

JOUSTAVASTI TYÖELÄMÄÄN TYÖVALMENNUKSEN AVULLA

Sirpa Tuomisto

Opinnäytetyö, syksy 2016

Diakonia ammattikorkeakoulu

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Terveysalan koulutusohjelma

Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja
hyvinvoinnin edistäminen

Sosionomi (Ylempi AMK)

TIIVISTELMÄ

Tuomisto, Sirpa. Joustavasti työelämään työvalmennuksen avulla
53 s., 5 liitettä, Helsinki. Syksy 2016.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Terveysten edistämisen koulutusohjelma, Sosiaali- ja terveysalan ylempi amk-tutkinto, sosionomi (ylempi AMK).

Tässä opinnäytetyössä oli tavoitteena selvittää miten työvalmennus on edistänyt nuorten siirtymistä työelämään.

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä oli nuorten osallisuuden edistäminen työvalmennuksen avulla. Työvalmennusta tarkasteltiin Raivion ja Karjalaisen osallisuuden ulottuvuuksien näkökulmasta.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli kaksi hanketta, missä toisessa työllistettiin nuoria oppisopimuskoulutukseen ja toisessa työllistettiin osatyökykyisiä tuettuun työhön työvalmennuksen avulla.

Aineistonhankintamenetelminä käytettiin ryhmähaastatteluja ja yksilöhaastatteluja. Saatu aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Tutkimustulosten mukaan nuoret ovat työllistyneet työvalmennuksen avulla. Työvalmentajien mielestä työvalmennuksen menetelmät ovat lisänneet nuorten itsetuntoa ja onnistumiskokemuksia. Nuorten mielestä työvalmennuksen avulla he ovat saaneet työpaikan ja tukea riittävästi työllistymiseen.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että osallisuuden ulottuvuuksista työllistyminen, nuorten toimijuus ja nuoret osana verkostoa toteutuvat tutkimuksen kohteena olevissa hankkeissa.

Avainsanoja: osallisuus, työvalmennus, nuorten oppisopimuskoulutus, tuettu työllistyminen

ABSTRACT

Tuomisto, Sirpa. Flexibility to work using job coaching.

53 p., 5, appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2016.

Diaconia University of Applied Sciences, Promotion of the health and wellbeing of people in danger of marginalization. Degree: Master of Social Services.

In this thesis the aim was to find out how job coaching could promote young people's transition to the work life.

The theoretical framework was promoting the inclusion of young people with the help of job coaching. The job coaching was seen from the point of view of Raivio and Karjalainen's dimensions of inclusion.

The subject group were two projects. In one of them young people were employed through apprenticeship and in the other people with partial work ability were employed in supported work with the help of job coaching.

The data was gathered through group interviews and individual interviews. The data was analyzed using content analysis.

The results showed that young people have found jobs through job coaching. Job coaches believe that job coaching methods have increased young people's self-confidence and feelings of success. Young people think that through job coaching they have got a job and received enough support in employment.

It can be concluded that of Raivio and Karjalainen's dimensions of inclusion employment, agency and young people as a part of the network were fulfilled in these projects.

Keywords: inclusion, job coaching, young people apprenticeships, supported employment

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 NUORTEN OSALLISUUDEN TUKEMINEN TYÖELÄMÄSSÄ.....	8
2.1 Nuorten oppisopimuskoulutus	11
2.2 Työvalmennus	12
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	16
4 OPINNÄYTETYÖN AINEISTO JA ANALYYSI	17
4.1 Opinnäytetyön kohderyhmät.....	17
4.1.1 Vantaan kaupungin työllistymistä edistävät toiminnot.....	17
4.1.2 Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama Nuorisotakuu -jatko- Seurakuntaopiston Oppisopimuspalveluilla	19
4.2 Aineistonkeruu.....	20
4.2.1 Työvalmentajien ryhmähaastattelut	21
4.2.2 Nuorten yksilöhaastattelut.....	22
4.3 Aineiston analyysi.....	23
5 TULOKSET	27
5.1 Taustatiedot nuorista	28
5.2 Nuorten työllistyminen	28
5.2.1 Työelämään pääseminen.....	29
5.2.2 Työssä pysymisen tukeminen	29
5.2.3 Itsetunnon vahvistuminen	30
5.3 Nuoret toimijoina ja osana verkostoa	31
5.3.1 Alkuselvytys	31
5.3.2 Yksilöohjaus, käytäntöjen ohjausta ja kuulemista	32

5.3.3 Vertaisohjausta työpaikalla	33
6. TULOSTEN TARKASTELU	34
6.1 Työvalmennus nuorten osallisuutta edistämässä	34
6.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	38
6.2 Jatkotutkimus ehdotuksia	41
LÄHTEET.....	42
LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSIÄ.....	47
LIITE 2: AINEISTO ANALYSOITU SISÄLLÖNANALYYSIN KEINAIN TYÖVALMENTAJIEN HAASTATTELUN OSALTA ”MILLAISTA TUKEA TYÖVALMENTAJA TARJOAA NUORELLE?”	48
LIITE 3: AINEISTO ANALYSOITU SISÄLLÖNANALYYSIN KEINAIN TYÖVALMENTAJIEN HAASTATTELUN OSALTA ” MITEN TYÖVALMENTAJAN TUKI ON AUTTANUT?”	50
LIITE 4: AINEISTO ANALYSOITU SISÄLLÖN ANALYYSIN KEINAIN NUORTEN HAASTATTELUN OSALTA ” MILLAISTA TUKEA OLET SAANUT?”	51
LIITE 5 TIEDOTE HAASTATTELUUN OSALLISTUVALLE NUORELLE	53

1 JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa selvitettiin haastattelemalla työvalmentajia ja valmennettavia nuoria heidän kokemuksistaan työvalmennuksesta kahdessa erilaisessa hankkeessa pääkaupunkiseudulla. Kiinnostus nuorten työllistymistä edistäviin toimiin heräsi, kun toimin projektipäällikkönä kahdessa peräkkäisessä Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa nuorten oppisopimuskoulutusta edistävissä hankkeissa Seurakuntaopiston Oppisopimuspalveluilla vuosina 2013–2016. Hankkeissa todettiin, että tarvitaan erilaisia toimia, jotta nuoret pääsevät koulutukseen ja työelämään, työvalmennus oli yksi hankkeissa hyväksi havaittu keino.

Työvalmennus määritellään eri tavoin riippuen siitä, minkä toimijan palvelun määrittelystä on kysymys. Työelämään valmentautumista kuvataan käsitteillä työvalmennus, työhön valmennus ja työhönvalmennus, jotka kaikki tarkoittavat työllistymiseen liittyvää tukea joko toimintana tai palveluna. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 10 – 13.)Tässä opinnäytetyössä työelämään valmentautumisesta käytetään työvalmennus käsitettä, koska suurin osa haastatelluista työntekijöistä käytti nimitystä työvalmentaja.

Suomessa työllistymisen ja työhön kuntoutumisen palvelujärjestelmä kuuluu pääasiassa kolmen ministeriön alaisuuteen: Työ- ja elinkeinoministeriön, Sosiaali- ja terveysministeriön ja Opetus- ja kulttuuriministeriön. Näiden lisäksi kunnilla, kansaneläkelaitoksella, eläkevakuutusyhtiöillä ja sosiaali- ja terveysalan järjestöillä on keskeinen rooli toimijana. Myös Euroopan unionilla on ollut roolinsa erilaisten työllistymistä edistävien hankkeiden rahoittajana. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 29 – 30.)

Vuoden 2012 lopussa Suomessa oli lähes 100 000 nuorta, joilla ei ollut perusasteen jälkeistä tutkintoa eivätkä he olleet opiskelijoita sillä hetkellä. Nuoret olivat iältään 20–29-vuotiaita. Huoli nuorten pääsystä toisen asteen koulutukseen ja koulutuksen jälkeen työelämään olivat vaikuttamassa siihen, että Nuorisotkuu tuli

voimaan Suomessa vuonna 2013. Nuorisotakuun myötä Opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta aloitettiin erilaisia koulutukseen ja työllistymisen edistämiseen liittyviä hankkeita. (Tuusa ym. 2014, 13.)

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa(2011)lupattiin, että jokaiselle alle 25 -vuotiaalle nuorelle ja alle 30- vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työharjoittelu-, opiskelu-, työpaja- ja tai kuntoutuspaikkaa kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi ilmoittautumisesta. Tähän Nuorisotakuuseen, joka tuli voimaan 2013, kuuluivat yhteiskuntatakuun lisäksi myös koulutustakuu ja nuorten aikuisten osaamisohjelma. (Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 2011, 46.)

Nuorisotakuu oli palvelulupaus, jota varten ei säädetty erillistä lakia, vaan eri tahot sitoutuivat toimimaan yhteisesti sovittujen tavoitteiden eteen. Nuorisotakuun myötä haluttiin auttaa nuoria löytämään tiet koulutukseen ja töihin, ja sitä kautta mahdollistaa heille osallisuus yhteiskunnassa. Nuorisotakuun myötä Työ- ja elinkeinoministeriö ja Opetus- ja kulttuuriministeriö saivat lisämäärärahoja nuorten koulutuksen ja työllistymisen edistämiseen. Nuorten koulutusta ja työllistymistä edistettiin erilaisilla nuorten oppisopimusta lisäävillä hankkeilla. (Tuusa 2014, 13.)

Terveys- ja hyvinvoinninlaitos määrittelee syrjäytymisen yhdistelmäksi siitä, kun ihmisellä on puutteita taloudellisissa resursseissa ja eristäytymistä yhteiskunnasta ja kun on rajalliset sosiaali- ja kansalaisoikeudet. Syrjäytymistä voi lisätä useat vaikeudet, jotka liittyvät esimerkiksi työntekoon ja koulutukseen. (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos 2014.i.a.)

Työn alussa avaan osallisuuden määritelmää ja opinnäytetyön kohteena olevia osallisuutta edistäviä toimia. Seuraavissa luvuissa esittelen opinnäytetyön kohderyhmät sekä aineiston keruuseen ja analysointiin liittyvät asiat. Kuvaan haastattelujen tulokset ja viimeisessä luvussa pohdin saatuja tuloksia, tulosten eettisyyttä ja luotettavuutta sekä jatkotutkimuskohteita.

2 NUORTEN OSALLISUUDEN TUKEMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

Osallisuus(inclusion)voidaan ymmärtää tunteena, joka syntyy kun ihminen on osallisena jossakin yhteisössä esimerkiksi opiskelun tai työn kautta. Yhteiskunnallisella tasolla osallisuus tarkoittaa sitä, että jokaisella on mahdollisuus terveyteen, koulutukseen, työhön, toimeentuloon, asuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2016.i.a)

