

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

Opinnäytetyön valmistumisvuosi: 2018

Berit Björklund

PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN
NÄKEMYS
TYÖLLISYYSPALVELUIHIN:
VELVOITTAVAA PAKKOA VAI
OSALLISTAVAA MOTIVOINTIA

Berit Björklund

PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN NÄKEMYS TYÖLLISYYSPOLITIIKKAAN: VELVOITTAVAA PAKKOA VAI OSALLISTAVAA MOTIVOINTIA?

Työttömyys vaikuttaa haitallisesti yksilön hyvinvointiin. Vakavimmillaan työttömyys näyttäytyy suurina kuolleisuuseroina työttömien ja työllisten välillä. Velvoittava työllisyyspolitiikka määrittelee työttömyysetuuden vastikkeelliseksi. Jos ennalta määritellyjä toimia ei toteuteta, työtöntä rankaistetaan etuuden vähenemisellä tai poistamisella. Velvoittavaa työllisyyspolitiikkaa edustaa Suomessa vuoden 2018 alussa käyttöön otettu aktiivimalli.

Sanktiointi on osa suurempaa yhteiskunnallista uusliberaalista muutosta, joka on käynnissä kehittyneissä maissa. Muutoksessa korostetaan vapaita markkinoita ja yksilön vastuuta sekä rankaistetaan laiminlyönneistä. Työttömän työhalua tulee kontrolloida velvollisuuksien ja erilaisien karenssirankaisujen avulla. Motivaation lähteenä rankaisut ja karenssit ovat kuitenkin heikkoja, sillä ihmisen hyvinvointi, kasvu ja kehitys selittyvät kolmella sisäisen motivaation lähteellä: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä ovat: Pitäisikö työllisyyspolitiikan olla velvoittavaa? Jos pitäisi, millaista velvoittavuuden tulisi olla? Tutkimuskysymyksiä on pohdittu pitkäaikaistyöttömien näkökulmasta haastatteleamalla 28 työtöntä keväällä 2018. Tuloksien perusteella pitkäaikaistyöttömät tarvitsevat suoria väyliä työllistymiselle sekä henkilökohtaista tukea ja ohjausta. Työttömän omia voimavaroja tulisi hyödyntää paremmin herättämällä sisäinen motivaatio. Mikäli yritys saa yhteiskunnalta tukea, tulisi tasapuolisuudenkin vuoksi myös yrityksille asettaa vaatimuksia työllistämiselle. Ennakkoluuloja työttömästä passiivisena ja työtä välttelevänä tulisi pyrkiä aktiivisesti poistamaan esimerkiksi tuomalla mediaan todellisia esimerkkejä työttömän arjesta. Lisätutkimusta tarvitaan yritysten näkökulmasta: Mikä poistaisi ennakkoluuloja ja edistäisi pitkäaikaistyöttömien työllistämistä? Myös kansainvälisistä työllisyysratkaisuista tulisi tehdä jatkotutkimusta.

ASIASANAT:

Pitkäaikaistyöttömyys, vastikkeellisuus, työllisyyspolitiikka, motivaatio, aktiivimalli, sanktio, sosiaalipolitiikan muutos

Berit Björklund

EXPERIENCES OF EMPLOYMENT POLICY IN THE LONG-TERM UNEMPLOYMENT FRAME: ACTIVATION OR PARTICIPATION?

Unemployment has detrimental effect on individual's well being. The most severe outcome of unemployment is the difference in death rate between unemployed and employed. Conditionality in employment policy defines prerequisites for employment benefits. If predefined activities are not fulfilled person is sanctioned with benefit reduction or removal. Activity model that was taken into use in Finland early 2018 represents conditionality in employment policy.

Sanctions are part of larger social neoliberal change that is ongoing in developed countries. Change emphasizes free markets and individual responsibility as well as punishes neglects. Unemployed's will to work must be controlled with duties and sanctions. However, as a motivational source sanctions and punishments are weak since human well being, growth and development requires 3 forces of intrinsic motivation: autonomy, mastery and purpose i.e. ability to connect to larger cause.

Study questions of thesis are: Should employment policy use conditionality mechanisms? If yes, what kind of conditionality mechanisms should be executed? Reflection is done from unemployed viewpoint by interviewing 28 unemployed persons in spring 2018. Results of the interviews suggest that long-term unemployed persons need direct paths to employment and more personal support and guidance. Unemployed's own resources should be utilised better and aim at finding the intrinsic motivation of the job seeker. In case company gets public monetary support it is fair that the company fulfills some demands for recruitments. Prejudices of unemployed as being passive and avoiding jobs should be actively removed, for instance by bringing real examples of unemployed reality into media. Further studies are needed from companies viewpoint: What activities would reduce prejudices and advance employment of long term unemployed? Also international employment policy solutions should be studied further.

KEYWORDS:

Long-term unemployment, conditionality, employment policy, motivation, activity model, sanction, welfare reform

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYS	9
2.1 Kuka on pitkäaikaistyötön?	9
2.2 Pitkäaikaistyöttömyyden vaikutus	11
3 TYÖLLISYYSPOLITIikka: MOTIVOINTIA VAI AKTIVOINTIA?	13
3.1 Velvoittava työllisyyspolitiikka	13
3.2 Esimerkkejä onnistuneista työllisyys-toimista Euroopassa	17
3.3 Sosiaalipolitiikan kaksi näkökulmaa	18
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	22
4.1 Tutkimustehtävä	22
4.2 Tutkimusmenetelmä	23
5 HAASTATTELUJEN TULOKSET	25
5.1 Haastateltavien taustatiedot	25
5.2 Haastateltavien palvelutarpeet	25
5.3 Haastateltavien palveluhistoria	27
5.4 Tarjolla oleva palveluvalikoima	28
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	31
LÄHTEET	34

KUVIOT

Kuvio 1: Vaikeasti työllistyvät 2006 - 2018 (lähde: Findikaattori 23.10.2018)	10
Kuvio 2: Osallistava politiikka eri näkökulmista (mukaillen Raivio & Nykänen, 2014)	19
Kuvio 3: Osaamisen kehittämisen palveluportaot	28
Kuvio 4: Monialaisen palvelun kehittämisportaot ja palvelut	29

TAULUKOT

Taulukko 1: Haastateltavien koulutushistoria 2000-2018	27
--	----

1 JOHDANTO

Kehittyneissä maissa on tällä hetkellä käynnissä yhteiskunnallinen uusliberaalinen muutos, jossa toisaalta annetaan mandaatti vapaille markkinoille ja korostetaan yksilöllistä vastuuta, mutta toisaalla laiminlyönteihin otetaan käyttöön sanktioita. Sanktiointi näkyy myös Suomen sosiaalipolitiikassa ja puhtaimmillaan Sipilän hallituksen työllisyyspolitiikan muutoksessa, jossa työllisyysmarkkinoita on avattu vapaalle kilpailulle erilaisten pilttien kautta. Toisaalla työttömille työnhakijoille politiikan muutos on tarkoittanut lisää edellytyksiä etuuksien saamiseksi. Esimerkiksi vuoden 2018 alussa käyttöön otettu aktiivimalli edellyttää työttömältä tiettyjä työllisyyspoliittisia toimia, jotta työttömyysetuus ei pieneneisi. Jos edellytykset eivät täyty, sanktioidaan työtöntä etuuden alenemisella. Sosiaalietuuksia vastaan edellytetyt toimet eivät kuitenkaan välttämättä vie työttömän tilanetta kohti työllistymistä. Kelan tilastoista on tullut ilmi, että vain noin 10% työttömistä on kyennyt edellytykset täyttämään aktiivimallin toisella tarkastelujaksolla (Kela, lehdistötiedotteet, 2018).

Työllisyyden hoitaminen on yksi Suomen hallituksen tämän hetken tärkeimmistä kärkihankkeista. Työllisyysprosenttia on taloudellisen nousukauden aikana saatu nostettua liki 72%. Tämäkään ei kuitenkaan riitä tulevaisuudessa yhä kasvavan eläkkeiden ja terveysmenojen kattamiseen, vaan puheissa on nyt ollut tavoite nostaa työllisyysprosentti 75%. Pääministeri Sipilän mukaan 72% on välietappi, ja seuraavalla vaalikaudella on päästävä pohjoismaiselle tasolle eli työllisyysasteen olisi noustava 75% tuntumaan (Valtioneuvosto, artikkelit, 2018). Ongelmana on, että nyt jäljellä olevat pitkäaikaistyöttömät ovat työttömyyden ns. kova ydin, jonka työllistäminen vaatii yhä enemmän panostuksia. Keinona tähän on otettu käyttöön osittain vastikkeellinen etuusjärjestelmä. Vastikkeellisuus ja velvoittavat toimet kohdistetaan työttömiin työnhakijoihin. Yritystyönantajille ei vastaavia edellytyksiä ole määritetty. Sen sijaan yrityksille on tarjolla vastikkeetonta tukea esimerkiksi palkkatuen muodossa ja työllisyysmarkkinoita pyritään yhä enemmän avaamaan yksityisille yrityksille ja tarjoamaan tätä kautta uusia tuottomahdollisuuksia.

Suomessa toteutettuja työllisyyspoliittisia toimia analysoidaan Raivion ja Nykäsen jaotellulla osallistavan sosiaalipolitiikan kahdella erilaisella linjalla. Vammaispolitiikassa korostetaan monessa Euroopan maassa vielä yksilön oikeutta työhön. Ongelmana on työpaikkojen vähyys. Vastikkeellisuutta korostavassa politiikassa, kuten Suomen työllisyyspolitiikka, ongelmana on yksilön haluttomuus työntekoon. Raivio ja Nykänen jakavat

nämä kaksi erilaista näkemystä sosiaalisia oikeuksia korostavaan sekä aktivointipolitiikan ja vastikkeellistamisen linjoihin (Raivio & Nykänen, 2014, 119-122).

Mikä sitten olisi vaihtoehtoinen ratkaisu pitkäaikaistyöttömän työllistymisen edistämiseen? Mikä edistäisi työttömän asiakkaan voimavaroja ja kykyä motivoitua sisäisesti? Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä ovatkin seuraavat: Pitäisikö työllisyyspolitiikan olla velvoittavaa? Jos pitäisi, millaista velvoittavuuden tulisi olla? Tutkimuskysymyksiä pohditaan pitkäaikaistyöttömien näkökulmasta. Opinnäytetyö pyrkii ottamaan kantaa nykyiseen työllisyyspolitiikkaan ja ehdottamaan työttömiin kohdistuvien vastikkeellisten toimien sijasta vaihtoehtoisia tapoja edistää työttömien työllistymistä.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa sekä tutkimuksen tuloksissa tärkeänä seikkana työttömien palvelujen kehittämisessä tuodaan esille sisäisen motivaation käsite. Työttömän sisäisen motivaation herättämisen tärkeys nousee myös esille tutkimustehtävän tuloksissa. Yllättävää suoritettujen tutkimustehtävien tuloksissa on haastateltavien pitkäaikaistyöttömien tavoitteiden ja oman tulevaisuuden visioiden puuttuminen. Tarvitaan enemmän henkilökohtaista tukea ja rinnalla kulkemista, jotta sisäinen motivaation lähde löytyisi. Lisätutkimusta tarvitaan myös työnantajien näkemyksistä pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen. Miksi työttömän on niin vaikea kilpailla jo työmarkkinoilla olevien työllisten kanssa työpaikoista? Mikä auttaisi työtöntä pääsemään lasikaton alta ja työllistymään vapaille markkinoille? Yrityksiä voidaan velvoittaa työllistämään yhteiskunnalta saadun tuen perusteella, mutta mitkä muut toimet motivoisivat yrityksiä työllistämään omaehtoisesti työttömiä?

