

Mari Lappalainen

# OIKEUS TYÖHÖN

## Osatyökykyisten työvalmennushanke

Opinnäytetyö  
Sosionomi YAMK

2019



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijä/Tekijät</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Mari Lappalainen	Sosionomi (YAMK)	Huhtikuu 2019
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Oikeus työhön. Osatyökykyisten työvalmennushanke		
		51 sivua 6 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>  Helsingin kaupunki/ SOTE/ PESO/ Lännen aikuissosiaalityö/ Kuntoutusohjaus		
<b>Ohjaaja</b>  Tuomo Paakkonen		
<b>Tiivistelmä</b> Opinnäytetyössä käsitellään kaupungin aikuissosiaalityössä toteutettua osatyökykyisten työvalmennushanketta. Ostopalveluna hankittavaan työvalmennukseen osallistui yhteensä 15 sosiaalihuoltolain mukaisen työllistymistä edistävän palvelun tai työtoiminnan asiakasta. Se toteutettiin 35 tunnin mittaisena perusmuotoisena työ- tai opiskelupaikan hankkimiseen tähtäävänä työvalmennuksena ja 21 tunnin mittaisena työ- tai opiskelupaikan säilyttämiseen tähtäävänä työhönvalmennuksena.  Tutkimuksen kohderyhmä muodostui kuudesta hankkeessa mukana olleesta. Tehtävässä tutkitaan heidän työvalmennukselle asettamiensa tavoitteiden toteutumista sekä työvalmennuksen merkitystä elämänhallinnan taitojen, työnhaun ja työssä vaadittavien taitojen vahvistumiselle. Lisäksi työvalmennushankkeen toteuttamisesta pyydetään palautetta ja kehittämisehdotuksia.  Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin valmiita dokumentteja sekä teemahaastatteluita. Valmiina dokumentteina käytettiin työvalmennuksen käynnistyessä tehtyjä työvalmennussuunnitelmia. Teemahaastattelujen yhteydessä kohderyhmän jäsenet täyttivät työ- ja toimintakyvyn itsearviointin mittaamista varten kehitetyn Kykyviisari- kyselylomakkeen. Kyselyyn annettuja vastauksia käytettiin tutkimuksessa täydentävänä aineistona.  Työvalmennushankkeelle asetetut tavoitteet toteutuivat. Kohderyhmä kokee saaneensa tukea työnhaun valmiuksien vahvistumisessa sekä työn suorittamiseen tarvittavien ammatillisten taitojen kehittämisessä. He kokivat elämänhallinnan taitojen vahvistumista osallisuuden kehittämisen, mielihyvän tunteiden kokemusten ja tulevaisuuteen uskomisen kehittämisenä. Kohderyhmän jäsenet kertoivat lisäksi muiden vaihtoehtojen konkretisoitumisesta, mikäli kokoaikaiseen palkkatyöhön siirtyminen ei heidän kohdallaan toteudu.  Kohderyhmän jäsenet kokivat kuitenkin tarvitsevansa tukea työvalmennusjakson aikana omaksumiensa taitojen käyttämiseen myös jatkossa. Määräaikaisen työvalmennusjakson merkitys siihen osallistuneelle voi ilmetä henkilön myöhemmissä elämänvaiheissa. Tätä asiaa olisi hyödyllistä jollain tapaa kartoittaa. Pitkällä aikavälillä keskustelu työnantajien kokemuksista osatyökykyisten rekrytoinnissa voisi edesauttaa osatyökykyisille soveltuvamman työelämän kehittymistä.		
<b>Asiasanat</b> Työvalmennus, työkyky, elämänhallinta.		

Author	Degree	Time
Mari Lappalainen	Master on Social Services	April 2019
The right to be employed A job coaching project for those with partial abilities		51 pages 6 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
Helsingin kaupunki/SOTE/PESO/ Lännen aikuissosiaalityö/ kuntoutusohjaus		
<b>Supervisor</b>		
Tuomo Paakkonen		
<p data-bbox="164 723 288 757">Abstract</p> <p data-bbox="164 797 1465 981">The subject matter of the thesis was a job coaching project. The job coaching was carried out as an outsourcing service. A total of 15 people participated in the project. At the same time they took part in a social service support activity. The coaching was carried out in the form of a 35-hour basic on the job training in addition to work coaching for 21 hours of work or training.</p> <p data-bbox="164 1021 1465 1160">A target group of the study consisted of six of the participants in the project. The study examines the realization of the goals they set for work coaching and the importance of coaching for the strengthening of life management skills and job search and job skills. In addition, the coaching project implementation and suggestions for development were asked.</p> <p data-bbox="164 1200 1465 1346">The study was done as qualitative research. Completed documentation and theme interviews were used as data collection methods. In the context of the theme interviews, the interviewees filled out the Kykyviisari questionnaire developed as a self-assessment method. The answers to the questionnaire were used as complementary material in the study.</p> <p data-bbox="164 1386 1465 1603">The goals set for the job coaching project were achieved. The target group feels that they have received support for job search capabilities and their skills in working life have evolved. They experienced a strengthening of life management skills in the term of development of inclusion, the experience of pleasure feelings, and the development of believing in their future aspirations. The members of the target group reported they had comprehended other alternatives in case the transition to paid employment would not be realized.</p> <p data-bbox="164 1644 1465 1827">The members of the target group felt that they still need support in order to continue using the skills asquired during the coaching period. The importance of a coaching period for the participants may become understood at later stages of life. It would be useful to explore this in some way. Discussions with employers on the topic could contribute to the development of a more suitable working life for those with partial working skills.</p>		
<b>Keywords</b>		
Life management, ability to work, work coaching		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	ELÄMÄNHALLINTA.....	8
3	TYÖKYKYISYYS, TYÖLLISTYVYYS JA OSATYÖKYKYISYYS .....	9
3.1	Työkykyisyys.....	9
3.2	Työllistyvyys.....	12
3.3	Osatyökykyisyys .....	13
4	TYÖLLISTYMISEN TUEN PALVELUJÄRJESTELMÄ.....	14
5	TYÖELÄMÄN MUUTOS .....	16
5.1	Työn vaatimat valmiudet.....	16
5.2	Työvoiman kysyntä .....	17
6	TYÖVALMENNUS .....	18
6.1	Käsitteen määrittely .....	18
6.2	Valmentava, kuntouttava ja arviointikeskeinen työvalmennus .....	19
6.3	Työllistymiskeskeinen ja työpaikkaan sitouttava valmennus.....	21
7	MUITA TUTKIMUKSIA .....	22
8	OPINNÄYTETYÖN PROSESSI.....	25
8.1	Tutkimuksen kohde.....	25
8.2	Tutkimuskysymykset.....	27
8.3	Kvalitatiivinen tutkimus .....	27
8.4	Tutkimushaastattelut.....	28
8.5	Valmiit dokumentit .....	31
8.6	Kykyviisari.....	31
8.7	Triangulaatio .....	32
8.8	Aineiston analyysi .....	32
9	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	34
9.1	Kohderyhmän lähtötilanne ja kohderyhmän tulomuodossa tutkimusprosessin aikana tapahtuneet muutokset .....	34

9.2	Työvalmennukselle asetetut tavoitteet ja asetettujen tavoitteiden toteutuminen...	35
9.3	Positiiviset muutokset elämänhallinnassa.....	38
9.4	Työhaun ja työssä selviytymisen valmiuksien kehittyminen.....	41
9.5	Työkyvyn arviointi ja sen huomioiminen .....	43
9.6	Kohderyhmän suhde työelämään haastattelun hetkellä .....	44
9.7	Työvalmennuksen kehittämistarpeet .....	45
10	OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	46
10.1	Eettisyys .....	46
10.2	Luotettavuus .....	46
11	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	47
12	POHDINTA.....	49
	LÄHTEET.....	51

## LIITTEET

Liite 1 Työvalmennussuunnitelma

Liite 2 Kutsu haastatteluun

Liite 3 Teemahaastattelun runko

Liite 4 Esimerkki aineiston luokittelusta

## KUVALUETTELO

Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2017).....	11
Kuva 2. Työvalmennuksen kokonaisuus (Koskenlahti 2010, 41.) .....	19

## TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Työllistyvyyden viitekehys Saikku 2013, 139.....	12
Taulukko 2. Koulutus- ja työtilanne ennen työvalmennusta .....	34
Taulukko 3. Tulomuoto työvalmennuksen alkaessa ja haastattelun teon hetkellä .....	35
Taulukko 4. Työvalmennukselle asetetut tavoitteet ja osatavoitteet .....	36

## 1 JOHDANTO

Palkkatyöllä on ihmiselle suuri merkitys. Taloudellisen toimeentulon lisäksi työllä on ihmiselle merkitys sekä arjen päivärytmin tuojana että myös ihmis-suhteiden mahdollistajana ja osana omaa identiteettiä. Jokaiselle ihmiselle kuuluu oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan. (Amnesty international 2019) Osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksien edistäminen kuuluu Juha Sipilän hallitusohjelmaan. Vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevien osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi tehtävää työhönvalmennusta lisätään. (Valtioneuvoston kanslia 2015, 22.) Vuoden 2018 joulukuussa työhallinnon järjestämässä ura- ja työnhakuvalmennus palveluissa oli yhteensä 1600 työhallinnon asiakasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Työ- ja elinkeinohallinnon toimijoiden lisäksi työ- tai työhönvalmennusta järjestetään sosiaalityön, opetuksen sekä ammatillisen kuntoutuksen palvelun tuottajien toimesta. Samanaikaisesti kaikkien valmennukseen osallistuvien kokonaismäärää on vaikea määrittää. Tämän opinnäytetyön aiheena on työvalmennushanke, joka on toteutettu vuosina 2016-19 osana kaupungin aikuis-sosiaalityön organisoimia työtoimintapalveluja. Kyseinen työvalmennuspalvelu on suunnattu sosiaalihuoltolain mukaisen työllistymistä edistävän toiminnan ja sosiaalihuoltolain mukaisen työtoiminnan asiakkaille. Palvelu hankitaan ostopalveluina kahdelta eri palvelun tuottajalta.

Työvalmennusjakson käynnistyessä siihen osallistuva tekee, yhdessä työvalmennuspalvelun tuottajan ja lähettävänä tahona toimivan kuntoutusohjauksen työntekijän kanssa, suunnitelman työvalmennuksen toteutuksesta. Suunnitelmaan kirjataan jokaisen valmennukseen osallistuvan kyseiselle työvalmennusjaksolle asettamat henkilökohtaiset tavoitteet. Noiden tavoitteiden toteutumista seurataan jakson aikana. Yleisenä tavoitteena työvalmennuksen toteutuksella tähdätään siihen osallistuvan elämänhallinnan taitojen sekä työnhaun ja työssä selviytymisen taitojen vahvistamiseen. Selvitän työssäni valmennukseen osallistuvien henkilöiden kokemuksia noiden tavoitteiden toteutumisesta. Aineisto koostuu valmiista dokumenteista sekä teemahaastattelussa annetuista vastauksista.

## 2 ELÄMÄNHALLINTA

Elämönhallinnalla tarkoitetaan yleisesti ottaen sitä, että ihminen hallitsee ja kontrolloi itse omaa elämäänsä (Paju & Vehviläinen 2001, 16). Sopeutuminen ”katsomaan asioita parhain päin” ja sisällyttämään elämäänsä myös negatiivisia kokemuksia merkitsee sisäistä elämönhallintaa. (Roos 1988, 207). Sisäisellä elämönhallinnalla tarkoitetaan tapahtumasarjaa, jonka avulla ihminen käsittelee uusia asioita ja mahdollisesti myös haasteellisina pidettyjä tilanteita. Tämä mielen sisäinen, tunteisiin liittyvä prosessi on samaan aikaan myös kognitiivinen eli tiedollinen tapahtumasarja. (Raitasalo 1995, 61.)

Ulkoinen elämönhallinta on sitä, että ihminen itse ohjaa oman elämänsä kulkua. Yksinkertaisimmillaan mitään odottamatonta ja elämänkulkuun suuresti vaikuttavaa ei silloin tapahdu. Elämän ulkoisen hallinnan olemassaoloa merkitsee aineellisesti ja henkisesti turvattu asema. Aineellisen vaurauden ja taloudellisen aseman tavoittelu on samalla siis elämän ulkoisen hallinnan tavoittelua. (Roos 1988, 206–207.)

Psykologinen elämönhallinta on tasapainoisuutta ja itsenäisyyttä omissa päätöksissä. Se merkitsee kykyä psyykkiseen työhön erilaisissa elämäntilanteissa. Professori Keltikangas-Järvisen (2008) mukaan vahva identiteetti ja elämönhallinta ovat lähellä toisiaan. Vahvan identiteetin omaava ihminen pystyy toteuttamaan itseään, hän elää sopuossuussa sekä itsensä että omien valintojensa kanssa kaikilla elämän alueilla. (Mts., 267–269.)

Tutkimuksessaan nuorten yhteiskuntaan kiinnittymisen kitkoista Petri Paju ja Jukka Vehviläinen toteavat, että elämönhallinnan kadottamiseen liittyy tunne oman vaikutusvallan vähäisyydestä (Paju & Vehviläinen 2001, 16). Jos ihminen kokee, että tapahtumat ikään kuin seuraavat toisiaan ilman, että hänellä itsellään on niihin mitään otetta, niin voidaan puhua huonosta elämönhallinnan kokemuksesta. Tällöin ihminen kokee, että vieraat voimat hallitsevat tapahtumia, eikä hän itse omista omaa elämäänsä. (Roos 1988, 206). Martin Seligman (2013) esittää teoksessaan opitun avuttomuuden teorian. Opitun avuttomuuden tunne voi hänen mukaansa kehittyä toistuvissa, haitallisiksi koetuissa tilanteissa, joihin omalla toiminnalla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa. (Mts., 184–186.) Opittu avuttomuus voi ilmetä niin, että henkilö jatkaa elämäänsä

epämukavassa tilanteessa ilman kokemusta omista vaikutusmahdollisuuksista tilanteen paremmaksi muuttamisen suhteen.

Työn on todettu tarjoavan työikäiselle ihmiselle taloudellisen toimeentulon lisäksi jäsentyneen arkiaikataulun sekä mahdollisuuden säännöllisiin ihmiskontaktteihin, yhteisiin tavoitteisiin ja päämääriin sekä henkilökohtaisen statukseen ja identiteettiin. Työssä käynti jäsentää sosiaalista ympäristöä ja sen avulla ihminen voi saada mahdollisuuden käyttää omia kykyjä ja taitoja. Se tarjoaa lisäksi vaihtelua sekä antaa mahdollisuuden säädellä ympäristöä. (Raitasalo 1995, 53.) Työssä käynti jäsentää arkea. Työyhteisön jäsenenä oleminen tarjoaa mahdollisuuden arvostetuksi tulemisen ja yhteenkuuluvuuden tunteen kokemuksille. (Kettunen ym. 2009, 54.)

Sosiaalipolitiikan keinoin pyritään kaikin tavoin edistämään ihmisten elämänhallinnan toteutumista. Käytännössä se tarkoittaa ihmisten ulkoisen elämänhallinnan tukemista, ja tämän toivotaan edistävän myös sisäisen elämänhallinnan toteutumista. Tavoitteina pidetään ihmisten kokeman taloudellisen turvan, terveydentilan, sosiaalisen kiinnittyneisyyden eli työkyvyn ylläpitämisen ja työn järjestämisen sekä asumisen tason ylläpysymistä. (Raitasalo 1995, 67.)

Elämänhallinnan tukemisella pyritään ehkäisemään syrjäytymistä ja edistämään osallisuutta yhteiskunnassa. Osallisuudella tarkoitetaan kiinnittymistä yhteisöön ja kokemusta yhteisön jäsenyydestä. Se merkitsee mahdollisuutta osallistua, toimia ja vaikuttaa yhteisössä ja yhteiskunnassa. Osallisuudella ja osallisuuden kokemuksella on aina yhteys ihmisen henkilökohtaiseen elämämaailmaan sekä hänen identiteettiinsä ja verkostoihinsa. (Laakso 2016, 19.)

### **3 TYÖKYKYISYYS, TYÖLLISTYVYYS JA OSATYÖKYKYISYYS**

#### **3.1 Työkykyisyys**

Työntekijänä toimivan henkilön työsuorituksiin liitetään käsitys hänen työkyvystään. Työkykyisyydestä voidaan puhua silloin, kun työntekijän fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset edellytykset ovat tasapainossa työn asettamien vaatimusten kanssa. (Paanetoja ym. 2016, 25.) Käsitettä voidaan tarkastella eri näkökulmista käsin ja käytössä oleva näkökulma vaihtelee eri käyttäjäryhmien välillä (Järvikoski 2011, 114).

Yleinen toimintakyky muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta osaluueesta (Järvikoski 2011, 92–115). Työterveyslaitos jakaa ihmisen sosiaalisen toimintakyvyn kahteen eri ulottuvuuteen. Niistä ensimmäinen on ihmisen kyky ja halu toimia omissa vuorovaikutussuhteissaan ja toinen ulottuvuus kuvaa ihmistä aktiivisena osallistujana. Tämä tarkoittaa ihmisen kykyä osallistumiseen yhteiskunnassa ja omassa yhteisössään. (Työterveyslaitos 2017.)