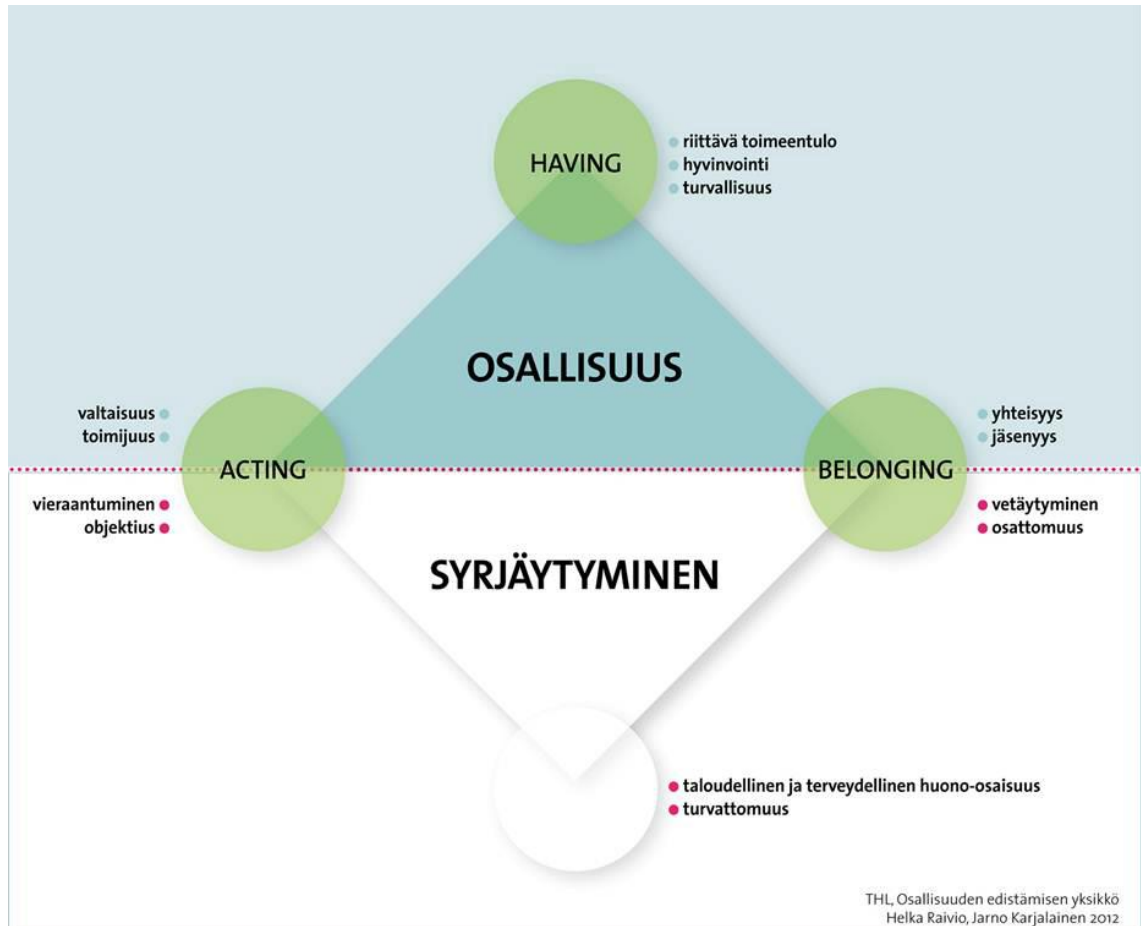
Osallisuus muodostuu sosiaalisesta suhteesta yksilön ja ryhmän välillä. Ryhmä voi olla esimerkiksi koululuokka, työyhteisö tai yhteiskunta. Osallisuuden edellytyksenä on, että ryhmä tai yhteisö hyväksyy yksilön ja että yksilö haluaa kuulua yhteisöön. (Gretschel, Kiilakoski, & Nivala 2012, 16.)

Osallisuuden kokemusta lisää myös henkilön oma päätäntävalta tai vaikutusmahdollisuudet päättää omista asioistaan. Osallisuuteen ei voi pakottaa vaan osallisuuden kokemiseen liittyy valinnan vapaus. (Luhtasela 2009, 127.)

Osana Pohjoismaista haastattelututkimusta Allardt määritteli hyvinvoinnin ulottuvuuksia ihmisen perustarpeiden kautta kolmeen perusluokkaan. Yksilökeskeisiä perustarpeita ovat taloudelliset ulottuvuudet eli having, tarve kuulua sosiaalisiin verkostoihin eli loving ja tarve itsensä toteuttamiseen eli being. (Allardt 1976, 37–38.)Elintasoä määritellään yksilön tarpeiden tyydyttämiseen tarvittavien toimintaresurssien kuten terveyden, koulutuksen ja työllisyyden kautta. Yhteisyysuhteet tarkoittavat sitä, kun ihmisellä on tarve kuulua sosiaalisten suhteiden verkostoon, jossa toisista välittämistä ilmaistaan. Itsensä toteuttamisen muodot koostuvat yksilön korvaamattomuutena, arvonantona ja tekemisen mahdollisuutena sekä mahdollisuutena osallistua poliittisesti. (Allardt 1976, 39 – 47.)

Näitä Allardtın hyvinvoinnin perusedellytyksiä mukaillen Raivio ja Karjalainen (2013)ovat määritelleet osallisuudelle kolme ulottuvuutta tai edellytystä, joihin kuuluvat riittävä toimeentulo ja hyvinvointi, toiminnallinen osallisuus sekä yhtei-

söihin kuuluminen ja jäsenyys. Tällöin vajuus jollakin osallistumisen ulottuvuu-
della voi tarkoittaa osallisuuden vähentymistä ja toisaalta syrjäytymisriskin lisään-
tymistä. Syrjäytyminen tarkoittaa yhteisöllisen toiminnan ulkopuolelle jäämistä.
(Karjalainen & Raivio 2013, 16.) Alla kuvio osallisuuden ulottuvuuksista.



KUVIO 1. Osallisuuden ulottuvuudet (Karjalainen & Raivio 2013.)

Työllistyminen ehkäisee sosiaalista syrjäytymistä (Pierson 2009, 8). Sitä mukaa kuin ymmärrys työllistymisen merkityksestä on lisääntynyt, on alettu kiinnittää huomiota tukitoimiin ja työn löytymiseen erityisryhmille, kuten pitkäaikaistyöttömille, nuorille ja vammaisille. Samaan aikaan itse työ on ollut murroksessa. Monissa työtehtävissä vaaditaan motivaation lisäksi tiimityötaitoja ja ongelmanratkaisukykyä. (Pierson 2009, 11.)

Osallisuus on keskeinen tekijä yksilön hyvinvoinnissa, vaikka selkeitä syitä ja seurauksia ilmiölle ei ole. Yhteinen mielipide on siitä, että osallisuus ja sosiaaliset

verkostot nähdään suojaavina tekijöinä rikollisuutta, hyvinvointivajeita ja syrjäytymistä vastaan. Osallisuuteen liittyy yhteisten sääntöjen hyväksymistä, yksilön ja ryhmän välistä keskustelua ja epäitsekkyyttä. Nämä edellyttävät luottamusta toisia ihmisiä ja yhteiskuntaa kohtaan ja että yhteiskunnan instituutit ovat kehittyneitä ja toimivia. Yhteiskunnan tilaa ja sosiaaliturvaan liittyviä osallisuuden tunnuslukuja voidaan tarkastella yhteiskunnassa eri sektori kerrallaan. Osallisuuden näkökulmasta yhteiskunnan tunnuslukuja ovat esimerkiksi koulutukseen ja työsäöloon, lastensuojelutarpeisiin tai suhtautumisesta muihin ihmisiin liittyvät asiat. (Alila, Gröhn, Keso, Volk 2011, 13 – 14.)

Esimerkki tällaisesta tunnusluvusta on Myrskylän(2010)tekemä raportti, missä Suomen 15–29 vuotiaiden syrjäytymistä on lähestytty työssäkäynti tilastojen kautta. Syrjäytyneiksi nuoriksi raportissa laskettiin työttömät ja muut nuoret, joilla ei ole toisen asteen tutkintoa. Syrjäytyneitä nuoria oli vuonna 2010 yhteensä 51341, joka tarkoittaa noin 5 prosenttia kaikista kohderyhmän nuorista. Työelämään siirtyminen vaatii riittävän koulutuksen hankkimista. (Myrskylä 2010, 2.)

Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisen kehittämissuunnitelman(KASTE 2012 – 2015)mukaan sosiaalista osallisuutta voidaan edistää muun muassa parantamalla palveluiden saatavuutta erityisesti riskiryhmille, uudistamalla sosiaali- ja terveyshuoltopalveluiden menetelmiä, tehostamalla sosiaalista työllistämistä ja kiinnittämällä terveydenhuolto entistä tiiviimmin työkykyä ylläpitäviin ja työllistäviin prosesseihin. (Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämissuunnitelma KASTE 2012 – 2015, 2012.)

Nuorten osallisuutta edistetään opinnäytetyön kohteena olevissa hankkeissa työvalmennuksen avulla niin oppisopimuskoulutuksessa kuin tuetussa työllistymisessä.

2.1 Nuorten oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelee noin 13 000 opiskelijaa vuosittain, mikä on noin 15 prosenttia ammatillisen koulutuksen opiskelijoista. Oppisopimuskoulutus on Suomessa aikuisten koulutusmuoto, sillä noin 75 prosenttia opiskelijoista on yli 25-vuotiaita. Koulutusmuotona se on vaativa erityisesti nuorille, jotka ovat vasta siirtymässä työelämään. Oppisopimuskoulutus edellyttää alalle soveltuvaa työpaikkaa, joka sitoutuu nuoreen oppisopimuskoulutuksen ajaksi. (Tuusa ym. 2014, 97.)

Oppisopimuskoulutus on ammatillista koulutusta, joka tapahtuu pääsääntöisesti työpaikalla työtä tekemällä työnantajan nimeämän työpaikkakouluttajan ohjauksessa ja valvonnassa. Työssä oppimista täydennetään tietopuolisella koulutuksella oppilaitoksessa, jota on keskimääräisesti kerran viikossa tutkinnon suorittamisen ajan. Oppisopimukseen voivat osallistua 15 vuotta täyttäneet henkilöt. Oppisopimus voidaan solmia työttömälle työnhakijalle, työssä olevalle henkilölle, uudelle työntekijälle tai yrittäjälle. Oppisopimuksella voi suorittaa lähes kaikki ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot kuin oppilaitosmuotoisessa koulutuksessakin. (Nikkilä 2016,7 – 8.)

Henri Vartiainen ja Kari Viinisalon(2009)raportissa jaetaan Euroopassa toteutettava oppisopimuskoulutus duaalimalliin, Tanskan malliin ja englantilaiseen malliin.

Saksassa, Itävallassa ja Sveitsissä käytössä oleva duaalimalli yhdistää oppilaitosmuotoista opiskelua ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja jakaa hallinnollisen vastuun työntekijöiden ja opetuksen viranomaisten kesken. (Vartiainen & Viinisalo 2009, 63–64.) Näissä maissa puolet 16 – 18 - vuotiaista nuorista lähtee oppisopimuskoulutukseen. Saksassa kaikkien nuorten on osallistuttava lain mukaan kolme vuotta ammatilliseen tai muuhun koulutukseen peruskoulun jälkeen. (Vartiainen & Viinisalo 2009, 12.)

Tanskan mallissa oppilaitokset hankkivat kumppaneita, jotka tarjoavat työssä oppimispaikkoja opiskelijoille. Mallia on kutsuttu myös ”voileipämalliksi”, jossa yh-

distetään pohjoismaista oppilaitoskoulusta ja duaalimallia. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjänä kouluilla on hallitseva asema, työpaikka toimii koulutuksen jatkona.

Englantilaisessa mallissa oppilaitosten ja työpaikkojen välille on luotu osaamisen välittäjäverkosto (Skills Progerage). Työnantaja hankkii koulutuksen siltä taholta, jota välittäjäverkosto suosittelee.

Suomessa käytetään nykyisin perinteistä tapaa ja ”voileipämallia”, jonka ajatellaan sopivan erityisesti nuorten oppisopimuskoulutukseen. (Vartiainen & Viinisalo 2009, 63 – 64.)

Suomen nuorisotakuumalleissa Saksan oppisopimuskoulutusjärjestelyt ovat olleet apuna, kun nuorten aktiivointia on alettu edistämään pian valmistumisen jälkeen. (Gretschel, Paakkunainen, Souto & Suurpää(toim.) 2014, 108.)

2.2 Työvalmennus

Työvalmentajan tukea tai palvelua voidaan antaa työllistymiseen valmistautumisessa, siirtymisessä työelämään tai siellä pysymisessä. Valmennus- ja ohjaustehtävissä toimivien nimikkeet voivat vaihdella työpaikkakohtaisesti. Työpajoilla työskentelee työvalmentaja, ja kun valmennusta tehdään työelämässä nimikkeenä voi olla esimerkiksi yksilövalmentaja. Kehitysvammaisten yksiköissä ohjaajat huolehtivat valmennuksesta ja Kelan työvalmentamisesta vastaavat joko kuntoutusohjaajat tai työelämäasiantuntijat. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 10–13.) Tässä opinnäytetyössä haastatellut työntekijät olivat työvalmentajia nimikkeeltään, joten käytän tässä opinnäytetyössä työvalmennus käsitettä.

Työvalmennuksen tavoitteena on työelämävalmiuksien parantaminen henkilöillä, joiden selviytyminen työelämässä on eri syiden takia heikentynyt. Tällaisia syitä voivat olla pitkäaikainen sairaus, vamma tai jokin muu syy, joka estää tai hidastaa työelämään palaamista tai sinne siirtymistä. (Härkäpää, Harkko & Lehikoinen 2013, 9–10.)

Suomessa työvalmennusta järjestetään Kelan, työeläkelaitosten ja TE-toimistojen toteuttamana. Lisäksi monet kunnat toteuttavat ja kehittävät työvalmennusta erilaisten hankkeiden avulla. (Härkäpää ym. 2013, 9 – 10.) Näistä työvalmennusta tarjoavista toimijoista tarkastelen TE-toimiston, Kelan, kunnan ja ammatillisen oppilaitoksen toteuttamaa palveluita tarkemmin.

