

Työtä ja ravintoa

RUOKA-APUTOIMINTAKETJU
MATALAN KYNNYKSEN TYÖLLISTYMISEN ALUSTANA

My Way VALMENNUSKIRJA 1.0

RIIKKA FLINK, ANU KALLIO, NOORA NIKULA



Euroopan unionin
osarahoittama

 DILA
LAHDEN DIAKONIALAITOS

 LAHDEN
SEURAKUNNAT
Diakonikeskus

Lahti

ALKUSANAT

Tämä valmennuskirja on syntynyt Lahden Diakoniasäätiön ja Lahden Seurakuntayhtymän yhteisesti toteutetussa ja Lahden kaupungin tukemassa Työtä ja ravintoa -hankkeessa vuosien 2023-2025 aikana.

My Way -valmennusmalli kehittyi vahvistamaan työkokeilujen vaikuttavuutta.

Se vastaa erityisesti lyhyempien työkokeilujaksojen haasteisiin ja luo vuorovaikutteista suhdetta valmennettavaan sekä ratkaisukeskeistä mallia työllistymiseen.

VALMENNUKSEN TAUSTAA

Hankkeen lähtökohtana on ollut Lahden pitkittynyt ja rakenteellisesti haastava työllisyystilanne, joka on korostunut erityisesti pitkäaikaistyöttömien kohdalla. Samanaikaisesti kaupungissa näkyvä ruoka-avun tarve – konkreettisesti ilmenevänä ruokajonoina – on toiminut vahvana indikaattorina sosioekonomisen kuormituksen kasvusta. Ilmiö ei ole Lahdessa tilapäinen, vaan se heijastaa laajempaa yhteiskunnallista murrosta, jossa työmarkkinoiden rakennemuutos, inflaatiokehitys ja kotitalouksien ostovoiman heikkeneminen limittyvät toisiinsa ja Lahti kaupunkina on jäänyt pitkäaikaisen ongelman keskelle.

Ruoka-avun ympärille haluttiin rakentaa toiminnallinen ja fyysinen ruokapuodin ympäristö, joka toimii työkokeilualustana ja vahvistaa osallistujien työelämävalmiuksia.

Ruoka-avun jakeluketju suunniteltiin siten, että se ei ole pelkkä logistinen ratkaisu, vaan oppimisympäristö.

Toiminta sisälsi muun muassa hankinnan, varastoinnin, jakelun organisoinnin, asiakaspalvelun, verkkokauppaympäristön ja toiminnan koordinoinnin elementtejä. Näin ruoka-avun prosessista muodostui työelämälähtöinen harjoitteluympäristö, jossa osallistujat pystyivät kehittämään sekä teknisiä että sosiaalisia kompetenssejaan.

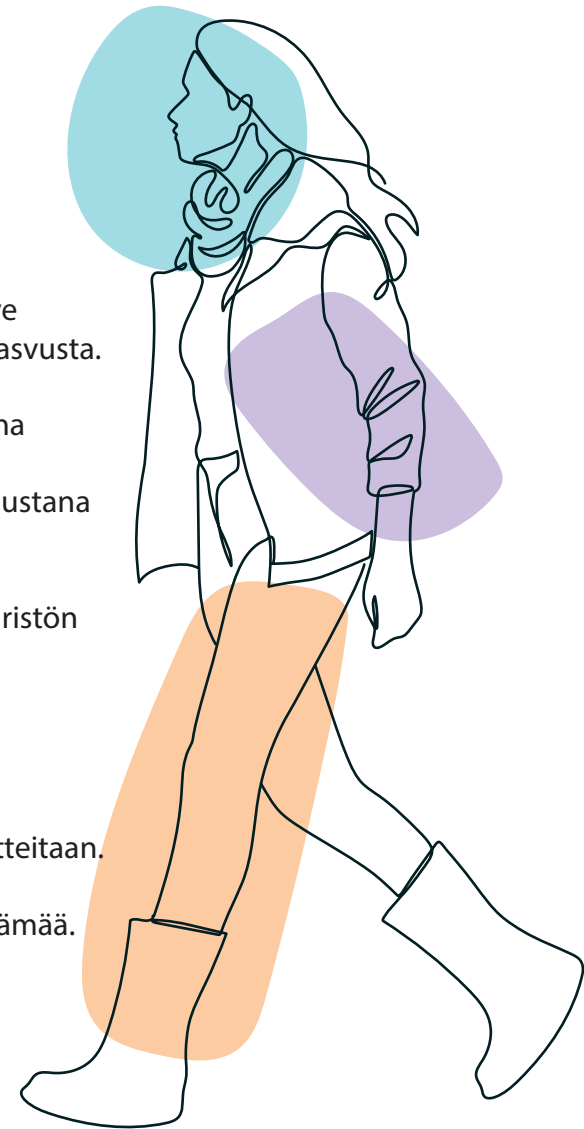
VALMENTAJIEN LÄSNÄOLO JA VALMENNETTAVIEN OMA TOIMIJUUS AVAINASEMASSA

Valmennuksen keskiössä on valmentajien läsnäolo ja havainnointi, ilman havainnointia valmennus ei saavuta tavoitteitaan. Valmentaja ottaa vastuuta valmennettavistaan ja toimii esimerkkinä, tukena ja vahvistaa valmennettavan psyykkisiä taitoja esim. itsesäätelyä, paineensietokykyä, keskittymistä, taitoja joita tarvitaan kuljettaessa kohti työelämää.