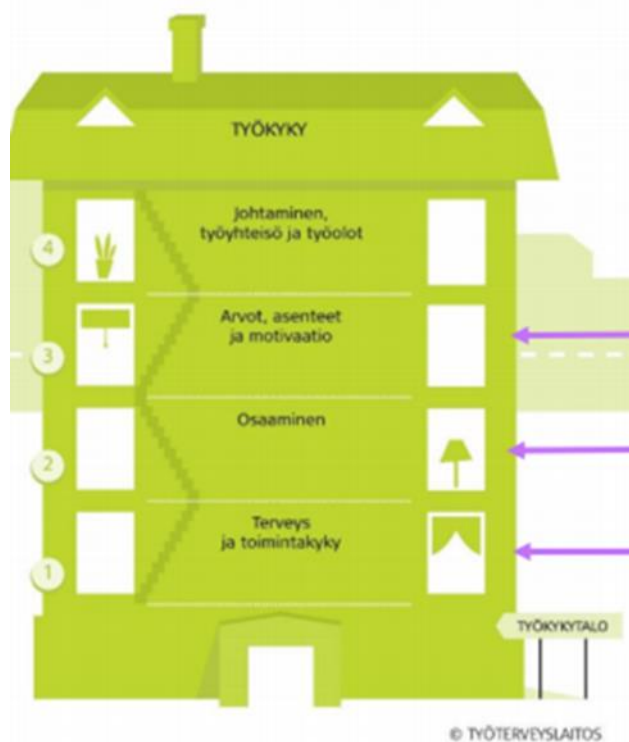
Lääketieteellinen työkykymalli rinnastaa työkyvyn ihmisen terveydentilaan. Työkyvyn alenemiseen vaikuttavana tekijänä on aina joko sairaus tai vamma. Kyseessä olevan sairauden tai vamman vaikeusaste on suoraan yhteydessä sen aiheuttaman työkyvyn alentumisen asteeseen. Työkyvyttömyyttä voidaan ennaltaehkäistä sairauden tai vamman mahdollisimman varhaisella diagnoosinnilla ja hoidolla. Heikentynyttä tai menetettyä työkykyä puolestaan voidaan korjata hoitamalla ilmennyttä sairautta tai vammaa. Toisin sanoen työkykyisyyttä korjataan muuttamalla ihmisen työkyvyn alenemiseen vaikuttavia ominaisuuksia. (Järvikoski 2011, 114–116.) Tämän ajattelun mukaan työkykyisyyden olemassaolo tai puutteet siinä aiheutuvat siis yksinomaan yksilön ominaisuuksista (Laiho ym. 2010, 2).

Työkyvyn tasapainomallissa tarkastellaan ihmisen toimintakykyä hänen kykynään selviytyä jokapäiväisen elämän toiminnoista. Henkilön työkyvyn aleneminen voi ilmetä häiriötilana hänen toimintakykynsä sekä hänen työnsä asettamien vaatimusten välillä. Riittävän hyvän työkyvyn ylläpito tai alentuneen työkyvyn korjaaminen voi olla mahdollista sekä työntekijän voimavaroja parantamalla että työn vaatimuksia muokkaamalla. (Järvikoski 2011, 92–115.)

Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn lisäksi työterveyslaitos esittää myös kognitiivisen eli älyllisen kykyisyyden asteen osana ihmisen toimintakykyisyyden kokonaisuutta. Kognitiivista toimintakykyä ilmentävät mm. muistit, oppimisen ja keskittymisen taidot. Mainittakoon, että myös oman terveydentilan realistinen ymmärtäminen voidaan ajatella tärkeäksi osaksi kognitiivista toimintakykyä. (Työterveyslaitos 2017.)

Kokonaisvaltainen, integroitu työkykymalli merkitsee työkyvyn koostumista sekä työntekijän ja työn että työorganisaation ja työympäristön ominaisuuksista. Työkyky on siten yksilön ja työn sekä työympäristön muodostama kokonaisuus. Tämä moniulotteisen työkykymallin mukainen ajattelu jaottelee työkykyisyyden osa-alueiksi 1) työssä jaksamisen, 2) työn hallinnan ja osaamisen sekä 3) sosiaalisen osallisuuden. Näistä jälkimmäinen osa-alue tarkoittaa osallisuutta työyhteisössä. Nämä kolme eriteltyä työkyvyn ulottuvuutta ovat koko ajan keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja muutos yhdessä osa-alueessa vaikuttaa aina myös muihin osa-alueisiin. (Järvikoski 2011, 115–119.)

Työterveyslaitos on kehittänyt työkykytalon (kuva 1) kuvaamaan työkyvyn osatekijöitä. Integroidun, moniulotteisen työkykymallin tapaan siinä työkyvyn perustana näyttäytyy ihmisen terveys ja toimintakyky. Ajatus terveyden osuudesta työkyvyn peruselementtinä nojautuu pitkälti lääketieteellisen työkykykäsitteen malliin. Terveystila vaikuttaa myös ratkaisevasti toisen työkyvyn peruselementin eli toimintakyvyn olemassaoloon. Tämän perustan päälle rakennetun työkyvyn osa-alueita ovat osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio. Ylimmän kerroksen työkykytaloissa muodostavat johtaminen, työyhteisö ja työolosuhteet. (Työterveyslaitos 2017.)



Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2017)

### 3.2 Työllistyvyys

Työllistyvyyden ja työkyvyn käsitteillä on monia yhtymäkohtia. Työkykyisyyden lähtökohtina ovat henkilön terveys ja toimintakyky. Työllistyvyyden käsitteeseen sisältyvät näiden lisäksi henkilöllä olevat tiedot, taidot ja asenteet sekä hänen kykynsä käyttää näitä ominaisuuksia oman työllistymisensä edistämiseksi. Työkykyyn vaikuttavina seikkoina toimivat myös työ ja työtehtävät. Työllistyvyyteen vaikuttavina tekijöinä toimivat vallitseva työmarkkinatilanne ja työnantajat. (Saikku 2013, 138–139.)

Työkyvyn ja kuntoutustarpeen monialaisessa arvioinnissa (Kerätär 2016) esitetään työllistymiskyvyn osatekijöinä yksilöllisten olosuhteiden ja ulkopuolisten tekijöiden muodostama kokonaisuus. Työllistymiskykyyn vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä ovat työtä hakevan henkilön ominaisuuksien ja hänen hallitsemiensa taitojen lisäksi myös hänen ikänsä, sukupuolensa, terveyteen ja hyvinvointiin liittyvä tekijät sekä työn hakeminen ja siihen liittyvä joustavuus ja tehokkuus. Näiden lisäksi työllistymiskyvyn olemassaoloon antaa merkityksen kotiooloissa vallitseva tilanne sekä omaksuttu työn tekemisen kulttuuri. Yksilön ulkopuolelta tulevana asiaan vaikuttavia tekijöinä ovat vallitseva työmarkkinatilanne sekä työolosuhteet ja palkkaamiseen liittyvät käytännöt sekä muut työllistymisen mahdollistamiseen liittyvät tekijät. (Mts., 33.)

Taulukko 1. Työllistyvyyden viitekehys (Saikku 2013, 139.)

Yksilölliset (individual) tekijät	Sosiaaliset (personal) tekijät	Ympäristötekijät (external)
Taidot ja ominaisuudet (esim. työhalukkuus, koulutus, työskentelytaidot, työkokemus, työmarkkina-asema) Ikä, sukupuoli Terveys ja hyvinvointi Työnhakutaidot Sopeutuvuus ja joustavuus	Perhetilanne (esim. hoitovastuut, asuntotilanne) Työkulttuuri Resurssit (esim. liikenneyhteydet, taloudellinen tilanne, sosiaaliset verkostot)	Kysyntätekijät (esim. paikallisten työmarkkinoiden rakenne ja koostumus, valtiontalous, erilaisten työsuhteiden mahdollisuus, rekrytointikäytännöt) Tukirakenteet (esim. työvoimapalvelujen saatavuus ja laatu, aktivointipalvelut, koulutuspalvelut, sosiaali- ja terveystyöpalvelut)

Yksinkertaisimmillaan työllistyvyys tarkoittaa yksilön kykyä työllistää itsensä. Työllistyvyyden laajaan viitekehykseen sisältyy yksilöllisten ja sosiaalisten te-

kijöiden lisäksi ympäristötekijöitä. Peppi Saikku toteaa työllistyvyyden viitekehystä käsittelevässä artikkelissaan, kuinka (Mts., 145.) keskeisenä kehittämiseksi alueena olisi luoda myös osatyökykyisille kysyntää sisältävät työmarkkinat.

### 3.3 Osatyökykyisyys

Vuoteen 2013 asti on julkisissa työvoimapalveluissa käytetty käsitettä vajaa-kuntoisuus. Se sijaan on julkisessa keskustelussa alettu puhua osatyökykyisyydestä. Käsite osatyökykyisyys korostaa henkilön jäljellä olevaa työkykyä. Käsitteen käyttö voi olla joissakin tilanteissa harhaanjohtava, koska sillä voidaan viitata vammaan tai sairauteen ilman, että otetaan kantaa työkykyyn. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013: 37, 7.) Osatyökykyisyydestä on kyse silloin, kun työn vaatimusten ja työntekijän työssä jaksamisen, työn hallinnan tai siinä tarvittavien valmiuksien välillä vallitsee ristiriita. Työntekijällä on siis vaikeuksia selvitä työn hänelle asettamista vaatimuksista. Terveydellisten seikkojen ohella vaikeuksia työelämässä selviytymiselle voivat aiheuttaa esimerkiksi puutteellinen kielitaito tai koulutus, ammattitaidon puuttuminen tai työntekijän ikääntyminen. (Paanetoja ym. 2016, 25–26.)

Osatyökykyiset ovat ryhmänä hyvin heterogeeninen joukko ihmisiä (Lehto 11, 39). Osatyökykyinen ei ole jokaisessa työssä osatyökykyinen. Mikäli yksilölliset edellytykset terveydentilan, osaamisen ja työn asettamien vaatimusten välillä ovat tasapainossa, niin henkilö voi olla täysin työkykyinen. Tämä siitä huolimatta, vaikka hänellä olisi todettu jokin pitkäaikaissairaus tai vamma. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013:37, 7.)

Vammaisella henkilöllä voi olla jonkinlaisia vaikeuksia toimia täysipainoisesti yhteiskunnassa tai sosiaalisessa ympäristössä. Vammaisuus voi olla syntyperäistä tai seurausta esimerkiksi tapaturmasta, onnettomuudesta tai kroonisesta sairaudesta. Vammainen tai pitkäaikaissairas voi olla täysin työkykyinen, osatyökykyinen tai kokonaan työkyvytön. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013:6, 11.) Vamman tai sairauden olemassaolo ei siis automaattisesti tarkoita, että henkilö olisi osatyökykyinen tarjolla olevaan työhön tai tehtävään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013:37, 7.)

Vammaiset ja osatyökykyiset on perinteisesti pyritty pitämään sosiaaliturvan piirissä, poissa työmarkkinoilta. Se on tarjonnut heille jossain määrin taloudellisen turvan, mutta samalla tehnyt palkkatyöhön osallistumisen hankalaksi. (Välimaa ym. 2012, 9–15.) Rajamuuria työelämän ja sen ulkopuolisuuden välillä on Suomessa pidetty korkeana. Työkyvyttömyyseläkkeellä oleva voi kokea työelämään siirtymisen hankalana asiana. Eläkkeen lepäämään jättäminen on kuitenkin mahdollista. Pelko eläkkeen menettämisestä voi siirtää tai kokonaan estää työelämään siirtymisen, vaikka mielenkiintoa ja edellytyksiä siihen olisikin. (Cronberg 2009, 21–22.)

#### **4 TYÖLLISTYMISEN TUEN PALVELUJÄRJESTELMÄ**

Suomessa työllistymisen ja työhön kuntoutumisen palvelujärjestelmä on ja kautunut työ- ja elinkeinoministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön toimialoille. Kunnat hoitavat työllistämiseen ja työhön kuntoutumiseen liittyviä lakisääteisiä velvollisuuksia. Sosiaali- ja terveyspalveluiden sekä koulutuspalveluiden järjestäminen kuuluvat niihin. Kunnat organisoivat työllistämiseen liittyviä palveluita myös sosiaalihuoltolain, vammais- palvelulain sekä kehitysvammalain perusteella. Keskeisiä toimijoita palvelujärjestelmässä ovat myös työ- ja elinkeinotoimistot, työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu, Kansaneläkelaitos, eläkevakuutusyhtiöt sekä sosiaali- ja terveysalan järjestöt. Näiden lisäksi EU:n hankerahoituksen turvin on kehitetty paljon uusia menetelmiä ja käynnistetty lukuisia hankkeita heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen ja työhön kuntoutumisen edistämiseksi. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 29–30.)

Palveluja toteutetaan työvoimapalveluina, sosiaalipalveluina sekä ammatillisena kuntoutuksena. Palvelua toteuttavat tahot tekevät yhteistyötä, mutta vastuu eri tahojen kesken on jaettu. Pauliina Lampinen toteaa Vates-säätiön julkaisussa (2009), kuinka palveluntuottajien kenttä elää koko ajan. Hän toteaa, kuinka selvityksissä (vuosina 2006 ja 2010) palveluntuotannon kasvaviksi elementeiksi on arvioitu työhallinnon palvelut sekä kuntouttava työtoiminta. Vammaisten ja muiden työkyvyttömyysetuutta saavien näkökulmasta tämä todettiin ongelmalliseksi, sillä he eivät automaattisesti kuulu työvoimaan. Hän esitti huolensa työkyvyttömyysetuutta saavien jäämisestä väliinputoajiksi työllistymistä edistävästä palveluista. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 35–36.)

Kunnat voivat järjestää toimintaa henkilöille, joilla vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista ja jotka tarvitsevat tukitoimia työllistykseen (sosiaalihuoltolaki). Vuonna 2012 annetulla säännöksellä on korvattu invalidihuoltolain suojatyösäännös. Lakia voidaan toteuttaa solmimalla työsuhde palvelua tarvitsevan kanssa kunnan järjestämään työhön. Näin on tehty esimerkiksi Helsingin kaupungilla. Kunta voi järjestää myös sosiaalihuoltolain mukaista työ- ja toimintakykyä ylläpitävää työtoimintaa niille henkilöille, joiden ei arvioida kykenevän osallistumaan edellä mainittuun työllistymistä tukevaan toimintaan. Heille maksetaan työrahaa työtoimintaan osallistumispäiviltä, he saavat maksuttoman lounasruuan työtoimintaan osallistumispäivinä sekä kaupungin sisäisen matkalipun työtoimintajakson ajaksi käyttöönsä. Käytännössä esimerkiksi Helsingin kaupungin työtoimintapisteissä järjestetään sekä työttömille työnhakijoille suunnattua kuntouttavaa työtoimintaa että sosiaalihuoltolain mukaista työllistymistä tukevaa toimintaa ja sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa. (Helsingin kaupunki 2018.)

Sosiaalihuoltolain perusteella kunnan työllistymisen palvelujärjestelmän piirissä olevien asiakkaiden toimeentulo perustuu työkyvyttömyyden perusteella maksettaviin etuihin tai toimeentulotukeen (sosiaalihuoltolaki). Myös työkyvyttömäksi todettu henkilö voi olla työnhakijana Työ- ja elinkeinotoimistossa, mutta työkyvyttömyyden perusteella maksettavan etuuden perusteella hän ei ole oikeutettu työttömyysetuuteen. Henkilön ilmoittautuessa työttömäksi työnhakijaksi käynnistyy Te- toimistossa työttömyysturvan selvitysprosessi. Työttömyysetuuden saamisen työvoimapolitiittiset edellytykset tutkitaan ja niiden täytyessä annetaan työttömyysetuuden maksajalle työvoimapolitiittinen lausunto. Lausunnon oikeuttaessa henkilön työttömyysetuuteen se velvoittaa hänet hakemaan kokoaikatyötä ja olemaan työmarkkinoiden käytettävissä. Mahdollinen asiakkuus sosiaalihuoltolain mukaisessa työtoiminnassa päättyy silloin. (Te-palvelut 2018.)

Vastaavasti työtön työnhakija voi hakeutua sosiaalihuoltolain mukaiseen työtoimintaan, mikäli työtoimintapalvelun järjestäminen katsotaan asianomaiselle perustelluksi. Hän voi silloin joko siirtyä työmarkkinatuella toimeentulotuen saajaksi tai esimerkiksi työkykyselvityksen kautta hakeutua työkyvyttömyyden

perusteella maksettavan etuuden piiriin. (Sosiaalihuoltolaki) Oikeustieteen tohtori Jaana Paanetoja luovutti 7.3.2019 työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistamista koskevan selvityksen. Hän tuo selvityksessään esiin vammaisten henkilöiden tarpeen käyttää sekä sosiaalihuollon että Te-hallinnon palveluja rinnakkain. Sosiaali- ja Te-palveluiden ei hänen mukaansa tulisi olla toisiaan poissulkevia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

## **5 TYÖELÄMÄN MUUTOS**

### **5.1 Työn vaatimat valmiudet**

Työelämäkvalifikaatioilla tarkoitetaan työntekijöiltä työssä vaadittavia valmiuksia. Ne koostuvat työntekijän tiedoista ja taidoista sekä asenteista ja motivaatiosta. Yleiset kvalifikaatiot ovat työelämässä yleisesti tarvittavia taitoja. Näitä taitoja ovat esimerkiksi ongelmanratkaisutaidot, sosiaaliset taidot ja sopeutumiskyky. Ammattikohtaiset kvalifikaatiot liittyvät tietyissä ammateissa vaadittaviin ominaisuuksiin. Esimerkiksi ihmissuhdeammateissa tarvitaan kehittyneitä vuorovaikutustaitoja. Tehtäväkohtaiset kvalifikaatiot liittyvät aina tietyn työtehtävän suorittamisen taitoon, esimerkkinä vaikkapa teknologian hallinta. (Viitala 2005, 114–115.)

