjatun työskentelyn tiimin tehtävissä sekä osaamisen dokumentoinnin (PAIKKO). Lisäksi valmennukseen sisältyy:

- oppimispäiväkirjat
- ohjattu työn- ja koulutuksenhaku
- oman osaamisen tunnistaminen
- tulevaisuustyöskentely henkilökohtaisten tavoitteiden mukaisesti
- digikartoitukset ja digiohjaus
- työnhakuasiakirjojen laadinta
- työpaikka- ja oppilaitostutustumiset
- yhteiset infot mm. velkaneuvonta, koulutusinfot

Valmentautujien statukset valmennusjakson aikana

Valmennukseen osallistuminen *tapahtuu työkokeilun, työsuhteen, kuntouttavan työtoiminnan (matalan kynnyksen työllisyyttä edistävä palvelu) tai uravalmennuksen kautta*. Valmennuspäiviä on 4–5 viikossa, ja palvelun kesto määritellään yksilöllisesti.

Valmennuspalveluiden muodot ja kohderyhmät

Työhön ja koulutukseen tähtäävä palvelu

Kohderyhmä: Työttömät työnhakijat, joilla on valmiudet siirtyä eteenpäin

Tavoite: Tukea ammatinvalinnassa ja luoda realistinen jatkosuunnitelma

Selvityspalvelu

Kohderyhmä: Henkilöt, joiden työmarkkinasijoittuminen on epäselvää (esim. terveydelliset haasteet) tai jotka palaavat työelämäänsä kuntoutuksesta

Tavoite: Selvittää työelämävalmiuksia ja tuottaa tietoa jatkotoimenpiteisiin

Maahanmuuttajien valmennus

Kohderyhmä: Maahanmuuttajataustaiset työttömät työnhakijat

Tavoite: Vahvistaa kielitaitoa, työyhteisötaitoja ja työkykyä käytännön työskentelyn kautta

Valmennukselliset työsuhteet (ei hankkeen rahoittamia)

Kohderyhmä: Työttömät työnhakijat, joilla on valmiudet siirtyä työelämään tai koulutukseen

Tavoite: Vahvistaa ammatillista osaamista ja mahdollistaa siirtymä avoimille työmarkkinoille

Valmennusjakson päättyessä

Työvalmennus ja ura-agentti työstävät valmennusjakson päätyttyä loppukoosteen yhteistyössä työyksikön edustajan kanssa. jossa otetaan kantaa valmentautujan työ- ja toimintakykyyn sekä annetaan jatkosuositukset esim. terveydentilan tarkempi selvittely. Loppukooste toimitetaan mm. työllisyysalueen asiakasvastaavalle.

Opintojen tai työsuhteen aloittamiseen on mahdollista saada valmentajien ja ura-agentin tukea n. 3kk jakson päättymisen jälkeen.

Ura-agentin tuki

Ura-agentti etsii sopivia työmahdollisuuksia yhteistyössä yritysagenttien kanssa ja valmentaa asiakkaita siirtymään työelämään sekä suoriutumaan työtehtävistään. Hän tukee asiakasta työpaikalla tapahtuvan valmennusjakson tai työsuhteen aikana varmistaen, että siirtymä työelämään on mahdollisimman sujuva ja kestävällä pohjalla.

Työyhteisöjen tukemisessa ura-agentti toimii aktiivisesti työsuhteen alussa ja sen aikana, arvioiden työn ja työympäristön sopivuutta sekä asiakkaan mahdollisen jatkuvan tuen tarvetta. Ura-agentti tukee myös työyhteisöä ohjauksessa ja erilaisissa ongelmatilanteissa. Tavoitteena on edistää sekä asiakkaan että työyhteisön hyvinvointia ja toimivaa yhteistyötä.