



**ASKEL ASKELEELTA KOHTI TYÖLLISTYMISTÄ**  
**Työvalmennussäätiö Tekevän**  
**valmennuksen tarkastelua**

**Ulla Mutanen**

**Opinnäytetyö**

**YLEMPI AMK-TUTKINTO**

**Joulukuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN**  
**AMMATTIKORKEAKOULU**

*Sosiaali- ja terveysala - Terveysten edistämisen koulutusohjelma*

|   |  |                          |
|---|--|--------------------------|
| Tekijä<br><br>MUTANEN Ulla  | Julkaisun laji<br>Opinnäytetyö                                     |                          |
|   | Sivumäärä<br>79+6  | Julkaisun kieli<br>suomi |
|   | Luottamuksellisuus<br><br>Salainen <input type="checkbox"/> saakka |                          |
| Työn nimi<br><br>Askel askeleelta kohti työllistymistä – Työvalmennussäätiö Tekevään valmennuksen tarkastelua   |  |                          |
| Koulutusohjelma<br><br>Terveyden edistämisen koulutusohjelma. Suuntautumisena kansansairauksien ennaltaehkäisy ja palvelujärjestelmän kehittäminen.   |  |                          |
| Työn ohjaaja(t)<br><br>Pirkko Pertinä, Hannu Mattila  |  |                          |
| Toimeksiantaja(t)<br><br>Työvalmennussäätiö Tekevä  |  |                          |
| Tiivistelmä<br><br><p>Tutkimusaihe on valittu yhteistyössä työvalmennussäätiö Tekevään edustajien kanssa. Tutkimuksen lähtökohdانا on ollut Tekevä-säätiön toiminnan kehittäminen. Toiminnan kehittämisessä näkökulmana on ollut erityisesti työllistyminen.</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten Tekevä-jakso vaikutti sieltä suoraan avoimille työmarkkinoille siirtyneiden henkilöiden työllistymiseen. Näiltä työllistyneiltä henkilöiltä kysyttiin heidän kokemustaan työllistymisestä ja Tekevä-jakson vaikutusta siihen.. Lisäksi Tekevä-jaksosta etsittiin niitä tekijöitä, jotka auttoivat valmentautujia työpaikan löytymisessä sekä niitä tekijöitä, joita Tekevä-jaksosta puuttuu työllistymistä ajatellen. Tutkimuksen tehtävänä oli selvittää, miten Tekevältä työllistyneet valmentautajat kokevat Tekevä-jakson auttaneen heitä työllistymisessä ja miten Tekevään palveluita tulisi kehittää, että ne vastaisivat paremmin työllistymisen haasteisiin.</p> <p>Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeiden avulla ja niistä saatua aineistoa syvennettiin haastattelujen avulla. Tutkimusaineistoa kerättiin vuoden ajan 2006–2007. Kyselylomakkeet annettiin Tekevältä suoraan avoimille työmarkkinoille työllistyneille henkilöille, haastatteluun kutsuttiin kaikki kyselylomakkeen täyttäneet. Kaikkiaan kyselylomakkeita lähetettiin 20 henkilölle ja niistä palautui 17. Vastausprosentti oli 85. Haastatteluun osallistui yhdeksän kyselylomakkeeseen vastannutta henkilöä. Haastattelun teemat olivat voimavarat, motivaatio, vuorovaikutus, yhteisöllisyys ja Tekevään toiminnan kehittäminen, etenkin työllistymistä ajatellen.</p> <p>Kvantitatiivista aineistoa käsiteltiin Excel-taulukkolaskentaohjelman avulla. Kvantitatiiviset tulokset on tarkasteltu pääasiassa frekvenssi- ja prosenttijakaumien avulla, havainnollistamisessa on käytetty lisäksi taulukoita ja kaavioita. Tutkimuksen kvalitatiivinen aineisto on analysoitu sisällönanalyysia käyttäen. Aineiston analyysia on tehty sekä deduktiivisesti eli teorialähtöisesti että induktiivisesti eli aineistolähtöisesti.</p> <p>Tutkimustuloksen mukaan puolet tutkimukseen osallistuneista oli sitä mieltä, että Tekevällä ololla oli merkitystä heidän työllistymiseensä. Vastaajien oli vaikea eritellä, miten Tekevään yksittäiset palvelut vaikuttivat heidän työllistymiseensä. Työllistymistä auttaviksi tekijöiksi tutkimuksessa nousivat valmentautujien voimavarojen lisääntyminen, motivaation ja kannustamisen vaikutus, hyvä vuorovaikutussuhde ja yhteisöllisyyden tunne. Tulevaisuudessa Tekevään toimintaan liittyvät odotukset kohdistuvat tutkimuksen mukaan valmennukseen, valmennustyyliin, työtehtäviin / työyhteisöön ja työnhakuun.</p> <p>Tutkimuksesta käy ilmi, että Tekevään palvelunimikkeistö on valmentujille vaikea. Tulevaisuudessa Tekevään haasteena on tunnistaa juuri ne valmentautajat, jotka tarvitsevat työllistymiseensä erityistä tukea. Yritysyhteistyöhön kannattaa panostaa jatkossakin, sillä se auttaa valmentautujia työllistymisessä.</p> |  |                          |
| Avainsanat (asiasanat)<br><br>Työllistyminen, työvalmennus, voimaantuminen  |  |                          |
| Muut tiedot   |  |                          |