Työelämän muutos on koko ajan käynnissä oleva prosessi. Siellä vaadittavat taidot muuttuvat samaan tahtiin. Oppimisen ja kehittämisen kasvava osuus työelämässä on korostunut. Rutiinitöistä siirrytään enenevässä määrin kohti laajenevia, kokonaisvaltaisempia työtehtäviä, joita luonnehtii epävarmuustekijöiden läsnäolo ja tehtävien keskinäinen riippuvuus toisistaan. (Mts., 111–112.)

Ammattien rajojen liudentuessa on erillisten avustavien työtehtävien osuus eri aloilla pienentynyt. Tehtäviä hoidetaan yhä enemmän monipuolista osaamista vaativina kokonaisuuksina. Samalla tavallisten työntekijöiden vastuulle on monissa paikoin siirtynyt paljon sellaisia tehtäviä, joita ennen hoitivat esimiehet, toimihenkilöt ja kehitystehtävissä toimivat. Vastaavasti esimerkiksi hoito- ja huolenpitotehtävissä kokonaisvaltaiseen työhön sisältyy, varsinaisen hoitotyön lisäksi, useissa paikoissa myös työympäristön siisteydestä, asiakkaiden tai potilaiden ruokahuollosta tai ympäristön turvallisuudesta vastaaminen. (Järven-sivu 2010, 54.)

## 5.2 Työvoiman kysyntä

Työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä työmarkkinakatsauksessa todetaan uusien avoimien työpaikkojen lisääntyneen joulukuun 2017 ja joulukuun 2018 välisenä aikana. Uusia avoimia työpaikkoja oli työ- ja elinkeinotoimistoihin ilmoitettu joulukuun– 18 aikana yhteensä 45 900, se on 5 600 työpaikkaa enemmän, kuin edellisenä vuonna samaan aikaan. Suurin määrä uusia avoimia työpaikkoja on tuona aikana ilmoitettu palvelu- ja myyntityöntekijöiden ryhmässä. Tähän ryhmään kuuluvat palvelutyöntekijät, myyjät ja kauppiaat, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät sekä suojele- ja vartiointialan työntekijät. Toinen lisääntyneiden avoimien työpaikkojen määrä löytyi eri alojen asiantuntijoiden ryhmästä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Työ- ja elinkeinoministeriön osatyökykyisten työllistymistä koskevassa tutkimuksessa (2017) siihen osallistuneista yrityksistä 26 prosenttia kertoi palkanneensa osatyökykyisiä työntekijöitä omiin tehtäviinsä. Osatyökykyisyys ei tule esiin kaikissa rekrytointitilanteissa, ja noin 9 prosenttia kyselyyn vastanneista ei osannut kertoa, onko palkannut osatyökykyisiä vai ei. Osatyökykyisiä todettiin palkattavan enemmän suuriin, yli 100 henkeä työllistäviin yrityksiin. Sisäinen haku ja verkostot ovat näissä yrityksissä, ei osatyökykyisiä palkkaaviin yrityksiin verrattuna, laajemmin ja yleisemmin käytettyjä keinoja uuden työvoiman etsimiseen. Sen sijaan yksityisiä henkilöstöpalvelu- ja työnvälitysyrityksiä nämä yritykset käyttävät vähemmän. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 30–32.)

Osatyökykyisiä palkanneista yrityksistä selvästi suurempi osa painottaa koko henkilöstönsä rekrytoinnin yhteydessä arvojen yhteensopivuutta yritykseen. Vastaavasti osatyökykyisiä palkanneista yrityksistä selvästi pienempi osa painottaa terveysasioiden tärkeyttä. Uuteen työhön palkattavan henkilön persoonallisuudella, motivaatiolla ja sosiaalisilla taidoilla on tehdyn kyselyn mukaan enemmän merkitystä rekrytointikriteereinä niillä yrityksillä, jotka ovat palkanneet osatyökykyisiä työntekijöitä. Osaaminen ei taas yhtä usein ole niin tärkeä valintakriteeri osatyökykyisiä palkkaavissa yrityksissä kuin niissä yrityksissä, jotka

eivät heitä palkkaa. Myös työkokemus ja tuloksenteekokyky ovat vähän osatyökykyisiä palkkaavissa yrityksissä enemmän arvostettuja tekijöitä kuin niissä yrityksissä, jotka palkkaavat osatyökykyisiä. (Mts., 33–41.)

Suurimmassa osassa osatyökykyisen työntekijän palkkaamispäätöksistä palkattavan henkilön motivaatio kyseiseen työhön nousi tärkeimmäksi työntekijän valintaan vaikuttavaksi tekijäksi. Muita tärkeitä tekijöitä olivat osaaminen ja työkokemus sekä persoonallisuus ja joustavuus. Julkinen rahallinen tuki on selkeästi suurin vaikuttava tekijä kaikkien yritysten halukkuuteen palkata osatyökykyisiä työntekijöitä. (Mts., 35–41.)

## **6 TYÖVALMENNUS**

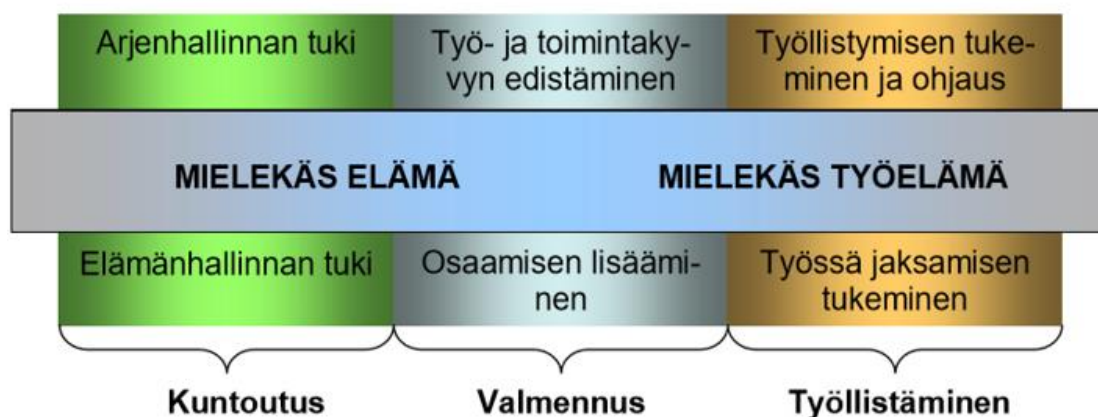
### **6.1 Käsitteen määrittely**

Käsitteillä työvalmennus, työhönvalmennus ja työelämävalmennus voidaan kuvata lähes kaikenlaista työllistymiseen liittyvää tukea. Se voi toimia yleisnimikkeenä työllistymisen ja työssä pysymisen ohjaukselle. Tehtävä voidaan määritellä monin eri tavoin riippuen siitä, minkä toimijan palvelusta on kyse. Näissä työtehtävässä toimivien ammattilaisten työnkuva voi kattaa työtä tavoittelevan ihmisen työllistymisprosessin kokonaan alusta loppuun tai se voi painottua vain joihinkin osiin siinä. (Pikkusaari 2012, 15, 42.)

Työvalmennuksen kehittämiskoordinaattori Suvi Pikkusaaren (2012) mukaan työvalmennus on ”mitä suurimmassa määrin ajattelutapa työssä ja työote toiminnassa”. Se on tavoitteellista tekemistä kestävästä työllistymisestä onnistumiseksi (Mts., 7). Tutkimuksessa työvalmennuksen merkityksestä (Juvonen 2015) todetaan, että työvalmennuksen tavoitteena on aina joko valmennukseen osallistuvan ihmisen työllistymisen edistäminen, hänen työllistymisvalmiuksiensa parantaminen tai terveys- ja kuntoutuspalveluihin ohjautuminen ja jopa mahdollinen eläkkeelle siirtyminen. Hyvin monenlaista näiden tavoitteiden toteutumiseen tähtäävää toimintaa kutsutaan työvalmennukseksi. (Mts., 16–20.)

Valtakunnallisen työpajayhdistyksen työvalmennusta koskevasta kirjallisuudesta on sisällönanalyysimenetelmää käyttäen luotu kuvaus työvalmennuk-

sesta. Se on kuvattu vaiheittain etenevänä prosessina. Työvalmennuksen vaiheiksi määritellään kuntoutus, valmennus ja työllistäminen. Sen sisältöä kuvaavia kokonaistavoitteita ovat arjen- ja elämänhallinnan tukeminen, työ- ja toimintakyvyn edistäminen, osaamisen lisääminen, työllistymisen tukeminen ja ohjaus sekä työssä jaksamisen tukeminen. (Koskenlahti 2010, 31–32, 35.)



Kuva 2. Työvalmennuksen kokonaisuus (Koskenlahti 2010, 41.)

Työvalmennus sosiaalisen työllistämisen toimintakentällä nähdään jatkumona, jonka painopiste on alussa hyvän ja mielekkään elämän tukeminen ja toisessa päässä hyvän ja mielekkään työelämän saavuttaminen. Mielekkään elämän ja mielekkään työelämän ulottuvuudet voivat näin toimia toinen toisiaan tukevin.

Työvalmennukseen sisältyvään tukeen ja ohjaukseen sisältyy aina lähtötilanteen täsmentäminen, asiakkaana olevan valmennettavan henkilön työ- ja toimintakyvyn tarkastelu, työllistymisedellytysten punnitseminen sekä työllistymismahdollisuuksien selvittäminen. Valmennustavasta riippuu, mihin työn painopiste asettuu ja miten työllistymistä edistäviä toimia käytännössä toteutetaan. Näitä erilaisia lähestymistapoja ja toteuttamistyyliä voidaan kutsua valmennusorientaatioiksi. Erilaisia valmennusorientaatioita ovat valmennuskeskeinen, kuntoutuskeskeinen, arviointikeskeinen ja työllistymiskeskeinen valmennus. (Pikkusaari 2012, 42–43, 47, 64.)

## 6.2 Valmentava, kuntouttava ja arviointikeskeinen työvalmennus

Työllistymispalvelua tuottavassa organisaatiossa työvalmennus voi toteutua tukimuotona, jossa henkilö saa sisältöä arkeen osallistumalla ryhmässä tapah-

tuvaan toimintaan. **Valmentavana ja kuntouttavana** työvalmennuksena toimiva työtoiminta antaa siihen osallistuville mahdollisuuden mielekkäiden asioiden tekemiseen yhdessä muiden kanssa. Sen tarkoituksena on tukea yksilöä voimaantumisen prosessissa. (Vilen 2015, 19–22.) Työtoimintaan osallistuneeseen ihmiseen voi saada tukea elämänhallinnan kohentamiseen, ammatillisten valmiuksien lisäämiseen, työn osaamisen kehittämiseen sekä työelämätaitojen oppimiseen ja parantamiseen. Työtoiminnan lisäksi palveluun voi joissakin tapauksissa sisältyä myös työpaikan etsimistä tai työharjoittelujaksoja valmennusyksikön ulkopuolella. (Pikkusaari 2012, 43.)

Yhteiskuntatieteiden tutkimuksessa (Vilen, 2015) esitellään työvalmennusyksikkö, jossa on eri ikäisiä henkilöitä työvalmennusjaksolla. Osa heistä on palkkatuella, toiset kuntouttavassa työtoiminnassa ja toiset sosiaalihoitolain mukaisessa työtoiminnassa. Myös muutama oppisopimuksella ammattiin opiskeleva on mukana kyseisen yksikön toiminnassa. (Mts., 29.) Työvalmennuksen todetaan tuoneen uusia asioita siihen osallistuneen yksilön arkeen tai saavan aikaan liikahduksen kohti voimaantumista. Tämä asia on näyttäytynyt esimerkiksi päihteiden käytön vähenemisenä. Asia voi toimia itsetuntoa kohottavana tekijänä. Merkityksellisenä asiana on yksilölle olla jo pelkästään se seikka, että on jokin paikka, mihin aamulla voi ja samalla myös on velvollisuus mennä. (Mts., 21–22.) Tutkimuksessa eritellään viisi ryhmätoiminnassa toteutettuun työvalmennukseen sisältyvää voimaantumisen orientaatiota.

Voimaantumisen orientaatioiden viisi pääteemaa ovat 1) voimaantuminen yhteisöllisyydestä, 2) voimaantuminen valmennussuhteessa, 3) voimaantuminen vertaistuesta, 4) voimaantuminen rakenteista sekä 5) sisäinen voimaantuminen. Orientaatiot muodostuvat kokemuksista työvalmennuksessa saadun tuen elementeistä. (Vilen 2015, 42–73.) Onnistuessaan työvalmennus voi tukea kuntoutumisessa kohti työelämää. Siinä keskitytään käytännön työelämään, työelämävalmiuksien ja työelämätaitojen oppimiseen. Myös opiskelu ja ammatillinen kuntoutus voivat olla työvalmennuksessa mietittäviä tavoitteita. (Mts., 19.)

Valmentavaa työvalmennusta toteutetaan myös kouluympäristössä. Työvalmennuksen tehtävänä on tällöin oppimisen ja opiskelun tukeminen ja vahvis-

taminen. Työvalmentaja tukee työssäoppimispaikan löytymisessä ja työssäoppimisjakson toteutumisessa. Koulutuksen päättyessä työvalmentaja voi avustaa työsuhteen alkamisessa joko työssäoppimispaikassa tai uudessa työpai- kassa. Yhteistyö koulutusvaiheen loppuessa voi päättyä tietyn seurantajakson jälkeen, jolloin työvalmentaja voi uuden työsuhteen alkuvaiheessa toimia tehden sen pysyvyyttä varmistavaa yhteistyötä. (Pikkusaari 2012, 43.)

**Arviointikeskeisen** työvalmennuksen ensisijainen tehtävä on tiedon tuottami- nen. Siinä kartoitetaan työ- ja toimintakykyä sekä arvioidaan kouluttautumisen tai työllistymisen mahdollisuuksia. Työkyvynarviointi tai palveluohjaus voivat myös toimia nimikkeinä tällaiselle ilman aitoa työelämäyhteyttä tapahtuvalle työlle. Mikäli työvalmennuksessa tehdyn arviointityön jälkeen todetaan, että työkyky on heikko ja työllistymisen todennäköisyys on vähäinen, niin tehtä- väksi muotoutuu valmennuksessa olevan asiakkaan sopeuttaminen tähän ti- lanteeseen. Työhön- tai koulutuspalveluihin, työtoimintaan ja/ tai työkyvyttö- myyseläkkeelle ohjaaminen voivat olla vaihtoehtoja arviointikeskeisen työval- mennuksen päätösvaiheessa. (Mts., 65–66.)

### **6.3 Työllistymiskeskeinen ja työpaikkaan sitouttava valmennus**

Tässä opinnäytetyössä asiakkaan työllistymiseen tähtäävästä palvelusta käy- tetään nimikettä työvalmennus. Työ- tai opiskelupaikan saamisen ja uuden työn tai opiskelun aloittamisen jälkeen mahdollisesti sovittavasta työ- tai koulu- tuspaikkaan sitouttavasta palvelusta käytetään nimikettä työhönvalmennus. Kyseessä on joko työllistymiseen tai ammatillisen koulutuksen käynnistymi- seen ja työssä tai koulutuksessa pysymiseen tähtäävä palvelu, jota voidaan kutsua työllistymiskeskeiseksi työvalmennukseksi ja työpaikkaan sitouttavaksi työhönvalmennukseksi. (Helsingin kaupunki 2016.)

Työvalmennuksella tuetaan työntekijän mahdollisuuksien tasa-arvoa. Sitä teh- dään valmennettavan asiakkaan palkkatyöhön pääsemiseksi, toimeentulon ta- voittelemiseksi ja elintason vahvistamiseksi. Työvalmennuksen tavoite ja sen toivottu lopputulos on työllistyminen. Pitkää valmennusta työelämään siirty- mistä varten ei tässä vaiheessa välttämättä tarvita. Keskeisiä kysymyksiä

ovat, miten toimimalla, minkälaisessa tehtävässä työskentelemällä ja millä keinoin valmennettavan työtä tukien hänellä on mahdollisuus tehdä työtä ja onnistua siinä. (Pikkusaari 2012, 25–26.)

Työvalmentaja on työtä hakevan asiakkaan yhteistyökumppani. Asiakasta tavatessaan työvalmentajan tehtävä on kuunnella tämän työtä koskevia toiveita ja tavoitteita sekä selvittää, millaista tukea ja apua niiden toteuttamiseksi tarvitaan. Työvalmentajan tekemissä yhteydenotoissa ja suosituksissa huomioidaan aina asiakkaan toiveet ja edut; työvalmennus ei kuitenkaan voi vaarantaa asiakkaan hyvinvointia tai työturvallisuutta. Yhteistyössä työvalmentaja voi tarjota asiakkaalle vaihtoehtoisia toimintatapoja. Uusien tilanteiden hallinta tai uudella tavalla hankaliin tilanteisiin reagoiminen voivat vahvistaa asiakkaan taitoja vastuun ottamiseen ja omien asioiden hoitamiseen. (Mts., 26–32.)

Käytännössä työllistymiskeskeinen työvalmennus on ottanut vaikutteita niin sanotusta ”coaching”-ilmiöstä. Sen avulla pyritään ensisijaisesti henkisesti valmentamaan työnhakijaa. Siinä paneudutaan työnhakijan mahdollisuuksiin ja niiden tiedostamiseen sekä tuetaan henkilön itsetietoisuuden ja toiminnan järjestyksen kehittymistä. (Kuvaja 2011, 39–45.) Työvalmennus on tukea työpaikan etsimisessä, työpaikkahakemuksen laatimisessa sekä mahdolliseen työpaikkahaastatteluun valmistautumisessa ja uuden palkkatyön aloittamisessa. Se haastaa työvalmentajan yhteistyöhön työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Onnistuneen työvalmennuksen edellytyksenä on työvalmentajan asiantuntemus työsuhteen solmimiseen liittyvissä kysymyksissä. Tietämys palvelujärjestelmän mahdollisuuksista on tarpeen, jotta valmennuksen avulla voidaan tukea työnantajaa mahdollisesti vaikeasti työllistettävän työnhakijan palkkaamisessa. (Juvonen 2015, 16–20.)