Työ- ja elinkeinohallinnon työvalmennus on tarkoitettu ammatillisena kuntoutuksena vajaakuntoisille ja vaikeasti työllistettäville työttömille työnhakija-asiakkaille (Lampinen & Pikkusaari 2012, 53). Työvalmennuksen tarkoituksena on valmentaa asiakkaita sopivaan työhön yleisille työmarkkinoille. Työvalmentajan henkilökohtainen tuki sisältää työvalmennuksen suunnittelun, työn etsintävaiheen sekä työllistymisvaiheen. Työvalmennuksen osana voi olla myös työkokeilu työpaikalla. (Härkäpää ym. 2013, 12.)

Kansaneläkelaitoksen työvalmennusta järjestetään kahdella palvelulinjalla: työvalmennuksena ja mielenterveyskuntoutujien työvalmennuksena. Sisältöeroja palvelulinjoilla ei juurikaan ole, työvalmennuksen kesto on 2 – 6 kuukautta, kun se mielenterveyskuntoutujien työvalmennuksena kestää keskimääräisesti vuoden. Molemmissa palveluissa on mukana oman ohjaajan lisäksi sekä työpari että moniammatillinen tiimi. Oma ohjaaja tukee työllistyjää pääasiassa työpaikan ulkopuolella kuntoutumiseen liittyen. Yleisellä tasolla Kelan työvalmennuksen tavoitteena on työllistymisen ja työllistymisvalmiuksien edistäminen ja kehittäminen. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 67–68.) Kelan avo- ja laitospuolitoiminen työvalmennus soveltuu aikuisille henkilöille, joiden työelämään paluuta tai ammatinvaihtoa on syytä selvittää. Toisena kohderyhmänä ovat nuoret, joiden on vaikea työllistyä, saada ammatillisia opintojaan päätökseen tai löytää sopivaa koulutusta. (Härkäpää ym. 2013, 11.)

Kuntien vastuulla on järjestää sosiaalihuoltolain mukaista työllistymistä tukevaa tai työ- ja toimintakykyä ylläpitävää toimintaa niin vammaisille henkilöille kuin henkilöille, joilla on erityisen tuen tarpeita. Kunnat vastaavat myös kehitysvammaisten erityishuollon järjestämisestä ja siihen sisältyvästä työtoiminnasta. Palvelut ostetaan usein säätiöiltä, kuntayhtymiltä, sosiaalisilta yrityksiltä tai sitten ne jär-

jestetään omana toimintanaan. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 70 – 71.) Opinnäytetyön toinen kohderyhmä on kunnan vastuulla olevaa työllistymistä tukevaa toimintaa.

Koulun tehtävänä on tuottaa opiskelijoilleen pätevyyskäsiä, joiden avulla työelämään ja yhteiskuntaan kiinnittyminen onnistuisi. Ammatillisessa koulutuksessa oppilaanohjauksen tehtävänä on tukea oppilaiden koulutus- ja valintaprosessia, joihin kuuluu myös jatko-opintoihin hakeutuminen. Koulutuksen siirtymävaiheet ovat haastavia erityisesti nuorten kohdalla, joilla eivät ammatilliset kiinnostuksen kohteet ole vielä kehittyneet. Opinnäytetyön toinen kohderyhmä on toisen asteen tutkintoa oppisopimuskoulutuksella suorittavia nuoria ja oppilaitosten yhteisessä hankkeessa työskenteleviä työvalmentajia.

Ammatillisissa erityisoppilaitoksissa on huomattu, että siirtymien onnistumiseksi ja oppilaitoksista työelämään siirtymisen edistämiseksi tarvitaan työllistymistä tukevaa toimintaa, työvalmennusta. Työvalmennusta tarjoavat muun muassa ammattiopistot Luovi, Kiipula ja Bovallius. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 80 – 91.)

Lähellä suomalaista työvalmennusta on yksilölliseen työvalmennukseen perustuva tuettu työllistyminen (supported employment). Tuetun työllistymisen malli kehitettiin ensin kehitysvammaisten työllistymisen tukimuodoksi Yhdysvalloissa 1980- ja 1990- luvun taitteessa ja se on sen jälkeen levinnyt koskemaan muitakin asiakasryhmiä kuten mielenterveyskuntoutujia (Härkäpää, Harkko & Lehikoinen 2013. 9).

Pohjoismaissa tuettu työllistyminen alkoi kokeiluina 1990 – luvun alkupuolella ensimmäisenä Norjassa ja Ruotsissa. Näissä kokeiluissa työllistettiin eri syistä työttöminä olleita vajaakuntoisia henkilöitä työvalmentajien avustuksella. Suomi ja Islantikin aloittivat tuetun työllistämisen hankkeita, mutta Tanskassa ei mallia juurikaan tunneta. Selvitysten perusteella pohjoismaissa erilaiset työ- ja toimintakeskukset ja valmennuspainotteiset työpaikat ovat olleet etusijalla vammaisten ja vajaakuntoisen tuetussa työllistämässä. (Spjelkavik 2012. 163 – 172.)

Suomessa Nuorten ystävät ry:n järjesti Tuetun työllistymisen – projektin, joka toteutettiin Oulussa vuosina 2006- 2010. Tuetun työllistämisen projekti on edistänyt vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä työvalmennuksen, koulutuksen ja

vaikuttamistyön ja viestinnän avulla (Nikula 2011, 5). Hankkeen työvalmennuksen toimintamalli koostuu neljästä vaiheesta: suunnittelusta, valmistelusta, työpaikan löytymisestä ja työllistymisestä tai jostakin muusta päätöksestä (Nikula 2011, 7).

Pikkusaari jakaa työvalmennuksen valmennusorientaatiot niiden tavoitteiden kautta seuraavasti: valmennuskeskeinen, työllistymiskeskeinen ja arviointikeskeinen työvalmennus.

Valmennuskeskeisessä mallissa keskitytään parantamaan työllistyjän valmiuksia yleensä työllistymispalveluja tuottavassa organisaatiossa. Tarjottu tuki voi olla esimerkiksi elämänhallintaan tai työelämätaitoihin liittyvää ohjausta. Tämä perinteinen työvalmennus loppuu usein soveltuvan työpaikan löydyttyä.

Työllistymiskeskeisessä mallissa löydetään ensin työ ja sitten tuetaan. Mallissa työnantaja yhteistyö on tiivistä ja tuki työllistyjälle esimerkiksi työtehtävien analysointia tai työntekijän perehdyttämistä. Työvalmentajan tuella tavoitellaan kestäväää työssä pysymistä.

Kolmannessa mallissa kartoitetaan asiakkaan työ- ja toimintakykyä, arvioidaan kouluttautumisen ja työllistymisen mahdollisuuksia ilman työelämäyhteyttä tai valmennustavoitetta. Mallin tavoitteena on arvioida onko henkilöllä mahdollisuuksia työllistyä ja toisaalta arvioida onko työkykyä jäljellä, jotta voisi työllistyä. (Pikkusaari, 2012, 42 – 65.)

3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää millainen työvalmennus on edistänyt nuorten työllistymistä ja osallisuutta. Tavoitteena on edistää nuorten joustavaa siirtymistä työelämään työvalmennuksen avulla kuvaamalla työvalmentajien ja nuorten kokemuksia työvalmennuksesta. Saatujen tietojen pohjalta hankkeiden työvalmennusta voidaan kehittää sekä nuorten työllistymistä että osallisuutta edistää työvalmennuksen keinoin.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

Pääkysymys: Millainen työvalmennuksessa saatu tuki edistää joustavaa työelämään siirtymistä?

Osakysymys: Miten tuki on auttanut nuorta työelämässä?

4 OPINNÄYTETYÖN AINEISTO JA ANALYYSI

Tässä laadullisessa opinnäytetyössä aineistot kerättiin tutkimusympäristössä työskenteleviltä työvalmentajilta ryhmähaastattelun avulla ja nuorilta yksilöhaastatteluina. Puolistrukturoidussa haastattelussa työvalmentajien ryhmähaastattelut ja nuorten yksilöhaastattelut analysoitiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen. Pertti Alasuutari kuvailee laadullista tutkimusta arvoituksen ratkaisemiseksi, jossa yksittäisistä vihjeistä saadaan muodostettua ratkaisu joko vihjeitä keräämällä tai niitä pois sulkemalla. (Alasuutari 1994, 23.)

4.1 Opinnäytetyön kohderyhmät

Opinnäytetyössä haastateltiin työntekijöitä kahdessa eri ryhmässä ja asiakkaita erikseen yksilöhaastatteluina. Kohderyhmät tulivat Vantaan kaupungin vammaispalveluiden työllistymistä edistävistä toiminnoista Malmiiniitystä ja Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman Nuorisotakuu-hankkeen kautta.

4.1.1 Vantaan kaupungin työllistymistä edistävät toiminnot

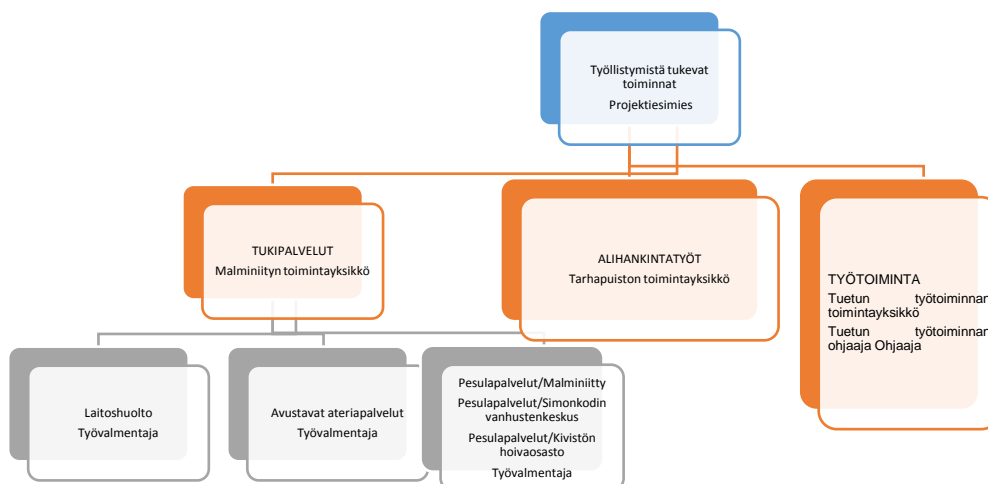
Vantaan kaupungin vanhus- ja vammaispalvelut toimivat osana sosiaali- ja terveydenhuollon toimialaa, jota johtaa apulaiskaupunginjohtaja. Vammaispalvelut järjestävät työtä ja toimintaa palveluohjauksen kautta joko päivä- tai toimintakeskuksissa tai työhönvalmennuksena. Vantaalla toimii vammaisille tarkoitettu työllistämispalveluiden yksikkö, joka etsii asiakkaalle hänen osaamistaan ja työkykyä vastaavia työpaikkoja. Asiakkaalle tarjotaan tukea ja työvalmennusta, jolla pyritään ylläpitämään ja parantamaan työelämän taitoja. (Vantaan kaupunki 2016. i.a.)

Vuonna 2015 Vantaan kaupungin vanhus- ja vammaispalvelut käynnistivät yhteistyössä työllistymistä tukevien toimintojen hankkeen. Yksi projektin toimipiste on Malminiityn asumis- ja toimintakeskus, jossa tarjotaan hoiva-asumisen tehostettua asumispalvelua ja tilat vammaispalvelujen päivätoiminnalle. Talon tukipalvelut tuottavan hankkeen tarkoituksena on edistää niin vammaispalveluiden kuin työllisyyspalvelujenkin asiakkaiden työllistymistä vapaille työmarkkinoille. Toimintaa ohjaavat muun muassa seuraavat lait: sosiaalihuoltolaki, laki julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista ja laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Kohderyhmänä on pitkäaikaistyöttömiä ja osatyökykyisiä, joille tarjotaan henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti palkkatuetta työtä, työkokeilua, tuettua työtoimintaa tai kuntouttavaa työtoimintaa. Lisäksi talossa on mahdollista toteuttaa opiskelijoiden työssäoppimisjaksoja.