Lähdeaineistona on käytetty Sipilän hallituksen poliittisia linjauksia ja päätöksiä. Lähteissä käytetään myös viittauksia Euroopassa toteutettuihin työllisyyspoliittisiin toimenpiteisiin. Opinnäytetyössä verrataan Suomen työllisyyspoliittisia toimia muutamaan eurooppalaiseen esimerkkiin. Tarkempi ja laajempi tutkimus löytäisi varmasti enemmän käyttökelpoisia ratkaisuvaihtoehtoja esimerkiksi Ruotisista tai Tanskasta. Lisätutkimusta siis tarvitaan hyvien käytäntöjen löytämiseksi edelleen eurooppalaisista ja muualla maailmalla käytössä olevista ratkaisuista.

Kappaleessa kaksi määritellään pitkäaikaistyöttömyys ja tarkastellaan pitkäaikaistyöttömyyden vaikutuksia yksilöön. Kappaleessa kolme määritellään mitä tarkoitetaan velvoittavalla työllisyyspolitiikalla ja kerrotaan mitä velvoittavia poliittisia päätöksiä Suomessa on toteutettu viime aikoina. Päätökset kuvaavat Suomen sosiaalipolitiikan murrosta,

jossa siirrytään hyvinvointivaltiosta kilpailuvaltioon. Hyvinvointivaltion ideat nähdään lähinnä haitallisina kilpailukyvyille. Kappaleessa kolme käydään myös läpi katsaus onnistuneisiin eurooppalaisiin työllisyysratkaisuihin. Kappaleen lopussa esitellään kaksi erilaista näkemystä sosiaalipolitiikkaan: sosiaalisia oikeuksia korostava näkemys sekä aktivointipoliittinen ja vastikkeellinen näkemys. Kappaleessa neljä kerrotaan opinnäytetyön haastattelututkimuksen toteuttamisesta. Kappaleessa viisi käydään läpi haastattelututkimuksen tulokset ja analysoidaan tutkimuksen tulokset sekä verrataan tulosta tutkimuksen kohteena olevan organisaation nykyiseen palveluvalikoimaan. Kappale kuusi listaa johtopäätökset ja ehdottaa lisätutkimuksen kohteita.

2 PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYS

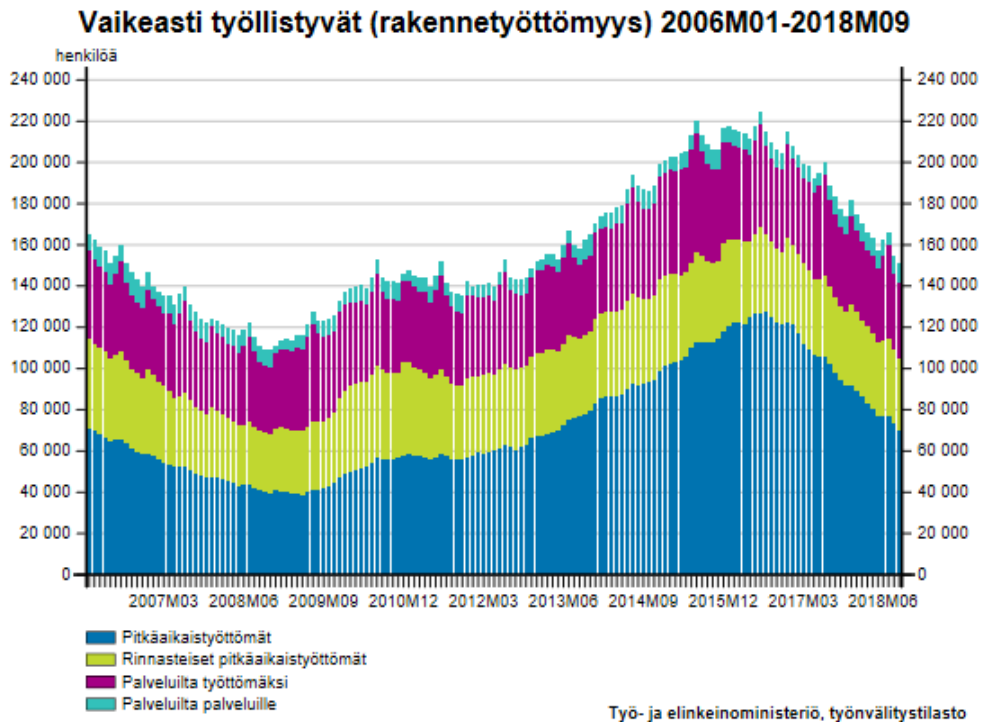
2.1 Kuka on pitkäaikaistyötön?

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan pitkäaikaistyötön on henkilö, joka tutkimusajan-kohtana on ollut yhtäjaksoisesti työttömänä 12 kuukautta tai pidemmän ajan (Tilastokeskus, käsitteet, 2018). Työttömyyttä seurataan Suomessa kahdella erilaisella mittaustavalla: tilastokeskuksen sekä työ- ja elinkeinoministeriön mittaukset. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tiedonkeruu perustuu tilastokeskuksen väestötietokannasta kahdesti vuodessa satunnaisesti poimittuun otokseen. Kuukausittainen otos on noin 12 000 henkeä ja tiedot kerätään tietokoneavusteisella puhelinhaastattelulla. Vastaajien antamien tietojen perusteella luodaan kuva koko 15-74-vuotiaan väestön toiminnasta (Tilastokeskus, työvoimatutkimus, 2018). Sen sijaan työ- ja elinkeinoministeriön mittaustapa perustuu TE-toimistojen asiakasrekisterin tietoihin eli työttömäksi ilmoittautuneiden todelliseen määrään (TEM, työnvälitystilasto, 2018). Tilastokeskuksen tilastot perustuvat otoksesta saatuun yleistykseen, eivätkä välttämättä huomioi kaikkia pitkään työttömiä olleita henkilöitä. Siksi tässä opinnäytetyössä käytetään TEM:n tilastoja.

Pitkäaikaistyöttömyys on tasaisesti noussut 2000-luvulla, kunnes vuonna 2017 on tapahtunut käänne parempaan talouden nousun myötä. Findikaattorin TEM:n työnvälitystilastoihin perustuvat luvut kertovat, että vuoden 2018 syyskuun lopussa työttömyysprosentti koko työvoimasta oli 8,8. Yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä oli 70 300, mikä on 27 900 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Pitkäaikaistyöttömistä oli miehiä 41 200 ja naisia 29 100. Miesten määrä väheni edellisestä vuodesta 14 700:lla (26 %) ja naisten 13 200:lla (31 %). Yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömistä oli 36 400, mikä on 13 900 vähemmän kuin vuosi sitten (Findikaattori, 2018; TEM, työllisyyskatsaus, 2018).

Rakennetyöttömyyden eli vaikeasti työllistyvien lukuihin pyritään ottamaan mukaan myös muita pitkään työttöminä olleita henkilöitä. Alla olevassa tilastokuviossa työttömyyslukuissa otetaan huomioon henkilöt, joiden työttömyys on pitkittynyt eri syistä. Rakenteellista työttömyyttä voidaan mitata pitkäaikaistyöttömyyden, toistuvaistyöttömyyden, työvoimapolitiisista palveluista työttömäksi palanneiden ja näissä palveluissa toistuvasti kiertävien henkilöiden yhteismääränä. Rinnasteiset pitkäaikaistyöttömät sisältä-

vät viimeisen 16 kuukauden aikana yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana olleet. Luvut eivät kuitenkaan sisällä edelliseen ryhmään kuuluvia yhdenjaksoisia pitkäaikaistyöttömiä. Lisäksi tilastossa huomioidaan erikseen palveluista työttömiksi jääneet ja palveluista toiseen siirtyneet, joista kumpikaan ryhmä ei käytännössä ole työllistynyt, vaan kiertää erilaisissa työvoimapolittisissa palveluissa.



Kuvio 1: Vaikeasti työllistyvät 2006 - 2018 (lähde: Findikaattori 23.10.2018)

Yllä olevassa kuviossa huomion kiinnittää pitkäaikaistyöttömiin rinnastettavat työttömät eli rinnasteiset työttömät, palveluilta työttömäksi jääneet ja palveluilta palveluille sijoittuneet työttömät. Näiden henkilöiden määrä on riippuen vuodesta miltei puolet koko vaikeasti työttömien määrästä. Myös palveluilta työttömäksi jääneiden määrä on suuri, kuvan mukaan miltei 40 000 henkilöä. Lisäksi tämä luku ei ole paljontaan muuttunut vuosien aikana. Esimerkiksi kuntouttava työtoiminta keskeyttää työttömyyden yhdenjaksoisen kertymisen, mutta johtaa harvoin työllistymiseen. Kuvioista voisi siis tehdä johtopäätöksen, että nykyiset palvelut eivät ole kovin tehokkaita, tai ainakaan niitä ei ole kehitetty vuosien saatossa tehokkaimmiksi. Rinnasteisissa pitkäaikaistyöttömissä on esimerkiksi henkilöitä, joiden työttömyys on keskeytynyt hetkeksi, mutta toimenpiteen jälkeen on

päädytty takaisin työttömyyteen. Tässä luvussa on mukana henkilöt, jotka ovat esimerkiksi olleet sairaspäivärahalla muutaman kuukauden, tai jotka ovat onnistuneet saamaan lyhyen työpätkän, mutta sen jälkeen palanneet työttömiksi.

2.2 Pitkäaikaistyöttömyyden vaikutus

Yhteiskuntamme tuottaa paitsi hyvinvointia myös epätasa-arvoa ja huono-osaisuutta. Mitä oikeastaan tarkoitetaan huono-osaisuudella? Euroopassa köyhyys- tai syrjäytymisriskiä mitataan niin sanotulla AROPE-indikaattorilla (At Risk of Poverty or Social Exclusion). Indikaattorin mukaan kotitaloudella katsotaan olevan vakavaa aineellista puutetta, jos käytettävissä olevat tulot ovat alle 60% kansantalouden mediaanitulosta tai kotitalouden työkäiset ovat työskennelleet alle 20% potentiaalisesta työskentelyajasta viimeisen 12 kuukauden aikana. Vaihtoehtoisesti huono-osaisuutta kuvaa myös tilanne, jossa yksilö kokee puutetta vähintään kolmella mittarilla yhdeksästä. Mittareita ovat maksuvaikeuksien kokeminen ja vaikeudet selviytyä yllättävistä menoista. Lisäksi kotitaloudella tulee olla varaa puhelimeen, pesukoneeseen, televisioon, autoon, proteiinipitoiseen ateriaan säännöllisesti, vuosittaiseen viikon lomaan kodin ulkopuolella sekä asunnon kustannuksiin (Eurostat Glossary, 2018).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan työttömyys vaikuttaa haitallisesti sekä terveyteen että hyvinvointiin. Tämä liittyy erityisesti pitkittyneeseen työttömyyteen. Selkein vaikutus työttömyydellä on henkilön toimeentuloon, ja pitkittyessään työttömyys lisää riskiä köyhyyteen. Työttömyyden pitkittymisen ja toistuvuuden on havaittu alentavan työkykyä ja lisäävän kuolleisuutta. Vakavimmillaan työttömyys näyttäytyy suurina kuolleisuuseroina työttömien ja työllisten välillä (THL, 2018).

Huvisen ym. mukaan tuloerot ovat kasvaneet 90-luvun puolivälistä tasaisesti. Väestön terveyteen vaikuttavat sosiaaliset ja taloudelliset tekijät kuten köyhyys ja työttömyys. Vastavuoroisesti terveydentilalla on suuri vaikutus ihmisten työllistymiseen (Huvinen ym, 2014, 33). Paitsi rahan puutetta, työttömyys aiheuttaa myös muita haitallisia vaikutuksia yksilön elämään. Isolan tutkimuksen tuloksena on todettu, että pitkäaikaistyöttömät kokevat olevansa riippuvaisia muusta yhteiskunnasta ja samalla tuntevat olevansa kykenemättömiä osallistumaan siihen. Työn puute syövyttää omanarvontuntoa. Työttömät tuntevat olevansa syyllisiä ja yhteiskunnan nettosaajia. Tällaisen sosiaalisen arvioinnin kohteeksi joutuminen johtaa terveyttä vahingoittavaan stressiin. Isola kuvaa työttömän tuntemuksia sen kautta, että työtön jää yhteiskunnalle jatkuvaan kiitollisuudenvelkaan,

koska heillä ei ole mahdollisuutta vastapalvelukseen yhteiskunnalle. Jatkuva velka johdattaa häpeän ja nöyryytyksen tunteeseen ilman nöyryytyksen kokemusta. (Isola, 2014, 284-285).