Omaa toimijuutta vahvistetaan tukemalla osallistujien mahdollisuuksia osallistua, vaikuttaa ja kehittää työkokeilutehtäviään sekä työssä pärjäämistään. Tavoitteena on vahvistaa osallistujien omaa työidentiteettiä ja luoda edellytyksiä työelämässä toimimiselle.

Työidentiteetillä tarkoitetaan omien vahvuuksien ja voimavarojen tunnistamista sekä niiden hyödyntämistä työkokeilun aikana. Se sisältää myös vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen kehittämistä, oman ammatillisen osaamisen kartoittamista sekä mahdollisuuksia osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen.

Toimijuuden ja työidentiteetin vahvistamista tuetaan valmentavalla ja empaattisella työotteella ryhmä- ja yksilövalmennuksen keinoin.



VALMENNUKSEN KUVAUS

DILAN RUOKAPUODIN YMPÄRISTÖSSÄ

Dilan Ruokapuodille luotiin fyysinen toimintaympäristö; työpisteet ja työtehtävät ruoan käsittelyä, asiakaspalvelua, varastointia ja digitaalisen alustan ylläpitoa varten. Valmennuksessa osallistujat perehdytetään oikeisiin työtehtäviin, ja heitä tuetaan ja ohjataan tarpeen mukaan, rohkaisemme osallistujia kehittämään omia ongelmanratkaisukeinoja ja ratkaisukeskeisyyttä. Korostamme kommunikoinnin tärkeyttä työyhteisössä. Virheitä ei pelätä.

Ruokapuodilla ohjeet ja työtehtävät on visualisoitu, sanallistettu ja perehdytetty tarpeeksi selkeästi, jotta mahdollisimman itsenäinen suoriutuminen onnistuu. Malliin on luotu työkortit tätä varten, joita työkokeilija saa kaksi kappaletta.

Ensimmäinen kortti on niin sanottu pääkortti, TYÖKORTTI, johon on kuvattu viikon tehtävät, esim. varaston hoitaja, verkkokaupan ylläpito, asiakaspalvelu, tulkki, markkinointi-assistentti jne. Toinen kortti, ARJEN KORTTI, liittyy arjen hallintaan, jossa työkokeilija suorittaa perustehtäviä työn ohessa, mm. keittiön siivous, materiaaleista huolehtiminen, tilojen avaus ja sulkeminen yms. Kortteja voidaan muokata toiminnassa olevien osallistujien mukaan.

Yksilövalmennuksessa suunnitellaan tavoitteet työkokeilujaksolle, ja niitä muokataan tarpeen mukaan, sekä arvioidaan säännöllisesti. Heti jakson alussa osallistuja ja valmentaja tekevät hahmotelman nykytilanteesta ja osallistujan koulutus ja työhistoriasta, myöhemmin kirjataan oma suunnitelma tulevaisuudesta ja mahdollisesta jatkopolusta. Osallistujaa sitoutuu toteuttamaan suunnitelmaansa ja tarvittaessa muutokset sekä uusi suunta kirjataan, jotta sitoutuminen käynnistyy.

Tärkeää valmennuksessa on huomioida se, että suunnitelma on osallistujan oivalluksista ja omasta itsestä lähtevä tahtotila, ei valmentajan tekemä suunnitelma tulevaisuudesta. Valmennuskysymykset ovat esimerkkejä, joita voi peilata tilanteen mukaan.

Yksilö- ja ryhmävalmennuksissa pyritään lisäämään osallistujan omaa toimijuutta työkyvystä huolehtimisesta, elämänhallinnasta, jatkopolujen löytymisestä, tavoitteellisesta toiminnasta sekä etsimään omia vahvuuksia ja voimavaroja, sekä kartoittamaan työkykyään. Yhdessä valmentajien kanssa etsitään mahdollisia juurisyytä siitä, miksi työttömyys on pitkittynyt. Otamme avoimesti puheeksi mahdolliset haasteet, joita arjessa ilmenee, esimerkiksi työkyvyssä, vuorovaikutuksessa tai työelämäntaidoissa. Tämä mahdollistaa vaikuttavuuden jatkopoluissa.

TYÖKALUT OMAN ITSENSÄ VAHVISTAMISEEN JA TULEVAISUUDEN KARTOITTAMISEEN

***Tulevaisuusohjautunut toimintatapa** sitouttaa osallistujat miettimään niin lyhyen kuin pitkän aikavälin tavoitteita. Osaamista on tärkeä tunnistaa sekä oppia sanoittamaan, ja myös hahmottaa millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Osaamisen lisääminen on nykyisessä työelämässä jatkuvaa.

***Henkilökohtainen vastuunotto ja oman toimijuuden vahvistaminen.** Valmennuksessa lähtökohta on osallistujan vastuunotto omasta elämästä ja suhtautumisesta tilanteisiin ja asioihin. Ongelma otetaan haltuun, ja tartutaan eteen tuleviin mahdollisuuksiin ja tehdään aktiivisia toimenpiteitä, joilla asiat menevät haluamaamme suuntaan.

***Muutoskyvykkyys**, jolla tarkoitetaan osallistujan omia valmiuksia toimia, varautua ja sopeutua erilaisiin tilanteisiin.