## **7 MUITA TUTKIMUKSIA**

Osatyökykyisten toimintakyvyn muutosten sekä tuetun työllistymisen vaikutuksia tarkastelevassa Pro gradu- tutkielmassa (Pohjonen 2016) selvitetään työvalmentajan roolia uuden, hyödyllisen tiedon antajana sekä omalla toiminnallaan asiakkaan kuntoutumisen ja toimintakyvyn vahvistumisen tukijana. Tässä tutkimuksessa haastateltiin seitsemää avotyön asiakasta, jotka ennen tutki-

mukseen osallistumistaan olivat ilmaisseet mielenkiintonsa tuetun työllistymisen palveluun siirtymisestä tai ainakin tiedon saamisesta mahdolliseen työllistymiseen liittyvistä asioista. Kaikkien tulomuotona tutkimushetkellä oli työkyvyttömyyseläke. (Mts., 35, 53–54.)

Haastateltavat kuuluivat vertaisryhmään, jonka vetäjänä toimi työvalmentaja. Kyseisen vertaisryhmän kokoontuessa käsiteltiin aina työllistymiseen liittyviä kysymyksiä ja jokaisella kokoontumiskerralla oli mukana joku työllistymiseen liittyvistä seikoista enemmän tietävä asiantuntijavieras. Ryhmätoiminnan lisäksi ryhmään osallistujat saivat työvalmentajalta myös yksilöllistä tukea. Työvalmentaja oli tukena työpaikan etsinnässä, mukana työhaastattelussa tai käynnillä Te- toimistossa. Näiden lisäksi työvalmentaja teki tarvittaessa yhteistyötä myös esimerkiksi aikuissosiaalityön tai mahdollisen hoitotahon kanssa. (Pohjonen 2016, 35, 53–54.)

Yhteiskuntatieteiden pro gradu- tutkimuksessaan Helena Juvonen (2015) tarkastelee eräässä välityö-markkinahankkeessa toteutettua työhönvalmennusta. Tässä hankkeessa eri yhdistyksiin palkkatuella määräaikaisiin työsuhteisiin työllistyneet työntekijät saivat työhönvalmennuspalveluita kukin oman palkkatu- jaksonsa aikana. Valmennus sisälsi ohjausta ja apua työ- tai koulutuspaikan etsimisessä, työnhakuasiakirjojen päivittämisessä, työsuhteeseen liittyvissä asioissa sekä viranomaisasioinnissa. Tämän lisäksi osallistujille järjestettiin ryhmämuotoisena valmennuksena neljä kertaa vuodessa yhteisiä koulutuspäiviä. Koulutuspäivien teemoina olivat oman työllistymisreitien hahmottaminen, kouluttautumisen mahdollisuudet, työsuhdeasiat, työturvallisuus sekä työhyvinvointi. (Juvonen 2015, 6–7.)

Kyseessä on narratiivinen tutkimus eli valmennettujen kertomien tarinoiden perusteella haetaan vastausta kysymykseen, millainen merkitys työhönvalmennuksella on mahdolliseen voimaantumiseen ja mahdollisiin elämäntilanteissa tapahtuneisiin muutoksiin. (Mts., 5). Yhden haastattelun tuottamat tulokset muodostavat eksyksissä olemisen tarinatyyppin. Taloudelliseen tilanteeseen liittyvät haasteet ja tulevaisuuden selkiytymättömyys olivat tarinan keskeisiä piirteitä. Kertoja kokee olevansa työllistämistoimenpiteiden kohde eikä hän koe voivansa vaikuttaa tapahtumiin. Valmennuksen jälkeisessä arjessa ei

tapahdu muutosta, vaan arki jatkuu samanlaisena työn saannin odotteluna kuin ennen valmennukseen osallistumista. (Mts., 42–43.)

Työttömyyteen sopeutuneiden tarinatyypin muodostaneiden haastatteluissa kuvataan sopeutumista vallitsevaan tilanteeseen ja uskon menettämistä oman työllistymisen suhteen. Kerrontaa yhdistävät pettymysten, epäoikeudenmukaisuuksien ja traagisten elämäntilanteiden kokemukset. Työn puuttumisen syyä koetaan olevan jossain muualla kuin omassa itsessä tai omassa toiminnassa. Kokemukset valmennuksesta vaihtelevat kontrolloinnista puolipakkoon ja katse on tulevaisuutta enemmän menneisydessä. (Mts., 42–48.)

Kolmannen tarinatyypin muodostaneiden tarinoissa kuvataan voimaantumista ja elämäntilanteen muuttumista. Elämä jo ennen valmennukseen osallistumista oli sisältänyt aktiivista itsensä kuntouttamista. Valmennukseen osallistuvat henkilöt ovat motivoituneita ja kykeneviä tekemään muutoksia omassa elämäntilanteessaan. Työskentely työvalmentajan kanssa on edennyt suunnitelmallisena toimintana niin, että valmennettavan omat toiveet ovat olleet työskentelyn lähtökohtana. Lisäksi usko omien tavoitteiden saavuttamiseen on vahva. Nämä valmennettavat ovat pystyneet vahvistamaan sekä osaamistaan että omia työllistymisen mahdollisuuksiaan. Valmennuksen päätyttyä he etenevät työhön ja ammatilliseen koulutukseen. (Mts., 42–52.)

Työhönvalmennukseen liittyvien toiveiden kohdalla painottuu toivomus työllistymiskeskeisestä työhönvalmennuksesta. Vaikka uskoa omaan työllistymismahdollisuuksiin ei tarinoiden kertojilla juurikaan ollut, niin kaikkien valmennukseen osallistuneiden ensisijaisena toiveena se heidän kertomansa mukaan kuitenkin on. (Mts., 80.)

Tutkimuksessa työttömien asiakkaiden työnhakumotivaatiosta ja motivoinnista asiaa tarkastellaan sosiaalitoimen työvalmentajien käsitysten ja kokemusten valossa. Kuudelle eri työvalmentajan tehtävissä toimivalle sosiaalitoimen työntekijälle on tehty puolistrukturoidut teemahaastattelut, joiden aiheina on työttömien asiakkaiden työnhakumotivaatio ja asiakkaiden motivointi työvalmennuksessa. Haastatteluissa on selvitetty myös työvalmentajien käsityksiä aikuis-sosiaalitoimen ja te- toimiston rooleista työttömän asiakkaan työnhaun tukijana.

Tutkija on näiden itse tekemiensä haastattelujen lisäksi ollut mukana kolmessa eri työvalmentajan ja asiakkaan keskinäisessä tapaamisessa sekä käynyt työvalmentajien kanssa kolme aiheeseen liittyvää vapaamuotoista keskustelua. (Kuvaja 2011, 63.)

Työhaun motivaatiota määrittävät tekijät luokitellaan tutkimuksessa aineiston pohjalta ryhmiin 1) työttömän henkilökohtaiset ominaisuudet, 2) elämäntilanne, 3) työttömyyden kesto (Mts., 73). Työvalmennukseen tulevien asiakkaiden työskentelyn sisällöt ja tavoitteet määrittyvät luonnollisesti aina asiakkaan lähtötilanteen mukaan. Teoreettisena mallina voidaan esittää ajatus motivoivasta ohjauksesta työvalmennukseen, motivoivasta työskentelyn aloituksesta ja työvalmentajan motivoivasta työtavasta asiakkaan motivoitumisen mahdollistajina. (Mts., 101–138.)

Ennen työvalmennuksen käynnistymistä sitä valmistelevien kontaktien onnistuminen vaikuttaa asiakkaan motivaatioon. Alkuvaiheessa syntyvän luottamuksellisen suhteen syntyminen voi edesauttaa psyykkisten työnhakuvalmiuksien kehittymistä. Ne voivat usein liittyä työhaun esteiden tunnistamiseen ja käsittelyyn. Hyvin toimiva työvalmennus ja asiakkaan motivoituminen ei kuitenkaan takaa palkkatyöhön sijoittumista avoimilla työmarkkinoilla. Muiden tekijöiden osuus vaikuttaa ja tutkimuksessa todetaan, kuinka esimerkiksi rakennetyöttömyyteen ei työnhakijoita motivoimalla voida vaikuttaa. (Mts., 107–117.)

## **8 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI**

### **8.1 Tutkimuksen kohde**

Työskentelen kuntoutusohjauksen tiimissä osana kaupunkimme läntistä aikuissosiaalityötä. Toimin kuntoutusohjaajan roolissa, osana aikuissosiaalityön koko kaupungille organisoimia työtoimintapalveluja. Työtoiminnassa käyvien asiakkaiden, työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden välisten keskusteluiden pohjalta on herännyt tarve palvelulle, joka entistä enemmän lisää ja tukee työhaun ja työssä selviytymisen valmiuksia. Kaivataan mahdollisuuksia siirtyä pois päin sosiaalihuoltolain mukaisista palveluista ja edetä työtoiminnasta kohti työelämää. (Oikarinen 2017).

Tämän asiakasryhmän muodostavat sosiaalihuoltolain mukaiseen työllistymistä tukevaa toimintaan osallistuvat henkilöt (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2013, 10). Työllistymistä tukeva toiminta on tarkoitettu henkilöille, joilla vamma, sairauden tai muun vastaavan asian takia on vaikeuksia suoriutua tavallisista elämän toiminnoista. Erilaiset kuntoutus- ja tukitoimet ovat heille tarpeellisia työelämään osallistumisen mahdollistamiseksi. Itse työllistymistä tukevan toiminnan osana järjestetään palkkatyötä, eli asiakas on samaan aikaan työsopimuslain (55/2001) mukaisessa työsuhteessa. Tällä säännöksellä on vuonna 2002 korvattu invalidihuoltolain suojatyösäännös. (mts. 61.)

Toinen asiakasryhmä muodostuu sosiaalihuoltolain mukaiseen työtoimintaan osallistuvista henkilöistä. Näiden henkilöiden toimeentulo perustuu joko työkyvyttömyyden perusteella maksettaviin etuisuuksiin tai toimeentulotukeen. He ovat ohjautuneet tähän toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä kautta työkykyisyyttä edistävään toimintaan, koska heillä ei, työtoiminnan aloittamisen ajankohtana, ole katsottu olevan edellytyksiä työllistyä avoimille työmarkkinoille (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2013, 61.)

Vuonna 2017 käynnistyneen työvalmennushankkeen myötä yksityisiltä palveluntuottajilta hankittava työvalmennuspalvelu on suunnattu näille työllistymistä tukevan toiminnan ja sosiaalihuoltolain mukaisen työtoiminnan asiakkaille. Työvalmennuspalvelun tarkoituksena on ohjata ja avustaa näitä henkilöitä yksilöllisesti tarpeenmukaisin ja konkreettisin keinoin työpaikan hankkimisessa. Käynnistyneen työsuhteen alkuvaiheen tukemiseksi voidaan saman palveluntuottajan kanssa tehdä sopimus työhönvalmennuksesta. Kilpailutuksen jälkeen tähän tehtävään valittiin kolme eri palveluntuottajaa. (Oikarinen 2017.) Työvalmennuspalvelua hankittiin kahdelta eri palvelun tuottajalta.

Työvalmennushake sisältää erillisinä osina osatyökykyiselle hankittavaa perusmuotoista työpaikan hankkimiseen tähtäävää työvalmennusta. Käynnistynyt ammatilliseen tutkintoon johtava koulutus täyttää työvalmennukselle asetetut tavoitteet. Valmennusjakso pitää sisällään asiakaskohtaista 35 tunnin aikana toteutuvan työvalmennuksen. Se alkaa asiakkaan, työvalmennuspalvelun tuottajan ja asiakkaan kuntoutusohjauksessa toimivan vastuutyöntekijän yhteisellä tapaamisella. Ennen työvalmennuksen käynnistymistä palvelusta

tehdään kirjallinen sopimus sekä kirjallinen suunnitelma sen etenemisestä. (Helsingin kaupunki 2016, 6–11.)

Tämän jälkeen voidaan tehdä sopimus enintään 21 tunnin mittaisesta työpaikkaan sitouttavasta työhönvalmennuksesta. Tällä hankitun työpaikan pysyvyyteen tähtäävällä valmennuksella pyritään varmistamaan alkaneen työsuhteen jatkuvuus. Käytännössä myös käynnistynyt ammatillinen koulutus täyttää perusmuotoiselle työvalmennukselle asetetut tavoitteet ja sen jälkeen toteutettavalla sitouttavalla työhönvalmennuksella pyritään tukemaan käynnistyneen opiskelun jatkumista sen alkuvaiheessa. Valmennukseen osallistuvan henkilön työllistymistä tukeva toiminta tai sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta ei valmennukseen osallistumisen vuoksi katkea, vaan hän voi osallistua valmennukseen osana sitä. (Helsingin kaupunki 2016, 6–11.)

## **8.2 Tutkimuskysymykset**

1. Mitä positiivisia muutoksia asiakkaiden elämänhallinnassa tapahtui valmennuksen myötä?
2. Miten asiakkaiden työnhaun ja työssä selviytymisen valmiudet kehittyivät valmennuksen myötä?
3. Miten työvalmennukselle asetetut tavoitteet ovat toteutuneet?
4. Miten valmennusprosessia voidaan asiakkaan mielestä kehittää?

## **8.3 Kvalitatiivinen tutkimus**

Tutkimuksen tekeminen tarkoittaa ratkaisun hakemista tutkimusongelmaan. Tätä ongelman ratkaisun kokonaisuutta lähestytään kyseisen tutkimusongelman ratkaisemiseen soveltuvaa tutkimusotetta käyttäen. Yksinkertaisimmillaan tutkimusotteet voidaan jakaa kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimuksiin ja kvantitatiivisiin eli määrällisiin tutkimuksiin. (Kananen 2014, 20–21.) Määrällinen tutkimus lähtee olemassa olevasta teoriasta ja se pyrkii testaamaan olemassa olevan teorian toteutumista käytännössä (Mts., 25–26).

Tämä tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena tutkimuksena. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa esitetään kysymys ”Mistä tässä ilmiössä on kyse” (Kananen 2014,

16). Kvalitatiivinen tutkimus on kuvailevaa eli deskriptiivistä. Tutkija pyrkii ymmärtämään ilmiötä ja kuvaamaan sitä. Tutkimuksessa tutkitaan merkityksiä eli ollaan kiinnostuneita siitä, mitä ihmiset näkevät ja kokevat. Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu tilanteisiin, joissa ilmiöstä ei ole tietoa. Tutkimusmenetelmää käyttäen siitä on mahdollisuus saada syvälinen näkemys. (Mts., 17–19.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään ilmiöiden välisiä suhteita (Kananen 2014, 25–26). Tässä tutkimuksessa selvitetään työvalmennuksen ja elämänhallinnan sekä työnhaun ja työssä käynnin valmiuksien välistä yhteyttä. Tutkimusaineisto kerätään tutkittavilta vuorovaikutussuhteessa ja huomio kiinnitetään heidän näkökulmiinsa, näkemyksiinsä sekä heidän asiallensa antamiin merkityksiin. Tutkimusaineisto hankitaan haastatteluiden ja valmiiden dokumenttien avulla. Hankittua aineistoa lähestytään induktiivisesti ja se tarkoittaa etenemistä käytännöstä kohti teoriaa. Muodostetut tutkimustulokset ovat näin suuntaa antavia. (Mts., 18–20.)

#### **8.4 Tutkimushaastattelut**

Aineistoa laadullista tutkimusta tehtäessä kerätään valmiiden dokumenttien sekä havainnoinnin tai haastattelujen eri muotojen avulla. Tämän tutkimukseen aineiston keruun menetelmiksi valittiin haastattelu sekä valmiiden dokumenttien antama tieto. Haastattelu määritellään yksinkertaisimmin keskusteluksi, jolla on ennalta päätetty tarkoitus. Se on informaation keräämiseen tähtäävää päämäärähakuista toimintaa. Tutkimuksen osana haastattelu on aina haastattelijan alulle laittama vuorovaikutustilanne. (Hirsjärvi ym. 2017, 42–43.)

Tutkimushaastattelu voidaan toteuttaa lomakehaastatteluna, teemahaastatteluna tai strukturoimattomana haastatteluna. Lomakehaastattelussa esitettävien kysymysten muoto ja järjestys on määritelty. Strukturoimatonta haastattelua taas voidaan kutsua eri nimityksillä. Yhteistä niille kaikille on haastattelutapahtuman keskustelunomaisuus. Puolistrukturoitu teemahaastattelussa keskustelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Teemat valitaan niin, että ne liittyvät kaikkien haastateltavien kokemuksiin tilanteisiin ja ne käsittelevät heidän subjektiivisia kokemuksiaan siitä. (Mts., 47–48.)