Työttömän tilannetta ja käsitystä itsestään ei helpota Suomessa median aika ajoin antama kuva työttömästä työnvälittelijästä, joka ideologisista syistä jää kotiin nauttimaan runsaasta työttömyyskorvauksesta ja maksattaa asumisensa yhteiskunnalla. Näillä tarinoilla vaikutetaan yleiseen mielipiteeseen ja annetaan väärää kuvaa työttömistä. Työttömät yleistetään yhdeksi joukoksi ihmisiä, joilla on tietyt ominaisuudet. Työttömissä työnhakijoissa on kuitenkin yhtä monta tarinaa tai kohtaloa kuin työtä tekevissäkin.

3 TYÖLLISYYSPOLITIikka: MOTIVOINTIA VAI AKTIVOINTIA?

3.1 Velvoittava työllisyyspolitiikka

Sanan ”velvoittaa” synonyymeinä voisivat olla ”pakottaa”, ”edellyttää” tai ”pitää voimassa”. Sanalla halutaan kuvata johonkin toimintaan edellyttämistä, jotta haluttu tulos tai palkinto voidaan saavuttaa. Velvoittavan politiikan vastakohtana voidaan pitää vapautta toimia omien päämäärien saavuttamiseksi tai universaalia oikeutta johonkin palveluun. Velvoittava työllisyyspolitiikka määrittelee työttömyysetuuden vastikkeelliseksi eli työttömän on tehtävä määritellyjä toimia, jotta hän saa etuuden. Jos toimia ei toteuteta, työtöntä rankaistetaan etuuden vähenemisellä tai poistamisella.

Sipilän hallitus on ottanut 1.1.2018 käyttöön työttömyysturvan aktiivimallin. Sanan ”aktiivoida” synonyymi voisi olla innostaminen, joka sinällään on positiivinen ilmiö. Tässä nimenomaisessa käytössä sana kuitenkin viittaa ulkoa määriteltyyn velvoittavuuteen. Aktiivimalli tarkoittaa, että jos työttömyys jatkuu yli kolme kuukautta, työttömyysturvaan tulisi yksi kuukausittainen omavastuupäivä, jonka voisi välttää olemalla aktiivinen. Työttömyysetuus voi olla työttömyyskassan maksamaa ansiosidonnaista, kelan maksamaa peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea riippuen etuuden saajan kassan jäsenyydestä ja työssäoloehdon täyttymisestä. Aktiivimalli koskee näitä kaikkia tukimuotoja. Käytännössä työttömyysturva heikkenee 4,65 prosentilla, jos työtön ei ole aktiivinen. Aktiivimallissa työttömyysetuus ei vähene, jos on ollut töissä kolmen kuukauden aikana vähintään 18 tuntia tai TE-toimiston järjestämässä työllistymistä edistävässä tai vastaavassa palvelussa vähintään viisi päivää (STM, 2018). Muutoksen tavoite on lisätä työllisyyttä ja kannustaa työttömyysetuuden saajia aktiivisuuteen ja omatoimisuuteen työhaussa koko työttömyyden ajan. Aktiivimalli aiheutti voimaan tullessaan paljon epävarmuutta ja epä-tietoisuutta jopa maksajissa eli kelassa ja kassoissa. Lisäksi se monimutkaistaa monen pitkäaikaistyöttömän elämää entisestään. Lisäksi tähänastiset aktiivimallin tulokset eivät ole olleet kovinkaan vakuuttavia: Kelan tutkimuksen mukaan vain hieman yli 10% etuutta saavista täytti aktiivimallin ehdot toisen tarkastelukauden aikana (Kela, lehdistötiedotteet, 2018).

Tämän lisäksi hallitus esittää muitakin edellytyksiä työttömyysetuuden saamiselle. Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut esityksen omaehtoisen työnhaun mallista eli ns. aktiivimalli 2:sta. Esityksessä työtön velvoitettaisiin hakemaan enintään neljää työmahdollisuutta kuukaudessa ja raporttoimaan työnhausta kuukauden välein. Samalla tehtäisiin muutoksia karensseihin (Tyj, 2018; TEM, omatoiminen työnhaku, 2018). Aktiivimalli 2:n tai etuuksien edellytysten voimaantulosta ei ole vielä marraskuussa 2018 lopullisesti päätetty eikä voimaantulon aikataulu ole selvillä. Lokakuun lopussa 2018 palkansaajajärjestöjen järjestämien lakkojen seurauksena hallitus on ehdottanut aktiivimallin kehittämistä yhdessä kolmikannassa eli yhteistyössä ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen kanssa.

Sipilän hallitus on toimintakaudellaan toteuttanut useita uudistuksia. Hallituksen toimintasuunnitelmassa on kuitenkin yksipuolisesti tarjottu yrityksille tukea ja työttömille huononnuksia. Yrityssegmenttiä tukevia kärkihankkeissa mainituista toimista hallitus kertoo seuraavaa:

Kilpailukykyä vahvistavan kärkihankkeen toimenpiteet muodostavat yrittäjyyspaketin, jolla tuetaan yrityksiä niiden kehityskaaren eri vaiheissa. Päämääränä on poistaa yritystoiminnan ja yrittämisen esteitä ja parantaa koti- ja maailmanmarkkinoilla toimivien yritysten toimintaedellytyksiä. Toimenpiteillä tehostetaan yritysten ja yrittäjien kansainvälistymispalveluita, vahvistetaan yritysrahoituksen välineitä, kevennetään sääntelyä ja lupaprosesseja sekä avataan markkinoita kilpailulle (Valtioneuvosto, kärkihankkeet, 2018, 10).

Yrityssegmenttiä on tuettu esimerkiksi pidentämällä palkansaajan vuosityöaika 24 tunnilla ansiotasoa muuttamatta, toteuttamalla yrittäjyyspaketin 600 miljoonan kasvurahoitus, kiirehtimällä isojen teollisten investointihankkeiden lupaprosessia ja osoittamalla Business Finlandille ja Suomen Akatemialle lisärahoitusta. Lisäksi työllisyysmäärärahoja on suunnattu yrityksille työnvälityksen pilottihankkeissa, joissa työttömille suunnatut palvelut on ulkoistettu vapaille yritysmarkkinoille (TE-palvelut, työnvälityksen pilotit, 2016). Loppuvuodelle 2018 on listattu seuraavia tavoitteita: Kevennetään yksilöllisen irtisanomisen kriteereitä ja tehdään työsopimuslakiin muutos, jonka mukaan työnantaja saisi tehdä määräaikaisen työsopimuksen vähintään kolme kuukautta yhtäjaksoisesti työttömänä työnhakijana olleen alle 30-vuotiaan nuoren kanssa ilman laissa muutoin säädettyä perusteltua syytä.

Työttömille kärkihankkeissa on tarjottu etuuksien tiukennuksia ja velvoittavuutta. Kärkihankkeista hallitus kertoo seuraavaa:

Sosiaali- ja työttömyysturvan uudistamistavoitteet: kannustetaan työn nopeaan vastaanottamiseen, lyhennetään työttömyysjaksoja, alennetaan rakenteellista

työttömyyttä ja säästetään julkisia voimavaroja. Uudistetaan työttömyysturvaa, puretaan työn vastaanottamisen kannustinloukkuja ja luodaan osallistavan sosiaaliturvan malli (Valtioneuvosto, kärkihankkeet, 2018, 12).

Työttömän arkea tällä hallituskaudella ovat vaikeuttaneet muutokset kuten ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan enimmäiskeston lyhentäminen, työn vastaanottamisvelvollisuuden tiukentuminen, työttömyysturvan aktiivimalli, kolmannen sektorin palkkatukimäärärahojen pienennykset ja omaehtoisen kouluttautumisen kulukorvauksen poistuminen.

Wacquantin mukaan rankaisun evoluutio on osa suurempaa yhteiskunnallista uusliberaalista muutosta, joka on käynnissä kehittyneissä maissa. Muutoksessa toisaalta annetaan mandaatti vapaille markkinoille ja korostetaan yksilöllistä vastuuta, mutta toisaalla laiminlyönteihin otetaan käyttöön sanktioita (Wacquant, 2009,1). Fletcher & Wright ovat artikkelissaan tutkineet vastikkeellisuutta ja etuuksien saajien kriminalisointia Englannissa. Heidän mukaansa vuodesta 2012 alkaen sanktiota ja etuuksien saajien valvontaa on edelleen kiristetty. Aho ja Arnkil kuvaavat muutosta uusliberalistisella teesillä, jonka mukaan sosiaaliturvaa ei tule saada ilman vastiketta: toimeentuloturva-oikeudesta seuraa velvollisuus tehdä vastineeksi jotain hyödyllistä yhteiskunnalle. Muutosta kuvaa heidän mukaansa sekin, että kun aikaisemmin passiivisen ja aktiivisen työvoimapolitiikan erotelulla oli viitattu lähinnä siihen, suuntautuiiko politiikan toteuttaja eli julkinen valta työttömyysongelman hoitoon passiivisin (turva) vai aktiivisin (työnhakijoiden työllistyvyyden parantaminen) keinoin, nyttemmin huomio kohdistuu siihen, seuraako politiikasta sen kohteiden eli työttömien ”passivoitumisen” riski vai ”aktivoituminen”. Aktiivisen työvoimapolitiikan asemesta nykyisin puhutaankin usein aktivointipolitiikasta (Aho & Arnkil, 2008, 47). Näkemyksien takana on yleistetty käsitys työttömästä passiivisena, työtä välttelevänä, ulkoisen aktivoinnin tarpeessa olevana henkilönä.

Samaan aikaan henkilökohtainen palvelu ja tuki etuuksien saajille on vähentynyt. Etuuksien saajilta edellytetään omatoimista työnhakua ja raportointia sähköisten verkkosovellusten kautta (Fletcher & Wright, 2017, 339). Yksilöllisen vastuun tavoitteiden löytäminen ja toteuttaminen edellyttävät hyviä työkaluja ja monesti myös henkilökohtaista tukea. Myös Suomessa palvelut siirtyvät yhä enemmän verkkoon ja yksilölliselle henkilökohtaiselle tuelle ei ole aikaa. Työllisyyspolitiikka monimutkaistuu, kun otetaan käyttöön uusia sanktiosäädöksiä vanhojen lisäksi. Työttömän on vaikea pysyä mukana muutoksissa.

Metteri kuvaa Suomen sosiaalipolitiikan murrosta siirtymisenä hyvinvointivaltiosta kilpailuvaltioon, jossa hyvinvointivaltion ideat nähdään lähinnä haitallisina kilpailukyvyille. Metteri on tutkinut nykyistä sosiaalipolitiikkaa kohtuuttomien asiakastapausten kautta. Työttömien työmoraalia kontrolloidaan kannustamalla ja aktivoimalla heitä sanktioiden uhalla. Kukaan ei kuitenkaan voi olla varma, että valitut keinot ovat päämäärän saavuttamiseksi oikeita. Monessa tapauksessa Metterin tutkimuksessa aktivointi ja sanktiot ovat itse asiassa johtaneet asiakkaan tilanteen huononemiseen (Metteri, 2014, 315).