|  |  |                     |
|--|--|---------------------|
| Author<br>MUTANEN Ulla   | Type of Publication<br>Master's Thesis         |                     |
|  | Pages<br>79+6                                  | Language<br>Finnish |
|  | Confidential<br>Until <input type="checkbox"/> |                     |
| Title<br>Step by Step towards employment – notes on the training inside Worktraining foundation Tekevä   |  |                     |
| Degree Programme: Master's Degree Programme in Health Promotion<br>Specialisation: The prevention of National Illnesses and Development of the Service System.   |  |                     |
| Tutor(s)<br>Pirkko Perttinen, Hannu Mattila  |  |                     |
| Assigned by<br>The work training foundation Tekevä   |  |                     |
| Abstract<br><p>The subject of this study was chosen in cooperation with the representatives of work training foundation Tekevä. The objective of this study has been developing the activities in Tekevä-foundation, especially the paths to labour markets after the training period in Tekevä.</p> <p>Main objective was to study how the training period effected in trainees' employment to labour market after training period. The trainees' who found a steady job immediately after training period were asked about their thoughts about whether they felt training had an affect. In the study's objectives was also to seek the factors that helped trainees' in finding a job and the lack of those factors in training. Task was to bring up the factors that helped trainees in finding a job and were mentioned by trainees, but also to bring up trainees' experience how they felt the training inside Tekevä should be developed to meet the needs of trying to find a job in open labour markets.</p> <p>The material for this study was collected by a questionnaire and the results were completed by personal interview. The material was collected in the years 2006 and 2007. Questionnaires were handed out directly to the trainees who had found a job directly after the training period. All the trainees who filled the questionnaire were invited to give an interview. 20 (twenty) questionnaires were handed out, 17 (seventeen) of them were returned. Answering percentage was 85 (eighty-five). Nine were interviewed. Themes of the interview were sense of dialogic relations between trainers and trainees, motivation, interaction, sense of belonging to and the developing of training inside Tekevä, especially in the point of view of finding a job.</p> <p>Quantitative material was processed using Microsoft Excel program. Results were examined by frequency and percentage divisions. In addition tables and diagrams were used as visualization. Qualitative material was analysed using contents analysis. The analyzing was done by both, theory based (deductive) and material based (inductive) methods.</p> <p>According to the results, half of the trainees who felt that the training period had a positive affect in finding a job. For the interviewed trainees it was hard to point out how any individual support had an affect in finding a job. Empowerment, motivating and support, good dialogic relation between trainers and trainees and good sense of belonging were mentioned having a positive affect in finding a job. In the future the expectations towards the training activities inside Tekevä direct to training, the style of training, tasks/social aspect and supporting the process of seeking a job.</p> <p>The study shows that the terms (vocabulary) of training is difficult to understand. Future's challenge is to try to recognize the individual trainees who are in need of special support in the process of seeking for a job. Cooperation between Tekevä and employers (companies) in open labour markets is worthwhile to put efforts also in the future since it helps trainees in finding jobs.</p> |  |                     |
| Keywords<br>Employment, work training (on-the-job-training) , empowerment  |  |                     |
| Miscellaneous  |  |                     |