Tässä tutkimuksessa haastattelut tehtiin teemahaastattelun keinoa käyttäen. Jorma Kanasen (2015) mukaan teemahaastattelun avulla pyritään selvittämään ilmiötä sen eri puolilta. Haastattelun teemat ohjaavat keskustelua ja tehyihin kysymyksiin saatujen vastausten pohjalta muodostuu uusia kysymyksiä. (Mts., 81, 147–150.) Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina ja ne nauhoitettiin. Teemahaastatteluiden avulla kerätyn, laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen, aineiston perusteella muodostettava tutkimustulos tulos on aina suuntaa antava. Tähän tutkimukseen osallistui kuusi työvalmennuksessa parhaillaan mukana olevaa tai siihen aiemmin osallistunutta. Tutkittavien pienen määrän vuoksi haastatteluista saatuja tuloksia ei pyritä yleistämään vaan saadut tulokset pätevät vain kohdetapausten kohdalla.

Tutkimukseen mukaan pyydettiin ensimmäisiä työvalmennushankkeeseen sen käynnistymisvaiheessa mukaan lähteneitä. Heille toimitetussa kutsukirjeessä haastatteluun (liite 2) kerrottiin opinnäytetyön aiheesta sekä siitä, mihin kysymyksiin tutkimuksella haetaan vastausta. Siinä kerrottiin haastattelun vapaaehtoisuudesta ja luottamuksellisuudesta. Työn tilaajan toiveen mukaisesti haastattelujen yhteydessä täytettiin Kykyviisari-itsearviointikysely. Kirjeessä kerrottiin asiasta. Tutkimukseen osallistuville toimitettiin kyselylomake ennen haastattelua. Kutsukirjeessä kerrottiin, että kyselyn voi joko täyttää ennen haastattelua tai se täytetään haastattelun yhteydessä. Kutsukirjeet toimitettiin ja haastatteluajat sovittiin kuntoutusohjauksen vastuutyöntekijän välityksellä.

Kutsukirjeen yhteyteen oli tutkimusluvan antajan toiveesta liitetty tutkimukseen osallistuvien allekirjoitettavaksi suostumuslomakkeet. Tutkimukseen osallistuvat allekirjoittivat lomakkeen, joissa he antavat suostumuksensa 1) haastattelun tekemiseen sekä lomakkeen, jossa he antavat suostumuksen 2) valmiiden dokumenttien käyttämiseen. Valmiina dokumentteina tutkimuksessa käytetään tutkimushenkilöiden kanssa tehtyä työvalmennussuunnitelmaa (liite1). Allekirjoittaessaan suostumuksen valmiin dokumentin antamista varten tutkimushenkilö antoi kuntoutusohjauksen vastuutyöntekijälle suostumuksen luovuttaa hänen kanssaan tehdyn työvalmennussuunnitelman käytettäväksi tutkimuksen aineistona. Varsinaisen haastattelunrunгон (liite3) tutkimukseen osallistuvat saivat erillisenä.

Haastatteluista kolme toteutettiin sitä varten erikseen varatussa tilassa. Kyseessä oli kirjastossa varattavana oleva neuvottelutila. Paikka valittiin sen keskeisen sijainnin sekä hyvin toimivan tilavarauspalvelun toiminnan perusteella. Kolme haastatteluista toteutettiin työtoimintapisteessä; kyseisen työtoimintapaikan kuntoutusohjaajan työhuoneessa. Paikka oli näille tutkimukseen osallistuville entuudestaan tuttu ja haastatteluiden toteutus työtoimintapaikalla oli heidän kohdallaan luontevinta ja helpointa. Haastattelujen yhteydessä tarjosin kaikille haastateltaville virvoitusjuomaa ja keksejä. He myös saivat kiitoksena haastatteluun osallistumisesta vapaalippuja elokuviin.

Haastattelut käynnistyivät esittäytymisellä ja ennen haastatteluiden toteutusta toimitettujen kutsukirjeiden sisällön lyhyellä kertaamisella. Haastateltavilla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimukseen liittyvistä asioista. Myös haastattelun runko (liite3) käytiin läpi ennen nauhoituksen käynnistämistä ja varsinaisen haastattelun aloittamista. Kaksi haastatteluun osallistunutta oli osittain täyttänyt saamansa Kyyviisari- kyselyn etukäteen, muiden kanssa se täytettiin haastattelun yhteydessä. Täytetyt kyselylomakkeet jäivät tutkimushenkilöille oman vastuutyöntekijän kanssa mahdollisesti tapahtuvaa jatkotyöstämistä varten. Haastattelun tekijänä tein itselleni koosteen haastateltavien antamista vastauksista. Niistä saatua tietoa käytetään tutkimuksessa täydentävänä aineistona.

Haastattelujen kesto oli keskimäärin 70 minuuttia. Nauhoituksen käynnistyttyä aloitettiin keskustelu teemoista elämänhallinta, työnhaun ja työssä käynnin valmiudet, työvalmennukselle asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen sekä työvalmennuksen kehittämistarpeet. Kyyviisari-kyselyä käytettiin keskustelua eteenpäin johdattavana elementtinä. Eri haastatteluissa pysähdyttiin käsittelemään haastattelun eri teemoja kunkin tutkimushenkilön tilanteen edellyttämällä tavalla. Samaan teemaan palattiin tarvittaessa myöhemmin uudelleen. Näin toteutui ajatus haastattelujen toteutuksesta ennalta valittuja teemoja koskevinä keskusteluina.

## 8.5 Valmiit dokumentit

Toisena tiedon hankinnan menetelmänä käytetään tutkimukseen osallistuvan ennen työvalmennusjakson käynnistymistä allekirjoittamaa suunnitelmaa työvalmennuksen etenemisestä. Tämä dokumentti oli laadittu yhdessä valmennukseen osallistujan, ohjaavana tahona toimivan kuntoutusohjauksen työntekijän sekä palvelun tuottajana toimivan työvalmentajan kanssa. Käynnistyvästä työvalmennusprosessista tehdystä suunnitelmasta löytyy vastaus kysymykseen edessä olevaa valmennusprosessia koskevista toiveista ja odotuksista. (Helsingin kaupunki 2016, 8–10.).

## 8.6 Kykyviisari

Teemahaastattelujen ja haastatteluhetkellä olemassa olevien valmiiden dokumenttien kanssa täydentävänä aineiston hankinnan menetelmänä toimivat tutkimushenkilöiden Kykyviisari-itsearviointikyselyyn antamat vastaukset. Kykyviisari on työikäisen ihmisen työ- ja toimintakyvyn muutoksen mittaamista varten tehty itsearviointimenetelmä. Se on kehitetty vuosien 2014–2020 aikana toimivan Sosiaalinen osallisuus ja työ- ja toimintakyvyn muutos hankkeen puitteissa. Kykyviisari on tarkoitettu sekä työssä käyvien että myös työn ulkopuolella elävien käyttöön. (Hakumäki ym. 2017, 5.)

Kyseessä on paperilla tai sähköisesti täytettävä kysely. Kysymykset käsittelevät vastaajien elämän osa-alueita ja ne on jaettu ryhmiin: 1) yleinen hyvinvointi, 2) osallisuus, 3) mieli ja mielen hyvinvointi, 4) arki ja sen sujuminen, 5) taidot sekä 6) keho ja fyysinen toimintakyky sekä 7) työ ja tulevaisuus. Kyseilyn alussa kartoitetaan vastaajan esitiedot ja kyselyn aikana käydään läpi myös vastaajien taustatietoja. Annettujen vastausten perusteella on mahdollisuus saada järjestelmän antamaa palautetta ja ehdotuksia toimintatavoista kyselyssä todetun hyvinvoinnin ylläpitämiseksi tai tarvittaessa sen parantamiseksi. (Mts., 11–31.)

Arviointimenetelmä on suuntaa antava. Työ- ja toimintakyvyn parantamiseen tähtäävään toimintaan tai muuhun hyvinvointia edistävään palveluun osallistumisen yhteydessä voidaan arviointimenetelmää käyttäen saada tietoa kyseisen toiminnan tai palvelun aikana tapahtuneista muutoksista. Tällöin kysely on hyvä täyttää sekä ennen toiminnan tai palvelun käynnistymistä että sen aikana

tai vaihtoehtoisesti toiminnan tai palvelun päättymisen jälkeen. Kykyviisari voi asiakastyössä lisäksi toimia keskustelua avaavana ja ohjaavana työkaluna. (Hakumäki ym. 2017.)

Tämän opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä tehtävissä teemahaastatteluissa Kykyviisari-kyselyitä käytetään keskustelujen pohjana. Niissä esitetyt kysymykset toimivat myös teemahaastattelun toteutusta tukevinä apukysymyksinä. Haastattelujen aikana tutkimukseen osallistuneet haastateltavat täyttivät itsearviointilomaketta keskustelun yhteydessä.

### **8.7 Triangulaatio**

Useamman eri tutkimusmenetelmän käyttämistä yhdistämistä ja niiden käyttämisestä samassa tutkimuksessa kutsutaan triangulaatioksi. Aineistotriangulaatiolla tarkoitetaan tutkimusaineiston keräämistä useaa eri menetelmää käyttäen. (Kananen 2015, 120–121.) Tässä tutkimuksessa kerätään aineistoa teemahaastatteluiden sekä valmiiden dokumenttien avulla. Valmiina dokumentteina käytetään tutkimushenkilöiden työvalmennusjakson alussa työvalmennuksen etenemisestä tekemää suunnitelmaa (Liite 1). Suunnitelmaan on kirjattu työvalmennukselle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet ja teemahaastatteluissa selvitetään asetettujen tavoitteiden toteutuminen ja niissä mahdollisesti työvalmennusjakson aikana tapahtuneet muutokset. Triangulaatiota käyttäen voidaan tässä tapauksessa siis lisätä aineiston hankinnassa saatujen tietojen luotettavuutta (KvalimoTV 2018).

### **8.8 Aineiston analyysi**

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään niin paljon, kunnes tutkimusongelma ratkeaa ja tutkittava ilmiö voidaan ymmärtää. (Kananen 2014, 18–19) Tässä tutkimuksessa kuuden teemahaastattelun keinolla kerätyn aineiston analyysillä saadut vastaukset esitettiin tutkimuskysymyksiin ovat suuntaa antavia.

Haastatteluiden jälkeen kerätty aineisto on litteroitu. Haastateltavien puheenvuorot on kirjoitettu sanasta sanaan ja ne on tallennettu haastattelurungon sisältämän teemoittelun mukaisesti. Työvalmennusta koskevia tavoitteita ja toi-

veita koskeva tieto kerättiin valmiiden dokumenttien avulla. Valmiina dokumentteina käytettiin työvalmennusjakson käynnistyessä tehtyä työvalmennussuunnitelmaa (Liite 1). Näiden suunnitelmiin kirjattujen tavoitteiden ja toiveiden toteutumista käsiteltiin myös teemahaastatteluissa ja aihetta koskevat kommentit tallennettiin.

Aineistolähtöisessä laadullisessa sisällönanalyyysissa aineisto jaetaan pieniin osiin, käsitteellistetään eli koodataan ja lopuksi järjestetään uudelleen uudelleenlaiseksi kokonaisuudeksi (KvalimoTV 2018). Kerättyä ja tallennettua aineistoa luettiin läpi useaan otteeseen. Hirsjärven & Hurmeen (2017) mukaan kaikkea kerättyä materiaalia ei yleensä ole tarpeen analysoida. Tässä vaiheessa kerättyä aineistoa pyrittiin selventämään karsimalla tekstiä niin, että käsiteltäväksi jäävä tekstiaineisto liittyy esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Merkittävää oli, mitkä haastateltavien kokemat asiat liittyvät nimenomaisesti toteutettuun työvalmennukseen. Käsiteltäväksi jäävä aineisto käsitteellistettiin pelkistämällä haastateltujen antamat vastaukset. Puheenvuorot tiivistettiin niiden merkitysten perusteella. Niistä muodostettiin lyhyet ilmaisut eli koodit. (Mts., 135–137.) Koodattu aineisto on luokiteltu muodostettuja koodeja yhdistäen ja luokitellen (Kananen 2014, 104–108).

Esimerkiksi teemahaastattelun ilmaisut ”olen kokenut muutoksen, osaan olla esimerkkioppilas” ja ”saan sanoa asiani ja minua kuunnellaan” yhdistettiin koodilla **itsetunto ja oman arvon tunne**. Ilmaisut mukavien työkavereiden saannista ja ujustelun vaihtumisesta höpöttämiseen ja sosiaalisuuteen on yhdistetty koodilla **sosiaaliset suhteet**. Samaan tapaan ilmaisut yhteiskuntaan ja yhteisöön kuulumisesta on yhdistetty koodilla **kokemus yhteiskuntaan kuulumisesta**. Nämä koodit yhdessä muodostavat luokan, joka on otsikoitu nimellä osallisuus. (Liite 4). Kerätty haastatteluaineisto on luokiteltu tähän tapaan ja muodostuneista luokista on haettu vastaukset esitettyihin tutkimuskysymyksiin.

## 9 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 9.1 Kohderyhmän lähtötilanne ja kohderyhmän tulomuodossa tutkimusprosessin aikana tapahtuneet muutokset

Tutkimukseen osallistuneen, kuuden eri henkilön, perusmuotoinen työllistymiseen tai ammatillisen koulutuksen käynnistymiseen tähtäävä työvalmennusjakso on käynnistynyt aikavälillä 03/2017–03/2018. Tutkimusaineisto kerättiin vuoden 2018 marras- joulukuun aikana. Yksi kohderyhmän jäsenistä oli aineiston keruun hetkellä siirtynyt kaupungin työtoimintapalvelujen asiakkuudesta kansaneläkelaitoksen työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen jaksolle. Muiden kohdalla työvalmennusjakso oli päättynyt kokonaan tai sitä oli jatkettu uudella työ- tai opiskelupaikkaan sitouttavan työvalmennuksen jaksolla.

Taulukko 2. Koulutus- ja työtilanne ennen työvalmennusta

Koulutus- ja työtilanne	Lukumäärä
Peruskoulu	6
Lukio/ ylioppilastutkinto	1
Ammattikoulu tai opistotason tutkinto, ammatillinen perustutkinto, tutkinnon osa tai näyttötutkinto	6
Ammatillinen koulutus on jäänyt kesken	2
Ammatillinen koulutus on meneillään	1
Työtoiminnassa (Shl 27e§)	5
Palkkatyössä (Shl 27d§)	1

Kaikkien kohderyhmän jäsenten pohjakoulutuksena on peruskoulu, yksi heistä on tämän lisäksi suorittanut lukion ja ylioppilastutkinnon. Kaikilla tutkimukseen osallistuneilla on peruskoulutuksen jälkeen suoritettu ammatillinen koulutus (vaatetusompelija, verhoilun perustutkinto, kahvilatyöntekijä, leipuri, rakennusalan koulutus, merkonomi).

Viisi kuudesta kohderyhmän jäsenestä osallistui työvalmennusjakson alkaessa sosiaalihuoltolain mukaiseen työtoimintaan ja yksi kuudesta oli palkka-

työssä ollen samalla mukana sosiaalihuoltolain mukaisessa työllistymistä tukevassa toiminnassa. Kukaan heistä ei ilmoittanut olevansa työnhakijana Te-toimistossa.

Taulukko 3. Tulomuoto työvalmennuksen alkaessa ja haastattelun teon hetkellä

Tulomuoto	Ennen työvalmennusta	Haastattelun hetkellä
Määräaikainen kuntoutustuki ja asumistuki	1	1
Pysyvä työkyvyttömyyseläke ja asumistuki	4	4
Palkka (Shl 27d)	1	1
Palkka (osa- aikatyö)		1
Työtoiminnan työraha	5	1

Ennen työvalmennuksen alkua yhden kuudesta kohderyhmän jäsenestä tulomuotona oli määräaikainen kuntoutustuki ja asumistuki. Kuntoutustuki ja asumistuki on työvalmennusjakson aikana uusittu määräaikaisina. Neljän kohderyhmän jäsenen tulomuotona työvalmennuksen alkaessa oli pysyvä työkyvyttömyyseläke ja asumistuki. Kolmella heistä tilanne jatkuu samanlaisena, yksi heistä on siirtynyt osa-aikaiseen palkkatyöhön eläkkeen ohella. Hänelle myönnetyn asumistuen määrää tarkistetaan muuttuneen tilanteen takia. Viisi tutkimukseen osallistunutta oli työvalmennuksen alkaessa mukana sosiaalihuoltolain mukaisessa työtoiminnassa ja heille maksettiin työrahaa. Haastattelun teon hetkellä yksi heistä jatkaa työtoiminnassa edelleen. Yksi kohderyhmän jäsenistä osallistui ennen työvalmennuksen alkua työllistymistä tukevaan toimintaan ja oli siis palkkatyösuhteessa. Haastattelun hetkellä tilanne oli samanlainen.

## 9.2 Työvalmennukselle asetetut tavoitteet ja asetettujen tavoitteiden toteutuminen

Kolmen kohderyhmän jäsenen työvalmennusjakson alkaessa tehtyyn työvalmennussuunnitelmaan on kirjattu työvalmennuksen tavoitteiksi ammatillisen

koulutuksen hankkiminen ja koulutuspaikan saaminen. Osatavoitteiksi on kirjattu oman ammattialan/ suuntauksen selvittäminen, oppisopimus- tai opiskelupaikan löytäminen ja koulutuspaikan hakeminen. Yhden kohderyhmän jäsenen tavoitteena on vakituisen työsuhteen solmiminen ja kahden tavoitteena on eläkkeen ohella tehtävän osa-aikatyön löytäminen. Työvalmennukselle asetettuja osatavoitteita näitä työvalmennusjaksoja koskevissa suunnitelmissa ovat avoimien työpaikkojen kartoittaminen, työssä tarpeellisten korttien (työturvallisuus-, tulityö-) päivittäminen, työkokeilun tapainen työtoiminta, oman ammattialan etsintä ja CV:n teko sekä työpaikan etsintä.