Myös Era ja Koskimies ovat tutkineet aktivoivan työllisyyspolitiikan vaikutuksia kuntouttavassa työtoiminnassa ja kuntoutuksessa. Tuloksien mukaan sanktiointi näyttäisi johtaneen moralisoivaan, syyllisyyttä ja huonoutta herättävään, pakottavaan ja uskottelevaan toimintatapaan. Tämä puolestaan voi ajaa asiakkaat yhä etäämmälle oman arjen hallinnasta ja työelämään suuntautumisesta. (Era, 2013, 79).

Flint on tutkinut Englannissa työttömien käyttäytymistä ja käsityksiä. Hänen tutkimuksensa mukaan yksilöt, joita hallinto leimaa antisosiaalisiksi ovatkin vastuuta ottavia, pysyviä urbaaneja kansalaisia, jotka haluavat ottaa vastaan työtä kuin työtä. Jos työtä onnistuu saamaan, se kuitenkin usein on huonosti palkattua ja sen jatkuminen epävarmaa (Flint, 2018, 14). Omakohtainen kokemus TE-toimistossa viisi vuotta työskenneltyäni on, että ylivoimaisesti suurin osa työttömistä haluaa kokoaikaisen työpaikan, mutta eivät onnistu yrittämisestä huolimatta työllistymään.

Suomessa työmarkkinoiden kehitys on aiheuttanut työllistymisen haasteita ja silpputyön yleistymistä. Työmarkkinoille on tullut yhä enemmän vuokratyöyrityksiä, jotka palkkaavat lyhyellä sopimuksella ja nollatuntisopimuksella työntekijöitä. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2014 niin sanotulla nollatuntisopimuksella työskenteli 83 000 suomalaista palkansaajaa. Nollatuntisopimuksella tarkoitetaan työsopimusta, jossa minimityötuntien määräksi on sovittu nolla tuntia (Tilastokeskus, nollatuntisopimus, 2015). Jakosen mukaan työssäkävien köyhien määrä on kasvanut trendinomaisesti koko Euroopassa ja erityisesti Suomen vertailumaissa kuten Saksassa ja Isossa-Britanniassa. Työvoima- ja sosiaalipolitiikan muutosten seurauksena eli tulonsiirtojen muutosten myötä työssäkävien köyhien määrä voi Suomessakin lisääntyä tulevaisuudessa. Tästä on olemassa jo useita merkkejä (Jakonen, 2017, 21).

3.2 Esimerkkejä onnistuneista työllisyystoimista Euroopassa

Alankomaissa työttömyyskorvaukset ovat ehdollisia. Työttömän on osallistuttava hänelle tarjottuihin toimenpiteisiin. Jos hän kieltäytyy, etuus pienenee. Hallitus kuitenkin takaa työttömälle eteenpäin pääsemisen, mikäli hän osallistuu toimenpiteisiin. Tarjottavien toimien tulee olla laadukkaita, jotta työllistyminen mahdollistuu. Tämä on ratkaistu siten, että julkisiin projekteihin osallistuvia yrityksiä veloitetaan osallistumaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien aktivointiin 5% hankintasummasta. Yritys voi palkata työttömän tai lahjoittaa rahasumman julkisiin palveluihin (Nykänen & Raivio, 2013, 13-14).

Sosiaaliset yritykset ovat yrityksiä, jotka palkkaavat yritystoimintaansa vaikeasti työllistyviä työttömiä. Yritykset tarjoavat näin työllisyyttä ja samalla toimivat aktiivisesti kilpailuilla markkinoilla. Kuluttajat ovat yhä tietoisempia ja kriittisempiä monikansallisia yksityistä voittoa tavoittelevia yrityksiä kohtaan. Viime aikojen veroparatiisijulkistukset vaikuttanevat tulevaisuudessa yhä enemmän kuluttajien ratkaisuihin. Tanskassa on perustettu keskus "The Centre for Social Economy", joka tarjoaa sosiaalisille yrityksille tukea ja informaatiota. Keskuksen tavoite on lisätä sosiaalisten yritysten toimintaedellytyksiä markkinoilla. Viime vuosina sosiaalisia yrityksiä on perustettu markkinoille yhä enemmän. Myös Suomessa on pyrkimyksiä lisätä sosiaalisia yrityksiä markkinoilla. (Nykänen & Raivio, 2013, 18-20).

Saksassa on pitkät perinteet vammaisten henkilöiden työllistämistä. Nykäsen ja Raivion mukaan julkiset ja yksityiset yritykset on veloitettu palkkaamaan 5% työvoimasta vammaisia henkilöitä, mikäli yritys työllistää yli 20 henkilöä yhteensä. Yritys voi kompensoida tämän maksamalla laissa sovitun summan rahastoon, joka tukee vammaisten työllistämishankkeita (Nykänen & Raivio, 2013, 23).

Tällä hetkellä Suomessa velvoittava työllisyyspolitiikka on suurelta osin suunnattu työttömälle työnhakijalle. Veloitteet yrityssegmenttiin puuttuvat. Kuntasektorilla on velvollisuus hoitaa pitkään työttöminä eli yli 300 päivää työmarkkinatuella olevien työttömien kuntaosuuden kustannukset (Työttömyysturvalaki, 14 luku, 3 a §) sekä järjestää ikään-tyneiden 57-61 -vuotiaiden veloitetyö (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, 11 luku, 1 §). Yrityksille ei ole suunnattu mitään veloitteita koskien pitkäaikaistyöttömien työllistämistä. Yrityksille on tarjolla palkkatukea ja rekrykoulutusta, mutta niiden hyödyntämiselle ei ole asetettu mitään tavoitteita. Mikäli yritys saa yhteiskunnalta tukea, tulisi

myös asettaa vaatimuksia työllistämiseksi, kuten esimerkiksi heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien työllistämismääräysten sidottuna yrityksen kokoon tai saatuun tukeen.

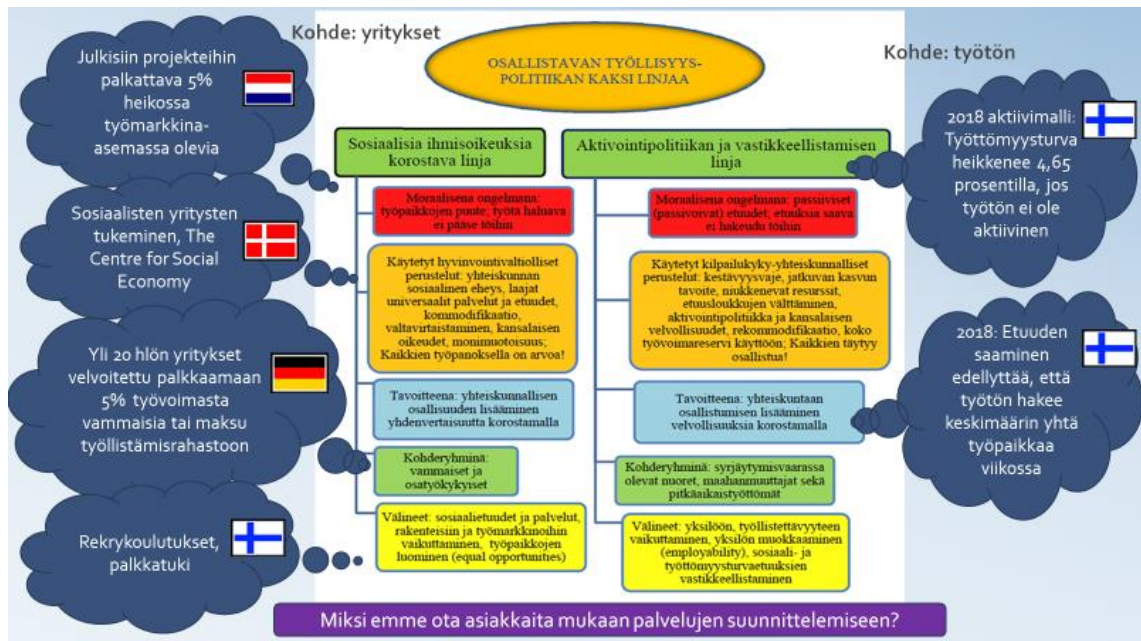
Suomessa tulisi tarjota työttömille oikeita mahdollisuuksia työllistyä vapaille markkinoille. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tulisi olla laadukkaita ja viedä eteenpäin työttömän tilannetta kohti työtä. Tällä hetkellä Suomessa työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä on tarjolla myös hyviä käytäntöjä ja suoria työllistymisen väyliä, esimerkiksi rekrykoulutukset. Rekrykoulutuksessa mukana olevat yritykset maksavat osan työvoimakoulutuksesta ja tarjoavat työvoimakoulutuksen menestyksekkäästi suorittaneille koulutuksen jälkeen työpaikan. Koulutukseen kuuluu kiinteänä osana yrityksessä työskentely ja tulevan työn opetteleminen. Muita hyviä käytäntöjä Suomessa on esimerkiksi yrityksille tarjottava palkkatuen aktiivisempi käyttö vuoden 2017 alusta työttömien työllistämiseksi, joka tosin on nyt toteutettu ilman jatkotyöllistämisen- tai muita velvoitteita.

Suomessa kolmas sektori eli erilaiset yhdistykset ovat tarjonneet työkokeiluja, kursseja ja palkkatukipaikkoja pitkään työttöminä olleille. Kolmannen sektorin eli yhdistysten toimintaedellytyksiä on vaikeutettu pienentämällä palkkatukeen käytettävissä olevia varoja. Palkkatukirahoituksen käyttökohteet on eriytetty sen mukaan millä sektorilla tukityöpaikka on. Yhdistyksille on tarjolla erillinen pienempi potti rahaa kuin yrityksille. Käytännössä tämä on vaikuttanut niin, että yhdistyksille myönnettävät rahat palkkatukityöllistämiseen ovat loppuneet vuonna 2017 jo huhtikuussa (TE-palvelut, palkkatuki, 2017) ja vuonna 2018 kesään mennessä. Vaikka kolmannelta sektorilta on vaikea ponnistaa vapaille markkinoille yrityksiin töihin, tekevät yhdistykset kuitenkin arvokasta työtä osallistamalla pitkäaikaistyöttömiä mielekkääseen toimintaan ja mahdollistamalla vaihtoehdoisen polun eteenpäin työttömyydestä.

3.3 Sosiaalipolitiikan kaksi näkökulmaa

Raivio ja Nykänen jaottelevat osallistavan sosiaalipolitiikan kahteen erilaiseen linjaan, jotka perustuvat erilaiseen ihmisenäkemykseen (kuvio 2). Vammaispolitiikassa korostetaan monessa Euroopan maassa vielä yksilön oikeutta työhön. Työn ja toiminnan tarjoaminen on yhteiskunnan vastuulla, kaikkien yksilöiden työpanos on arvokas ja ongelmana on työpaikkojen vähäisyys. Vastikkeellisuutta korostavassa politiikassa, kuten Suomen työllisyyspolitiikka, ongelmana on yksilön haluttomuus työntekoon. Oletus tässä mallissa on, että työttömän työhalua tulee kontrolloida velvollisuuksien ja erilaisien karenssirankaisuu-

jen avulla. Raivio ja Nykänen jakavat nämä kaksi erilaista näkemystä sosiaalisia oikeuksia korostavaan sekä aktivointipolitiikan ja vastikkeellistamisen linjoihin (Raivio & Nykänen, 2014, 119-122).



Kuvio 2: Osallistava politiikka eri näkökulmista (mukaillen Raivio & Nykänen, 2014)

Raivion ja Nykäsen kuviota olen täydentänyt esimerkeillä eri toimenpiteistä, joita on toteutettu tai ollaan suunnittelemassa eri maissa. Suomessa oikealla mainittu aktiivimalli on tullut jo voimaan vuonna 2018. Alla oleva työnhakuvelvoite on vielä suunnitteluasteella. Vasemmalla mainitut Suomen rekrykoulutukset ja palkkatuki ovat voimassa olevia ratkaisuja, kuten myös muut vasemmalla mainitut eurooppalaiset esimerkit.