## SISÄLTÖ

|   |    |
|---|----|
| 1 JOHDANTO.....                                       | 7  |
| 2 VALMENNUKSELLA KOHTI TYÖLLISTYMISTÄ.....            | 10 |
| 2.1 Valmennus työpajaympäristössä.....                | 10 |
| 2.2 Keskeisiä valmennukseen liittyviä käsitteitä..... | 11 |
| 2.2.1 Voimaantumisen.....                             | 11 |
| 2.2.2 Motivaatio.....                                 | 14 |
| 2.2.3 Vuorovaikutus.....                              | 15 |
| 2.2.4 Yhteisöllisyys.....                             | 16 |
| 2.3 Valmennustyyli.....                               | 18 |
| 3 YHTEISTYÖTÄ VALMENNUKSESSA.....                     | 20 |
| 3.1 Aktivointitoimenpiteet.....                       | 20 |
| 3.2 Verkostotyön luonne.....                          | 22 |
| 4 TYÖ TAVOITTEENA.....                                | 23 |
| 4.1 Työn merkitys.....                                | 23 |
| 4.2 Hyvät käytännöt työhönvalmennuksessa.....         | 25 |
| 5 SÄÄTIÖIDEN SYNTYMINEN.....                          | 27 |
| 5.1 Taustaa säätiöiden syntymiselle.....              | 27 |
| 5.2 Tekevä – säätiön syntyminen.....                  | 27 |
| 5.3 Sosiaalinen työllistäminen.....                   | 28 |
| 6 TEKEVÄN VALMENNUS.....                              | 29 |
| 6.1 Tekevä pähkinäkuoressa.....                       | 29 |
| 6.2 Tekevän palvelumoduulit.....                      | 30 |
| 6.2.1 Palveluohjaus.....                              | 30 |
| 6.2.2 Perehdytys.....                                 | 31 |

|  |    |
|--|----|
| 6.2.3 Työvalmennus .....   | 32 |
| 6.2.4 Yksilövalmennus.....   | 33 |
| 6.2.5 Ryhmävalmennus.....  | 33 |
| 6.2.6 Terveystoiminta.....   | 34 |
| 6.3 Työvalmennuksen tukipalvelut .....                             | 34 |
| 6.4 Tekevä valmennusprosessin kuvaus.....                          | 35 |
| <br>   |    |
| 7 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT .....                  | 38 |
| <br>   |    |
| 8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....                                       | 38 |
| 8.1 Menetelmälliset lähtökohdat .....                              | 38 |
| 8.2 Kohderyhmän valinta.....                                       | 40 |
| 8.3 Tutkimuksen kulku.....   | 41 |
| 8.4 Aineiston analyysi.....  | 43 |
| 8.4.1 Kvantitatiivinen aineisto .....                              | 43 |
| 8.4.2 Kvalitatiivinen aineisto .....                               | 43 |
| <br>   |    |
| 9 TULOKSET .....   | 46 |
| 9.1 Taustatiedot tutkimukseen osallistuvista .....                 | 46 |
| 9.2 Osallistuminen Tekevä tarjoamiin palveluihin.....              | 52 |
| 9.3 Valmentautujien kokemus Tekevä palveluista.....                | 53 |
| 9.3.1 Palvelumoduulit .....  | 53 |
| 9.3.2 Tukipalvelut .....   | 54 |
| 9.4 Avaimia työllistymiseen Tekevä ulkopuolelle.....               | 55 |
| 9.4.1 Tekevä tarjoamien palveluiden merkitys työllistymisessä..... | 55 |
| 9.4.2 Yleistä Tekevä merkityksestä työllistymiselle .....          | 57 |
| 9.4.3 Voimavarat lisääntyvät .....                                 | 57 |
| 9.4.4 Motivaation herättämisestä kannustamiseen.....               | 59 |
| 9.4.5 Vuorovaikutus rohkaisee .....                                | 60 |
| 9.4.6 Yhteisöllisyys lujittaa.....                                 | 60 |
| 9.5 Odotuksia Tekevä toimintaan .....                              | 61 |
| 9.5.1 Valmennus .....  | 61 |
| 9.5.2 Valmennustyyli .....   | 62 |
| 9.5.3 Työtehtävät / työyhteisö.....                                | 62 |

|  |    |
|--|----|
| 9.5.4 Työnhaku.....  | 63 |
| 9.6 Yhteenveto tuloksista .....                            | 64 |
| 10 POHDINTA.....   | 64 |
| 10.1 Tutkimuksen eettiset kysymykset ja luotettavuus ..... | 64 |
| 10.2 Tulosten tarkastelua .....                            | 67 |
| 10.3 Jatkotutkimusaiheet.....                              | 73 |
| LÄHTEET .....  | 74 |
| Liite 1. Tiedote henkilökunnalle 20.8.2006. ....           | 80 |
| Liite 2. Saatekirje .....                                  | 81 |
| Liite 3 (1). Kyselylomake .....                            | 82 |
| Liite 4. Sisällön analyysin eteneminen.....                | 85 |