Malminiityyn on palkattu kolme työvalmentajaa ja projektiesimies, jotka vastaavat toiminnan organisoinnista. Jokaisella tukipalvelulla on oma tiimi, jonka toimintaa työvalmentaja koordinoi. Tukipalvelutiimit ovat laitoshuolto, pesulapalvelut ja avustavat ateriapalvelut. Hanke tarjoaa työllistymistä tukevaa toimintaa ja työllistää määräaikaisiin työsuhteisiin pitkäaikaistyöttömiä ja/tai osatyökykyisiä henkilöitä. Työsuhteisia työntekijöitä on tällä hetkellä 20 henkilöä, joiden lisäksi 10 asiakastyöntekijää. Työntekijöille maksetaan KVTES:n mukaista palkkaa. Koulutusvaatimuksia ei avustajan työtehtävään ole, mutta hygieniosaaminen ja alan koulutus ovat eduksi työtehtävissä selviytymisessä. Viikkotyöaika vaihtelee yksilöllisen sopimuksen mukaisesti 12 tunnista 38,15 tuntiin asti.

Työllistämistä tukeviin toimintoihin kuuluu myös Tavitian toimintayksikkö alihankintatöineen ja tuetun työtoiminnan toimintayksikkö, joissa työskentelee omat ohjaajat ja työvalmentajat. Kolmivuotiseksi toiminnaksi suunniteltua Malminiityn tukipalveluja johtaa projektiesimies, joka on samalla kaikkien työvalmentajien kuin työntekijöidenkin esimies. (Mattila, henkilökohtainen tiedonanto 3.3.2016 ja 10.10.2016.)

Malminiityn toimintayksikön työvalmentajat osallistuivat ryhmähaastatteluun ja nuoret alle 25 -vuotiaat yksilöhaastatteluihin.



KUVIO 2. Työllistymistä tukevat toiminnot (Mattila 10.10.2016.)

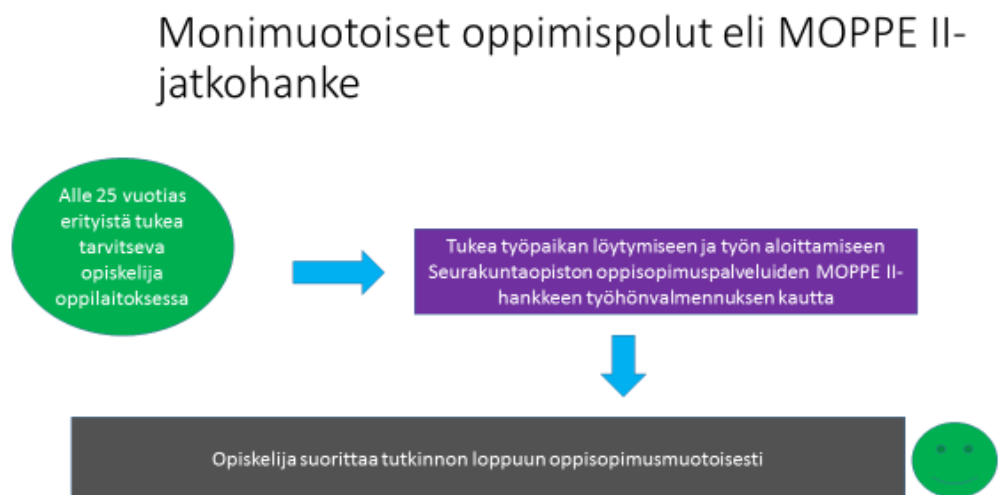
4.1.2 Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama Nuorisotakuu -jatkohanke Seurakuntaopiston Oppisopimuspalveluilla

Kirkkopalvelut ry:n ylläpitämä Seurakuntaopiston Oppisopimuspalvelut toteutti vuosina 2014 - 2015 hankkeen nimeltään Monimuotoiset oppisopimuspolut eli MOPPE I. Hankkeessa etsittiin nuorille lähihoitajaopiskelijoille joustavia polkuja työelämään yhdistäen oppilaitosmuotoista koulutusta ja oppisopimuskoulusta. Hankkeen yhtenä hyvänä käytäntönä selvitettiin, että tarvitaan yhdyshenkilö opiskelijan, työpaikan, oppilaitoksen, oppisopimuspalveluiden ja mahdollisten muiden toimijoiden kanssa, jotta nuoren siirtyminen työelämään onnistuu erityisesti opiskelijan siirtymävaiheen ensimmäisten kuukausien aikana. Hyviä käytäntöjä jatkettiin Monimuotoiset oppimispolut eli MOPPE II -jatkohankkeessa vuonna 2015 alkaen. Toimin näissä molemmissa hankkeissa projektipäällikkönä.

MOPPE II -jatkohankkeessa olivat mukana Helsingissä toimiva Keskuspuiston ammattiopisto ja Pieksämäellä toimivat Bovalliuksen ja Seurakuntaopiston ammattiopistot.

MOPPE II -jatkohankkeen kohderyhmänä olivat alle 25-vuotiaat erityistä tukea tarvitsevat nuoret, jotka olivat suorittamassa ensisijaisesti kotipalvelualan ja kiinteistöalan perustutkintoa. Nuorilla ei ole toisen asteen tutkintoa aiemmin suorittuna. Hankkeessa työskenteli oppilaitoskohtaisia projektityöntekijöitä ja työvalmentajia, jotka olivat mukana nuorten erilaisissa kokeiluissa siirtymisessä oppilaitoksesta työelämään. Hankkeen päämääränä oli löytää oppisopimuksesta kiinnostuneille oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa oleville nuorille oppisopimustyöpaikka ja tukea heitä työssä pysymisessä. Hanke kesti vuoden 2016 loppuun saakka. (Seurakuntaopisto 2016.i.a.)

Tässä opinnäytetyössä haastateltavat työntekijät ja asiakkaat toimivat MOPPE II-jatkohankkeen pääkaupunkiseudulla olevista oppilaitoksista.



KUVIO 3. Monimuotoiset oppimispolut eli MOPPE II- jatkohanke(Tuomisto 19.7.2016)

4.2 Aineistonkeruu

Opinnäytetyössäni aineistot hankittiin työvalmentajilta kahtena erillisinä ryhmähaastatteluina ja alle 25 -vuotiailta nuorilta yksilöhaastatteluina nauhoittamalla

haastattelut, jotka muutin tekstiksi. Yksi laadullisen tutkimuksen tunnusmerkeistä on aineisto, joka on tekstimuodossa. (Eskola & Suoranta 1998, 13–15.) Hirsjärven ja Hurmeen mukaan puolistrukturoitu haastattelu on jaettu kysymysten valmiuden ja sitovuuden perusteella tarkan lomakehaastattelun ja väljän strukturoimattoman haastattelun välimaastoon. Työvalmentajien ryhmähaastattelu noudatti puolistrukturoidun haastattelun menetelmää, koska haastattelun teema oli sovittu etukäteen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47.) Nuoret haastateltiin lomakehaastatteluna, kysymysten sisältö muodostui työvalmentajien haastatteluissa esille tulleista asioista. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 44 – 45.) Haastattelumenetelmän toimivuutta testasin nuorilla ennen varsinaisia haastatteluja, jossa testasin erityisesti äänitystekniikkaa, tallentamista, haastattelutilannetta sekä kysymysten soveltuvuutta. Testien tuloksena muutin nuorten kysymysten järjestystä ja muutamia sanoja helpommin ymmärrettäviksi.

4.2.1 Työvalmentajien ryhmähaastattelut

Ryhmähaastattelussa järjestetään yhteinen tilanne, jossa haastateltavat voivat jakaa yhteisiä kokemuksia ja muistoja työvalmennuksesta. (Anttila 1998, 232.) Työvalmentajien haastattelu tehtiin ryhmässä, jolloin he voivat vastatessaan täydentää toistensa vastauksia. Ryhmähaastattelun etuna saadaan usealta vastaajalta samanaikaisesti tietoa, joka tulee samalla myös edullisemmaksi kuin yksilöhaastattelut. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 63.)

Järjestin kaksi ryhmähaastattelua, toisen työvalmentajaryhmän haastattelu tehtiin seminaarimatkan aikana ja toisen ryhmän haastattelu heidän työpaikallansa. Ryhmähaastattelussa käytin apuna kysymysrunkoa, joka toimi haastattelun pohjana. LIITE 1.

Avoimia haastattelukysymyksiä valitessa keskustelin etukäteen myös Malminiityn hankepäällikön, työvalmentajien ja muiden hanketoimijoiden kanssa. Ryhmähaastatteluun valitut kysymykset liittyvät työvalmentajan työnsisältöön eli asiakkaan tuloprosessiin, työmuotoihin työvalmennuksessa ja työvalmennuksen loppuvaiheeseen.

Haastattelin MOPPE II- jatkohankkeen työvalmentajat koulutus- ja suunnittelupäivien yhteydessä Heinolassa maaliskuussa 2016. Kolmen työvalmentajan ryhmähaastattelu sujui rauhalliseen tahtiin valittujen teemojen mukaisesti. Haastattelu kesti 45 minuuttia. Malminiityn työvalmentajia olisi pitänyt olla kolme, mutta yksi haastateltavista oli vaihtanut työyksikköä maaliskuun aikana. Haastattelin kahta työvalmentajaa Malminiityssä huhtikuussa 2016. Haastattelussa molemmat osallistujat osallistuivat aktiivisesti keskusteluun, joka kesti noin 30 minuuttia.

4.2.2 Nuorten yksilöhaastattelut

Työvalmentajien ryhmähaastattelun jälkeen seurasi nuorten yksilöhaastattelut heidän omilla työpaikoillaan tai oppilaitoksissa. Lomakehaastatteluun osallistui yhteensä kahdeksan nuorta ja haastatteluiden kesto oli keskimäärin 10 minuuttia. Avointen kysymysten laadinnassa huomioin työvalmentajien ryhmähaastattelussa esille tulleita vastauksia. Nuorten kysymysten aihealueita olivat työvalmentajan heille tarjoama tuki asiakkaaksi tuloprosessissa, tuesta työssäolon aikana ja siirtymisestä toisiin tehtäviin. Nuorten taustatietona kysyin haastateltavan iän, pohjakoulutuksen ja aiemman työkokemuksen.

Työvalmentajat olivat mukana valikoimassa ja ohjaamassa nuoria haastatteluihin, jotka etenivät keskustelunomaisesti vapaamuotoisesti. Haastateltavat merkitsin huolellisesti numeroiden, etteivät aineistot pääse sekoittumaan. MOPPE II- jatkohankkeen työvalmentajat sekä Malminiityn esimies ja työvalmentajat olivat mukana valitsemassa soveltuvia nuoria haastateltaviksi. Valintaa ohjasivat nuorten ikä, koulutus ja osallistuminen työvalmennukseen. Opinnäytetyön kohteena olevia asiakkaita oli koehaastateltu syksyllä 2015 tutkimusmenetelmän ja haastattelutilan soveltuvuutta arvioiden. Koehaastattelujen tekeminen haastattelussa testaa kysymysten asettelua ja niiden ymmärrettävyyttä. Osa haastateltavista nuorista oli ala-ikäisiä, heidän kohdallaan pyysin nuoria keskustelemaan tulevasta haastattelusta vanhempiensa kanssa ja olla minuun yhteydessä, jos heillä olisi kysymyksiä. Yhden vanhemman kanssa keskustelin haastattelusta, mutta hänellä ei ollut siihen liittyviä kysymyksiä.

Tein nuorille erikseen tiedotteen haastattelusta, missä kerrottiin haastattelun tarkoituksesta ja tavoitteista, jonka he saivat itselle kotiin vietäväksi. LIITE 4. Malmiiniityssä haastattelut sujuivat mutkattomasti, työvalmentajat ja esimiehet ohjasivat neljä nuorta haastatteluun. Haastattelutilana Malmiiniityssä oli valkoinen huone, jossa saimme rauhassa keskustella työvalmennuksesta.

MOPPE II- jatkohankkeessa nuorten valitseminen tapahtui yhdessä työvalmentajien kanssa, sovin itse kolme haastattelu-aikaa puhelimitse ja yhden haastattelun työvalmentaja sopi oppilaitokseen. MOPPE II- jatkohankkeen nuorten työpaiikat osoittautuivat levottomiksi haastattelupaikoiksi, vaikka työpaikoilla ei varsinaisen toiminta ollut vielä alkanut, haastattelu keskeytyi kerran kahden haastateltavan kohdalla. Kaksi hankenuorta haastattelin oppilaitoksessa rauhallisessa ympäristössä. Kaikilta MOPPE II – jatkohankkeen nuorilta puuttui toisen asteen koulutus ja yksi vastaaja oli yli 25-vuotias. Päätin ottaa hänen haastattelun mukaan, koska häneltä puuttuu toisen asteen tutkinto. (Vilkkä 2015, 130.)