Motivaation lähteenä aktiivimallin kaltaiset rankaisut ja karensit ovat heikkoja. On olemassa kaksi tapaa motivoitua tekemisestä: sisäinen ja ulkoinen. Ulkoinen motivaatio on reaktiivista. Se on uhkiin vastaamista ja selviytymisen kannalta olennaisten resurssien keräämistä. Toiminta perustuu ulkoiseen palkintoon tai rangaistuksen välttämiseen. Sen sijaan sisäinen motivaatio on proaktiivista. Siinä yksilö aktiivisesti hakeutuu tekemään häntä innostavia asioita. Tehtävä ikään kuin vetää yksilöä puoleensa ja hän kokee halua heittäytyä tekemiseen riippumatta siitä, onko tarjolla mitään ulkoista palkkiota (Ryan & Deci, 2008, 702-717). Ulkoinen motivaatio tarkoittaa toiminnan suorittamista tuloksen

saavuttamisen vuoksi (Ryan & Deci 2000(1), 71). Ulkoisessa motivaatiossa toiminta itsessään ei saa aikaan kiinnostusta tai mielihyvää ja merkitystä, ainoastaan lopputulos on olennainen. Toiminta on ulkoa ohjautuvaa suorittamista, jossa tekijän itsesäätelyn tunne ja teon halu heikkenevät. (Vartiainen & Nurmela 2002, 190, 196–197.) Keskeisiä ulkoisessa motivaatiossa ovat palkkiot, suosio, hyväksyntä ja negatiivisen seuraamuksen kuten rangaistuksen välttäminen. Sisäisessä motivaatiossa toiminnan taustalla voi olla monia, yksilöön liittyviä tekijöitä. Sisäinen motivaatio voi pohjautua kiinnostukseen ja toiminnan sisältöön (Vartiainen & Nurmela 2002, 190). Sisäiseen motivaatioon yhdistyy myös toiminnan aiheuttama sisäinen mielenkiinto, nautinto ja tyydytys, esimerkiksi sen tuoman haasteen tai hauskuuden vuoksi. (Ryan & Deci 2000(2), 55–56, 59–60.)

Martela ym. ovat tutkineet miten johtajien ihmiskuva vaikuttaa organisaation käyttäytymiseen. He esittävät kaksi erilaista esimerkkiä. Toisessa organisaatiossa kontrollointi ja vahtiminen tukahduttavat ihmisten sisäistä motivaatiota. He kokevat, että heille ei anneta vastuuta ja ettei heihin luoteta. Niinpä ihmiset tekevät vain sen mistä heitä kontrolloidaan. Näin johtaja saa tukea ihmiskuvalleen: Työntekijät ovat passiivisia ja tarvitaan jatkuvaa kontrollia. Kontrolli lisääntyy ja sisäinen motivaatio tukehtuu. Toinen johtaja uskoo ihmiseen. Lähtökohtana on ihminen aktiivisena, kehittymishaluisena olentona, jolla on sisäinen halu tehdä asioita. Ihmiseen luotetaan ja hänelle annetaan vastuuta. Kontrollia ei tarvita (Martela ym. 2015, 197-198).

Martela ja Jarenko listaavat useita eri tutkimuksia, joiden mukaan ihmisen hyvinvointi, kasvu ja kehitys kuten myös työelämässä pärjääminen selittyvät kolmella sisäisen motivaation lähteellä: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Autonomia eli omaehtoisuus tarkoittaa sitä, että ihminen kokee olevansa vapaa päättämään itse tekemisistään. Kyvykkyys tarkoittaa sitä, että yksilö kokee pystyvänsä suorittamaan tehtävän menestyksekkäästi. Kolmas sisäisen motivaation lähde kumpuaa ihmisen perustarpeesta olla yhteydessä toisiin. Yhteisöllisyys on välittämistä ja hyväntahtoisuutta (Martela & Jarenko, 2014, 28-31). Yhteisöllisyys tarkoittaa myös yksilön tavoitteiden ja toiminnan liittymistä johonkin isompaan yhteyteen tai kokonaisuuteen. Samalla yksilö voi tuntea kuuluvansa osaksi yhteisöä sen tasavertaisena jäsenenä.

Ohjaustyössä tulisikin yllä olevan teorian mukaan keskittyä löytämään työttömän omaehtoinen motivaatio työllistymiseen. Mikä asiakasta kiinnostaa ja motivoi? Tämän jälkeen tulisi auttaa tavoitteen saavuttamisessa esimerkiksi puuttuvien kyvykkyyksien kehittämisesä. Yhteisöllisyyttä tulisi toteuttaa ohjaustyössä kulkemalla rinnalla ja tuke-

malla työtöntä hänen tavoitteissaan. Nykyinen kehitys ei kuitenkaan tue työttömän asiakkaan henkilökohtaista kohtaamista, sillä palvelut siirtyvät yhä enemmän verkkoon. Lisäksi työllisyyspolitiikka monimutkaistuu, kun otetaan käyttöön uusia sanktiosäädöksiä.

Selkeästi aktiivimalli kannustaa etsimään pikaratkaisua rankaisun eli etuuden aleneman välttämiseksi. Entä työttömien oma mielipide? Mitkä toimet motivoisivat työttömiä työnhakijoita oikealla tavalla? Tätä lähdin tutkimaan kysymällä suoraan pitkäaikaistyöttömiltä mikä heitä auttaisi parhaiten heidän omasta mielestään eteenpäin työllistymään tai löytämään jonkun muun ratkaisun tilanteeseensa. Seuraavassa kappaleessa enemmän tutkimuksesta ja sen tuloksista.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimustehtävä

Vuoden 2018 alussa käyttöön otettu aktiivimalli toteuttaa työttömille työnhakijoille suunnattua vastikkeellista työllisyyspolitiikkaa ja ohjaa työtöntä suorittamaan tiettyjä toimenpiteitä, jotta työttömyysetuus ei alenisi. Malli ei ota huomioon työttömän asiakkaan voimavaroja ja kykyä motivoitua sisäisesti, kun tavoitteet ovat mielekkäitä. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovatkin seuraavat: Pitäisikö työllisyyspolitiikan olla velvoittavaa? Jos pitäisi, millaista velvoittavuuden tulisi olla? Tutkimuskysymyksiä pohditaan pitkäaikaistyöttömien näkökulmasta. Mikä olisi työtöntä sisäisesti motivoivaa toimintaa, joka johtaisi työllistymiseen? Tätä lähdin kysymään turkulaisilta pitkäaikaistyöttömiltä haastattelemalla heitä.

Haastattelut toteutettiin Turun kaupungin työllisyyspalvelukeskuksessa keväällä 2018. Turun kaupungin työllisyyspalvelukeskus toimii kaikkien alle 25-vuotiaiden työttömien tai vähintään 12 kuukautta työttöminä olleiden yli 25-vuotiaiden turkulaisten työvoimatoimistona. Työllisyyspalvelukeskus on osa 1.8.2017 käynnistynyttä alueellista työvoima- ja yrityspalvelujen kokeilua (TEM, päätös, 2016). Työllisyyspalvelukeskus on myös samalla ottanut käyttöön uuden nimen: Työpiste. Työpisteen Internet-sivuilla kuvataan Työpisteen olevan Turun kaupungin oma työvoimatoimisto. Työpiste työllistää, valmentaa ja kuntouttaa ilman työtä olevia turkulaisia töihin, koulutukseen tai oman työkyvyn kohentamiseen. Saman katon alla Työpisteen asiakaspalvelussa työskentelee kokeilun ajan sekä Turun kaupungin työllisyyspalvelukeskuksen että Varsinais-Suomen TE-toimiston ammattilaiset (Turun kaupungin Työpiste, 2018). Työpisteen kuntakokeilu jatkuu vuoden 2018 loppuun saakka, jolloin tarkastellaan, miten Turun kaupunki on kyennyt työllistämään tai edistämään pitkäaikaistyöttömien kuntalaisten työllistymistä kokeilun aikana. Kokeilu päättyy 31.12.2018, jolloin asiakkaat palautetaan TE-toimiston asiakkaiksi.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Asiakashaastattelut toteutettiin Turun kaupungin Työpisteen työttömien työnhakijoiden päivystyksessä soveltaen ratkaisukeskeistä menetelmää. Visser kertoo ratkaisukeskeisen menetelmän juurien ulottuvan 1980 ja -90 luvuille de Shazerin oivallukseen ns. ”ihmekysymyksestä”:

Client said that her problem was so serious that it would take a miracle to solve it. The therapist followed the client’s suggestion and asked, “Well ... suppose that happened.... What would be different?” (Visser, 2013, 14)

Ratkaisukeskeisessä työmenetelmässä keskitytään siis vaikeuksien ja haasteiden sijasta tulevaisuuden ratkaisuihin ja olemassa oleviin asiakkaan voimavaroihin. Dialogissa yhdessä asiakkaan kanssa autetaan asiakasta reflektoimaan tilaa, jossa ongelmia ja haasteita ei enää ole. Asiantuntija viitoittaa tien, miten ratkaisuun voidaan päästä, asettamalla sopivia kysymyksiä asiakkaalle. Kysymyksillä kiinnitetään huomiota onnistumisiin ja saavutuksiin. Pyritään saamaan asiakas tietoisemmaksi vahvuuksistaan ja kyvyistään sekä keinoista, joilla hän on aiemmin onnistunut vastaavassa tilanteessa (Furman & Ahola, 2007, 60; Macdonald, 2007, 21). Onnistuneessa kohtaamisessa asiakas siis itse löytää ratkaisun haasteisiinsa.

Tutkimuksessa haastattelin yhteensä 28 Työpisteen työtöntä päivystysasiakasta, iältään 32-64 vuotta. Haastattelut tapahtuivat ajanjaksolla 1.2-31.3.2018. Tavoitteena oli selvittää mitä palveluja asiakas itse kokee tarvitsevänsä työllistyäkseen tai edistääkseen tilannettaan, jotta työllistyminen olisi mahdollista tulevaisuudessa. Koska päivystyskäynnissä ensisijaisesti pyritään löytämään asiakkaan akuuttiin tilanteeseen ratkaisu, on käynti yleensä suhteellisen lyhyt. Haastattelu tehtiin esittämällä asiakkaille yksi ydinkysymys: ”Millaisia palveluja tai tukea sinä koet tarvitseväsi työllistymisesi edistämiseen, jos ei oteta huomioon palvelujen kustannuksia tai muita rajoittavia tekijöitä?”. Asiakkaan vastauksen mukaan esitettiin tarkentavia lisäkysymyksiä. Päivystyskäynnin aikana käytiin tietysti myös läpi asiakkaan akuutti tilanne ja pyrittiin löytämään siihen ratkaisu tai väliaikainen ratkaisua edistävä toimi. Asiakastilanteessa pyrittiin soveltamaan ratkaisukeskeistä menetelmää ja tarvittaessa motivoivaa haastattelua. Asiakkaille myös kerrottiin, että vastaaminen on anonyymiä ja että heidän vastauksiensa perusteella tehdään tutkimus ja tavoitteena on myös kehittää Työpisteen palveluvalikoimaa. Haastattelujen ja päivystyskäyntien kesto oli yleensä noin 15-20 minuuttia, mutta joidenkin haastattelujen kanssa oli tilaisuus keskustella pidempäänkin, jopa 60 minuuttia, jos päivystykseen

ei ollut jonoa. Haastattelun tulokset toimitettiin Työpisteen johdolle keväällä 2018 palvelujen kehittämisen ja kuntakokeilun tulosten materiaaliksi.

Tulokset eivät välttämättä kerro koko totuutta, koska otos on pieni ja päivystykseen karsiutuvat vain aktiiviset asiakkaat. Asiakasotos koostuu pitkäaikaistyöttömistä eli yli 12 kuukautta yhtäjaksoisesti työttömänä olleista turkulaisista henkilöistä, joten otos ei välttämättä kuvasta kaikkien työttömien tilannetta. Haastattelussa keskityttiin myös aikuisiin, yli 25-vuotiaisiin asiakkaisiin. Käytännössä nuorin haastateltava oli 32 vuotta, joten otoksesta puuttuu nuorten alle 30-vuotiaiden edustus.