## 1 JOHDANTO

Nykyisen hallitusohjelman mukaan tulevaisuudessa palkkatuki tullaan ohjaamaan entistä enemmän suoraan yrityksille, tämä on kirjattu myös nykyisen hallituksen ensimmäiseen budjettiehdotukseen (Vn tiedote 80/2007). Tämä tarkoittaa sitä, että työllistyminen palkkatuella vähenee pikkuhiljaa kaikille kolmannen sektorin toimijoille, jotka ovat tähän asti tarjonneet mahdollisuuden monille pitkäaikaistyöttömille työllistyä. ( Työministeriön tiedote 22.8.2007.) Tosin muutos on pieni, ensi vuonna yrityksiin työllistämistä on tarkoitus lisätä kolmella prosenttiyksiköllä eli nykyisestä 35 prosentista 38 prosenttiin (Pukio 7.9.2007.) Nykyisellä käytännöllä työelämään siirtyminen on ollut pehmeämpää sekä työntekijän että työnantajan kannalta kuin uusi käytäntö. Kokemukseni mukaan esimerkiksi kolmas sektori, jota oma työyhteisöni edustaa, on tarjonnut valmennuksen avulla loistavan välietapin pitkäaikaistyöttömyydestä avoimille työmarkkinoille.

Tulevaisuudessa kolmas sektori joutuu entistä enemmän osoittamaan toimintansa vaikuttavuuden. Hallitus odottaa kolmannen sektorin toimijoilta toiminnan kehittämistä etenkin työllistymiseen palkkatukijakson jälkeen. Yksi muoto yhteistyöstä on yritysten kanssa tehtävä yhteistyö. (Työministeriön tiedote, 2007.) Työllistyminen avoimille työmarkkinoille on helposti luvuilla osoitettavissa, mutta yksittäisen ihmisen elämässä osallistuminen kolmannen sektorin toimintaan voi merkitä paljon muutakin kuin työllistymisen avoimille työmarkkinoille. Tämä vaikutukset ovat vaikeasti mitattavissa, mutta niiden kautta henkilön hyvinvointi ja terveys kohenevat, mikä puolestaan johtaa säästöihin muilla palvelusektoreilla.

Te -keskuksen julkaiseman työllisyyskatsauksen mukaan lokakuun lopussa tänä vuonna työttömiä työnhakijoita oli Keski-Suomessa 13 296, heistä pitkäaikaistyöttömiä oli 3 520. Tukitoimenpiteillä sijoitettuja työssä olevia oli samaan aikaan 3 212 henkilöä Keski-Suomessa. Verrattuna edellisen vuoden tilastoon työttömien työnhakijoiden määrä on vähentynyt 7.8 prosenttia ja pitkäaikaistyöttömien määrä 14 prosenttia vuoden aikana Keski-Suomessa. Keski-Suomessa tukitoimenpiteillä työllistettyjen määrä aleni 8.7 prosenttia menneen vuoden aikana. ( Työllisyyskatsaus 31.10.2007.) Tekevältä on lähivuosina

työllistynyt keskimäärin 30-40henkilöä avoimille työmarkkinoille. Työllistymisen avoimille työmarkkinoille edellyttää sitkeää ponnistelua niin henkilöltä itseltään kuin Tekevänkin taholta. Tässä opinnäytetyössä selvitetään, miten valmentautajat ovat kokeneet Tekevä-jakson auttaneen heitä työllistymisessä. Lisäksi haetaan vastausta, miten Tekevän valmennusta tulisi kehittää, jotta se vastaisi entistä paremmin työllistymisen haasteisiin.

Opinnäytetyössä arvioidaan Tekevän nykyistä työvalmennuksen palveluprosessia. Tekevän yleistä palveluprosessia ei ole aikaisemmin kirjallisesti kuvattu. Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus luoda sellainen valmennusprosessin kuvaus, joka sopii kaikkiin Tekevän valmennuspalveluihin. Yksityiskohtaista valmennusprosessin kuvausta on tehty aikaisemmin esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien Pomppu – palvelusta (ks. Järvenpää 2005, 24–32.)

Opinnäytetyöni ja sen aihe koetaan Tekevä - säätiössä erittäin tarpeellisena. Tekevän toiminnasta on aikaisemminkin tehty erilaisia opinnäytetöitä, mutta ne ovat suuntautuneet esimerkiksi johonkin yksittäiseen palveluun. Tekevällä aikaisemmin toimineesta vaihtoehtoisesta ammattikoulusta ja sen vaikuttavuudesta on tehty lukuisia opinnäytetöitä ja pro gradu – tutkielmia vuosituhannen molemmin puolin. Mielenterveyskuntoutujien Pomppu – palvelusta, kuntouttavan työtoiminnan palvelusta sekä sosiaalisesta yrityksestä, joka liittyy pesulan toimintaan, on tehty opinnäytetyöt muutama vuosi sitten.