4.3 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa usein sisällönanalyysiä käytetään menetelmänä, kun aineistona on kirjoitettua, kuultua tai nähtyä sisältöä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91 – 95.) Nauhoitettu aineisto koostui kahdesta ryhmähaastattelusta ja kahdeksasta yksilöhaastattelusta. Kahden ryhmähaastattelun kesto oli yhteensä 78 minuuttia, joista kertyi 12 sivua litteroitua tekstiä (fonttikoko 12, riviväli 1). Työvalmentajien ryhmähaastatteluja en litteroinut jokaista sanaa vaan keräsin nauhoituksesta pääasiallisen sisällön eli tarjotun tuen muodon ja sen hyödyt ohjattaville. Ryhmähaastattelussa keskusteluissa oli paljon erilaisia täytesanoja ja toistoja, jotka jätin litteroimatta. Nuorten yksilöhaastatteluiden kesto oli yhteensä 98 minuuttia, joista kertyi litteroitua tekstiä yhteensä 18,5 sivua (fonttikoko 12, riviväli 1). Nuorten haastattelut litteroin sanasta sanaan.

Työvalmentajien ja nuorten haastatteluista saatuja kirjoitettuja tekstejä analysoin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmällä. Tutkimustehtävä ja aineiston

laatu ohjaavat analyysiyksikön valintaa, joka voi olla esimerkiksi sana, lause, lauseen osa, ajatuskokonaisuus tai sanayhdistelmä. Ennen analyysin aloittamista valitsin analyysiyksiköksi lauseen, joka liittyi tutkimuskysymykseen. Työvalmentajien ryhmähaastattelusta tein oman analysoinnin, jonka kohdalla analysointiyksikkönä olivat lauseet ” Millaista työvalmennusta tarjotaan?” ja ” Miten tuki on auttanut”. Nuorten haastattelun osalla lause oli ”Millaista tukea olet saanut?” (Janhonen & Nikkonen 2001, 25.)

Luin aineiston läpi useaan kertaan ja karsin aineistosta tutkimukselle tarpeettomat asiat pois. Työvalmentajien haastattelun analyysi eteni siten, että ensimmäisessä vaiheessa pelkistin eli redusoin aineistoa. Poimin haastatteluista tutkimuskysymyksiin liittyviä lauseita alkuperäisessä muodossa taulukkoon ja pelkistin lauseet omaksi luokaksi.

Toisessa vaiheessa klusteroin eli ryhmittelin aineistoa alaluokkiin. Ryhmittelyssä etsin samankaltaisuuksia, jotka yhdistin omaksi luokaksi nimeten ne luokan sisältöä kuvaavalla nimikkeellä taulukkoon.

Kolmannessa vaiheessa abstrahoin eli erotin oleellisen tiedon tutkimuksen kannalta pääluokaksi. Abstrahoinnin tavoitteena on luoda teoreettista käsitteistöä tai käsitejärjestelmää. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108 – 113.) Alla oleva taulukko kuvaa työvalmentajien vastausten sisällönanalyysiä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
Ensiksi on lähdetty selvittämään vahvuuksia	Aluksi selvitetään vahvuudet	Alkuselvitys	Nuoret toimijoina ja osana verkostoa
Selvitetään mahdollisesti tuentarvetta	Aluksi selvitetään tuentarve		
Keskustelu nuoren kanssa hänen toiveistansa	Keskustelu nuorten omista toiveista	Nuorten kuuleminen	

ja toisaalta mitkä ne mahdollisuudet on	Keskustelu nuoren omista mahdollisuuksista		
---	--	--	--

TAULUKKO 1. Esimerkki työvalmentajien vastausten sisällönanalyysistä

Keräsin nuorten haastattelujen vastaukset taulukkoon ja toistin aineiston pelkistämisen, ryhmittelyn ja abstrahoinnin. Alla olevassa taulukossa on esimerkki nuorten yksilöhaastattelujen sisällönanalyysistä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääloukka
Mun työvalmentaja auttoi etsimään töitä esim. hakemusten täyttäminen	Apu työpaikan etsimiseen	Työelämään pääsemisen tukeminen	Työllistymisen edistämisen työvalmennuksen keinoin
Auttoi myös noissa matkoissa, millailla esimerkiksi ruokaa tehdessä pitää hanskoja käsissä	Työn aloittamiseen liittyvät käytännön järjestelyt		
Kun mä aloitin, niine katsoi miten minulla sujui	Työn aloittamiseen liittyvä henkilökohtainen ohjaus		
Näyttänyt työtehtäviä, mitä pitää tehdä	Työn aloittamiseen liittyvä henkilökohtainen opastus		

TAULUKKO 2. Esimerkki nuorten vastausten sisällönanalyysistä

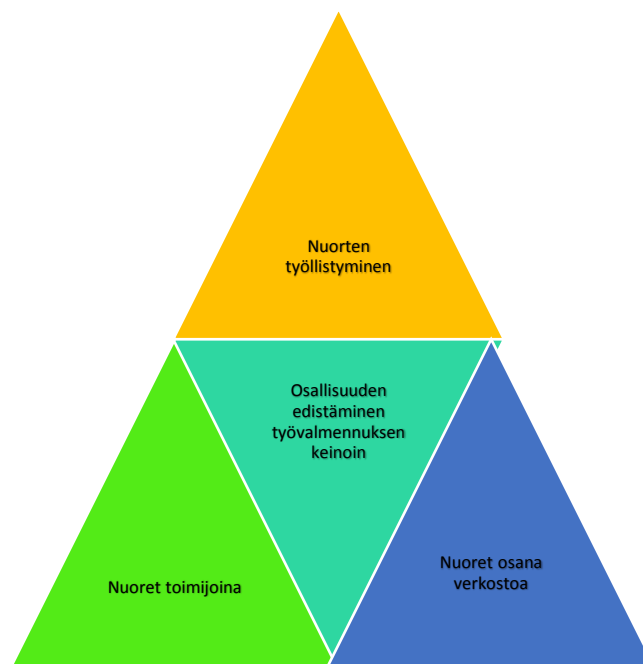
Keräsin haastattelut taulukkoon noudattaen Kyngäksen ja Vanhasen (1999) induktiivisen sisällön analyysin kuviota aineiston pelkistämisestä, ryhmittelystä ja

abstrahoinnista. (Sisällönanalyysi 1999. Hoitotiede (1), 6-7.) Työvalmentajien haastattelujen sisällönanalyysit LIITE 2. ja 3. sekä nuorten vastausten sisällönanalyysi LIITE 4.

Opinnäytetyön tuloksissa selvisi millainen tuki on edistänyt nuorten työllistymistä ja osallisuutta haastateltujen työntekijöiden kuin asiakkaiden mielestä. Käytin tuloksissa suoria lainauksia haastatteluista ja kuvioita haastatteluista esille tulleista asioista.

5 TULOKSET

Haastattelussa työvalmentajat kertoivat, että tarjoavat tukea nuorten työllistymiseen ja tukevat nuoria toimijoina ja osana verkostoa. Nuoret kertoivat työllistyneensä työvalmentajien toimesta. Tukea nuoret olivat saaneet työvalmentajien lisäksi vertaisiltaan ja verkostosta. Alla oleva kuvio esittää osallisuuden edistämistä työvalmennuksen keinoin.



KUVIO 4. Osallisuuden edistäminen työvalmennuksen keinoin (Tuomisto 25.9.2016)

Seuraavissa luvuissa esittelen haastateltujen nuorten taustatiedot ja tuloksia kaikkien työvalmentajien ja nuorten vastausten pohjalta.

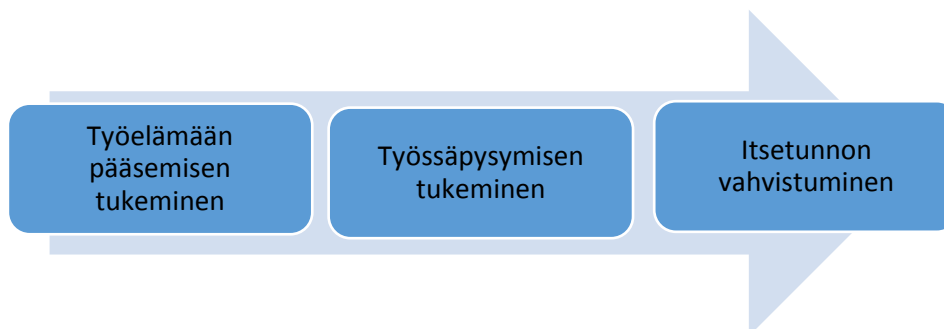
5.1 Taustatiedot nuorista

Nuorin yksilöhaastatteluun osallistuneista henkilöistä oli 16 - vuotias ja vanhin 29 -vuotias. Kaikkien vastaajien keski-ikä oli noin 21 vuotta. Oppisopimuskoulutuksessa olevilla nuorilla ei ollut peruskoulun jälkeistä toisen asteen tutkintoa, mutta Malmiintyyn nuorilla oli kaikilla joko ammatillinen perustutkinto tai ammatillinen lisäkoulutus suoritettuna.

Ennen työsuhteen aloittamista nykyisessä työpaikassa valtaosalla nuorista oli joko aiempi alaan liittyvä koulutus, pitkäaikainen harrastus, opintoihin liittyvää työharjoittelua tai työelämäkokemusta takana.

5.2 Nuorten työllistyminen

Työvalmentajat olivat auttaneet nuorta pääsemään työelämään ja pysymään työssä. Onnistumiskokemusten myötä nuorten itsetunto oli kasvanut. Nuorten työllistyminen edistää osallisuutta kuvio alla.



KUVIO 5. Nuorten työllistyminen edistää osallisuutta (Tuomisto 20.9.2016)

5.2.1 Työelämään pääseminen

Työvalmentajat olivat osallistuneet nuorten työhaastatteluihin joko itse niitä järjestäen tai sitten he tulivat niihin pyydettyinä mukaan. Työvalmentajien osallistuminen nuorten valintaprosessiin nähtiin tärkeänä tiedonkulun kannalta niin työnantajan, nuoren kuin muidenkin verkostossa toimivien suuntaan.

Työelämän pelisääntöjen avaaminen, kuten työaikojen noudattaminen ja palkkatoissa oleminen, korostuu työvalmennuksen toimenä töiden aloittamisen jälkeen. Työvalmentajien mukaan palkkatyösuhteessa oleville muutamille nuorille oli tullut yllätyksenä kuinka esimerkiksi työaikoja noudatetaan siten, että työtä tehdään tietty tuntimäärä päivässä eikä voi lähteä kesken päivää hoitamaan omia asioitaan sopimatta sitä etukäteen esimiehen kanssa.

Lähes kaikki nuoret kertovat työvalmentajan auttaneen häntä löytämään työpaikan ja arvioivat tarvitsevänsä apua myös jatkopaikan löytymisessä. Jatkopaikan löytymisessä toivottiin apua hakemusten täyttämiseen, työpaikkojen etsintään ja että olisi henkilö, johon saisi yhteyden tarvittaessa.

5.2.2 Työssä pysymisen tukeminen

Työsuhteen alkaessa työvalmentajat olivat näyttäneet työtehtäviä, mitä pitää tehdä työpaikalla ja muutamille oli tehty omat kirjalliset työhjeet. Työvalmentajat olivat olleet säännöllisesti yhteydessä nuoriin, joko tekstiviestein varmistelua, kuinka menee tai sitten tapaamisia pääasiassa nuorten työpaikalla.

Työssä tapahtuneissa muutostilanteissa nuoret kertoivat saaneen työvalmentajan tukea. Esimerkkeinä nuorten muutostilanteista mainittiin työpaikan vaihto ja työtehtävien muutokset.

Työvalmentajan tukea nuoret olivat saaneet työsuhteen edetessä aina tarvittaessa ja jatkossakin tukea toivottaan joustavasti työpaikalle.

”Ilman työvalmentajaa olisin varmaan ihan alhaalla ja lopettanut jo ajat sitten tän duunin”, sanoi yksi haastatelluista nuorista heti keskustelun alkuvaiheessa.

