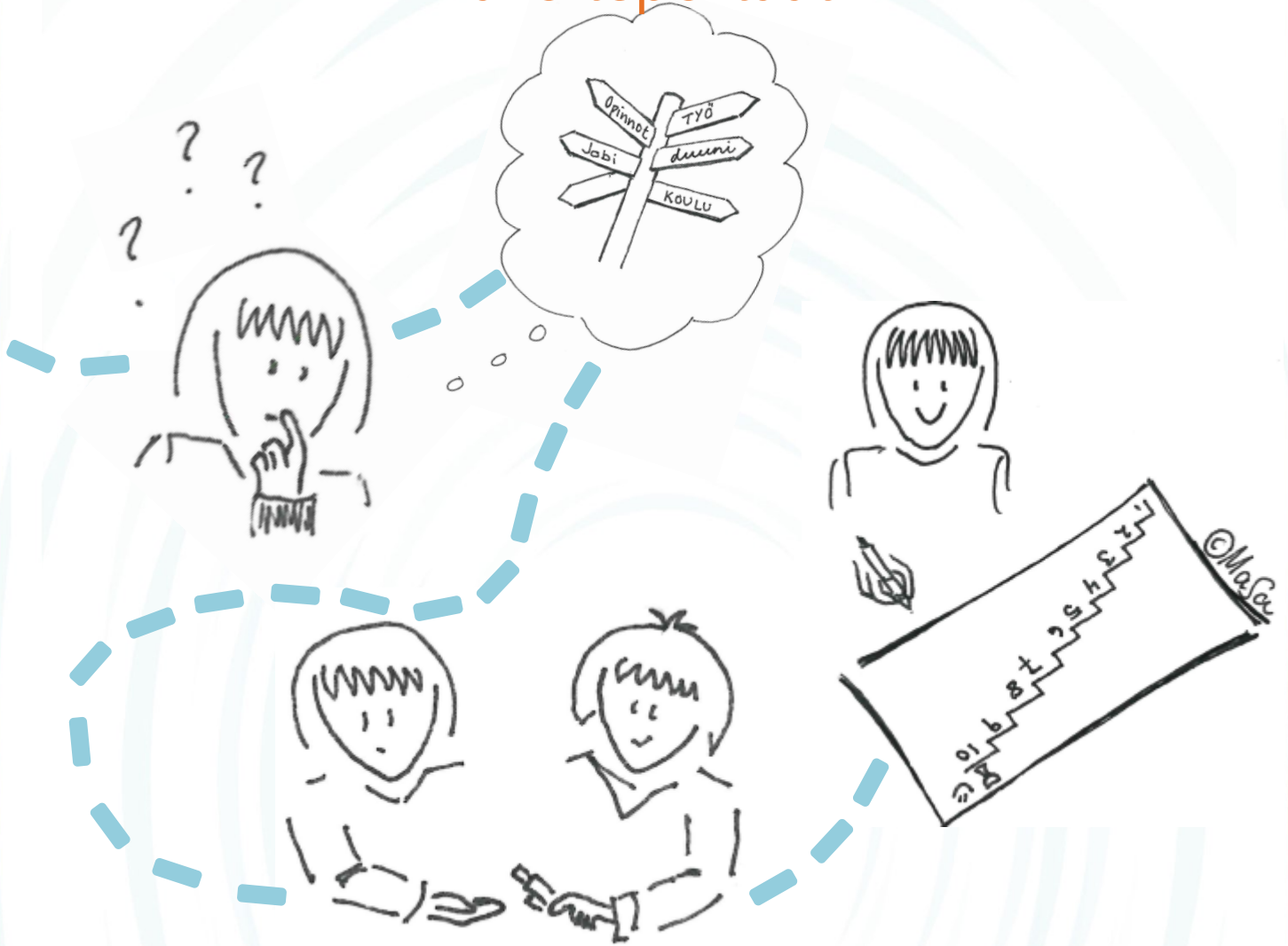


Tavoiteportaavat



Goaling on ratkaisukeskeisen työtavan yksi menetelmä. KAIKUssa puhumme suomalaisittain tavoiteportaista; rakennetaan portaavat yhdessä asiakkaan kanssa kohti hänen tavoitettaan ja tuetaan häntä etenemään niitä.