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa selitetään sosiaalinen työllistäminen, Tekevä-säätiön syntyhistoria ja mistä osista Tekevä-säätiön toiminta koostuu. Johtavaksi teoreettiseksi viitekehikseksi olen valinnut työllistämisen edistämiseen liittyvät tekijät, jotka ovat keskeisiä työvalmennuksessa. Yksilötasolla voimaantuminen vahvistaa ihmisen terveyttä ja hyvinvointia. Motivaatio kuuluu osana voimaantumiseen. Tässä opinnäytetyössä motivaatio rajataan työllistymisen näkökulmaan. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään myös työn merkitystä ihmiselle sekä paria hyvää työhönvalmentamisen käytäntöä, mitkä kuuluvat myös Tekevä-säätiön toimintaan. Yhteisöllisyydellä on suuri merkitys ihmisen hyvinvoinnille, mikä osaltaan auttaa suuntautumisessa työelämään. Työvalmennusta tehdään yhteistyössä lähettävän tahon ja muun verkoston kanssa. Edellä oleviin käsityksiini olen saanut lisävahvistusta toimiessani työ-

terveyshoitajana Tekevä-säätiöllä viiden ja puolen vuoden ajan sekä perehtymällä työllistymiseen liittyvään lähdemateriaaliin ja osallistamalla teemaan liittyviin valtakunnallisiin koulutus- ja verkostopäiviin. Lisää vahvistusta ajatukselleni olen saanut keskusteluista tämän opinnäytetyön työpaikkaohjaajan, valmennuspäällikkö Hannu Mattilan sekä muiden tekevälaisten toimihenkilöiden kanssa. Tätä näkemystä tukee myös Tekevältä jo poislähteneen työvalmentaja, kouluttaja Erkki Keikkalan haastattelu vuoden 2006 keväällä.

## 2 VALMENNUKSELLA KOHTI TYÖLLISTYMISTÄ

### 2.1 Valmennus työpajaympäristössä

Työpajat ovat sosiaalisen työllistämisen yksiköitä ja ne tarjoavat tukea työ- ja yksilövalmennuksen keinoin. Tänä päivänä sosiaalinen työllistäminen nähdään yleiskäsitteenä prosesseille, jonka tavoitteena on yksilön elämän kokonaisvaltainen tukeminen ja työelämään kiinnittäminen. ( Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet, 17.) Työvalmennussäätiö Tekevän toimintaympäristönä ovat työpajat ja Tekevä edustaa sosiaalisen työllistämisen toimialaa.

Valmennus on tavoitteellista toimintaa. Valmennuksessa tavoite on yhteisesti asetettu, valmennusta seurataan, dokumentoidaan ja arvioidaan. Tavoitteen asettaminen perustuu asiakkaan tarpeiden ja hänen tilanteeseen liittyvän tiedon selvittämiseen ja arviointiin. Valmennus vaatii toteutuakseen valmentaja-valmentautuja-suhteen. Nykykäsityksen mukaan valmennuksessa tarvitaan monia eri henkilöitä, mikä takaa vaikuttavamman työskentelyn säilyttämällä silti toiminnan kokonaisvaltaisuus ja aito vuorovaikutus. (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet, 24–25.)

Työpajaympäristössä valmennuksen menetelmiä ovat työ- ja yksilövalmennus, jotka vaihtelevat valmennuksessa asiakkaan tarpeen mukaan. Lähettävä taho, esimerkiksi työvoimahallinto, kansaneläkelaitos tai sosiaalitoimi ostaa työpajalta asiakkaalleen hänen tarpeensa mukaiset toimenpiteet ja sitoutuu ostopalvelusopimuksella tiettyyn valmennuskorvaukseen. (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet, 20.)

Työvalmennus on prosessimaista työskentelyä yhteisesti määriteltyjen tavoitteiden suuntaan. Asiakkaan yksilölliset tarpeet ja valmiudet vaikuttavat tavoitteiden asetteluun, vaikka työvalmennus liittyikin kiinteänä osana verkostoyhteistyön tarjoamaan palvelukokonaisuuteen. Valmennus tapahtuu työn avulla ja sen tarkoituksena on edistää yksilön työkykyä ja osaamista. Työvalmennuksen vastuuhenkilö voi toimia esimerkiksi työvalmentajan nimikkeellä. (Marniemi & Pekkala 2005, 12; Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet, 26.)

Yksilövalmennus määritellään työvalmennusta tukevaksi toiminnaksi. Se edistää kokonaisvaltaisesti asiakkaan arjen hallintaa ja toimintakykyä. Yksilövalmennuksen avulla selvitetään asiakkaan asioita, henkilökohtaiset keskustelut valmentajan ja valmentautujan välillä ovat tässä valmennuksessa tärkeällä sijalla. (Marniemi & Pekkala 2005, 12.)