5.2.3 Itsetunnon vahvistuminen

Nuoret eivät välttämättä tunnista vahvuksiensa ja pienellä kannustuksella ja tsemppaamisella saadaan aikaiseksi rohkaistumista. Työvalmentajat kertoivat, että nuorten itsetunto vahvistuu ja osaaminen kasvaa. Heidän mielestään nuoret kokivat onnistumiskokemuksia työllistymisestä. Nuoret rohkaistuvat ja he voimaantuvat.

”Nenä nousee pystyyn, mähän osaan!” kuvaa työvalmentaja nuoren itsetunnon vahvistumista.

Nuorten olivat saaneet työvalmentajien tukea riittävästi ja yhden mielestä sitä oli ollut ajoittain liikaakin. Työvalmentajalle on voinut sanoa asioita, joita ei olisi uskaltanut sanoa työpaikalla ääneen ja samalla on voitu keskustella erilaisista työelämässä tapahtuvista asioista. Näissä tilanteissa nuoria on rohkaistu ja kannustettu pysymään työpaikassa. Työvalmentajat ovat kannustaneet myös opinnoissa.

”Työvalmentajalle on pystynyt sanomaan sellaisia asioita, mitä en muuten olisi uskaltanut sanoa ääneen” kertoi yksi nuori työvalmentuksen merkityksestä hänelle.

5.3 Nuoret toimijoina ja osana verkostoa

Työvalmentajien haastattelujen pohjalta nuorten osallisuutta edistetään työvalmennuksen keinoin alkuselvityksellä, nuoria kuulemalla, käytäntöjen ohjauksella sekä yksilö- että vertaisohjauksella. Alla oleva kuvio esittää työvalmennuksen tukimuotoja.



KUVIO 6. Työvalmennuksen tukimuodot (Tuomisto 20.9.2016)

5.3.1 Alkuselvitys

Työvalmentajien mukaan työvalmennuksen alussa tehdään selvitys, mitkä asiat ovat nuoren vahvuuksia ja millaisissa asioissa nuori tarvitsee tukea. Työvalmentaja tapaa nuoren ja kuulee samalla, mitkä ovat nuoren omat toiveet ja mahdollisuudet työllistymiseen liittyen. Samalla työvalmentajat ovat vaikuttamassa siihen, onko mahdollinen työtehtävä sopiva nuorelle.

Nuorten haastatteluissa muutama nuori mainitsi alussa tehdyn selvityksen, mikä auttoi sopivan työpaikan löytymiseen.

5.3.2 Yksilöohjaus, käytäntöjen ohjausta ja kuulemista

Yksilöohjaus oli työvalmentajien mukaan usein käytännön ohjausta kuten työmatkojen selvittämistä ja työvuorojen sopimista. Työvalmentajan tekemä yksilöohjaus voi olla myös nuoren tukemista ja kannustamista tunnistamaan hänen omia vahvuuksiaan suhteessa työelämäään. Yksilöohjaus oli myös yhdessä suunnan hakemista, osalla nuorista voi olla epärealistisia käsityksiä itsestään ja osaamisesta työelämässä.

Yksilöohjaukseen kuului käytännön töihin perehdytystä ja niissä kannustamista. Yhtenä tukimuotona mainittiin myös työvalmentajan läsnäolo työpaikalla. Välillä ollaan vaan läsnä ja seurataan miten sujuu.

Työvalmentajat kertoivat käyneensä avointa dialogia nuorten kanssa. Ohjaustilanteessa oli kysytty nuorelta, mitä sinä haluaisit tehdä ja missä sinä tarvitset tukea. Haastatteluissa kerrottiin, että asiakaslähtöinen työ työvalmennuksessa oli nuorten kuulemista hänen omista toiveistaan ja mahdollisuuksistaan.

Työvalmentaja kertoi, että valmennuksen alkuvaiheessa nuori voi olla arka ja ujo, uuden aloittamisessa on monia asioita, jotka häntä pelottaa ja jännittää. Työvalmentajan mukaan nuorelle tehdään tavoitteenlaadinta, jossa voidaan lähteä väljästikin liikkeelle, missä nuori oppii päiväryhmin ja tavoitteena voi olla:

”Jos sä kuukauden aikana tulet sieltä tolpan takaa pois” sanoo yksi työvalmentaja yksilöllisestä tuesta

Yksilöohjaukseen on kuulunut yhteydenpitoa sovitulla tavalla (muun muassa tekstiviestittelyä ja WhatsApp-ryhmissä keskustelua).

Yksilöohjauksesta nuoret kertoivat, että tarvitsivat työsuhteeseen liittyvää neuvontaa työvalmentajilta esimerkiksi palkkaukseen ja työaikajärjestelyihin liittyvät neuvot. Nuori kertoi, että työvalmentaja oli pitänyt yhteyttä säännöllisesti. Yhteyttä oli nuorten mukaan pidetty puhelimitse ja tapaamisin.

Nuoret kertoivat myös, että työvalmentajille on voinut kertoa asioita, joita ei muuten uskalla sanoa ääneen. Työvalmentajan kanssa on voinut keskustella työelämässä tapahtuvista asioista.

Nuorten mielestä he ovat saaneet työvalmentajilta riittävästi tukea työpaikalla.

5.3.3 Vertaisohjausta työpaikalla

Tukea ja ohjausta voi tarjota henkilö, joka on ollut pidempään työpaikalla töissä. Työvalmentajat olivat olleet luomassa vertaisohjauksen rakennetta, missä vanhat työntekijät ottavat uudet työntekijät vastaan ja opastavat töihin.

Nuorten vastauksissa vertaisohjaus mainittiin, kun puhuttiin työtehtävien opastamiseen liittyvistä töissä.

Työtekemisessä nuoria auttaa myös työkaverit ja hyvä työilmapiiri. Yhden nuoren mielestä hänellä on ollut hyvä tukiverkko työpaikalla työvalmennuksen avulla.

”Et on tullut sellainen tunne, että on ollut tukiverkko”, nuori sanoi ja jatkoi vielä, että ”mut kun mä oon niin nuori.”

6. TULOSTEN TARKASTELU

Tarkastelen opinnäytetyön haastattelujen tuloksia Raivion ja Karjalaisen osallisuuden ulottuvuuksien määritelmästä käsin. Työvalmentajien ja nuorten vastaukset jaoin seuraaviin osiin: nuorten työllistyminen(having), nuoret toimijoina (acting) ja osana verkostoa (belonging). Tuloksissa pohdin haastatteluiden pohjalta nuorten työllistymistä ja työvalmennuksen menetelmiä osallisuutta edistävänä tekijänä. Luvun lopussa omana osionaan ovat työn luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyvät asiat sekä jatkotutkimus ehdotuksia.

6.1 Työvalmennus nuorten osallisuutta edistämässä

Raivio ja Karjalainen kuvaavat osallisuuden ulottuvuuksia, Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksia mukaillen, riittävän toimeentulon ja hyvinvoinnin (having), toiminnallisen osallisuuden (acting) ja yhteisöihin osallisuuden(belonging) kautta. Tasapainoinen osallisuus yksilötasolla tarkoittaa sitä, että kaikki kolme ulottuvuutta toteutuvat. (Karjalainen & Raivio 2013,16.)

Riittävän toimeentulon ja hyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää, että ihmisillä on töitä. Vastausten perusteella nuorten työelämään pääseminen mahdollistui hankkeissa työvalmentajien avustuksella niin nuorten kuin työvalmentajien mielestä. Työvalmentajien tuki jatkui työssä pysymisen tukena esimerkiksi töissä ilmenneiden muutostilanteiden yhteydessä. Työllistyminen on lisännyt nuorten osaamista ja heidän itsetuntonsa on vahvistunut.

Helena Juvonen tutki laadullisessa pro gradu - tutkimuksessa(2015)työhönvalmennuksen vaikutusta valmennettun voimaantumiseen. Tutkimusaineisto sisälsi 6 kertomusta, joiden avulla pyrittiin kuvaamaan valmennettavien elämäntilannetta ennen ja jälkeen työvalmennuksen. Tuloksissa huomioitiin valmennettavien oma motivaatio ja työllistymiskeskeinen työhönvalmennus. (Juvonen 2015, 2.)

Juha Siitonen kuvasi voimaantumisen henkilökohtaisena asiana, sitä ei voi toiselle antaa. Voimaantuminen on tapahtumasarja, jossa ympäristön olosuhteet kuten valinnan vapaus tai turvallisuudentunne voivat olla merkityksellisiä. (Siitonen 1999, 93.)

Pikkusaari(2012)nimeää työvalmennuksen erilaiset lähestymistavat ja toteuttamistyyliä valmennusorientaatioiksi sen mukaan, mitä palvelussa ensisijaisesti tavoitellaan, kuinka päämäärään pyritään tai missä määrin työnantajien kanssa tehdään yhteistyötä. Valmennusorientaatioita on kolmen tyyppisiä: valmennuskeskeinen, työllistymiskeskeinen ja arviointikeskeinen työvalmennus. (Pikkusaari, 2012, 42 – 65.)

Hankkeissa työvalmentajat tekivät valmennusta työllistymiskeskeisellä mallilla eli löydettiin ensin työ, jossa sitten annettiin tukea. Mallissa työnantaja-yhteistyö oli tiivistä ja tuki työllistyjälle esimerkiksi työtehtävien analysointia tai työntekijän perehdyttämistä. Työvalmentajan tuella tavoiteltiin kestäväää työssä pysymistä.

Työllisyyden edistäminen on hyvinvointivaltion sosiaalipolitiikan tavoite. Hyvinvointivaltion kestävyys perustuu työyhteiskuntaan ja kansalaisten mahdollisuuden osallistua työelämään. Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja pitkäaikais-työttömiin kohdennettuja toimia kutsutaan joko aktivointipolitiikaksi tai aktiiviseksi sosiaalipolitiikaksi. (Karjalainen & Keskitalo 2013, 7–8.)

Nuorten syrjäytymistä selvitettiin Aaltosen, Bergin ja Ikäheimon tutkimushankkeessa, joka koostui kahdesta erillisestä aineistosta. Toisessa aineistossa Ikäheimo(2015)tarkasteli terveystalvuiden ja lääkkeiden käytön eroja vuosina 1982- 1984 syntyneiden syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja samoina vuosina syntyneiden nuorten välillä. Toisessa osiossa Berg ja Aaltonen(2015, 42 – 43)tutkivat Espoossa ja Kouvolassa palveluja käyttäviä nuoria että palveluja tarjoavia yhteisöjä. Työntekijöiden mielestä luottamuksen syntyminen nuoren välille oli tärkeää ja samaten yhden henkilön pitäisi vastata nuoren palvelukokonaisuudesta(2015, 130). Molempien tutkimusten tulokset vahvistivat käsitystä siitä, että syrjässä olevat nuoret eivät ole yhtenäinen ryhmä ja heidän tilanteensa ei ole

stabiili. Palvelut eivät kohtaa niitä nuoria, joilla on alentunut toimintakyky. Samaten nämä nuoret ovat niitä, jotka käyttävät enemmän terveystalvveluja. (Aaltonen, Berg, Ikäheimo 2015, 149.)

Suomessa sosiaalisesta osallisuudesta alettiin puhua Euroopan unioniin liittymisen myötä. Työssäkäynti on sosiaalisen osallisuuden keskeinen tekijä, koska sen avulla saa tuloja, se edistää sosiaalista osallisuutta ja henkistä kehitystä. (EK. Yhteinen raportti sosiaalisesta osallisuudesta 2003, 23.) Perustaitojen ja ammatitpätevyyden puuttuminen on este sosiaaliselle osallisuudelle. Vaarana on, että yhteiskunta jakautuu niihin, joilla on mahdollisuus osallistua elinikäiseen oppimiseen ja niihin, joilla ei tätä mahdollisuutta ole. (EK. Yhteinen raportti sosiaalisesta osallisuudesta 2003, 27 – 28.)

Sosiaalisen työllistämisen käsitteissä(2005)työvalmennuksen tavoitteena ovat asiakkaan työkyvyn suunnitelmallinen edistäminen yksilölliset tarpeet ja valmiudet huomioiden. Työvalmennus tapahtuu usein erityistyöllistymisen yksikössä tai sosiaalisessa yrityksessä. Työllistämisen käsitteissä työvalmennuksen kohde-ryhmänä voivat olla vammaiset, pitkäaikaissairaata, muuten vajaakuntoiset tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt, joiden työllistymistä edistetään tavallisiin työyksiköihin. (Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005, 12–15.)