KAIKU:n työhönvalmennus toteutettiin ratkaisukeskeisellä lähestymistavalla ja tähän liittyen jokainen asiakas teki tavoiteportaavat asiakkuuden alussa. Tavoiteportaita tehdessä **kynä on asiakkaan kädessä**, ja työhönvalmentajan tehtävänä on kysymyksiä esittämällä tukea asiakasta oivaltamaan omat tarpeensa ja mahdollisuutensa.

Tavoiteportaisiin kuvataan työllistymiseen liittyvä konkreettinen tavoite. Tavoitteen kuvaaminen ei aina ollut helppoa ja sen kirkastamiseen monet asiakkaat tarvitsivat työhönvalmentajan tukea. Työhönvalmentaja ohjasi tavoitteen asettamista vain silloin, kun asiakas olisi halunnut laittaa tavoitteeksi palkkatukityö. KAIKUssa palkkatukityö saattoi olla yksi porras kohti tavoitetta, muttei ikinä varsinainen tavoite. Asiakkaiden tavoitteet olivat tyypillisimmin *työ, työpaikka, työllistyminen, palkkatyö* tai *uusi ammatti*.

Tavoitteen jälkeen asiakas määritteli tavoitteen

saavuttamisesta seuraavat hyödyt sekä itselleen että läheisilleen. Näiden näkyväksi tekeminen on merkityksellistä motivaation ylläpitämisen näkökulmasta. Tämän jälkeen asiakasta pyydettiin arvioimaan millä portaalla hän tällä hetkellä on ja mitä ennen tätä hetkeä on tapahtunut. Näin työhönvalmentajalle muodostui ymmärrys ihmisen merkityksellisestä historiasta. Seuraavaksi katse suunnataan kohti tavoitetta ja asiakas määrittelee seuraavat kaksi-kolme askelmaa kohti tavoitetta. Nämä askeleet eivät aina ole samoja, mitä työhönvalmentaja olisi kuvannut, mutta tärkeintä on, että ne ovat asiakkaan näkökulmasta kirjattu.

KAIKUn työhönvalmennuksen perusajatuksena on, että jokaisella ihmisellä on mahdollisuus työllistyä ja jokaisella on myös motivaatiota työllistymisen eteen työskentelemiseksi; toisilla enemmän ja toisilla vähemmän. Motivaatio tehtiin näkyväksi tavoiteportaisiin kysymällä asiakkaan uskoa siihen, että hän saavuttaa tavoitteen sekä hänen intoaan lähteä tälle matkalle. Asiakas arvioi nämä molemmat asteikolla 1 – 10 ja niiden tulo on hänen motivaationsa. Lopuksi asiakkaalta vielä kysyttiin, millaista tukea hän toivoo työhönvalmentajalta ja mitä hän toivoo palkinnoksi tavoitteen saavuttamisesta.

Tavoiteportaiden perusteella luodaan toteutus suunnitelma. Tavoiteportaisiin palataan säännöllisin väliajoin työhönvalmennuksessa.

Periaatteita, joihin nojaamme:

- Asiakkaalle on oltava aikaa.
- Asiakkaan oma tavoite on tärkein.
- Käytetään asiakkaan kieltä.
- Ei yritä korjata sellaista, mikä ei ole rikki.
- Jos joku homma toimii, tehdään lisää sitä.
- Jos joku homma ei toimi, lopetetaan sen tekeminen ja kokeillaan jotain muuta.

KAIKUn kokemukset

KAIKUn kokemukset tavoiteportaista ovat olleet rohkaisevia; jokainen asiakas on lähtenyt mukaan työskentelyyn. Työhönvalmentajien näkökulmasta tavoiteportaiden myöstyä asiakasprosesseista on tullut tavoitteellisempia ja suoraviivaisempia ja menetelmän käyttö on jäsentänyt heidän omaa työtään. Asiakkaat ovat antaneet tavoiteportaiden käytöstä vain positiivista palautetta. Heidän mukaansa tavoiteportaat konkretisoivat sen, että työllistyminen vaatii heiltä itseltään panostusta. Toisaalta ne konkretisoivat myös työllistymisen eteen tehdyn työn. Ja erityisesti ne kirkastavat tavoitteen ja suuntaavat tekemisen sitä kohti.

Tavoiteportaiden käyttö vaatii:

- Vahvaa ratkaisukeskeisen työotteen osaamista ammattilaisilta.
- Ratkaisukeskeisen lähestymistavan käyttämistä laaja-alaisesti työhönvalmennuksessa.
- Rohkeutta tehdä asioita toisin.
- Harjoittelua ja systemaattista kehittämistä.