Työ- ja yksilövalmennuksen lisäksi valmennuksen palveluprosessiin kuuluvat olennaisesti myös palveluohjaus ja ryhmävalmennus. Marniemen ja Pekkalan (2005) mukaan palveluohjaus on prosessi. Siinä palveluohjaaja ohjaa asiakasta käyttämään hänen tarvitsemiaan palveluita. Palveluohjauksessa huomioidaan myös asiakkaan yksilölliset tarpeet. Palveluiden oikea kohdentuminen, järkevä ketjuuntuminen sekä jäsentyminen tavoitteelliseksi kokonaisuudeksi ovat palveluohjauksen kulmakiviä. Palveluohjauksen tavoitteena on edistää osallisuutta ja asiakkaan integroitumista yhteiskuntaan. Ryhmävalmennus on toiminnallisiin menetelmiin perustuvaa valmennusta, joka toteutetaan vertaisryhmissä. Sen tavoitteena on kehittää arki-, työelämä- ja vuorovaikutustaitoja. (Marniemi & Pekkala 2005, 12.)

## **2.2 Keskeisiä valmennukseen liittyviä käsitteitä**

### **2.2.1 Voimaantuminen**

Voimaantumisella on monia rinnakkaisnimityksiä, joilla on pieni vivahde-ero. Yleisempiä ovat juuri voimaantuminen, empowerment, voimavaraistaminen ja niihin rinnastettavissa oleva koherenssin tunne. Kaikilla näyttää olevan laajempi merkitys, eli ihmisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn vahvistuminen. Näissä kaikissa näyttää olevan yksilöllä itsellään, mutta myös häntä ympäröivällä yhteisöllä suuri vaikutus. Tähän viittaa myös Järvelän ja Laukkasen (2000, 1) teematyöraportti Employment Integra – projektin toteuttamasta hankkeesta ”Yksilöiden omien voimavarojen vahvistaminen ja eteneminen työllisyyspolulla.” Tähän raporttiin liittyen voin todeta, että valmennuksen onnistumiseksi on tärkeää tunnistaa voimaantumiseen liittyvät ydinasiat sekä niiden vaikutus valmennukseen työvalmennussäätöiden ja muiden vastaavien toimijoiden arjessa.

**Empowerment** -termillä on alun perin tarkoitettu eri vähemmistöryhmien yksilöllisen toimintakyvyn vahvistumista. Termi on lähtöisin 1960 – luvulta anglosaksisesta kirjallisuudesta. 1990 – luvulla käsite on tullut kuntoutukseen. Voimavaraistamiseen suuntaavia työmenetelmiä ja – otteita on olemassa useita ja ne perustuvat erilaisiin syrjäytymisen syitä koskeviin näkökulmiin sekä edustavat eri tieteenaloille tyypillisiä menetelmällisiä lähestymistapoja.

Voimavarakeskeisessä työotteessa työntekijä ja asiakas pyrkivät yhdessä löytämään asiakkaan omia voimavaroja sekä tukemaan niiden käyttöönottoa. Empowerment – työskentelyssä autetaan asiakasta tunnistamaan mahdollisuutensa muutokseen ja ottamaan vastuu omaa elämäänsä koskevassa päätöksenteossa. Tämän lisäksi on tärkeää asiakkaan tukeminen muutosprosessissa. Lisäksi asiakasta tuetaan vahvuuksien löytämisessä ja uuden oppimisessa yhteisön tuen avulla. (Järvelä & Laukkanen 2000, 1)

**Voimaantumisajattelu** voidaan jakaa neljään keskeiseen osatekijään. Näitä ovat päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emootiot. Näitä tekijöitä Räsänen (2006) tuo arkeen liittämällä ne havahtumista edellyttävään viiteen seuraavaan tekijään. Päämäärähavahtumisen mukaan ihminen valitsee tietoisesti omat arvonsa, päämääränsä ja tavoitteensa sekä pystyy toimimaan niiden mukaisesti. Muutoshavahtumisessa ihminen kykenee mukautumaan muutokseen. Se merkitsee ihmiselle tyytyväisyyttä elämäänsä sekä oman ajattelu-, toiminta- ja tulkintamallien tiedostamista. Minähavahtumisella tarkoitetaan, että ihminen tuntee itsensä hyvät ja huonot puolet, omat vahvuutensa ja heikkoutensa sekä niiden vaikutuksen. Minähavahtuneisuus on siis uskoa omaan mahdollisuuteen ja selviytymiskykyyn. Sinähavahtumisen avulla ihminen ymmärtää oman ihmiskäsityksensä ja merkityksen vuorovaikutussuhteissa toisten kanssa, mikä auttaa suhtautumaan rakentavasti toisiin ihmisiin. Tämän perusteella rakentuu me-suhde, joka näkyy esimerkiksi työyhteisön toiminnassa tiettyjen sopimusten mukaan. Kontekstihavahtumisessa edetään laajemmalle alueelle, kuten yhteisön, yhteiskunnan ja organisaatioiden sekä niissä toimivien ihmisten suhteisiin ja kommunikaatiokanaviin. (Räsänen 2006, 25–27.)