5 HAASTATTELUJEN TULOKSET

5.1 Haastateltavien taustatiedot

Haastatellut asiakkaat olivat keskiarvoisesti iäkkäämpiä, mutta myös hyvin koulutettuja. Iän keskiarvoksi muodostui 51 vuotta. Työpisteen haastateltavista 18% oli pelkkä perusasteen koulutus, 46% toisen asteen ja 36% korkean asteen koulutus. Tilastokeskuksen mukaan suomalaisten vastaavat keskiarvoiset luvut olivat vuonna 2017: 29%, 40% ja 30% (Tilastokeskus, 2018).

Haastateltavien työttömyyden kestot olivat todella pitkiä, lukumääräisesti (mediaani) eniten yli 4 vuotta ja työttömyyden keston keskiarvo 4,19 vuotta. Yli 10 vuotta työttömyyttä oli takana viidellä asiakkaalla. Syitä näin pitkään työttömyyteen olivat: pitkä sairaushistoria, suomen kielen taidon puuttuminen ja lastenhoito. Yhdellä asiakkaalla selkeää syytä pitkään työttömyyteen ei löytynyt. Huomattava asia silti oli, että vaikka työttömyys oli kestänyt näinkin kauan, asiakkaat silti olivat aktiivisia ja hakivat apuja työllistymiselleen päivystyksestä.

5.2 Haastateltavien palvelutarpeet

Asiakkaiden vastaukset kategorisoin viiteen eri ryhmään: Asiakkaalla ei vastausta, lasikatona alla olevat, palkkatukipaikka valmiina, korkeasti koulutetut ja maahanmuuttajat.

1. Asiakkaalla ei vastausta: Ylivoimaisesti eniten, 32% haastateltavista, ei osannut vastata kysymykseen mikä palvelu tai apu auttaisi häntä eteenpäin työllistymisessä. Näissä asiakastapauksissa tarvittaisiin asiakkaan tilanteen kartoittamista ja pidempää henkilökohtaista tukea kuin mihin tällä hetkellä on resursseja. Henkilökohtaiselle tuelle ja ohjaukselle on siis selkeä tarve. Ulkoistetut ostopalvelut eivät ole tuottaneet haluttua helpotusta tähän, sillä osa asiakkaista oli työnvälityksen yksityisten yritysten pilottipalvelun piirissä, mutta heihin ei silti oltu aktiivisesti yhteydessä pilottipalvelua tarjoavasta yrityksestä. Päivystyksessä heidän kanssaan päädyttiin mm. seuraavanlaisiin toimenpiteisiin: työkykyarvio, työttömien terveystarkastus, valmennuspalvelu, yhdistyksen (kolmas sektori) ohjauspalvelu, rekrykoulutus. Lisäksi usealle lisättiin omalle vastuuhenkilölle ajanvarauspyyntö jatkotoimenpiteitä varten.

2. Lasikaton alla olevat: Seuraavaksi suurin ryhmä, 21% haastateltavista, tarvitsevat apuja suoraan työllistymiseen. Tämä ryhmä kilpailee avoimilla markkinoilla hyvin koulutettujen, jo työssä olevien ja kontakteja omaavien työnhakijoiden kanssa. Pitkäaikaistyötön häviää useimmissa tapauksissa tässä kilpailussa. Tämän ryhmän osaamisessa tai koulutuksessa ei välttämättä ole kehittämistä, mutta he jäävät kovassa kilpailussa toiseksi, ”lasikaton alle”. Suurin osa ryhmästä oli ikääntyneitä asiakkaita. Yksi heistä pääsi keväällä palkkatuella töihin. Yksi asiakas oli alle 40-vuotias maahanmuuttaja, jolla erinomainen suomen kieli ja suomalaista korkeakoulutusta sekä täydennyskoulutusta, mutta hänen työttömyytensä oli silti pitkittynyt. Tälle asiakasryhmälle tulisi tarjota uusia väyliä työllistymiseen. Tässä Turun kaupungin työpaikat ovat yksi vaihtoehto. Heille voisi myös tarjota suoraan mahdollisuuksien mukaan vain tälle asiakasryhmälle suunnattuja palkkatukipaikkoja tai rekrykoulutuksen kautta työllistymistä.
3. Palkkatukipaikka valmiina: Tässä asiakasryhmässä, 18% vastaajista, asiakkailta oli jo selvä ratkaisu työllistymiseen ja he hakivat vain lisätietoa tilanteeseensa. Asiakkailta oli valmiina melko varma palkkatukipaikka, jossa he aloittavat lähitulevaisuudessa. Suurin osa työpaikoista oli kolmannen sektorin yhdistyksissä. Yksi paikka oli valtiolla, asiakkaan erittäin sinnikkään, monta kuukautta kestäneen hakemisen jälkeen. Avoimille markkinoille ei ollut keväällä 2018 työllistymässä palkkatuella tai ilman yhtään asiakasta haastateltavista. Kolmannen sektorin iso osuus kuvaa pitkäaikaistyöttömien isoja vaikeuksia päästä avoimille markkinoille.
4. Korkeasti koulutetut: Päivystyksen haastateltavista 11% olivat ylemmän korkeakoulututkinnon tai tohtorintutkinnon suorittaneita asiakkaita, joilla oli selvä tavoite aloittaa yrittäjyys. Tämä asiakasryhmä ei ollut päässyt yliopistomaailmaan töihin, apurahalle tai saanut sopivaa työpaikkaa kansainvälisissä yrityksissä, joissa olisi tutkimus- tai kehitystehtäviä. Koska tämä asiakasryhmä on pitkälle koulutettua, on heidän vaikeaa saada alempia tehtäviä ja osittain se olisi myös osaamisen hukkaan heittämistä. Tälle asiakasryhmälle sopivin tuen muoto on yrittäjyyden aloittamisessa avustaminen esim. Potkurin palvelut. Valitettavasti työttömyys-turva ei edelleenkään kovin hyvin tarjoa tukea aloittavalle yrittäjälle.

5. Maahanmuuttajat: Päivystysten haastateltavista 11% olivat maahanmuuttajia. Heille tarjolla oli selkeitä ratkaisuja: Suomen kielen kurssit, työkokeilu ja työvoimakoulutus ammattiin.

5.3 Haastateltavien palveluhistoria

Osana tutkimusta käytiin läpi haastateltavien koulutushistoria tietokannasta saatavilla olevia taustatietoja hyväksi käyttäen. Tarkastelun kohteena olivat haastateltavien 2000-luvulla käydyt koulutukset, kurssit ja palvelut työttömyysaikana sekä näiden kurssien vaikuttavuus tässä otannassa. Koulutukset on jaoteltu seuraavasti: yksilöllinen ohjaus eli työhönvalmennus, ryhmämuotoinen työnhakukurssi, koulutukseen tai työhön ohjaava uravalmennus, ammatillinen työvoimakoulutus, opiskelu omaehtoisesti eli itse hankittu koulutus työvoimahallinnon ulkopuoliselta toimijalta sekä asiakkaat, jotka eivät ole käyneet mitään kursseja. Osa asiakkaista on käynyt useamman koulutuksen. Taulukossa on myös asiakkaiden tilanne koulutuksen jälkeen eli onnistuiko asiakas saamaan töitä 6 kuukauden kuluessa kurssin jälkeen. Tarkastelusta on rajattu pois kotouttamiskoulutukset, koska kotouttamisajan koulutuksella ei välttämättä suoranaisesti tähdätä työpaikan saamiseen vaan esimerkiksi suomen kielen tason riittävään hallintaan.

Taulukko 1: Haastateltavien koulutushistoria 2000-2018

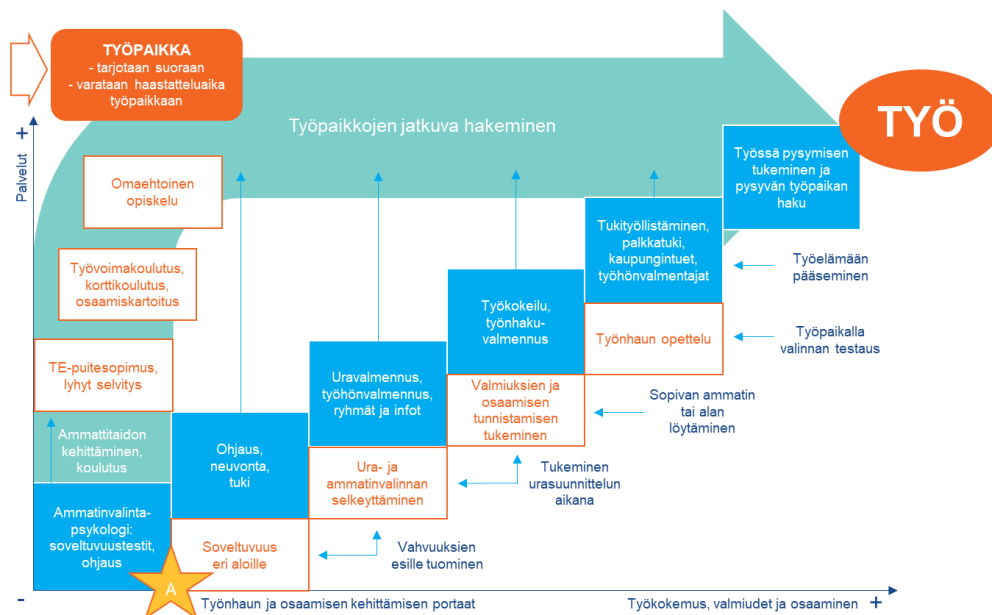
Koulutus	Lukumäärä	Työllistyi	Ei työllistynyt
Työhönvalmennus	2		2
Työnhakukurssi	14	6	8
Uravalmennus	3		3
Ammatillinen työvoimakoulutus	12	7	5
Omaehtoinen kouluttautuminen	5	3	2
Ei ole käynyt kursseja	8		

Tämän otoksen perusteella ammatillinen opiskelu on tuottanut parhaimman tuloksen, asiakkaista 17 on käynyt koulutuksen ja heistä 10 (59%) on työllistynyt puolen vuoden kuluessa koulutuksen päättämisestä. Tulosta vahvistaa myös valtioneuvoston tutkimus, jonka mukaan ammatillinen työvoimakoulutus ja yrityksiin työllistäminen palkkatuella edistävät parhaiten pitkäaikaistyöttömien, vähän koulutettujen ja ikääntyvien työllistymistä (Aho ym 2018, 43). TE-hallinnon tarjoamista työnhakuun liittyvistä kursseista 19

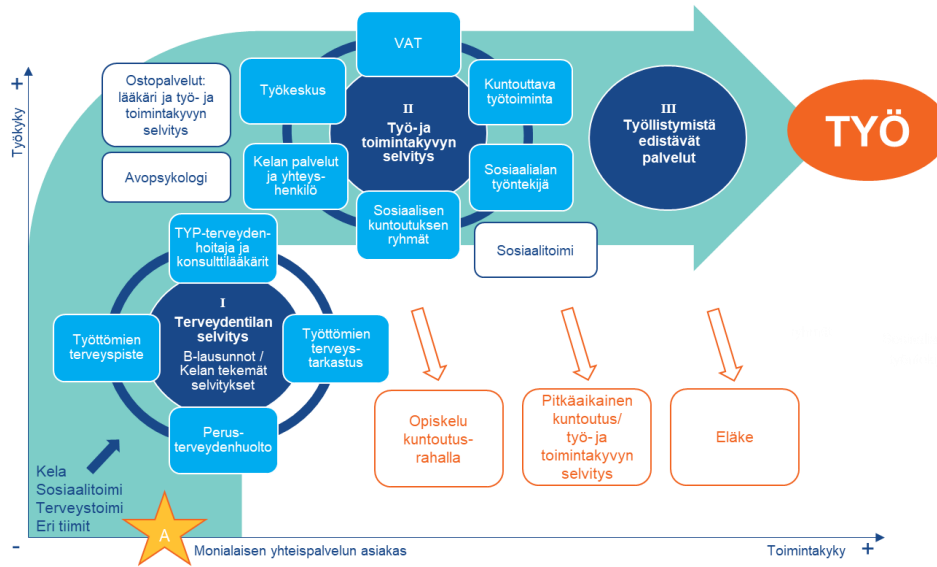
palvelun käyneistä asiakkaista 6 (32%) on työllistynyt kurssin jälkeen. Huomattavaa on myös, että 8 asiakasta (28%) ei ole käynyt mitään koulutusta työttömyysaikana. Tämän tuloksen perusteella asiakkaille tulisi tarjota enemmän asiakkaan tilanteeseen ja voimavaroihin keskittyvää henkilökohtaista palvelua sekä mahdolliseen koulutukseen ohjaamista, jotta työllistyminen mahdollistuisi.