Muutoskyvykkyys on myös työelämän taito, jota tarvitaan siirryttäessä mahdollisesta passiivisesta työttömyydestä aktiiviseksi työnhakijaksi tai työelämään siirryttäessä. Muutoskyvykkyys voi olla esimerkiksi omien, totuttujen rutiinien muuttamista tai asioiden priorisointia eri tavalla kuin aiemmin.

Toteutuakseen muutoskyvykkyys vaatii psykologisen turvallisuuden tunteen, jolla on tärkeä osatekijä on luottamus omaan kykyyn oppia, joustaa ja selviytyä uusissa tilanteissa.

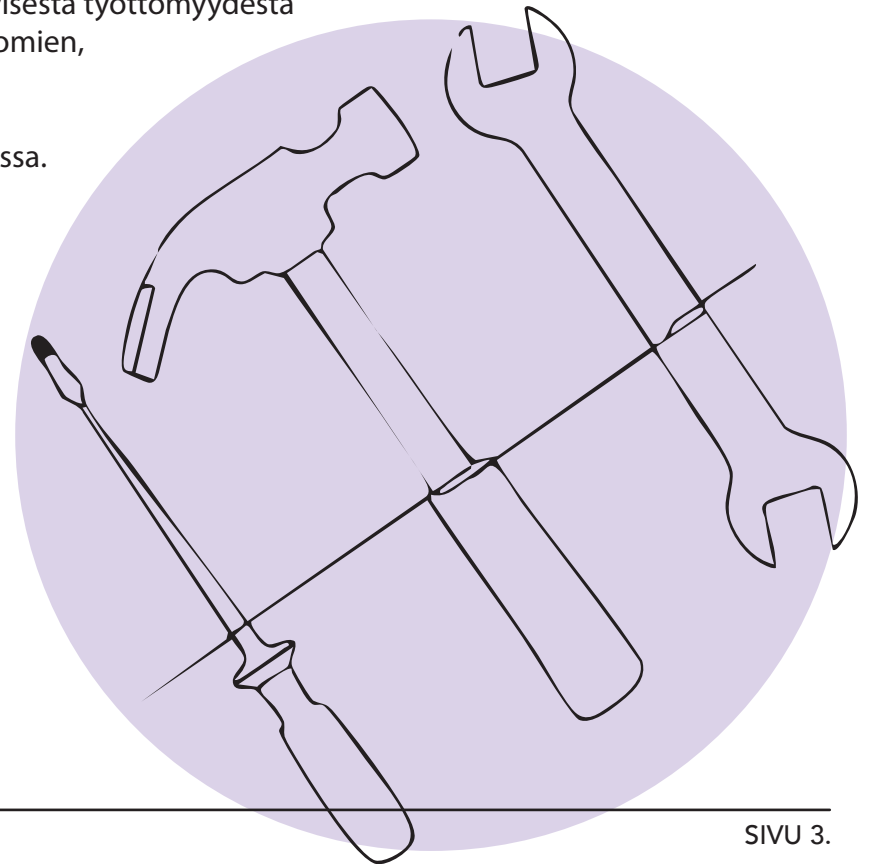
Myös kokemus työn merkityksellisyydestä lisää luottamuksen tunnetta.

Muutoskyky liittyy vahvasti tulevaisuusajatteluun.

Muutosmatka alkaa sillä, että löydetään syyt, jonka vuoksi muutosmatkalle lähdetään.

Jos syytä ei löydy, motivaatio katoaa jo alkumatkalla.

Mikäli päämäärän haluaa saavuttaa, on omaa toimintaa opittava johtamaan pitkäjänteisesti ja päämäärätietoisesti.



***Arvot - miten tunnistat omat arvosi?**

Omia arvoja vastaan toimiminen voi kuormittaa ja vaikuttaa työhyvinvointiin.

Parhaassa tapauksessa työn ja arvojen yhteensopivuus lisää työn mielekkyyttä, sitoutumista ja tuottavuutta.

Omia arvoja pohdimme suhteessa työkykyyn ja tulevaisuuden jaksamiseen, jatkopolutukseen ja uravalintoihin.

- Mitkä asiat ovat minulle tärkeitä?
- Onko minulla aikaa niille?
- Miltä tämänhetkinen tilanne näyttää 5 tai 10 vuoden päästä?
- Saavatko tärkeät asiat riittävästi huomiota?
- Mitä en halua työltäni ja työnantajaltani?

***Suhtautuminen työhön ja opiskeluun**

Valmennuksessa pohdimme myös miksi omaa asennetta kannattaa treenata. Hyvällä asenteella työura ja opinnot helpottuvat, työnhaussa osaa löytää mahdollisuuksia ja tarttua niihin. Myönteiseen asenteeseen liittyvät positiiviset tunteet, kuten ilo, kiitollisuus ja innostus edistävät luovuutta, ongelmanratkaisutaitoja ja yhteistyökykyä.

Parhaimmillaan myönteiset asenteet voivat siivittää meitä pyrkimään tavoitteisiin, menemään vaikeuksien yli, oppimaan ja kehittymään.

Tai pahimmillaan kielteiset asenteet estävät meitä toteuttamasta tavoitteita, heikentävät itsetuntoa ja saavat pysymään paikallaan.

***Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot**

Työelämässä tarvitaan jatkuvaa vuorovaikutusta työtovereiden, asiakkaiden ja yhteistyökumppanien kanssa.

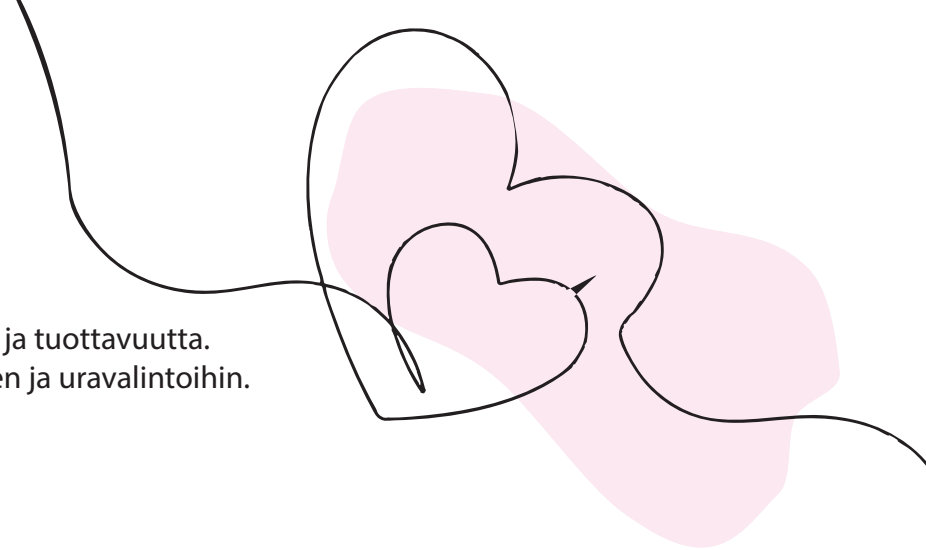
Työyhteisön toimiva vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot koostuvat esimerkiksi keskustelu-, kuuntelu- ja kohtaamistaidoista.

Ne eivät ole itsestään selviä asioita vaan vaativat usein opetteluja. Vain pieni osa ihmisistä tekee työtään täysin yksin.

Esimerkiksi teknisimmissäkin töissä tarvitaan ihmisten välistä kanssakäymistä. Työpajalla vuorovaikutus ja yhteistyötaitoja harjoitellaan sekä yhteisön kanssa että asiakastilanteiden kautta arjessa.

***Jatkopolutus – ei jäädä yksin, matka jatkuu**

Pyrimme siihen, että jokainen löytää jatkopolun itselleen. Jatkopolku voi olla koulutukseen haku tai siirtyminen, työpaikka, työkokeilupaikka oman alan organisaatioon, työkykyselvitykseen, tai muuhun toimintaan, joka tukee arjen hallintaa tai muuta osallistujaa eteenpäin vievää toimintaa.



MY WAY – Toimintamalli 1.0

Vaiheittainen malli kohti toimijuutta, työidentiteettiä ja kestävää jatkopolkua.

VALMENNUKSEN PERUSAJATUS:

Osallistuja ei ole toimenpiteen kohde, vaan oman polkunsa rakentaja.

Ohjaaja ei vedä, vaan kulkee rinnalla, haastaa, kysyy ja peilaa.

Ohjaaja johdattelee keskustelua eteenpäin.

1. ALKUKARTOITUS JA SISÄINEN HERÄTTELY (päivät 1–3)

Tavoite:

Rakentaa luottamus

Herättää osallistuja pohtimaan omaa tilannettaan

Siirtää ajattelua: "minulle tehdään" -- "minä teen"

Käytännön toteutus: Keskustelu, piirretään paperille hahmotelmaa aikajanana, osallistujan historia, koulutus, työpaikat, työttömyys. Autetaan hahmottamaan kokonaisuutta.

1.1 Alkukeskustelu -esimerkkikysymyksiä

Ohjaaja kysyy:

- Missä olet nyt elämässä?
- Mistä olet ylpeä?
- Missä olet jäänyt jumiin?
- Mitä toivoisit olevan toisin 6 kk päästä?

Osallistuja:

Ei tarvitse osata vastata "oikein"

Saa luvan olla epävarma

Käytännön toteutus: Keskustelu jatkuu, ohjaaja houkuttelee vastaamaan yksinkertaisiin kysymyksiin, hahmotelmaa täytetään.

Täytetään: Arvokartta (liite 1.)

Osallistuja - sinä olet keskiössä. Kirjoita renkaille, lähimpänä sinua, sinulle tärkeimpiä arvoja.

Ulkoreunoille arvoja, jotka eivät ole tällä hetkellä niin tärkeässä asemassa elämässäsi, mutta ovat olemassa. Säilytä karttasi!

päivät 1-3



1.2 Työllistymisen esteiden alustava tunnistaminen Ei ratkota, vain nimetään:

- jaksaminen
- itsetunto
- rytmi
- osaaminen
- elämäntilanne
- pelot
- terveys

Lorem ipsum

Käytännön toteutus: Keskustelu jatkuu ja sitä voidaan käydä aihe kerrallaan, hahmotelmaa täytetään. Valmentaja auttaa osallistujaa nimeämään esteitä, vain nimeäminen ja tärkeimmät riittävät.