Räsänen mukaan ”Voimaantuminen on ihminen-ympäristösuhteesta nouseva persoonallinen, sosiaalinen ja henkinen prosessi, johon sisältyy sisäinen voiman tunne vapaasti valitusta ja vapaasti toteutetusta tietoisesta oman kehityksen haltuunotosta, päämäärän asettamisesta ja uskosta sen saavuttamiseen. Voimaantumisen kokemus syntyy valtaistumisesta ja osallistumisesta inhimilliseen historiakulun ja arjellisuuden tapahtumiin, joihin yksilö on kietoutunut”. Räsänen mukaan voimaantumista ei voi tapahtua tyhjiössä, vaan ympäristösuhteilla on aina merkityksenä voimaantumisessa. (Räsänen 2006, 102.)

Voimaantumisen strategia tarkoittaa tietoista tulevaisuuteen suuntautumista, joka perustuu hyvän elämän arvoihin. Tulevaisuuteen suuntautuminen perustuu tiedoille, mielekkäille ja toimintakykyisyyteen johtaville tunteille, taidoille sekä minän tahdolle, joka säätelee päämäärättömiä haluja. (Räsänen 2006, 246.)

Siitonen (1999, 189) tarkastelee voimaantumisen yhteyttä hyvinvointiin ja jakamiseen. Ihminen voimaantuu itse ja sitä kautta ihmisten hyvinvointi rakentuu heidän omista lähtökohdistaan käsin. Tästä seuraa, että voimaantumisen kokemuksesta seuraa mitä todennäköisimmin hyvinvoinnin kokemus. Tämän mukaan hyvinvoinnin kokemus on siis yhteydessä voimaantumisen kokemukseen.

Vietynä voimaantumisteorian sanoma työyhteisöön voidaan todeta, etteivät yhteisön jäsenet voi suoranaisesti antaa voimaa toisilleen. Voimaantumista voidaan kuitenkin tukea monilla mahdollistavilla ratkaisuilla. Siitonen (1999, 189) muistuttaakin, että voimaantuminen on myös sosiaalinen prosessi. Yhteisössä vallitsevat sosiaaliset rakenteet ja olosuhteet voivat olla ratkaisevia. Näitä ovat muun muassa ilmapiirin avoimuus, toisten ihmisten arvostaminen ja yhteistoiminta. Tämän vuoksi voimaantuminen onnistuu toisessa ympäristössä paremmin kuin toisessa.

Räsänen (2006, 47–49) vertaa voimaantumisen tunnetta koherenssin tunteeseen. Aaron Antonovskyn mukaan **koherenssintunteen** perusolettamuksena on se, että kaikki asiat ovat tietyssä suhteessa toisiinsa. Elämä ja maailma, jossa elämme, ovat monitahoisia ja jokainen ihminen joutuu jatkuvasti häm-

mentävien ja ristiriitaisten viestien kohteeksi. Ristiriitaisuus voi aiheuttaa paineita, niin yksilölle kuin eri yksilöidenkin välille. Omaksumamme suhtautumistapa helpottaa erilaisten viestien, vaikutteiden ja kokemusten jäsentämistä. Koherenssilla tarkoitetaan tapaa, jolla ihminen havainnoi maailmaa tai ympäristöään. Koherenssin tunne on yleinen ja pysyvä. Kuitenkin erilaiset tapahtumat, kuten esimerkiksi työttömyys ja sairaudet muokkaavat koherenssin tunnetta. Koherenssin tunteen avulla ihminen tulkitsee ympärillään tapahtuvia asioita, valitsee käyttäytymismalleja sekä tekee valintoja. Vahvan koherenssin omaava henkilö käyttäytyy yleensä erilailla kuin heikon koherenssin omaava henkilö. Tämän käyttäytymismallin mukaan vahva koherenssin tunne voimistuu entisestään ja heikko koherenssin tunne heikkenee edelleen.

### **2.2.2 Motivaatio**

Valmentautujat tulevat valmennukseen eri viranomaisten lähettämänä. Joskus valmentautujat kokevat, että heidät on ohjattu valmennukseen vastoin heidän tahtoaan. Tässä tapauksessa heidän oma motivaationsa valmennukseen voi olla lähes olematon. Valmentajan pääasiallinen tehtävä onkin herätellä valmentautujan motivaatiota valmennukseen. Myöhemminkin valmennussuhteen aikana tarvitaan motivointia, kannustusta. Valmennus on myös muutostyöskentelyä, joka vaatii luopumista vanhasta, jotta voi omaksua uutta. Tässä työskentelyssä valmentautuja tarvitsee valmentajan motivointia näkemään tavoitteensa, jota kohden pyritään yhdessä.