5.4 Tarjolla oleva palveluvalikoima

Alla kuvatut Työpisteen nykyiset palveluvalikoimat perustuvat asiakkaiden palvelutarpeen arviointiin.



Kuvio 3: Osaamisen kehittämisen palveluportaat



Kuvio 4: Monialaisen palvelun kehittämisportaati ja palvelut

Osaamisen kehittämisen palvelulinja palvelee niitä asiakkaita, joilla on tarve kehittää ammatillista osaamista tai työnhakuun liittyvää osaamista. Tällä palvelulinjalla tarjotaan asiakkaille koulutusta, joka voi olla työvoimakoulutusta tai omaehtoista eli asiakas hankkii itse koulutuspaikan työvoimahallinnon ulkopuolisilta palveluntarjoajilta. Monialaisen palvelun asiakkaat tarvitsevat työllistymisen mahdollistamiseksi enemmän palveluja, esimerkiksi terveydentilan selvityksiä tai sosiaalihuollon palveluja, joiden jälkeen voidaan vasta lähteä kehittämään osaamista kouluttautumisella. Asiakas voi siirtyä palvelulinjalta toiselle riippuen hänen nykyisestä tilanteestaan. TE-toimistossa asiakkaita palveleva näiden kahden palvelulinjan lisäksi myös suoraan työmarkkinoille suuntaavassa linjassa. Nämä asiakkaat eivät tarvitse syvempää palvelua, vaan heidän ensisijainen tavoitteensa on löytää työpaikka suoraan työmarkkinoilta. Koska Työpisteen asiakkaiksi ohjautuivat yli 12 kuukautta yhdenjaksoisesti työttömänä olleet pitkäaikaistyöttömät, suoraan työmarkkinoille suuntaavia asiakkaita oli pieni vähemmistö.

Työpisteen palveluvalikoima kullakin palvelulinjalla on jo nyt kattava, mutta todellisen palvelutarpeen kartoittamiseen tarvitaan henkilökohtaista tukea ja ohjausta, jota nyt ei ole tarpeeksi tarjolla resurssipulan vuoksi. Asiakkaan matka kohti työmarkkinoita ei monesti ole suoraviivainen portaikko ylöspäin, vaan matkalle voi tulla taantumia. Työllistymiseen vaikuttaa kokonaisvaltaisesti asiakkaan koko elämänsäkirjo. Työllistymisen este voi liittyä asiaan, jota ei suoraviivaisessa kehitysmallissa huomioida esim. velkajärjes-

tely, asunnottomuus, läheisen kuolema, lastenhoidon järjestämisen haasteet tai maksatusten viiveet päätöksissä. Tällä hetkellä yhdellä virkailijalla on useampi sata omaa asiakasta. Kaikkia ei ehditä nähdä kasvotusten. Henkilökohtaiselle tapaamiselle on kuitenkin iso tarve haastattelujen tulosten perusteella. Tarvetta olisi henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen lisäämiseen, tavoitteena tuki ja tsemppaaminen, motivaation ja itsetunnon kohottaminen sekä realistisen kuvan muodostaminen työelämästä. Tätä voidaan toteuttaa esimerkiksi resursseja lisäämällä, järjestämällä työttömien vertaistukiryhmiä tai ryhmäohjauksen avulla.

Asiakkaat tarvitsevat tämän lisäksi myös suoraa väyliä työllistymiseen, kuten esimerkiksi työnetsijät, palkkatuen parempi hyödyntäminen ja suuntaaminen yksityiselle sektorille sekä pitkäaikaistyöttömille dedikoidut rekrykoulutukset. Avoimilla markkinoilla pitkäaikaistyöttömät eivät pärjää kilpailussa työllisten kanssa. Valtioneuvoston vuonna 2018 julkaiseman tutkimuksen tulosten perusteella valmentava työvoimakoulutus ja julkisen sektorin tukityöllistäminen toimivat paremmin pitkään työttömänä olleiden kohdalla, vaikka niiden vaikuttavuus olikin ylipäättään heikkoa (Aho ym, 2018, 43). Pääsy avoimille työmarkkinoille tukityön jälkeen on vaikeaa, vaikka asiakas olisikin onnistunut saamaan palkkatuetun työn julkiselle tai kolmannelle sektorille. Monesti palkkatuetun työn jälkeen asiakas palaa työttömäksi ja tukityöt tai palvelut ketjuuntuvat (Aho ym, 2018, 25). Pitkäaikaistyöttömältä puuttuu monesti kontaktiverkosto työelämään. Yrityksien rekrytointiprosessiin varmasti vaikuttavat myös mediankin julkituomat ennakkoluulot työttömän osaamisen tasosta tai ahkeruudesta. Tutkimuksien mukaan kuitenkin suurin osa työttömistä haluaa töihin. Ennakkoluuloja tulisi pyrkiä aktiivisesti poistamaan esimerkiksi tuomalla mediaan todellisia esimerkkejä työttömän arjesta.

Mitä sitten tällä hetkellä kuuluu 28 asiakkaalle, jotka haastateltiin? Vuoden 2018 marraskuun alussa 12 asiakasta on edelleen työttömänä, 8 on palkkatuetussa työssä kunnalla, yhdistyksessä tai valtiolla, 2 kuntouttavassa työtoiminnassa, 1 eläkkeellä, 1 työkokeilussa, 1 työvoimakoulutuksessa ja 1 opiskelee AMK:ssa. Asiakkaista 2 on löytänyt töitä ilman palkkatukea: toinen on töissä valtiolla ja toinen yksityisellä sektorilla nollatuntisopimuksella. Heillä molemmilla on korkeakoulututkinto.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä olivat: Pitäisikö työllisyyspolitiikan olla velvoittavaa? Jos pitäisi, millaista velvoittavuuden tulisi olla? Tutkimuskysymyksiä on pohdittu pitkäaikaistyöttömien näkökulmasta. Sipilän hallitus on toimintakaudellaan toteuttanut uusliberaalista talous- ja työllisyyspolitiikkaa, jossa markkinoille pyritään antamaan vapaat kädet ja korostetaan yksilön vastuuta. Sen sijaan etuuksien saajat nähdään passiivisina, työtä välttelevinä, ulkoisen aktivoinnin tarpeessa olevina henkilöinä. Tuen saajat veloitetaan sanktioiden uhalla ennalta määriteltyihin toimenpiteisiin, joiden vaikutavuudesta ei ole näyttöä. Työttömän omia voimavaroja ei näillä toimilla tarpeeksi tehokkaasti hyödynnetä.

Pitkäaikaistyöttömät tarvitsevat suoraa väyliä työllistymiseen, kuten esimerkiksi työnetsijät, palkkatuen parempi hyödyntäminen ja suuntaaminen yksityiselle sektorille sekä pitkäaikaistyöttömille dedikoidut rekrykoulutukset. Avoimilla työmarkkinoilla pitkäaikaistyöttömät eivät pärjää kilpailussa työllisten kanssa. Pääsy avoimille työmarkkinoille on vaikeaa, vaikka asiakas olisikin onnistunut saamaan palkkatuetun työn julkiselle tai kolmannelle sektorille. Monesti palkkatuetun työn jälkeen asiakas palaa työttömäksi ja tukityöt tai palvelut ketjuuntuvat. Pitkäaikaistyöttömältä puuttuu monesti kontaktiverkosto työelämään. Työnantajille rekrytointi aiheuttaa kustannuksia ja tästä näkökulmasta riskittämpi vaihtoehto on palkata kontaktiverkoston kautta tunnettu henkilö. Rekrytoinnissa varmasti vaikuttaa myös ennakkoluulot työttömän osaamisen tasosta tai ahkeruudesta. Uusliberaalisen näkemysten takana on yleistetty käsitys työttömästä passiivisena, työtä välttelevänä, ulkoisen aktivoinnin tarpeessa olevana henkilönä. Tutkimuksen mukaan kuitenkin suurin osa työttömistä haluaa töihin. Ennakkoluuloja tulisi pyrkiä aktiivisesti poistamaan esimerkiksi tuomalla mediaan todellisia esimerkkejä työttömän arjesta.

Asiakkaan matka kohti työmarkkinoita ei monesti ole suoraviivainen portaikko ylöspäin, vaan matkalle voi tulla taantumia. Työllistymiseen vaikuttaa kokonaisvaltaisesti asiakkaan koko elämäkirjo. Työllistymisen este voi liittyä asiaan, jota ei suoraviivaisessa kehitysmallissa huomioida esim. velkajärjestely, asunnottomuus, läheisen kuolema, lastenhoidon järjestämisen haasteet tai maksatusten viiveet patkätöissä. Tällä hetkellä yhdellä TE-palvelujen virkailijalla on useampi sata omaa asiakasta, joita hoidetaan pääasiallisesti verkossa tai puhelimitse. Työnhakijalta edellytetään myös toimenpiteitä verkossa ja yhä enemmän palvelut siirtyvät verkon kautta tapahtuvaan yleiseen rutiinipalveluun.

Henkilökohtaiselle tapaamiselle on kuitenkin iso tarve haastattelujen tulosten perusteella. Tarvetta olisi henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen lisäämiseen, tavoitteena tuki ja tsemppaaminen, motivaation ja itsetunnon kohottaminen sekä realistisen kuvan muodostaminen työelämästä. Tätä voidaan toteuttaa esimerkiksi resursseja lisäämällä, järjestämällä työttömien vertaistukiryhmiä tai ryhmäohjauksen avulla.

Työttömän omia voimavaroja tulisi hyödyntää paremmin. Motivaatio voi olla joko sisäistä tai ulkoista. Ulkoinen motivaatio on reaktiivista, se rakentuu keppien ja porkkanoiden varaan. Huomio kiinnittyy toiminnasta saatavissa oleviin palkintoihin tai vältettäviin rangaistuksiin. Sisäinen motivaatio on proaktiivista: tehtävä itsessään innostaa toimimaan ja saavuttamaan asioita. Motivoinnilla tarkoitetaan toiminnan suuntaamista ulkoisilla toimilla. Toimet synnyttävät toimijassa joko ulkoisen tai sisäisen motivaation. Ohjauksessa sekä palvelujen kehittämisessä tulisi muistaa kolme inhimillisen motivaation peruslähdettä: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Omaehtoisuus tarkoittaa vapaaehtoisuutta, ihminen kokee olevansa vapaa päättämään itse tekemisistään. Kyvykkyys tarkoittaa, että yksilö kokee pystyvänsä suorittamaan tehtävän menestyksekkäästi. Palvelujen päämääränä tulisi olla omaehtoisuus ja asiakkaan kyvykkyysien löytäminen tai kehittäminen. Viimeisenä motivaation lähteenä toimii yhteisöllisyys, joka tarkoittaa yksilön tavoitteiden ja toiminnan liittymistä johonkin isompaan yhteyteen tai kokonaisuuteen. Samalla yksilö voi tuntea kuuluvansa osaksi yhteisöä sen tasavertaisena jäsenenä. Yhteisöllisyys tarkoittaa myös välittämistä ja hyväntahtoisuutta sekä asiakkaan puolella yhdessä kulkemista.