Taulukko 4. Työvalmennukselle asetetut tavoitteet ja osatavoitteet

<b>Päätavoite</b>	<b>Osatavoitteet</b>
Oppisopimusopiskelun käynnistäminen (kokin työ/ keittiöalan ammatti)	Oppisopimus- tai opiskelupaikan löytäminen ja koulutukseen hakeutuminen
Vakituinen työsuhte oman alan työssä	Avoimien työpaikkojen kartoittaminen, työturvallisuuskortin ja tulityökortin uusiminen.
Osa-aikainen palkkatyö (eläkkeen ohella)	Työkokeilun tapainen työtoiminta ja palkkatyön etsintä
Oppisopimus- tai työkokeilupaiikka	
Ammatin hankkiminen (lähihoitaja) tai palkkatyö työkokeilun kautta (puutarha-ala tm.)	Oman ammattialan/ suuntauksen selvittäminen
Osa-aikatyön etsintä (eläkkeen ohella)	CV:n teko, hoiva-alan työn etsintä

Opiskelu- tai työkokeilupaiikan saamisen tavoitteeksi on työvalmennusjakson aikana täsmentynyt ammatillisen koulutuspaikan hankkiminen, koska työkokeilu- tai oppisopimuspaikan saaminen on osoittautunut liian vaikeaksi. Tutkimushenkilöt kertoivat lukuisten työkokeilu- ja oppisopimuspaikkojen hakemisen jälkeen hakeneensa ammatilliseen oppilaitokseen. Yksi valmennukseen osallistuneista käynnisti uudelleen aiemmin kesken jääneen ammatillisen koulutuksen (lähihoitaja) ja toinen heistä aloitti kokonaan uuden ammatillisen

koulutuksen (kokki/keittiöala). Haastattelun teon hetkellä heillä kummallakin oli meneillään koulutuksen osana oleva työharjoittelu.

Vakituisen työsuhteen solmimisen avoimilla työmarkkinoilla tavoitteekseen asettanut oli, työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi, suorittanut työturvallisuuskortin työvalmennusjakson aikana. Kortin päivittäminen oli asetettu työvalmennusjakson osatavoitteeksi. Hän kertoi haastattelussa aloittavansa pian, kaupungin sisäisen siirron kautta, määräaikaisen työkokeilun ammatillisessa oppilaitoksessa oman ammattialansa opiskelijoita ohjaavissa tehtävissä.

*Pääsen kokeilemaan toista tehtävää ihan kokonaan, ilman riskiä, palkka maksetaan ja on mahdollisuus palata entiseen.*

Yksi työvalmennukseen osallistuneista suoritti, työvalmennusjaksolle tehdyn suunnitelman mukaisesti, kuuden viikon mittaisen työkokeilun laitoshuoltajan tehtävissä keittiöalan työpisteessä. Työkokeilun jälkeen käynnistyi toistaiseksi voimassa oleva osa-aikainen työsuhte samassa paikassa.

Yksi työvalmennusjakson alussa sosiaalihuoltolain mukaiseen työtoimintaan osallistuneista jatkoi haastattelun teon hetkellä työtoiminnassa. Työvalmennusjakson aikana hän päivitti oman CV:n yhdessä työvalmentajan kanssa sekä selvitti keikka- ja osa-aikatyön mahdollisuuksia henkilökohtaisen avustajan tehtävissä.

*Päivitetiin se cv ja karsittiin sitä. Sitten on tehty niitä hakemuksia. Teimme hakemuksia, emme hakeneet. Sitten työvalmentaja sanoi, että sitten kun todellakin haet töihin, niin sitten tehdään ne viimeiset.*

Kokonaisuudessaan eri työvalmennusjaksoille asetetut tavoitteet toteutuivat. Työvalmentajalta vaadittavaan ammatilliseen osaamiseen kuuluu asetettujen tavoitteiden muokkaaminen tilanteen vaatimalla tavalla. Työkokeilu- ja oppisopimuspaikan hakeminen muuttui työvalmennusjakson aikana ammatillisen koulutuspaikan hakemiseen ja ammatillisen kuntoutuksen käynnistymiseen.

### 9.3 Positiiviset muutokset elämänhallinnassa

#### Osallisuus

Työvalmennukseen osallistuneet kohderyhmän jäsenet kertoivat kokemuksista, joiden myötä heidän itsetuntonsa ja oman arvon tunteensa ovat valmennusjakson aikana kohentuneet. Oman arvon tunne voi monella pitkään poissa työelämästä olleella olla alhainen. Aiemmin koetut pettymykset työn ja koulutautumisen suhteen sekä tunne siitä, ettei saa arvostusta, ovat saavat aikaan saaneet epäonnistumisen kokemuksia ja usko omaan kykyihin on huono. Työvalmennusjakson aikana tapahtunut uuden oppiminen on samalla tuonut uskoa omaan kykyihin.

*Itsetuntoni on kohonnut, olen kokenut muutoksen. Osaan olla esimerkkioppilas.*

Oman arvon tunnetta on nostanut kuulluksi tulemisen tunne ja kokemus siitä, että omilla mielipiteillä ja kannanotoilla on merkitystä; niillä koetaan olevan vaikutusta asioiden kulkuun. Joku haastateltavista kertoi, että ei kokenut tulensa arvostetuksi aiemmin työtoiminnassa käydessään. Hän kertoi kokeneensa, että vaikka teki kaikki annetut työtehtävät, niin tuntui että sitä ei pidetty missään arvossa. Työvalmennus käynnistettiin, että löytyisi keino päästä pois tästä hankalana ja epämieluisana koetusta tilanteesta.

Osa työvalmennukseen osallistuneista kertoi haastattelussa, että on työvalmennuksen käynnistymisen jälkeen ollut entistä enemmän tekemisissä ja vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Jokainen kohderyhmään kuuluva oli jo ennen valmennusjakson alkamista mukana säännöllisessä toiminnassa. Haastatteluissa he kertoivat myös omista läheisistä ihmissuhteistaan, joihin tällä toiminnalla ei koettu olleen mitään yhteyttä. Työvalmennuksen myötä joku heistä kertoi saaneensa mukavia työkavereista ja jotkut kertoivat työvalmennuksen myötä muodostuneesta, kokonaan uudelta roolista päivittäiseen arkeen liittyvissä vuorovaikutussuhteissa.

*Koen läheisyyttä työkavereihin. Vaikka en ole ollut siellä kovin kauaa. Enkä ole heille kovin tuttu. Niin silti pidän heistä. Jotenkin luonteena ja ihmisenä ja myös sellaisena työhenkilönä.*

Muutama kohderyhmän jäsenistä kertoi huomanneensa itsessään työvalmennuksen käynnistymisen jälkeen tapahtuneen muutoksen. Tapahtunut muutos on ilmennyt niin, että asianomaiset kertovat olevansa paljon sosiaalisempi kuin ennen. He kertoivat työ- tai opiskelupaikan mukanaan tuomista uusista ihmiskontakteista ja siitä, kuinka he kokevat muodostuneet sosiaaliset suhteet itselleen tärkeiksi.

Kokemus yhteiskuntaan kuulumisesta on työvalmennukseen osallistumisen myötä voimistunut. Kohderyhmän jäsenet kertoivat haastattelussa, että ammatillisessa koulutuksessa tai osa-aikaisessa työssä mukana ollessaan tuntee olevansa enemmän osallisena yhteiskunnan toiminnassa.

*Tämän ammatin opiskelun kautta tunnen kuuluvani paremmin yhteiskuntaan kuin ennen.*

Työelämään tai opiskeluun osallistuminen tuo mukanaan säännöllisen päivärutmin ja arjen rutiinit; tätä asiaa haastatellut kohderyhmän jäsenet kertoivat pitävänsä yhteiskuntaan kuulumisen merkkeinä. Joku heistä kertoi, ettei aiemmin, työtoimintaan osallistuessaan, tuntenut kuuluvansa yhteiskuntaan. Tämän hän kertoi johtuvan siitä, että ei käy palkkatyössä.

### **Mielihyvän tunne**

Kohderyhmään kuuluvat kertoivat haastatteluissa työvalmennuksen myötä saavuttamistaan onnistumisen kokemuksista. Onnistumisen kokemuksia on tullut positiivisen palautteen saannin seurauksena. Kiitettävä palaute ammatillisen koulutuksen osana olevan näyttökokeen suorittamisen yhteydessä sekä uusien työtehtävien hallinnan tunne ovat olleet samalla tuoneet onnistumisen kokemuksia.

*Nyt sitä pystyy sanomaan itselleen, että minä onnistun ja kaikki on hyvin.*

Hyödyllisyyden kokemus ja itsensä tarpeelliseksi kokemisen tunne aikaansaavat mielihyvän kokemuksia osalle kohderyhmään kuuluvista. Jotkut heistä ko-

kevat muiden auttamisen, esimerkiksi annetun työ- tai koulutehtävän suorittamisessa, itselleen tärkeänä ja mielihyvää tuottavana asiana. Joku heistä taas kertoo, että pitää itsestään huolehtimista tällä hetkellä tärkeimpänä tehtävään. Hän kertoo saavansa mielihyvän tunteen siinä onnistuessaan.

### **Usko tulevaisuuteen**

Kohderyhmään kuuluvat kertoivat haastatteluissa tuntevansa itsensä toiveikkaiksi tulevaisuuden suhteen ja suhtautuvansa siihen myönteisesti. Myönteisyyden tunnetta on heidän mielestään lisännyt työvalmentajan antama hyväksyntä, tuki ja ohjaus. Keskusteluissa työvalmentajan kanssa he ovat saaneet myönteistä palautetta ja konkreettista apua omien toiveidensa toteuttamiseen.

*Työvalmentajan ote on niin kannustava ja sellainen että ei nyt mennä totuttua reittiä. Se on pysäyttänyt ajattelemaan uusia vaihtoehtoisia tapoja toiminnalle*

Kohderyhmään kuuluvat erittelivät haastatteluissa omia haaveitaan ja toiveitaan tulevaisuudelle. Ammatilliset suunnitelmat olivat työvalmennusjakson aikana täsmentyneet ja konkretisoituneet. Koulutuksen jälkeinen siirtyminen työelämään ja nykyistä mielenkiintoisempien työtehtävän etsiminen ja hakeminen olivat tutkimushenkilöiden tulevaisuudelle asettamia suunnitelmia ja toiveita. Siirtyminen työvalmennuksen ohjaajamana ammatillisen kuntoutuksen jaksolle on avannut mahdollisuuden ammatillisten suunnitelmien etenemiselle yhden kohderyhmään kuuluvan kohdalla.

Joku kohderyhmään kuuluvista kertoi tekevänsä koko ajan uusia, ammatillisia sekä muuta elämää koskevia, suunnitelmia. Hän kertoo valmennusjakson aikana suoritetusta ammatillisen tutkinnon osasta. Hän kertoo uskovansa, että myös muut toiveet ja suunnitelmat toteutuvat, kun vain jaksaa tehdä työtä niiden eteen. Ainahan jotain voi mennä pieleen, mutta pääsääntöisesti tulevaisuus näyttää myönteiseltä.

Kohderyhmän jäsenten Kykyviisari-kyselyyn antamat vastaukset taloudellista tilannetta koskevaan kysymykseen vaihtelivat melko hyvän ja melko huonon vaihtoehdon välillä. Moni kertoi eläneensä samanlaisessa tilanteessa jo pi-

demmän ajan, ja he kertoivat oppineensa siirtämään hankintoja sekä käyttämään edullisia vaihtoehtoja. Yksi heistä kertoi elävänsä taloudellisesti hankalassa tilanteessa. Hän kertoi velkaantuneensa ja joutuvansa lainaamaan rahaa tuttavilta selviytyäkseen jokapäiväisistä menoistaan. Hän kuitenkin suhtautui tulevaisuuteen toiveikkaasti, koska ammatillinen koulutus on nyt meneillään ja työllistyminen valmistumisen jälkeen näyttää todennäköiseltä. Kaikki ammatillisessa koulutuksessa mukana olevat kohderyhmän jäsenet odottavat, että ammattiin valmistumisen jälkeen taloudellinen tilanne paranee.

### **Muita suunnitelmia**

Taloudellisen tilanteen (velat, ulosotot) vaikutusta työhalukkuuden vähenemiseen oli muutaman kohderyhmän jäsenellä jonkin verran. He kertoivat arvioivansa, että mahdollisesta kokopäivätyön palkasta tultaisiin vähentämään osa velkojen lyhentämiseen. Muutama henkilö kertoi jonkin asteisesta työmotivaation tai työhalujen vähenemisestä. He totesivat hahmottaneensa nyt, kuinka kokoaikaiseen palkkatyöhön siirtyminen merkitsee nykyisin voimassa olevien etuuksien muuttumista. Tieto siitä ei välttämättä motivoi.

Toisena syynä palkkatyöhön siirtymisen mahdolliseen lykkäämiseen oli avoimilla työmarkkinoilla tapahtuvan työn arvioitu vaativuus. Osalle kohderyhmään kuuluvista oli valmennusjakson aikana vahvistunut epäily avointen työmarkkinoiden tarkoituksenmukaisuudesta omalla kohdalla. He kertoivat miettivänsä, olisiko nykyisissä työllistymisen tuen toiminnoissa mukana oleminen oman terveyden ja toimintakyvyn ylläpitämisen kannalta sittenkin palkkatyötä edullisempi vaihtoehto myös jatkossa. Näitä asioita kohderyhmään kuuluvat kertoivat työvalmennusjakson aikana pohtineensa ja eritelleensä yhdessä työvalmentajan kanssa

## **9.4 Työnhaun ja työssä selviytymisen valmiuksien kehittyminen**

### **Työnhakutaidot**

Haastatteluissa kaikki kohderyhmään kuuluvat kertoivat uskovansa, että löytävät palkkatyötä ainakin melko varmasti sitä halutessaan. Yksi heistä kertoi tosin olevansa asiasta jonkin verran epävarma. Kaikki kertoivat saaneensa työvalmentajan kautta hyödyllistä tietoa koulutus- työllistymis- ja työkokeilun mahdollisuuksista. Nämä tiedot lisäsivät heidän työnhaun valmiuksiaan. Yksi

heistä kertoi saaneensa nykyisen työpaikkansa työvalmentajan välityksellä. Toinen heistä oli sitä mieltä, ettei olisi ilman työvalmennusta osannut hakeutua eteenpäin. Hän kertoi, ettei sellaisen mahdollisuus olisi edes käynyt mielessä. Yksi tutkimushenkilöistä ohjautui työvalmennuksen myötä ammatilliseen kuntoutukseen.

Haastatteluissa he kertoivat yhdessä työvalmentajan kanssa hakeneensa työ-, työkokeilu-, oppisopimus-, ja opiskelupaikkoja. He kertoivat käyneensä työvalmentajan kanssa Te- toimistossa, tehneensä tutustumiskäyntejä työkokeilupaikkoihin sekä osallistuneensa oppilaitosten järjestämään yhteiseen rekryttilaisuuteen. Ammatillisen koulutuksen aikana nautittava taloudellisen tuen muoto oli yhden tapauksen kohdalla selvitetty työvalmentajan kanssa ennen koulutuspaikan vastaanottamista. Työvalmentaja oli auttanut kohderyhmän jäseniä hakemusasiakirjojen tekemisessä tai aiemmin tehtyjen asiakirjojen päivittämisessä.

Kohderyhmään kuuluva kertoi haastattelussa, kuinka hän itse kirjoitti hakemuksia ja ennen hakemusten eteenpäin toimittamista tarkensi niitä yhdessä työvalmentajan kanssa. Tämä oli toistettu useita kertoja, ja tutkimushenkilö kertoi oppineensa tekemään työpaikkahakemuksen ja CV:n päivityksen itsenäisesti.

*Järjestelmällisesti haettiin ja työvalmentaja antoi koko ajan tietoa siitä mitä tarkoittaa työhön kuntoutus, mitä on työkokeilu, miten työkkäri toimii, että mitä siellä on mahdollisuus saada. Että mihin tällä työllistyy. Ja sitten koulut ja oppisopimus, kun tätä haettiin.*

Työvalmentajan kanssa on myös valmistauduttu mahdollisiin työpaikka-haastatteluihin ja mietitty erilaisia vaihtoehtoja. Yksi kohderyhmään kuuluvista kertoi pohtineensa työvalmentajan kanssa, onko työtä hakiessa syytä mainita voimassa olevasta eläkepäätöksestä.

### **Työssä tarvittavat taidot**

Kaikki kohderyhmän kuuluvat kertoivat omaavansa työelämässä hyödynnettävää osaamista. Sitä on heille kertynyt koulutuksen, työkokemuksen ja elämän-

kokemuksen myötä. Jotkut kertoivat koulutuksen ja osaamisen puutteen vaikeuttavan työelämään osallistumista vähäisessä määrin. Nämä henkilöt kertoivat valmennusjakson aikana siirtyneensä ammatilliseen koulutukseen tai ammatilliseen kuntoutukseen, joten tilanne koulutuksen ja osaamisen puutteen suhteen tulee muuttumaan. Yksi osaamisen puutteesta maininnut henkilö kertoi valmennusjakson aikana siirtäneensä työelämään hakeutumista omalle elämäntilanteelle paremmin soveltuvaan ajankohtaan.