1.3 My Way –tavoitekartta -aloitetaan täyttämään yhdessä

Osallistuja: Visuaalinen työskentely, aloita täyttämään kahta ensimmäistä pallo, kerro historiastasi:

- Historia ja osaaminen
- Vahvuudet ja ominaisuudet

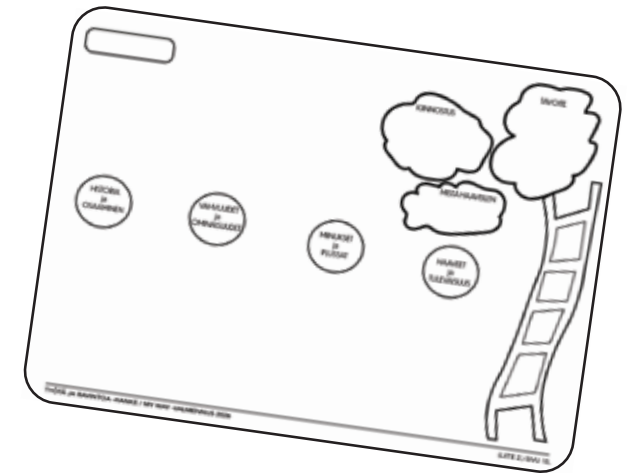
Tärkeä periaate: Tavoitteet eivät lukkiudu, mitään ei tarvitse päättää tässä ja nyt. Tavoitteet elävät ja tarkentuvat matkan aikana.

Käytännön toteutus:

Keskustelu jatkuu, siirretään hahmotelmasta esiin nousevat asiat My Way -tavoitekarttaan.

Tulevaisuuden suunnitelmaa ei tässäkin vaiheessa tarvitse päättää, jollei osallistujalla ole selkeää visio jatkostaan.

Voidaan käydä läpi, onko visio toteutettavissa.



2. PEREHDYTYS + TOIMIJUUDEN ENSIASKELEET (viikko 1)

Tavoite: turvallinen alku

Kokemus: onnistuminen

Ensimmäinen vastuun kokemus työkorttien kautta.

Käytännön toteutus: Työtehtävien kautta opitaan uutta.

viikko 1

2.1 Selkeä, perehdytys

Työkortti omista tehtävistä, sekä toinen kortti arjen askareisiin, ohjaaja selementää korttien käyttöä.

Mallisuoritus=toinen työkokeilija näyttää mallia.

Yhdessä tekeminen tärkeää, samoin kommunikoinnin opettelu.

2.2 Toimijuuskeskustelu RYHMÄVALMENNUS

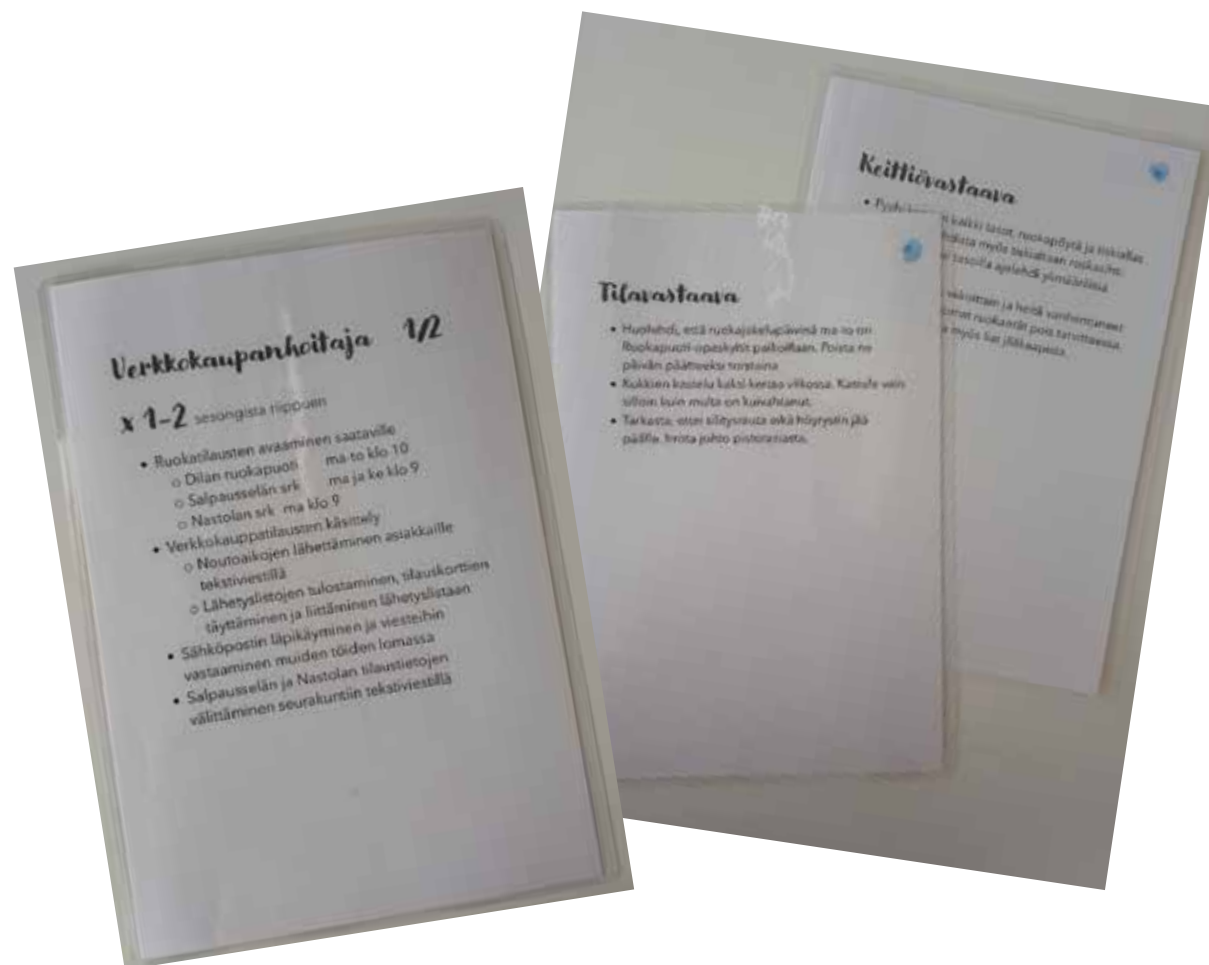
Käydään läpi keskustelun aiheet pienryhmissä:

- Mitä tarkoittaa olla aktiivinen?
- Miten voin vaikuttaa työhöni?
- Miten kysyn?
- Miten ehdotan?

Harjoitellaan ja pidetään työkokeilussa mielessä:

- työkaverin kunnioitus
- kysyminen
- virheen myöntäminen
- avun pyytäminen
- vastuun ottaminen

Viesti osallistujalle: Täällä ei arvioida sinua, täällä annetaan onnistua.



3. TOIMIJUUDEN JA OSAAMISEN VAHVISTAMINEN – (viikot 2–3)

Tavoite:

Oma-aloitteisuus

Oivallukset omasta kyvykkyydestä

Työidentiteetin ensisynty

viikot 2-3

Käytännön toteutus: Osallistuja voi vaihtaa tehtävää ja saada uuden tehtäväkortin.

3.1 Päivittäinen reflektiotehtävä osallistujalle

Kysymykset:

- Mitä opin tänään?
- Missä onnistuin?
- Missä tarvitsin apua?
- Mitä tekisin huomenna toisin?

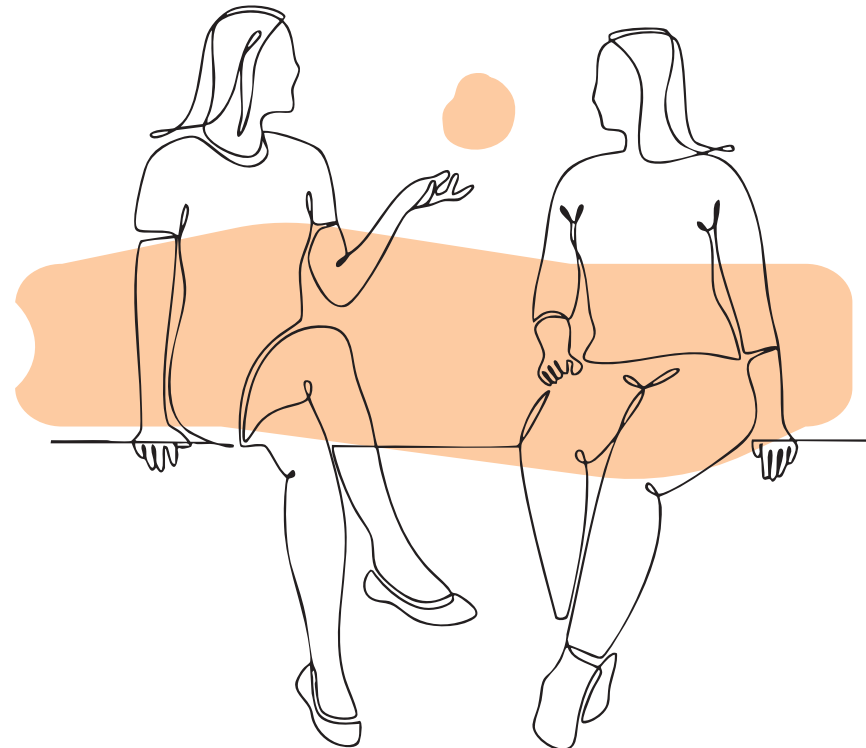
3.2 Valmennuskeskustelut sekä ryhmävalmennus

Teemat:

omat vahvuudet

omat tavat estää itseä – LÖYDÄ mahdollisuus

rehellinen peilaus: "huomaan että..."



TÄRKEÄ KOHTA VALMENNUSTA:

Tässä vaiheessa osallistuja alkaa usein itse nähdä omat esteensä.

Viesti: Mieti tarkkaan mitä olet oivaltanut – anna tilaa oivalukselle!

viikot 4-5

4. VUOROVAIKUTUS, ROOLIT JA YHTEISÖ (viikot 4-5)

Tavoite:

Työelämätaitojen rakentuminen

Uudet tehtävät

Paikan löytyminen yhteisössä

Vastuun jakaminen

Käytännön toteutus: Osallistuja voi vaihtaa tehtävää ja saada uuden tehtäväkortin.

Täydennetään My Way -tavoitekarttaa.