Velvoittava työllisyyspolitiikka on suurelta osin suunnattu työttömälle työnhakijalle. Velvoitteet yrityssegmenttiin puuttuvat. Kuntasektorilla on velvollisuus hoitaa pitkään työttömänä olleiden kuntaosuuden kustannukset (Työttömyysturvalaki, 14 luku, 3 a §) sekä järjestää ikääntyneiden velvoitetyö (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, 11 luku, 1 §). Yrityksille ei ole suunnattu mitään velvoitteita koskien pitkäaikaistyöttömien työllistämistä. Yrityksille on tarjolla palkkatukea ja rekrytointitukea, mutta niiden hyödyntämiselle ei ole asetettu mitään tavoitteita. Mikäli yritys saa yhteiskunnalta tukea, tulisi tasa-arvoisuudenkin vuoksi myös yrityksille asettaa vaatimuksia työllistämiseksi, kuten esimerkiksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi sidottuna yrityksen kokoon tai saatuun tukeen.

Tässä opinnäytetyössä on keskitytty pitkäaikaistyöttömän näkökulmaan. Lisätutkimusta tarvitaan työnantajien näkemyksistä pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen. Miksi työttömän on niin vaikea kilpailla jo työmarkkinoilla olevien työllisten kanssa työpaikoista? Mikä

auttaisi työtöntä pääsemään lasikaton alta ja työllistymään vapaille markkinoille? Yrityksiä voidaan velvoittaa työllistämään yhteiskunnalta saadun tuen perusteella, mutta mitkä muut toimet vähentäisivät ennakkoluuloja työttömistä ja motivoisivat yrityksiä työllistämään omaehtoisesti työttömiä? Opinnäytetyössä verrataan Suomen työllisyyspoliittisia toimia muutamaan eurooppalaiseen esimerkkiin. Tarkempi ja laajempi tutkimus löytäisi varmasti enemmän käyttökelpoisia ratkaisuvaihtoehtoja esimerkiksi Ruotsista tai Tanskasta. Lisätutkimusta siis tarvitaan hyvien käytäntöjen löytämiseksi edelleen eurooppalaisista ja muualla maailmalla käytössä olevista ratkaisuista.

LÄHTEET

Aho, S & Arnkil, R., 2008. Suomen työvoimapolitiikan ja työvoimapalvelujen kehityksen käänneet pohjoismaisessa kontekstissa. Teoksessa Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A., Aho, S- (toim) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen 46-77. Tampere University Press.

Aho, S., Tuomala, J., Hämäläinen, K. & Mäkiäho, A., 2018. Työvoimapalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018.

Era, T. (toim), 2013. Osallisuus - oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. Saatavilla osoitteesta http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eurostat Glossary, 2018. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:At_risk_of_poverty_or_social_exclusion_\(AROPE\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:At_risk_of_poverty_or_social_exclusion_(AROPE)) Viitattu 22.10.2018.

Findikaattori, 2018. <http://findikaattori.fi/fi/37> Viitattu 23.10.2018.

Fletcher, D. R. & Wright, S., 2017. A hand up or a slap down? Criminalising benefit claimants in Britain via strategies of surveillance, sanctions and deterrance. Critical Social Policy, s 1-22. Saatavilla osoitteesta <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0261018317726622>

Flint, J., 2018. Encounters with the centaur state: Advanced urban marginality and the practices and ethics of welfare sanctions regime. Urban Studies 1-17. Urban Studies Journal Limited 2018. Sage.

Furman, B. & Ahola, T., 2007. Onnistuminen on joukkuelaji. Reteaming®-valmentajan käsikirja. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti.

Huvinen, K., Joutsenlahti, R. & Metteri, A., 2014. Kokonaisen asiakkaan kohtaaminen ja pirstaleinen järjestelmä - aikuissosiaalityön asiakkaat terveystalveissa. Teoksessa Metteri, A., Valokivi, H. & Ylinen, S. (toim.) Terveys ja sosiaalityö s. 32-43. Jyväskylä: PS-kustannus.

Isola A., 2014. Köyhien tulkintoja sairauden ja terveyden sosiaalisista tekijöistä. Teoksessa Metteri, A., Valokivi, H. & Ylinen, S. (toim.) Terveys ja sosiaalityö 271-295. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jakonen, M., 2017. Työssäkävyn köyhyys: Mitä ansiotyölle on tapahtumassa, kun sillä ei pärjää? <http://www.eapn.fi/wp-content/uploads/2017/10/Jakonen-Työssäkävyn-köyhyys.pdf> Viitattu 10.11.2018.

Kela, lehdistötiedotteet, 2018. https://www.kela.fi/lehdistotiedotteet/-/asset_publisher/S3Q9IK5MESIT/content/joka-kymmenes-tyoton-aktivoitui-kun-aktiivimalli-leikkasi-etuutta Viitattu 23.10.2018.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916#L11P1> Viitattu 21.10.2018.

Macdonald, A., 2007. Solution-Focused Therapy. Theory, Research & Practise. London: Sage.

Martela, F., Jarenko, K., Järvillehto, L., 2015. Draivi: voiko sisäistä motivaatiota johtaa? <https://login.ezproxy.turkuamk.fi/login?url=http://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/15jo424199> Viitattu 30.10.2018.

Martela, F. & Jarenko, K., 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014.

Metteri, A., 2014. Terveyssoseaalityö, eriarvoistava sosiaalipolitiikka ja asiakkaiden kohtuuttomat tilanteet. Teoksessa Metteri, A., Valokivi, H. & Ylinen, S. (toim.) Terveys ja sosiaalityö s. 296-326. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nykänen, N. & Raivio, H., 2013. Quality services and socially responsible work: European good practices for increasing labour market inclusion. National Institute for Health and Welfare. Saatavilla osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-172-3>

Raivio, H. & Nykänen, N., 2014. Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä - yhdenvertaisuutta vai aktiivointia? - Sosiaalisten oikeuksien ja vastikkeellisuuden ristivetoa vaikeassa työmarkkina-
asemassa olevien työllisyyden edistämässä. Työn ja hyvinvoinnin laitos THL. Saatavilla osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-171-6>

Ryan, R. M. & Deci, E. L., 2000(2). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology 25, 54–67.

Ryan, R. M. & Deci, E. L., 2000(1). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist 55, 68–78.

Ryan, R., M. & Deci, E., L., 2008. From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. Social and personality psychology compass 2(2).

STM, 2018. <https://stm.fi/tyottomyysturvan-aktiivimalli> Viitattu 22.10.2018.

TEM, omatoiminen työnhaku, 2018. <https://tem.fi/kysymyksia-ja-vastauksia-omatoimisen-tyon-haun-velvoitteista> Viitattu 22.10.2018.

TEM, päätös, 2016. <https://tem.fi/documents/1410877/2132296/Korjattu+paatos+tyovoima-+ja+yrittyspalvelujen+alueelliset+kokeilu/3c35e30e-7c8e-450d-979d-9e5ed8f51b37> Viitattu 26.10.2018.

TEM, työllisyyskatsaus, 2018. Saatavilla osoitteesta: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161116/TKAT_Syys_2018.pdf Viitattu 12.11.2018.

TEM, työnvälitystilasto, 2018. <https://tem.fi/tyollisyyskatsaus-ja-tyonvalitystilasto> Viitattu 23.10.2018.

TE-palvelut, palkkatuki, 2017. <http://toimistot.te-palvelut.fi/-/palkkatuen-maararahojen-tilanne-ke-vaalla-2017> Viitattu 28.10.2018.

TE-palvelut, työnvälityksen pilotit, 2016. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asioit_kanssamme/te_palvelut/kokeilut_pilotit/pilotit/index.html Viitattu 13.11.2018.

THL, 2018. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys> Viitattu 22.10.2018.

Tilastokeskus, käsitteet, 2018. <https://www.stat.fi/meta/kas/pitkaaikaistyot.html> Viitattu 27.10.2018.

Tilastokeskus, nollatuntisopimus, 2015. https://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html Viitattu 27.10.2018.

Tilastokeskus, työvoimatutkimus, 2018. <https://tilastokeskus.fi/meta/til/tyti.html> Viitattu 23.10.2018.

Turun kaupungin Työpiste, 2018. https://www.turku.fi/tyopiste/tyopisteen_yhteystiedot Viitattu 26.10.2018.

Tyj, 2018. <https://www.tyj.fi/fin/ajankohtaista/?2018-6-Aktiivimalli-II-n-valmistelu-etenee&nid=654> Viitattu 22.10.2018.

Työttömyysturvalaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6markkina-tuen%20rahoitus#L14P3a> Viitattu 21.10.2018.

Wacquant, L., 2009. Punishing the poor. The Neoliberal Government of Social Insecurity. Duke University Press, Durham and London.


Valtioneuvosto, artikkelit, 2018. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/ensikaudella-tyollisyysaste-75-prosentin-tuntumaan Viitattu 1.11.2018.

Valtioneuvosto, kärkihankkeet, 2018. Ratkaisujen Suomi: Hallituksen toimintasuunnitelma 2018-2019. Valtioneuvoston julkaisusarja 27/2018. Saatavilla osoitteessa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160963/27_Hallituksen%20toimintasuunnitelma%202018-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=12

Vartiainen, M. & Nurmela, K., 2002. Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa J-E. Nurmi & K. Salmela-Aro (toim.) Mikä meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 188–212.

Visser, C., F., 2013. The Origin of the Solution-Focused Approach. Julkaisussa International Journal of Solution-Focused Practices 2013, Vol. 1, No. 1, 10-17

Kuva tutkimusluvasta

TURKU  Työllisyyspalvelukeskus

Tutkimuksen/opinnäytetyön lupa
Anomus/päätös

Dnro _____

Anoja/anojen suku- ja etunimet
Björklund Berit

Anoja on
AMK-opiskelija Muu tutkija Henkilökunta

Nykyinen työnantaja tai oppilaitos
Turun kaupunki, Työpiste

Turun AMK

Kotiosoite ja puhelin
Puostantie 4, 21500 Piikkiö
0400-887707

Nykyinen virka tai toimi
Työvoimavirkailija / Asiantuntija

Tutkimuksen nimi ja aihe
Pitkäaikaistyöttömien palvelut -
aktivointia vai motivointia? (alustava nimi)

Tutkimuksen kohderyhmät
Työpisteen päivystyksessä palvelevat yli 25-vuotiaat
pitkäaikaistyöttömät

Tutkimus on
opinnäytetyö, mikä Sosionomi (AMK)
muu tutkimus, mikä
kehittämistyö, mikä

Tutkimusaineiston koko
60-90 Katso lisätiedot liitteestä 1.

Tutkimusmenetelmä Pikahaastattelu päivystyskäynnin yhteydessä, yksi ratkaisukeskeinen kysymys

Tarvittavat resurssit -

Aineiston kokoamisajankohta
1.2.2018-1.6.2018

Tutkimuksen arvioitu valmistusajankohta
12/2018

Ohjaajat Turun AMK, Anne Merta, Anssi Lähde, Ville Lahtivuori.

Lopullinen tutkimussuunnitelma tehdään helmikuussa 2018. Liitteessä 1 suunnitelman ensimmäinen versio.

Tutkimussuunnitelman hyväksyminen
Kyllä Ei

Päätösnumero 1/2018 30,1 20 18 Tutkimusluvun myöntäjä Juha Merta

JAKELU Tutkimuslupa: tutkimuksen vastuhenkilö, luvan saaja, kehittämisen yksikkö
Tutkimusraportti ja tiivistelmä: vastuhenkilö, kehittämisen yksikkö

Työllisyyspalvelukeskus Postiosoite Käyntiosoite
PL 1000 Käsiyöläiskatu 10
20701 Turku