Nuorten työllistymisen myötä yksi kolmesta osallisuuden ulottuvuudesta, eli riittävä toimeentulo ja hyvinvointi(having), ennalta ehkäisee syrjäytymisriskiä opin- näytetyön kohteena olleiden nuorten osalla.

Nuoret toimijoina ja osana verkostoa ovat toisaalta osa työvalmennuksen menetelmiä ja toisaalta erillisinä osina sekä yksilöohjausta että vertaisohjausta. Opin- näytetyön tuloksissa ilmenee, että nuoria kuullaan työvalmennuksen alkuvai- heessa ja heidän kanssaan tehdään suunnitelma toimenpiteistä. Nuoria ohjataan ja neuvotaan käytännön töihin liittyvissä asioissa ja ollaan läsnä (tavoitettavissa). Haastatteluissa selvisi, että vertaisohjaus on rakennettu oppisopimuskoulutuk- sen sisään työntajan nimeämän työpaikkakouluttajan myötä ja tuetussa työssä pidempää töissä ollut henkilö perehdyttää uusia työtekijöitä.

Laakson pro gradu - tutkielmassa(2016)teemahaastateltiin 7 työntekijää, jotka työskentelivät osallistavan sosiaaliturvan piloteissa(Sosiaali - ja terveysministeriö 2014)viidellä eri paikkakunnilla. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää ja kuvata työskentelytapoja, jotka lisääisivät asiakkaan osallisuuden mahdollisuuksien toteutumista. Osallisuutta tarkasteltiin tutkimuksessa aktiivisen kansalaisuuden, asiakaslähtöisyyden, toimijuuden ja voimaantumisen näkökulmasta. Tuloksissa työntekijöiden mielestä jokaiselle asiakkaalle tulisi löytää yhteiskunnasta työnkaltainen paikka. Työntekijät pitivät tärkeänä etsivää työtettä, sillä asiakasta pitää tarvittaessa motivoida osallistumaan. Työotteessa tulisi näkyä asiakkaan sosiaalisten taitojen vahvistaminen, kannustavan palautteen antaminen ja asiakkaiden osallistuminen palvelun suunnitteluun. (Laakso 2016, 2.)

Asiakkaan elämänhallinnan ja osallisuuden tukeminen tarkoittavat asiakkaalle ja työntekijälle eri asioita. Asiakas haluaa saada elämänsä järjestykseen ja apua mahdollisiin ongelmiin sekä päättää omista asioistansa. Työntekijälle osallisuuden tukeminen on osa ammatillisesti tehtyä työtä. (Niiranen 2002, 74.)

Luhtaselan osallisuuden rakentumiseen liittyvä lisenssiaatin tutkimus tehtiin vuonna 2009 haastatteleamalla 14 kuntouttavaan työtoimintaan osallistunutta henkilöä. Tuloksissa Luhtasela jakaa osallisuuden rakentumisen kolmeen tasoon: yksilö, yhteisö ja yhteiskunnallinen. Yksilötasolla osallisuus on oman elämän halluunottoa, yhteisötasolla se voi olla verstaan yhteistoimintaan osallistumista ja yhteiskuntatasolla se on aktiivista toimintaa kansalaisena. (Luhtasela 2009, 27, 129.)

Sosiaalisen kestävyuden näkökulmasta työllisyys on keskeinen tekijä taloudellisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Riittävän suuren osan väestöstä tulee olla työelämässä mukana, jotta saadaan hyvinvointia myös niille, jotka eivät pääse työelämään. (Alila ym. 2011, 9.)

Nuoret aktiivisina toimijoina (acting)vaikuttamassa omiin asioihinsa osallisuuden ulottuvuuksien näkökulmasta estää vieraantumista. Näissä hankkeissa olevat nuoret ovat osana verkostoja(belonging), ja eivät siten olisi osattomia. Raivion ja

Karjalaisen osallisuuden kaikki kolme ulottuvuutta eli toimijuus, työllisyys ja yhteisyys olivat toteutuneet hankkeissa työvalmentajien ja nuorten haastatteluiden perusteella.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen määritelmä syrjäytymisestä liittyy siihen, että ihmisellä on toimeentulossa puutteita, eristäytymistä yhteiskunnasta ja sosiaali- ja kansalaisoikeudet ovat rajalliset. Syrjäytymistä voi lisätä vaikeudet päästä työntekoon ja koulutukseen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee syrjäytymisen vastakohtan eli osallisuuden tunteena, joka syntyy kun ihminen on osallisena jossakin yhteisössä esimerkiksi opiskelun tai työn kautta. Yhteiskunnallisella tasolla osallisuus tarkoittaa sitä, että jokaisella on mahdollisuus terveyteen, koulutukseen, työhön, toimeentuloon, asuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2016.i.a.)

Työvalmennus edistää osallisuutta siten, että nuoret saavat ohjausta työpaikan löytymiseen ja että heillä on mahdollisuus saada tukea työllistymisen aikana.

6.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöprosessissa eettiset valinnat vaikuttivat niin aiheen ja metodien valintaan kuin työskentelyyn, julkaisemiseen ja tulosten soveltamiseenkin. Opinnäytetyöni kohderyhmäksi valikoituvat oman työni kautta MOPPE II-jatkohanke ja Diakin ylempien ammattikorkeakoulu opintojen kautta Vantaan kaupungin työllistymistä tukevat toiminnot Malmiiniityssä. Molemmat toimintaympäristöt olivat hankkeita, jotka tarvitsivat palautetta hanketoiminnassa toteutetusta työvalmennuksesta. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 12 – 13.)

Aineistonkeruumenetelmänä haastattelu soveltui opinnäytetyöhöni, koska keskustelun myötä sain niin työvalmentajilta kuin nuoriltakin tietoa työvalmennuksen

eri vaiheista ja sen merkityksestä osana nuorten työllistymistä. Teemahaastattelussa haastateltavien tulkinnat ja heidän asioille antamat merkitykset ovat tärkeitä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47 – 48.)

Opinnäytetyössä noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden (2012)mukaisia hyvän tieteellisen käytännön toimintatapoja, joissa korostetaan muun muassa rehellisyyttä eli yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, kuinka tulokset tallennetaan ja esitetään sekä kuinka tuloksia arvioidaan. Hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluu myös avoimuus, tarvittavien tutkimuslupien hankinta sekä aiempien tutkimusten huomioiminen asianmukaisin viitauksin. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012, 6.)

Tästä opinnäytetyöstä tiedotettiin ja pyydettiin luvat tutkimuksen tekemiseen tutkimusympäristöjen johdoilta ennen tutkimuksen aloittamista. Tutkimuksen kohderyhmänä olevat työvalmentajat saivat alustavaa tietoa haastattelusta etukäteen niin suullisesti kuin kirjallisestikin. Opinnäytetyöhöni liittyvissä haastatelussa ja havainnoinneissa pyydettiin luvat haastatettavilta itseltään kirjallisesti ja tutkimuksesta kerrottiin vielä sanallisesti ennen haastattelujen alkua. Vastaukset kerättiin kaikilta haastateltavilta nimettöminä eikä vastauksia voida yhdistää opinnäytetyöstä. Eettisesti hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti juuri asianmukaisesti järjestetyt tiedonhankintatavat ovat ihmisarvoa kunnioittavia. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–25.)

Valitsin MOPPE II- jatkohankkeesta kohderyhmäksi pääkaupunkiseudun työvalmentajat Seurakuntaopistolta ja Keskuspuiston ammattiopistolta. Samalla rajasin opinnäytetyöstäni hankkeen Pieksämäen alueen oppilaitokset haastattelujen ulkopuolelle. Tällä valinnalla halusin keskittää opinnäytetyöni pääkaupunkiseudulle, missä sijaitsee myös opinnäytetyöni toinen tutkimusympäristö.

Työvalmentajien opinnäytetyöhön osallistuminen oli vapaaehtoista, jonka he voivat tehdä työajalla hanketyön merkeissä. Osallistuminen ryhmähaastatteluun voidaan katsoa myös oman työn kehittämiseksi, osaamisen jakamisen näkökulmasta katsottuna. Nuorten haastatteluun osallistuminen oli myös vapaaehtoista. Haastateltavilla pitää olla mahdollisuus valita osallistuvatko he tutkimukseen vai

eivät. Vapaaehtoisuus pätee koko tutkimuksen ajan. Pohdin työvalmentajien mahdollisuutta valita osallistuvatko haastatteluun vai eivät, koska haastattelu tehtiin työajalla. Pyysin työvalmentajilta suostumuksen haastatteluun ja kerroin etukäteen miten aion saatuja vastauksia käyttää. Malminiityssä nuoria haastateltavia olisi riittänyt enemmänkin, jos ikäraja ei olisi tullut vastaan. MOPPE-II- jatkohankkeen nuoret osallistuivat mielellään haastatteluun. (Kuula 2006, 87.)

Aineistonkeruumenetelmien ja haastateltavien valintaan liittyvien asioiden kuvaaminen lisäävät tutkimuksen luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140.) Haastattelin yhteensä 8 nuorta, joista neljä nuorta oli Malminiitystä ja neljä nuorta oli MOPPE II- jatkohankkeesta.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan avoin ja tarkka selonteko tutkimuksen eri vaiheista. Haastattelu- ja havainnointitutkimuksissa on hyvä kuvata olosuhteet, haastatteluun käytetty aika, häiriötekijät ja virhetulkinnat tilanteissa sekä tutkijan oma itsearviointi tilanteesta. Toimin itse MOPPE II – jatkohankkeen projektipäällikkönä ja koordinoin samalla muissa oppilaitoksissa tapahtuvaa MOPPE II- jatkohanketoimintaa. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta olisi voinut olla parempi, että haastattelut olisi tehnyt joku muu henkilö kuin projektipäällikkö. Toisaalta ryhmähaastattelua tehdessä toimintojen ja ihmistenkin tuntemus auttoi tarkentavien kysymysten tekemistä työvalmentajille. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.)

Litteroin nauhoitetut haastattelut mahdollisimman pian haastattelukertojen jälkeen, jotta tuntuma haastattelutilanteesta on vielä haastattelijan muistissa. Ryhmähaastattelujen työvalmentajien vastaukset merkitsin litterointivaiheessa aakosin, jotta vastaajia ei tunnisteta. Nuorten vastaajien tunnistetietoja ei haastatteluissa kerätä, jokainen haastattelu oli oma kansionsa. Tutkimuksessa kerätty aineisto säilytetään huolellisesti opinnäytetyön tekijän hallussa tutkimusta tehdessä ja haastatteluaineisto hävitetään, kun opinnäytetyö on valmis.

Opinnäytetyötä ovat kommentoineet Vantaan kaupungin työllistymistä edistävien toimintojen projektipäällikkö ja yksi haastatelluista työvalmentajista opinnäytetyön eri vaiheessa.

6.2 Jatkotutkimus ehdotuksia

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työvalmennusta ja nuorten työllistymistä tällä hetkellä. Jatkossa voisi selvittää mitä tapahtuu nuorille, kun työvalmennusta ei enää ole käytettävissä. Työllisyyden kannalta voisi olla kiinnostavaa tietää, miten kestäviä työllistymisratkaisuja hanke on tehnyt vai putoavatko nuoret heti hankkeiden päätyttyä työttömiksi työnhankijoiksi.

Tutkimukset työvalmennuksen vaikutuksista nuorten työllistymisen edistämisessä esimerkiksi nuorten siirtymisessä oppilaitoksesta työelämään ja nuorten oppisopimuskoulutuksen lisääminen voisi kiinnostaa alueellisesti ja miksei myös valtakunnallisestikin.