4.1 Ryhmävalmennus ja keskustelu

Kysymykset:

- Millainen olen ryhmässä?
- Vetäydynkö?
- Dominoinko?
- Uskallanko olla näkyvä?
- Kehittämistehtävä ryhmävalmennukseen

Osallistuja:

antaa vähintään yhden parannusehdotuksen ryhmätoimintaan
kokee tulevansa kuulluksi

Viesti: Sinulla on oikeus ja velvollisuus vaikuttaa.



5. ARVOT, MERKITYS JA MUUTOSKYKY (viikot 6-7)

Tavoite:

Sisäinen motivaatio

Ymmärrys: miksi tämä on minulle tärkeää

Muutosvalmius

Käytännön toteutus: Osallistuja voi vaihtaa tehtävää ja saada uuden tehtäväkortin.

Täydennetään My Way –tavoitekarttaa, analysoidaan, että kartta on konkreettinen ja tavoitteet saavutettavissa.

5.1 Arvotyöskentely osallistujalle, ottakaa mukaan tarkasteluun aiemmin tehty arvokartta

Kysymykset:

- Mikä minulle on oikeasti tärkeää?
- Mistä en halua luopua?
- Minkä eteen olen valmis näkemään vaivaa?
- Onko jokin jo muuttunut viimeisten viikkojen aikana?

5.2 5 vuoden minä -harjoitus

Visualisointi paperille:

- missä asun
- mitä teen
- millainen olen ihmisenä

5.3 Valmennuskeskustelu 2

Peilataan:

- nykyinen toiminta vs. tulevaisuuden minä
- ristiriidat
- mahdollisuudet

Tässä kohtaa tapahtuu usein käänne - osallistuja alkaa ottaa vastuuta ja nähdä tulevaisuuden kuvaansa.



6. JATKOPOLUN RAKENTAMINEN – KONKRETIA (viikot 8-9)

Tavoite:

Todellinen askel eteenpäin

Epäselvyydestä suunnaksi

viikot 8-9

Käytännön toteutus:

Osallistuja siirtyy työympäristössä tehtävään, joka tuntuu hänelle parhaimmalta vaihtoehdolta edetä.

Tässä vaiheessa aletaan asettamaan selkeitä tavoitteita My Way - tavoitekarttaan.

6.1 Jatkopolkukartoitus valmentajan kanssa

Käydään läpi vaihtoehdot:

- työ
- koulutus
- työkokeilu
- kuntoutus
- palvelu



6.2 OSAAMISTARINA, kirjoitetaan persoonallinen hakemus / kuvaus itsestä valmentajan avulla

Ei vain CV, vaan:

- kuka olen
- mitä osaan
- mitä olen oppinut
- mihin olen matkalla

Osaamistarina – Kerttu (kuvitteellinen henkilö)

Olen Kerttu, 47-vuotias ruoan ja arjen pienten ilojen ystävä. Työurani aloitin leipomossa, jossa opin arvostamaan käsillä tekemistä, tarkkuutta ja sitä tunnetta, kun tuore leivonnainen tuo hymyn ihmisen kasvoille. Leipurin työ opetti minulle paljon: hyvää raaka-ainetuntemusta, hygienian merkitystä, ripeää työskentelyä sekä yhteistyötä muiden kanssa kiireessäkin.

Viime vuosina olen täydentänyt osaamistani kouluttautumalla elintarvikealalle, koska haluan työskennellä lähellä asiakkaita – siellä missä ruoka ja ihmiset kohtaavat. Kaupan palvelutiski tuntuu minulle luontevalta paikalta: nautin siitä, kun saan auttaa asiakkaita valitsemaan herkullisia tuotteita, kertoa niistä ja ehkä vinkata samalla jotain uutta kokeiltavaa.

Luonteeltani olen toimielias ja helposti lähestyttävä. Minulla on hersyvä huumorintaju, joka auttaa pitämään työpäivän mukavana myös kiireen keskellä. Pidän järjestyksestä ja siisteydestä – sanotaan vaikka niin, että minulla on siihen pieni salainen intohimo. Kun työpiste on kunnossa, työkin sujuu paremmin.

Vapaa-ajallani teen paljon käsitöitä ja vietän aikaa perheeni kanssa. Kotona asuu vielä teini-ikäisiä lapsia, mutta he pärjäävät varsin Jos minulta kysytään, missä olen parhaimmillani, vastaus löytyy usein juhlista. Rakastan järjestää tilaisuuksia suurellekin porukalle – silloin keittiössä syntyy kaikkea suolaisesta makeaan. Erityinen heikkouteni ovat voileipäkakut, joiden tekeminen on minulle melkein taidetta.

Tuon mukaanani työyhteisöön käytännön elintarvikeosaamista, hyvää asiakaspalveluasennetta ja iloista tekemisen meininkiä. Uskon, että parhaat hetket syntyvät siitä, kun hyvä ruoka, osaavat tekijät ja iloiset ihmiset kohtaavat – juuri siksi palvelutiski tuntuu minulle oikealta paikalta.