Kaikki kohderyhmän jäsenet kokivat, että uusien tietojen ja taitojen oppiminen sujuu heiltä hyvin. Kolme heistä kertoi, että heillä on todettu jokin oppimiseen, keskittymiseen tai hahmottamiseen liittyvä vaikeus. Yksi kertoi lisäksi epäilevänsä sellaisen olemassaoloa heikon koulumenestyksen vuoksi, mutta mitään diagnoosia siitä ei ole tehty. Kaikki kohderyhmän kuuluvat kertoivat haastattelussa pystyvänsä ilmaisemaan itseään suullisesti ja kirjallisesti. Yksi heistä kertoi työvalmentajan ohjanneen hänet tietokonekoulutukseen, jossa tämä kertoi päivittäneensä osaamistaan ja myös oppineensa uutta. Toinen heistä kertoi sopineensa työvalmentajan kanssa lääkelaskennan harjoitusten tekemisestä yhdessä. Laskentataidot olivat tarpeellisia työvalmennuksen myötä käynnistyneessä ammatillisessa koulutuksessa.

## **9.5 Työkyvyn arviointi ja sen huomioiminen**

Kaikki kohderyhmän jäsenet arvioivat haastatteluhetkellä oman terveydentilansa hyväksi tai melko hyväksi. Kykyviisari-kyselyä täyttäessään he arvioivat oman työkykynsä vähintään tyydyttäväksi. Yksi heistä kertoi, että työkyky on kohentunut työvalmennuksen aikana. Työkyvyn paraneminen ilmenee hänen mukaansa niin, että saadessaan tai havaitessaan itse hoidettavana olevan tehtävän tulee tartuttua toimeen entistä paljon rivakampaan tahtiin.

Haastattelussa kaikki kertoivat, että jokaisella heistä on yksi tai useampi pitkäkestoinen fyysinen tai psyykinen sairaus, oire tai vamma. Jotkut heistä arvioivat sen mahdollisesti aiheuttavan haittaa työelämässä. Yksi heistä kertoi, tästä huolimatta, päässeensä työkokeiluun ja sen jälkeen osa-aikaiseen palkkatyöhön, koska työvalmentajalla oli tiedossaan juuri hänelle mahdollisesti soveltuva työ.

*Haitan määrä riippuu työtehtävistä. Jotkut työtehtävät sujuvat paremmin. Tässä työssä siitä ei ole haittaa. Työpaikka oli työvalmentajalla tiedossa.*

Hänen lisäksi kaksi muuta haastateltavaa kertoi terveyteen tai toimintakykyyn liittyvien ongelmien vaikeuttavan työelämään osallistumista vähäisessä määrin. Toisella heistä oli ammatillinen koulutus meneillään, ja hän arvioi ammatillisen koulutuksen valmiiksi saatuaan omaavansa hyvät edellytykset jatkaa työelämässä. Toinen heistä on toistaiseksi siirtänyt palkkatyöhön siirtymistään toiseen ajankohtaan.

Jotkut kohderyhmään kuuluvista kertoivat päihteiden tai muiden riippuvuussien mahdollisesti haittaavan työelämään osallistumista vähäisessä määrin. He ovat jo kauan aikaa sitten hakeutuneet päihdehoidon piiriin ja kertovat, että tilanne on hyvin hallinnassa. Työvalmennukseen osallistumisella ei ollut vaikutusta tähän asiaan.

## **9.6 Kohderyhmän suhde työelämään haastattelun hetkellä**

Kaksi kohderyhmän jäsentä kertoi haastattelussa olevansa tällä hetkellä kokonaan ilman työtä. Toinen heistä siirtyi työvalmennusjakson aikana ammatillisen kuntoutuksen jaksolle ja toinen heistä on päättänyt siirtää työelämään hakeutumista itselleen paremmin soveltuvaan ajankohtaan. Sosiaalihoitolaisten mukainen työtoiminta jatkuu toistaiseksi hänen kohdallaan. Heistä kumpikin koki omaavansa edellytyksiä työelämään siirtymiseksi, mutta molemmat kokivat tarvitsevänsä siinä apua ja tukea.

Kaksi kohderyhmän jäsenistä kertoi olevansa mukana työelämässä. He kertoivat kokevänsä, että edellytyksiä työelämään osallistumiselle kyllä on, mutta siinä jatkamiselle he mahdollisesti tarvitsevat tukea. Toisella heistä oli ammatillinen koulutus meneillään ja arvio mahdollisesta tuen tarpeesta jatkossa liittyy opiskelun jälkeiseen palkkatyön aloittamiseen. Toinen vastaajista kertoi toiveestaan jatkossa mielenkiintoisempiin työtehtäviin siirtymisestä. Uuden työpaikan hankkimisessa hän ennakoisi mahdollisesti tarvitsevänsä apua ja tukea sitten, kun asia on ajankohtainen.

Kaksi työelämässä olevista kohderyhmän jäsenistä kertoi omaavansa hyvät edellytykset jatkaa työelämässä. Heistä toinen valmistuu ammattiin ja aikoo sen jälkeen siirtyä palkkatyöhön.

### 9.7 Työvalmennuksen kehittämistarpeet

Joku kohderyhmän jäsenistä kertoi haastattelussa päätyneensä aloittamaan työvalmennuksen itselleen huonona ajankohtana. Oma elämäntilanne ei työvalmennuksen toteutumisen hetkellä vielä ollut työelämään siirtymiselle sopeva.

*En käsittänyt miten hieno tilaisuus tämä on. Minun elämäntilanteeni kuitenkin nyt on tällainen.*

Kaikki kertoivat haastattelussa kokeneensa työvalmentajan kanssa käydyt keskustelut erittäin hyödyllisinä, mielekkäinä ja kannustavina. Yksi kohderyhmän jäsenistä kertoi työvalmentajan yllättäen vaihtuneen. Valmennusjaksolla oleva kertoi sillä hetkellä stressaantuneensa tilanteesta ja päättäneensä lopettaa koko valmennuksen. Ammatillinen koulutus oli siinä vaiheessa jo meneillään ja valmennusjaksolla oleva koki uuden työvalmentajan tapaamiset siinä tilanteessa muutenkin tarpeettomina.

Joku tutkimushenkilöistä kertoi kokemistaan syyllisyyden tunteista lähtiessään kesken työtoimintapäivän sovituille työvalmennustapaamisille. Hänen mielestään työtoimintapaikalla ei ymmärretty, mikä tarkoitus työvalmennuksella on. Asiasta olisi hänen mielestään ollut hyvä kertoa työtoimintapalvelujen henkilöstölle ja tiedottaa heitä asiasta enemmän. Toinen valmennukseen osallistunut kertoi, että valmennusjakson päättyessä voisi olla hyvä tehdä kuluneesta jaksosta joku kirjallinen yhteenveto. Näin asia jäsenyisi ja työvalmennuksella saavutetut tulokset selkiytyisivät valmennukseen osallistuneelle paremmin.

## 10 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

### 10.1 Eettisyys

Tutkimuksen tarkoituksena on työvalmennushankkeen toteutumisen seuranta ja työvalmennuksella saavutettujen tulosten esiin tuominen. Saaduilla tuloksilla voidaan siis kehittää osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen edistämiseen tähtäviä tukitoimia. Sen avulla voidaan siis jatkossa parantaa vastaavanlaisessa tilanteessa elävien ihmisten tilannetta. Muita eettisiä ihmistutkimuksissa vallitsevia eettisiä periaatteita ovat informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys. (Hirsjärvi ym 2017, 20.)

Kohderyhmään kuuluvat saivat kutsun teemahaastatteluun (Liite 2). Kutsukirjeessä kerrottiin, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että sen voi halutessaan keskeyttää. Kohderyhmään kuuluvat saivat teemahaastattelun rungon itselleen tutustumista varten (Liite 3). Teemahaastattelun runko ja tutkimukseen sekä haastatteluun osallistumisen vapaaehtoisuus sekä mahdollisuus niiden keskeyttämiseen ilman seuraamuksia kerrattiin ennen haastattelun käynnistämistä. Haastattelut tehtiin kahden kesken yhteisesti sovittuun tilaan. Haastattelut nauhoitettiin. Tästäkin asiasta sovittiin kohderyhmään kuuluvien kanssa. Haastattelujen jälkeen kerättyä aineistoa on käsitelty luottamuksellisesti eikä tietoja ole luovutettu ulkopuolisille.

### 10.2 Luotettavuus

Tutkimuksen teossa pyritään luotettavien tutkimustulosten saavuttamiseen. Tutkimustulosten reliäabelius tarkoittaa tulosten toistettavuutta eli sitä, että tutkimuksessa saavutetut tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Tutkimuksen reliäabelius on hyvä silloin, kun kaksi tutkijaa tutkiessaan samaa asiaa saavuttavat tutkimuksellaan samanlaisen tuloksen. Tai jos esimerkiksi yhtä tutkimukseen osallistuvaa henkilöä haastatellaan kahteen eri kertaan, kahden eri haastattelijan toimesta, jolloin näiden kahden eri haastattelun tuloksena saadaan samanlainen vastaus esitettyyn tutkimuskysymykseen. (Hirsjärvi ym. 2016, 231–232.)

Haastattelun tulos on seurausta haastattelijan ja haastateltavan yhteistoiminnasta. Haastateltavan antamat vastaukset tehtyihin kysymyksiin heijastavat

aina hänen kyseisen hetken kokemustaan asiasta. Reliaabeliuden toteutuminen on tällöin riippuvainen haastattelijan tekemistä tulkinnoista. Tutkimusten tuloksista tehdyn analyysin reliaabeliuteen vaikuttaa koko tutkimustehtävässä käytetyn aineistokokonaisuuden huomioiminen. (Hirsjärvi ym. 2000, 188–189.)

Tutkimuksen validius tarkoittaa tutkimusmenetelmäksi valitun vaihtoehdon sopivuutta. Validi tutkimus tutkii juuri kyseisessä tutkimuksessa tutkittavaksi määritettyä asiaa. Tutkimuksen sisäisellä validiudella tarkoitetaan syy- ja seuraussuhteen toteutumista. Mikäli sisäisesti validissa tutkimuksessa todetaan jonkin tietyn tekijän johtavan tietyn asian toteutumiseen, niin voidaan olla tietoisia ja vakuuttuneita siitä, että mikään toinen seikka ei vaikuta tähän tapahtumaan. Ulkoisella validiudella tarkoitetaan tutkimustulosten yleistettävyyttä erilaisiin tilanteisiin. (Mts., 186–188.) Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa korostuu tutkimuksen tarkka kuvaus ja tarkka selvitys tutkimuksen etenemisestä (Hirsjärvi ym. 2016, 232).

Valmiina dokumenttiaineistona tässä tutkimuksessa käytettiin, kohderyhmään kuuluvien kanssa tehtyjä, kirjallisia työvalmennussuunnitelmia. Kirjalliset suunnitelmat tehtiin jokaisen työvalmennusjakson aloitusvaiheessa. Verrattaessa teemahaastatteluisissa saatua tietoa ja valmiina olevien dokumenttien perusteella saatua tietoa voidaan arvioida saatujen tietojen luotettavuutta. Triangulaatio eli monimetodinen lähestymistapa on näin myös keino hankitun aineiston luotettavuuden takaamiseen. (Hirsjärvi ym. 2000, 188–189.)

## 11 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kohderyhmän työvalmennukselle asettamat tavoitteet liittyivät palkkatyöhön siirtymiseen joko kokopäiväisesti tai eläkkeen ohella. Osalla kohderyhmään kuuluvista asetettujen tavoitteiden toteuttamiseen liittyi tavoite työvalmennusjakson aikana tapahtuvasta ammatillisen koulutuksen käynnistymisestä ja itselle uuden ammatillisen pätevyyden hankkimisesta. Asetettuja tavoitteita on työvalmennusjakson aikana muokattu ympäristötekijöiden eli työsuhteiden mahdollisuuden (oppisopimus- tai työkokeilupaiikkojen saatavuus) sekä yksilöllisten tekijöiden perusteella. Yksilöllisenä tekijänä tutkimuksessa ilmenee ammatillisen kuntoutuksen tarve ja siihen ohjautuminen työvalmennusjakson aikana.

Tutkimusaineiston keräämisen hetkellä määräaikaiseksi sovittu työvalmennusjakso oli osalla kohderyhmän jäsenistä jo päättynyt. Osan kohdalla se taas oli suunniteltu päätettäväksi lähitulevaisuuden aikana. Kaikki kohderyhmän jäsenet kertoivat kokevansa työhakutaitojensa kehittyneen työvalmennusjakson aikana. Aineiston keräämisen hetkellä ammatillisessa koulutuksessa mukana olevat kohderyhmän jäsenet saavuttavat koulutuksen suorittamisen myötä ajantasaiset ammatillisen työn hallinnan ja osaamisen taidot. Osa kohderyhmän jäsenistä taas kertoi saavuttaneensa tarvitsemansa taidot jo aiemmin. Yli puolet kohderyhmän jäsenistä arvioi kuitenkin tarvitsevansa apua ja tukea omaksuttujen työnhakutaitojen tai ammatillisten taitojen käyttämiseen myös jatkossa.

Esiin nousee sosiaalisten ja ympäristötekijöiden merkitys työllistyvyyden osatekijöinä. Perhetilanteen ja sosiaalisen verkoston antama tuki voi edesauttaa tulevana aikana työelämään siirtymistä, mikäli työmarkkinatilanne on sille otollinen ja työsuhteen mahdollisuus on olemassa. Työvalmennusjakson päätyttyä myös lähi- tai vastuutyöntekijän rooli voi olla merkittävä. Työvalmennukseen osallistuvan, työvalmentajan sekä vastuutyöntekijän yhteistyön avulla voidaan jatkaa käynnistyneiden elämänhallinnan taitojen sekä työnhaussa ja työssä käynnin taitojen vahvistumista. Työvalmennuksen päättyessä muiden osapuolten roolin osuus korostuu.

Teemahaastattelujen yhteydessä täytettyjen Kykyviisari-kyselyjen avulla karotettiin kohderyhmän elämäntilannetta kokonaisvaltaisesti. Kyselyä toistettaessa mahdollinen kehitys hyvään tai huonoon suuntaan tulee esiin. Työn aiheena oleva työvalmennusjakso on kohderyhmän elämässä yksittäinen, ehkä suhteellisen pieni osa-alue. Sen merkitys voi kuitenkin näkyä työvalmennukseen osallistuneen elämäntapahtumissa ja hänen tekemissään valinnoissa myöhemmässä vaiheessa ja pidemmällä aikavälillä.

Elämänhallinnan taitojen vahvistuminen toteutui osallisuuden, mielihyvän kokemusten, tulevaisuuden toiveikkaana näkemisen ja uusien suunnitelmien muotoutumisen kautta. Näiden kokemusten tuomaa positiivista vaikutusta voidaan ylläpitää työvalmennusjakson päättymisen jälkeen osallisuutta tukevan

toiminnan avulla. Toimintaan osallistuessaan siinä mukana olevalla on mahdollisuus kokea mielihyvää ja nähdä tulevaisuuden vaihtoehdot positiivisina. Kohderyhmän jäsenet ovat työvalmennukseen osallistuessaan mukana osallisuutta tukevassa ja työllistymistä tukevassa toiminnassa. Sitä ei ole työvalmennuksen käynnistyessä keskeytetty, vaan ovi on ikään kuin jätetty auki ja mahdollisuus toiminnan jatkamiseen on olemassa.

Työelämän kokonaisvaltaistumisen myötä ilmenee konkreettisten, avustavien työtehtävien vähenemistä. Haettaessa vaikeasti työllistyvälle työllistymistä edistävää työtoimintapaikkaa, ovat esimerkiksi avustavia toimistotyön tehtäviä sisältävät työtoiminnan mahdollisuudet erittäin rajatut. Olemassa olevat yksittäiset paikat ovat kaikkein kysytyimpiä, eivätkä kaikki pääse toiveensa mukaiseen työtoimintaan. Sama asia ilmenee myös palkkatyöpaikkaa haettaessa. Monia muita aloja koskee samanlainen suuntaus; tämän päivän työelämässä vaaditaan pitkälle kehittyntä ammattitaitoa. Erityisosajat tekevät omassa työssään paljon myös siihen liittyviä tukitoimia. Näitä tehtäviä erottelemalla olisi kuitenkin mahdollisuus muodostaa osa- tai kokoaikaisia työpaikkoja työhön motivoituneille työntekijöille.

## **12 POHDINTA**

Työvalmennushanke suunniteltiin vuoden 2016 aikana. Kilpailutuksen jälkeen valmennuspalvelun tuottajiksi valikoitui kolme palvelun tuottajaa. Palvelu toteutui kahden palvelun tuottajan toimesta. Toiminta käynnistyi vuonna 2017. Opinnäytetyön työstäminen tapahtui kahdessa eri jaksossa. Opinnäytetyön suunnitelman tekeminen käynnistyi keväällä 2018. Se jatkui syyskuussa jäädessäni opintovapaalle.

Sain tutkimusluvan Helsingin kaupungilta lokakuussa 2018. Teemahaastattelut tehtiin marras- joulukuun aikana ja vuoden 2019 alussa käynnistyi päätoiminen opinnäytetyön kirjoittaminen. Haastatteluaineistoa purkaessani jäin kiinni Kykyviisari-kyselyihin tarpeettoman pitkäksi aikaa. Sain jäsenettyä asian itselleni ja eroteltua työvalmennukseen oikeasti liittyvät seikat luettuani keräämäni haastatteluaineistoa useaan kertaan. Opinnäytetyön valmistumisen aikaan, keväällä 2019, on työvalmennushanke jo päättymässä.

Tehdyn tutkimustehtävän tuloksia voi kuitenkin jatkossa hyödyntää sekä jo toteutuneiden että päättymässä olevien työvalmennusjaksojen osalta. Lisäksi kaupungin aikuissosiaalityössä on aloitettu työvalmentajien rekrytointi. He toimivat työtoimintapaikoilla, kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden parissa, ja heidän tehtävänä on itsenäiseen elämään tukeminen sekä ohjaaminen työllistymiseen ja työssä selviytymiseen liitettävissä arjen taidoissa. (Helsingin kaupunki 2019) Tavoitteet ovat toteutetun työvalmennushankkeen kanssa samansuuntaisia. Uskon, että tutkimuksessa saatuja tuloksia voidaan hyödyntää myös tässä yhteydessä.

## LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 42/ 2017. WWW- dokumentti. Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul\\_42\\_2017\\_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 4.2.2019].

Amnesty international 2019. Ihmisoikeudet. net. Oppia ihmisyydestä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.ihmisoikeudet.net/ihmisoikeudet/oikeus-tyohon>. [viitattu 7.3.2019].

Cronberg, T. 2009. Uuden työn politiikka. Helsinki. Siltala.

Eläketurvakeskus 2018. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://findikaatori.fi/fi/76>. [viitattu 23.2.2019].

Sosiaalihuoltolaki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1982/19820710#L3P27> [viitattu 19.11.2018].

Hakumäki, I., Haverinen, M., Joensuu, M., Juvonen-Posti, P., Konttinen, J., Lautala, K., Nevala, N., Salmi, A., Savinainen, M., Seitsamo, J., Turpeinen, M., Onkila, K. & Wikström, M. 2017. Kykyviisari. Työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä. käyttöopas. Helsinki. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://sivusto.kykyviisari.fi/wp-content/uploads/2018/02/Kykyviisari\\_kayttoopas\\_2018.pdf](https://sivusto.kykyviisari.fi/wp-content/uploads/2018/02/Kykyviisari_kayttoopas_2018.pdf) [viitattu 10.3.2018].

Helsingin kaupunki 2019. helsinkirekry.fi. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://www.hel.fi/rekry/fi>. [viitattu 7.3.2019].

Helsingin kaupunki. 2016. Työhönkuntoutuspalvelujen hankinta 2016. Verkkodokumentti. Saatavissa: <https://dev.hel.fi/paatokset/media/att/82/82998c602c1e47d1aa66b64fd13444059a031e4e.pdf> [viitattu 16.2.2018].

Helsingin kaupunki. 2018. Työllistymisen tuki ja sosiaalinen kuntoutus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.hel.fi/helsinki/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/sosiaalinen-tuki-ja-toimeentulo/tyollistymisen-tuki/kuntoutusohjaus/>. [viitattu 4.2.2019].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2017. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus Oy.

Hirsjärvi, S. Hurme 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.

Juvonen, H. 2015. Valmennettujen kertomuksia työhönvalmennuksesta voimaantumisen viitekehysessä. Työhönvalmennuksen merkitys mahdolliseen voimaantumiseen ja elämäntilanteissa tapahtuneisiin muutoksiin. Pro gradu-tutkimus. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Yhteiskuntatieteiden laitos. Verkkodokumentti. Saatavissa: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20150147/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20150147.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150147/urn_nbn_fi_uef-20150147.pdf) [viitattu 1.2.2018].

Järvikoski, A. 2013. Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. Helsinki. Verkkodokumentti. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/260762879\\_Monimuotoinen\\_kuntoutus\\_ja\\_sen\\_kasitteet\\_Rehabilitering\\_i\\_olika\\_former\\_och\\_rehabiliteringsbegrepp](https://www.researchgate.net/publication/260762879_Monimuotoinen_kuntoutus_ja_sen_kasitteet_Rehabilitering_i_olika_former_och_rehabiliteringsbegrepp) [viitattu 2.3.2018].

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Näkökulmia kuntoutukseen ja kuntoutustieteeseen. Helsinki. Kustantaja.

Järvensivu, A. 2010. Tapaus työelämä. Ja voiko sitä muuttaa? Tampere. Tampereen yliopistopaino.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja- sarja.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja- sarja.

Kelttikangas- Järvinen, T. 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. Helsinki. Werner Söderström osakeyhtiö.

Kerätär, R. 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta.

Kettunen, R., Kähäri- Wiik, K., Vuori- Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. 4. painos. Helsinki. WSOY pro Oy.

Koskenlahti, A. 2010. Arjen aakkosista työelämän taitajaksi. Työvalmennus sosiaalisen työllistämisen toimialalla. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. Terveiden edistämisen koulutusohjelma, Ylempi Amk. Toukokuu 2010. Opinnäytetyö. WWW- dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010060811735> [Viitattu 1.2.2018].

Kuvaja, A. 2011. Työttömien työnhakumotivaatio ja motivointi: sosiaalitoimen työvalmentajien näkökulmia. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Valtiotieteellinen tiedekunta. Hyvinvointipalvelujen erikoisala. Sosiaalityön erikoistutkimuskoulutuksen lisensiaatintutkimus. Verkkodokumentti. Saatavissa: <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=5ada991d-3107-40f3-916e-ab1799823a1f>. [viitattu 30.10.2017].

KvalimoTV 2018. WWW- dokumentti. Saatavissa: [https://www.fsd.uta.fi/menelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_2\\_4.html](https://www.fsd.uta.fi/menelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html) [viitattu 20.2.2019].

Kykyviisari-kyselylomake. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kykyviisari.fi/solmu/#/questionnaire/1bfdb4f3-7891-4e16-b1c0-483a11f59eff/a?language=fi#formContainer> [Viitattu 4.2.2019]

Laakso, T. 2016. Osallisuuden mahdollistajat. Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus osallistuttajan työstä Osallistavan sosiaaliturvan piloteissa. Kansalaisyhteiskunnan asiantuntijuuden maisterinohjelma. Jyväskylän yliopisto. Aikuiskasvatustieteen pro-gradu. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/50146/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201606072945.pdf> [viitattu 4.3.2019].

Laiho, V.& Hopponen, A.& Latvala, T.& Rämö, A-K., 2010. Erityisryhmien työkyky – työttömät ja vammaiset. Pellervon taloustutkimus. PPT- raportteja. Helsinki.

Lampinen, P. & Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemmältä. Vates- säätiö. Kerava. Savion kirjapaino Oy.

Lehto, M. 2011. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Helsinki. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

Oikarinen, M. 2017. Työvalmennuksen hankesuunnitelma. Helsingin kaupunki/ sosiaali- ja terveysvirasto/ perhe- ja sosiaalipalvelut/ nuorten palvelut ja aikuissosiaalityö/ lännen aikuissosiaalityö/ kuntoutusohjaus. Johtava sosiaalityöntekijä.

Paju, P.& Vehviläinen, J., 2001. Valtavirran tuolla puolen, nuorten yhteiskuntaan kiinnittymisen kitkat 1990- luvulla. Helsinki.

Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Kiipulasäätiö. Koutsihäme- projekti. Hämeenlinnan offset- Kolmio Paino Oy.

Pohjonen, M. 2016. Osatyökykyisten toimintakyvyn muutokset ja onnellisuus. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Sosiaalityön pro gradu- tutkielma.

Raitasalo, R. 1995. Elämänhallinta sosiaalipolitiikan tavoitteena. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 1. Helsinki. Kelan omatarvepaino.

Roos, J.P. 1988. Elämäntavasta elämäkertaan. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Saikku, P. 2013. Näkökulmia työttömän työkykyyn ja työkyvyn arviointiin. Teoksessa Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa Suomessa. Karjalainen, V & Keskitalo, E. (toim.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere. WWW- dokumentti. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN\\_ISBN\\_978-952-245-888-9.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN_ISBN_978-952-245-888-9.pdf) [viitattu 19.11.2018].

Seligman, M. 2013. Flourish. A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Vammaisten henkilöiden työtoimintaa on uudistettava. Tiedote. WWW- dokumentti. Saatavissa: [https://stm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/selvityshenkilo-vammaisten-henkiloiden-tyotoimintaa-uudistetta-1](https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/selvityshenkilo-vammaisten-henkiloiden-tyotoimintaa-uudistetta-1) [viitattu 8.3.2019].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013:6. Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen. Toimintaohjelmaa valmisteleavan työryhmän välimietintö. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74262/URN%3ANBN%3Afi-fe201504223248.pdf?sequence=1> [viitattu 19.11.2018].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013:37. Osatyökykyiset työssä- ohjelma. Osatyökykyisten työllistymistä edistävien säädösmuutostarpeiden ja palvelujen arviointi. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74467/RAP%202013\\_37\\_osaty%C3%B6kykyiset.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74467/RAP%202013_37_osaty%C3%B6kykyiset.pdf) [viitattu 19.11.2018].

TE- palvelut. Työnhakijoiden työttömyysturva 2018. WWW- dokumentti. Saatavissa: [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/tyottomyysturva\\_esite.pdf](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/tyottomyysturva_esite.pdf). [viitattu 5.2.2019].

Tilastokeskus. 2019. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. WWW- dokumentti. Saatavissa: <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/?rxid=1c92efb9-87af-42e8-9319-2132b140bbce> [viitattu 4.2.2019].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Työllisyyskatsaus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161310/TKAT\\_Joulu\\_2018.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161310/TKAT_Joulu_2018.pdf). [viitattu 2.3.2019].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Onko työmarkkinoilla tilaa kaikille? Katsaus erityisryhmiin kohdistetun politiikan tuloksiin ja haasteisiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 22/2014. Työ ja yrittäjyys.

Työterveyslaitos. 2017. Työkykyviisari. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.metropolia.fi/fileadmin/user\\_upload/Hyvinvoinnin\\_ ja\\_toimintakyvyn\\_mittaaminen\\_ ja\\_arviointi\\_ -\\_seminaari/Wikstr%C3%B6m.pdf](http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Hyvinvoinnin_ ja_toimintakyvyn_mittaaminen_ ja_arviointi_ -_seminaari/Wikstr%C3%B6m.pdf). [viitattu 13.3.2018].

Valtioneuvoston kanslia. 10/ 2015. Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja. WWW- dokumentti. Saatavissa: [https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_FI\\_YHDISTETTY\\_netsti.pdf](https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netsti.pdf). [viitattu 8.3.2019].

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Vilen, H. 2015. Voimaantumisen orientaatiot työvalmennuksessa. Koetut elementit voimaantumisen mahdollistajina. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu- tutkielma. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://juu.finna.fi/Record/jykdok.1472936> [viitattu 23.12.2018].

Välimaa, A. ym. 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala. Palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Helsinki. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry ja Vates - säätiö.

## Työvalmennuksen suunnitelma

KUNTOUTUSOHJAUS

Helsinki

## TYÖVALMENNUSUUNNITELMA

Asiakas \_\_\_\_\_ puh. \_\_\_\_\_  
Työvalmentaja \_\_\_\_\_ puh. \_\_\_\_\_  
Kuntoutusohjauksen työntekijä \_\_\_\_\_ puh. \_\_\_\_\_  
Nykyinen työtoimintapaikka/työnjohtaja, ohjaaja  
\_\_\_\_\_ puh. \_\_\_\_\_

## Asiakasta koskevat taustatiedot

## Nykyinen osaaminen

## Koulutus ja suoritettut kurssit/osaamiskortit

---

---

## Oleellinen työhistoria

---

---

## Nykyinen työtoimintapaikka, arviointi

---

---

## Vahvuudet

---

---

## Mahdolliset haasteet ja tuen tarve

---

---

Etsuudet työvalmennuksen aikana

---

---

Asiakkaan mahdolliset toivomukset työvalmennuksen suhteen

---

---

Työvalmennusta koskevat tiedot (kesto kokonaisuudessaan korkeintaan 21 - 35 tuntia)

Työvalmennuksen kesto \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ tuntia

Alustava valmennusajakaulu

---

---

Työvalmennuksen päättavoite

---

---

Työvalmennuksen osatavoitteet

---

---

Keskeiset työtehtävät ja työn sisältö työvalmennuksen aikana

---

---

---

Työpaikan yhteystiedot, mikäli työvalmennus tapahtuu muualla kuin asiakkaan nykyisessä työtoimintapaikassa

---

---

Muut mahdolliset lisäkyttävät asiat:

---

---

**Poissaoloista ilmoittaminen:** Asiakkaan velvoituksena on ilmoittaa mahdollisista poissaoloista sekä omaan työtoimintapaikkaansa että työvalmentajalle (yhteystiedot yllä).

**Tiedonkulku yhteistyötahojen välillä:** Kunkin osapuolen velvoituksena on tiedottaa toisilleen työvalmennuksen sujumiseen ja toteutumiseen mahdollisesti vaikuttavista seikoista.

Kutsu haastatteluun

## HEI VAAN!

Teen sosiaalialan (YAMK) opinnäytetyötä. Opinnäytetyön aiheena on kuntoutusohjauksen työvalmennushanke. Opinnäytetyössä selvitetään työvalmennuksen merkitystä elämänhallinnan taitojen sekä työnhaussa ja työssä tarvittavien valmiuksien kehittymiselle. Olet osallistunut työvalmennukseen ja siksi pyydän Sinua haastatteluun opinnäytetyötäni varten. Kannattaa varata aikaa noin tunti. Mukavaa jos pääset tulemaan 😊

Haastatteluun osallistuminen on tietenkin vapaaehtoista. Sen voi myös keskeyttää ilman, että asiasta tulee mitään seuraamuksia. Haastattelu tehdään kahdenkeskisenä. Se äänitetään ja kirjoitetaan tekstimuotoiseksi. Äänitteet hävitetään eikä kirjoitettavaan tekstiin laiteta nimiä tai mitään henkilötietoja. Valmiissa opinnäytetyössä asioita käsitellään yleisellä tasolla, eikä haastateltavien henkilöllisyys tule esiin.

Keskustelun pohjana käytetään Kykyviisari- kyselylomaketta. Saat sen tämän haastattelukutsun yhteydessä. Voit täyttää kyselyn jo etukäteen tai vaihtoehtoisesti haastattelun yhteydessä. Pyydän kuntoutusohjauksen yhteyshenkilöä antamaan minulle kopion työvalmennuksen alkaessa tehdystä työvalmennussuunnitelmasta. Se tapahtuu Sinun suostumuksellasi. Ohessa on allekirjoitettavaksesi kirjalliset suostumukset sekä haastatteluun osallistumista että työvalmennussuunnitelman (kopio) antamista varten.

**KIITOS JO ETUKÄTEEN!**

Mari Lappalainen

**Suostun tutkimushaastatteluun (Opinnäytetyö/ Sosionomi YAMK.)**

---

<b>Aika</b> <b>alle)</b>	<b>Paikka</b>	<b>Nimi (nimen selvennys</b>
-----------------------------	---------------	------------------------------

**Kuntoutusohjauksen vastuutyöntekijä voi antaa kopion työvalmennus-**  
**suunnitelmasta Mari Lappalaiselle**

---

<b>Aika</b> <b>alle)</b>	<b>Paikka</b>	<b>Nimi (nimen selvennys</b>
-----------------------------	---------------	------------------------------

## Teemahaastattelun runko

### Keskustelun aloitus ja tutustuminen

- esittäytyminen
- haastattelun aihe ja tarkoitus
- kykyviisari- kyselyn täyttäminen
- kyselylomaketta käytetään keskustelun pohjana

### Teema 1 Elämänhallinta

**Hyvinvointi** (elämään tyytyväisyys, terveydentila, päivittäisistä toimista ja tehtävistä suoriutuminen)

**Osallisuus** (tarpeellisuuden ja yhteiskuntaan kuulumisen kokemukset, onnistumisen ja arvostetuksi tulemisen kokemukset, ihmissuhteet ja vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa, mahdollinen yksinäisyyden kokemus, harrastukset, lemmikit, mahdollinen avun saanti tarvittaessa)

**Mieli** (toiveikkuuden ja hyödyllisyyden kokemukset, selkeä ajattelu, päätösten tekeminen ja toimeen tarttuminen, ongelmien käsittely, rentoutuminen)

### Teema 2 Työhaun ja koulutukseen hakeutumisen valmiudet ja osaaminen

- oma usko työ- tai koulutuspaikan löytymiseen
- suoritettut koulutukset, kurssit ja osaamistodistukset, työhaussa tarvittava osaaminen ja vahvuudet
- haasteet ja tuen tarve koulutuspaikan/ palkkatyön saamisessa

### Teema 3 Työssä käynnin valmiudet ja osaaminen

- pisteet omalle työkyvylle
- työelämässä hyödynnettävä osaaminen, työkokemus ja vahvuudet
- mitkä asiat estäneet tai vaikeuttavat työelämään osallistumista
- haasteet ja tuen tarve

### Teema 4 työvalmennusta koskevat odotukset ja toiveet sekä niiden toteutuminen

- työvalmennussuunnitelmaan kirjatut odotukset, toiveet ja tavoitteet
- työvalmennuksen kulku
- asetettujen tavoitteiden toteutuminen

### Teema 5 Palaute työvalmennuksesta ja kehittämis ehdotukset

## Esimerkki aineiston luokittelusta

ILMAISUT	KOODIT	LUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Olen kokenut muutoksen. Osaan olla esi-merkkioppilas.</li> <li>- Saan sanoa asiani ja tulen kuulluksi. Minun ajatuksiani siellä koulussa ainakin kuunnellaan. Koen, että minulla on oma ääni ja sitä kuunnellaan.</li> </ul>	itsetuntonsa ja oman arvon tunne	<b>osalli- suus</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Olen saanut mukavia työkavereita.</li> <li>- En enää ujostele vään höpötän ja olen sosiaalinen</li> </ul>	sosiaaliset suhteet	<b>osalli- suus</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tämän ammatin opiskelun kautta tunnen kuuluvani yhteisöön paremmin kuin ennen. On tullut ammatti- identiteetti.</li> <li>- Olen nyt työssäkävien joukossa, kun on ne päivärytmit ja kaikki</li> </ul>	kokemus yhteiskun- taan kuulumisesta	<b>osalli- suus</b>