LÄHTEET

- Aaltonen, Sanna; Berg, Päivi, & Ikäheimo, Salla 2015. Nuoret luukulla: Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.
- Alasuutari, Pertti 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Alila, Antti; Gröhn, Kari; Keso, Ilari & Volk, Raija 2011. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita: 2011:1. Viitattu 25.9.2016. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3154-1>.
- Allardt, Erik 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: WSOY.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Euroopan komissio 2003, Yhteinen raportti sosiaalisesta osallisuudesta. Viitattu 19.9.2016. Saatavilla: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=URISERV%3Ac10616>.
- Gretschel, Anu, & Kiilakoski, Tomi 2012. Demokratiaoppitunti : lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Gretschel, Anu; Paakkunainen, Kari, Souto; Anne-Mari, & Suurpää, Leena 2014. Nuorisotakuun arki ja politiikka. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Härkäpää, Kristiina; Harkko, Jaakko, & Lehikoinen, Tuula 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko, & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu : Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Janhonen, Sirpa & Nikkonen, Merja 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.
- Juvonen Helena 2015. Valmennettujen kertomuksia työhönvalmennuksesta voimaantumisen viitekehyksessä. Itä-Suomen yliopisto, 2015. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta / Yhteiskuntatieteiden laitos
Pro gradu. Saatavilla: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20150147>.
- Karjalainen, Jarno & Raivio, Helka 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa Era, T.(2013). Osallisuus - oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156/2013, Jyväskylän ammattikorkeakoulu. URN:ISBN:978-951-830-280-6.
- Karjalainen, Vappu & Keskitalo, Elsa 2013. Kaikki työuralle! : Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka : Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi (English summary).
Hoitotiede 11 (1), 3-12.
- Laakso, Tiina 2016. Osallisuuden mahdollistajat : Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus osallistuttajan työstä Osallistavan sosiaaliturvan piloiteissa.
- Laitila, Henri 2015. Työvalmentaja Henri Laitilan haastattelu. Henkilökohtainen tiedonanto. 23.10.2015.

Lampinen, Pauliina, & Pikkusaari, Suvi 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemmältä. Helsinki: Vates-säätiö.

Luhtasela, Leena 2009. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Mattila, Ira 2016, Projektipäällikkö, Vantaan kaupungin vammaispalveluiden Malminniityn asumis- ja työhönvalmennusyksikkö. Henkilökohtainen tiedonanto.3.3.2016 ja 10.10.2016.

Myrskylä, Pekka 2012. Elinkeinoelämän valtuuskunta, EVA 2012. ”Hukassa – Keitä ovat syrjäytyneet nuoret?” Viitattu 23.9.2016. Saatavilla: <http://www.eva.fi/blog/2012/02/01/eva-analyysi-hukassa-keit%c3%a4-ovat-syrj%c3%a4ytyneet-nuoret/>.

Niiranen, Vuokko 2002. Asiakkaan osallistuminen tukee kansalaisuutta sosiaalityössäkin. Teoksessa Juhila, Kirsi; Forsberg, Hannele & Roivainen, Irene 2002. Marginaalit ja sosiaalityö. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Nikkilä, Matti 2016. Oppisopimuskoulutuksen opas 2016.

Nikula, Lea 2011. Tuettu työllistyminen -projekti: Työtä tavallisella työpaikalla työhönvalmentajan tukemana: loppuraportti 2006-2010. Oulu: Nuorten ystävät ry.

Pääministeri Jyrki Kataisen Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011.
http://vm.fi/documents/10616/622966/H0111_P%C3%A4%C3%A4ministeri+Jyrki+Kataisen+hallituksen+ohjelma.pdf/a49b3eb5-9e98-44c6-bd92-b054bea36f61?version=1.0.

Pierson, John 2009. Tackling social exclusion. New York, NY: Routledge.

Pikkusaari, Suvi 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Turenki: Kiipulasäätiö.

- Seurakuntaopisto. Oppisopimuspalvelut/nuorisotakuu. Viitattu 18.2.2016. Saatavilla: <http://www.seurakuntaopisto.fi/>.
- Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun yliopisto.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012–2015, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:1 Helsinki. Viitattu 16.9.2016. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3699-7>.
- Spjelkavik, Øystein 2012. Supported Employment in Norway and in the other Nordic countries. *Journal of Vocational Rehabilitation* 37 (3), 163-172.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Osallisuus ja syrjäytyminen. Viitattu 20.9.2016. Saatavilla: <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.
- Tuusa, Matti 2014. Yhdessä tekeminen tuottaa tuloksia : Nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen loppuraportti : toimeenpanon ensimmäisen vuoden arviointi ja seurannassa sovellettavien indikaattoreiden kehittäminen. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Vantaan kaupunki, Vammaisten palvelut. Viitattu 10.10.2016. https://www.vantaa.fi/terveys-ja_sosiaalipalvelut/vammaisten_palvelut/tyota_ja_toimintaa/tyohon_valmennus.

Vartiainen, Henri J. & Viinisalo, Kari 2009. Oppisopimuskoulutus Euroopassa :
Hyviä käytäntöjä etsimässä. Helsinki: Opetusministeriö, koulutus- ja
tiedepolitiikan osasto.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ylipaavalniemi, Pasi; Sariola, Leena; Marniemi, Janne & Pekkala, Terho 2005.
Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Helsinki: Vates-säätiö.

LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSIÄ

Ryhmähaastattelu /Työvalmentajien kysymykset:

Miten työvalmentaja on mukana uuden asiakkaan tuloprosessissa?

Miltä aloilta olette onnistuneet löytämään työpaikkoja?

Mitä tukimuotoja/ menetelmiä työvalmentaja käyttää asiakkaan työvalmennuksessa?

Mitä muotoja käytetään, kun asiakkaan työllistäminen/ osatyö on loppumassa?

Missä on mielestänne onnistuttu?

Mitä haasteita työvalmennuksella on?

Mitä haluaisitte tehdä toisin?

Yksilöhaastattelu/ Nuoren haastattelukysymykset:

Minkä ikäinen olet?

Mitä pohjakoulutusta sinulla on?

Mitä aiempaa työkokemusta sinulla on?

Mitkä tekijät ovat edistäneet, että ole saanut töitä?

Mitkä tekijät ovat hidastaneet työnsaantia?

Millaista tukea sait työvalmentajalta työsuhteen alkaessa?

Muuttuiko tuen tarve työsuhteen edetessä?

Tarvitsetko työvalmentajan tukea jatkosuunnitelman suunnittelussa ja toteutuksessa?

Olisitko tarvinnut työvalmentajan tukea enemmän työsuhteen alkaessa tai jatkovaiheessa?

Mitä hyvää työvalmennuksessa on?

Mitä toivoisit, että työvalmennuksessa tehtäisiin toisin?

LIITE 2: AINEISTO ANALYSOITU SISÄLLÖNANALYYSIN KEINAIN TYÖVALMENTAJIEN HAASTATTELUN OSALTA ”Millaista tukea työvalmentaja tarjoaa nuorelle?”

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Päälukokka
Ensiksi on lähdetty selvittämään vahvuuksia	Aluksi selvitetään vahvuudet	Alkuseelvitys	Nuoret toimijoina ja osana verkostoa
Selvitetään mahdollisesti tuentatarvetta	Aluksi selvitetään tuentatarve		
Keskustelu nuoren kanssa hänen toiveistansa	Keskustelu nuorten omista toiveista	Nuorten kuuleminen	
ja toisaalta mitkä mahdollisuudet on	Keskustelu nuoren omista mahdollisuuksista		
Hyvin paljon pohjatyötä, selvitetään matkojen kulkemiset..	Selvitetään kulku-yhteyden työpäikälle	Käytännön ohjausta	
millaiset ruokailukäytännöt	Selvitetään millaiset ruokailukäytännöt		
millaiset taukoajat	Selvitetään työpaikan taukoajat		
millaiset työvaatteet	Selvitetään millaiset työvaatteet		
Sovitaan koetyövuorot	Koetyövuorojen sopiminen		
Tänne tullaan tietynä aikana ja tietty	Ohjeet työaikojen noudattamiseen		

määrä tunteja päivässä töissä			
Ollaan mukana työhaastatteluissa	Mukana työhaastatteluissa	Yksilöohjausta	
Linkkinä toimiminen	Toimiminen yhdyshenkilönä		
Yksi tuki on se läsnäolo	Läsnäolo tukimuotona		
Me käytetään sellaista vertaisohjaajuuutta, vertaispehdyttäjää	Vertaisohjaus tukimuotona	Vertaisohjausta	
Meillä kaikilla on säännölliset tiimipalaverit	Säännölliset tiimipalaverit		

LIITE 3: AINEISTO ANALYSOITU SISÄLLÖNANALYYSSIN KEINAIN TYÖVALMENTAJIEN HAASTATTELUN OSALTA ” Miten työvalmentajan tuki on auttanut?”

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
Mahdollisuus siihen varhaiseen puuttumiseen	Varhainen puuttuminen	Työelämään pääsemisen tukeminen	Nuorten työllistymisen edistää osallisuutta
Oppisopimus on yksi vaihtoehto päästä sinne työelämään	Oppisopimus on vaihtoehto päästä työelämään		
Oppisopimus on mahdollisuus nuorelle peilata omaa osaamistaan ”normaalissa ympäristössä”	Oppisopimus mahdollistaa nuoren oman osaamisen peilaamisen työelämässä		
Sellainen rakenne, että verkosto hoitaa itseänsä tuolla	Rakenne, jossa verkosto hoitaa itseään	Työssä pysymisen tukeminen	
Me ollaan annettu heille kovasti vastuuta	Vastuunanto		
ja se on otettu vastaan	Vastuunotto		
Itsetunnon vahvistuminen onnistumisena	Itsetunto vahvistuu	Onnistumiskokemukset vahvistavat itsetuntoa	
Tarjotaan onnistumisen kokemuksia	Tarjotaan onnistumisen kokemuksia		

LIITE 4: AINEISTO ANALYSOITU SISÄLLÖN ANALYYSIN KEINAIN NUORTEN
HAASTATTELUN OSALTA ” Millaista tukea olet saanut?”

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääloukka
Mun työvalmentaja auttoi etsimään töitä esim. hakemusten täyttämisen	Apu työnpaikan etsimiseen	Työelämään pääsemisen tukeminen	Työllistymisen edistäminen työvalmennuksen keinoin
Auttoi myös noissa matkoissa, millailla esimerkiksi ruokaa tehdessä pitää hankkia käsissä	Työn aloittamiseen liittyvät käytännön järjestelyt		
Kun mä aloitin, niin ne katsoi miten minulla sujui	Työn aloittamiseen liittyvä henkilökohtainen ohjaus		
Näyttänyt työtehtäviä, mitä pitää tehdä	Työn aloittamiseen liittyvä henkilökohtainen opastus		
Lähinnä on pitänyt yhteyttä, aika säännöllisesti	Säännöllinen yhteydenpito	Yksilöohjausta	
Se aina pystyi vastaamaan mun kysymyksiin esim. palkat, työvuorot ja ylityöt	Yksilöohjausta suhteeseen liittyvissä kysymyksissä		

Mä olen saanut heti apua, kun olen soittanut	Puhelinneuvontaa		
Pystynyt sanomaan sellaisia asioita mitä en muuten uskaltanut sanoa ääneen	Rohkaisua vaikeiden asioiden äänen sanomiseen		
Me juteltiin erilaisista asioista mitä saattaa tapahtua työelämässä	Keskustelua työelämässä tapahtuvista asioista		
Riittävästi tukea	Riittävä tuki		
Työntekijänä Marko on auttanut minua	Työkaverin apua	Vertaistukea	
Et on tullut sellainen tunne, että on ollut tukiverkko	Koettu tuntemusta, että on tukiverkko		

LIITE 5 TIEDOTE HAASTATTELUUN OSALLISTUVALLE NUORELLE

Tiedote haastatteluun osallistuvalla nuorella 11.4.2016

Opiskelen Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulussa(DIAK) ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ja opintoihini liittyy opinnäytetyön tekeminen. Olen saanut tutkimusluvan Vantaan kaupungilta, DIAK-ammattikorkeakoululta sekä Seurakuntaopistolta.

Opinnäytetyössäni selvitän edistääkö työhönvalmennus nuorten siirtymistä työelämään.

Selvitys tapahtuu teemahaastattelemalla työvalmentajia ja alle 25 vuotiaita nuoria. Työhönvalmennus on tutkimuksen kohteena ja sitä selvitetään kahdessa hie- man erilaisessa ympäristössä, työpaikalla työsuhteessa ja oppilaitoksessa, kun opiskelija on siirtynyt oppisopimuskoulutukseen.

Haastattelut tehdään kevään 2016 aikana työpaikoilla tai oppilaitoksissa. Vastaa- jilta pyydetään kirjallisesti suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta. Vastauk- set kerätään nimettöminä eikä vastaajia pystytä tunnistamaan tutkimuksesta. Haastattelumateriaali hävitetään opinnäytetyön valmistuttua syksyllä 2016.

Osallistuminen on vapaaehtoista.

Terveisin

Sirpa Tuomisto

sirpa.tuomisto@student.diak.fi