6.2 OSAAMISTARINA, kirjoitetaan persoonallinen hakemus / kuvaus itsestä valmentajan avulla

Ei vain CV, vaan:

- kuka olen
- mitä osaan
- mitä olen oppinut
- mihin olen matkalla

Osaamistarina – Kerttu (kuvitteellinen henkilö)

Olen Kerttu, 47-vuotias ruoan ja arjen pienten ilojen ystävä. Työurani aloitin leipomossa, jossa opin arvostamaan käsillä tekemistä, tarkkuutta ja sitä tunnetta, kun tuore leivonnainen tuo hymyn ihmisen kasvoille. Leipurin työ opetti minulle paljon: hyvää raaka-ainetuntemusta, hygienian merkitystä, ripeää työskentelyä sekä yhteistyötä muiden kanssa kiireessäkin.

Viime vuosina olen täydentänyt osaamistani kouluttautumalla elintarvikealalle, koska haluan työskennellä lähellä asiakkaita – siellä missä ruoka ja ihmiset kohtaavat. Kaupan palvelutiski tuntuu minulle luontevalta paikalta: nautin siitä, kun saan auttaa asiakkaita valitsemaan herkullisia tuotteita, kertoa niistä ja ehkä vinkata samalla jotain uutta kokeiltavaa.

Luonteeltani olen toimielias ja helposti lähestyttävä. Minulla on hersyvä huumorintaju, joka auttaa pitämään työpäivän mukavana myös kiireen keskellä. Pidän järjestyksestä ja siisteydestä – sanotaan vaikka niin, että minulla on siihen pieni salainen intohimo. Kun työpiste on kunnossa, työkin sujuu paremmin.

Vapaa-ajallani teen paljon käsitöitä ja vietän aikaa perheeni kanssa. Kotona asuu vielä teini-ikäisiä lapsia, mutta he pärjäävät varsin Jos minulta kysytään, missä olen parhaimmillani, vastaus löytyy usein juhlista. Rakastan järjestää tilaisuuksia suurellekin porukalle – silloin keittiössä syntyy kaikkea suolaisesta makeaan. Erityinen heikkouteni ovat voileipäkakut, joiden tekeminen on minulle melkein taidetta.

Tuon mukaanani työyhteisöön käytännön elintarvikeosaamista, hyvää asiakaspalveluasennetta ja iloista tekemisen meininkiä. Uskon, että parhaat hetket syntyvät siitä, kun hyvä ruoka, osaavat tekijät ja iloiset ihmiset kohtaavat – juuri siksi palvelutiski tuntuu minulle oikealta paikalta.

7.1 Toimintasuunnitelma

Seuraavat askeleet valmentajan kanssa:

- kuka tukee työkokeilun jälkeen
- milloin toimitaan
- jälkiseuranta

Kirjataan ohjaajan kanssa etenemissuunnitelma, jonka osallistuja on suunnitellut itselleen!

Tärkeää: suunnitelman etenemistä seurataan.

8.0 Yhteenvetokeskustelu valmentajan kanssa

Osallistuja kertoo:

- mitä opin itsestäni
- missä kasvoin
- mikä muuttui

Verkoston aktivointi:

- ohjaus eteenpäin
- yhteyshenkilöt
- tuki

7.2 Päätöshetki

- kiitos
- tunnustus
- osaamisen näkyväksi tekeminen

Viesti: Sinä et palaa lähtöruutuun, jatkat seuraavalle tasolle.

viikot 11-12



MY WAY – YDINPERIAATTEET

- Osallistuja on aktiivinen toimija, ei passiivinen kohde.
- Arvot ohjaavat tekemistä, eivät vain tavoitteet.
- Pienet onnistumiset rakentavat suurta muutosta.
- Rehellisyys, ei turhia lupauksia.
- Toivo ilman harhaa.
- Vastuu ilman syyllistämistä.

Valmentajan tehtävä on havainnoida, tukea, antaa vastuuta mutta myös tarvittasessa puuttua.

Valmentaja ei saa ohjata osallistujaa sellaisiin suuntiin, joita jo valmennusvaiheessa nähdään epärealistisina.

Läsnäolo työkokeilussa on havainnoinin lähtökohta, ilman havainnointia emme tunne valmennettavaa.

Uudet työkalut mallissa:

TYÖKALU

My Way – tavoitekartta

Arvokartta

Osaamistarina

Toimintasuunnitelma

TARKOITUS

visualisoi matkan

tekee näkyväksi sisäisen kompassin

rakentaa identiteettiä, auttaa työnhaussa

konkretisoi unelmat visuaalisesti

ARVOKARTTA - KESKIÖSSÄ SINÄ





HISTORIA
ja
OSAAMINEN

VAHVUUDET
ja
OMINAISUUDET

MIINUKSET
ja
PLUSSAT

KIINNOSTUS

MISTÄ HAAVEILEN

HAAVEET
ja
TULEVAISUUS



TAVOITE

Minna 31.1.26

+siistikä 5 v.

+markkinointi-
sihteeri 10 v.
matkailuala
+merkonomi



+office paketti

+photo shop

+sihteeritehtävät

+ahkera

+järjestelmällinen

+englannin kieli
vahva



+kärsimätön

+iloinen

+tarkka

-epävarmuus
tulevasta

-koulutus vanhentunut?



+sovitteleva

+uudistava ajattelu

KIINNOSTUS

+ viestintä
+ vastuullisuus

MISTÄ HAAVEILEN

matkustelu
ja kästiytöt



-yllättävä

-riskejä näkyvissä

TAVOITE

+ täydennyskoulutus
+ matkailuala
+ töihin 6kk sisällä