Motivaatio-sanana kantasana tarkoittaa liikkua. Motivaatiolla kuvataan yksilön tilaa, joka selittää ihmisen toiminnan vireystilaa ja mielenkiinnon kohteita. Motivaatioon liittyy tilannesidonaisuus ja dynaamisuus. Yksilön motivaatioon vaikuttavat henkilökohtaiset ominaisuudet, tarpeet sekä sosiaaliset ja ympäristötekijät. Tavoitteen kiinnostavuus ja onnistumisen todennäköisyyden suhde vaikuttavat myös motivaatioon. ( Järvelä & Laukkanen 2000, 23–24.)

Muutostyöskentelyssä on kyse luopumisesta. Muutokselle on annettava aikaa. Luopuminen on sitä vaikeampaa, mitä merkittävämmästä elämänhallintaan ja elämäntapaan kuuluvasta asiasta on kyse. Kaipaus kuuluu vääjäämättömästi

muutosprosessiin, sen torjunta voi johtaa alakuloisuuteen ja aikaisemman kokemuksen yliarvostamiseen. Uuteen kiinnittyminen ja sitoutuminen alkavat vasta luopumisen myötä. On tärkeää, että pitkän tähtäimen tavoitteet pilkotaan pieniksi osatavoitteiksi. Matkan varrella epävarmuus tulevaisuutta kohtaan korostuu ja asioiden työstäminen kuluttaa runsaasti energiaa. Tässä vaiheessa asiakkaan tukeminen on ensiarvoisen tärkeää. Tuen lisäksi asiakkaan kanssa voidaan miettiä tulevaisuutta. Näillä keinoilla asiakasta voidaan motiivoida muutostyöskentelyssä eteenpäin. Saattaen vaihdettava -periaate korostuu, kun ollaan saavuttamassa tavoite ja siirtymässä uuteen. Tuen tarve ei katoa hetkessä, vaan asteittain. (Järvelä & Laukkanen 2000, 28–29.)

Motivoitumista auttavat palkkiot, esimerkiksi työllistymisen kautta koheneva taloudellinen tilanne. Palkkioina voidaan nähdä työttömän kohdalla myös aktivoituminen mielekkääseen toimintaan, elämäntilanteen kohentuminen ja sosiaalisten suhteiden lisääntyminen. Näiden kautta ihmisellä syntyy toivo paremmasta tulevaisuudesta, mikä puolestaan lisää hänen motivaatitasoaan. (Järvelä & Laukkanen 2000, 33.)

### 2.2.3 Vuorovaikutus

Toimivalla henkilökohtaisella työntekijä-osallistuja-vuorovaikutuksella on suuri merkitys. Jos vuorovaikutussuhde on luotettava, niin osallistuja kokee tulleen kuulluksi. On tärkeää, että osallistuja on toimija itse eli subjekti. Onnistuneessa vuorovaikutussuhteessa palautteen antaminen on jatkuvaa ja se on ohjaavaa ja suuntaa osallistujaa kohti tavoitteita. Vuorovaikutuksessa ja motivoinnissa avainasioita ovat Järvelän ja Laukkasen (2000, 34–35) mukaan työntekijän uskottavuus, epämuodollinen vuorovaikutus, viranomaisroolin välttäminen ja vahva sitoutuminen työhön sekä asiakkaaseen.

Järvelä ja Laukkanen siteeraavat Toivosen ja Kiviahon (1998) käsittelemää moninäkökulmaista vuorovaikutusmallia. Siinä osallistujan ja työntekijän välistä vuorovaikutusta tarkastellaan neljästä näkökulmasta. Mallissa korostuu myös osallistujan, valmentautujan rooli. Lähtökohtana vuorovaikutukselle on, että valmentaja on osaava, joka neuvoo valmentautujalle, mitä tämä ei vielä

osaa. Toisen näkökulman mukaan valmentautuja osaakin sellaista, mitä valmentaja ei vielä osaa ja neuvoo tätä. Molemmilla voi olla myös yhteinen osaamisalue tai sitten heillä kummallakin on jossakin asiassa vielä opittavaa. Tämä malli tuo vuorovaikutukseen tasa-arvoisuutta ja toinen toisensa arvostamista. (Järvelä & Laukkanen 2000, 34.)

Ihmiset etenevät omissa tavoitteissaan yksilöllisesti. Onnistumisen kannalta on tärkeää, että asioiden ajoitus on oikea. Työntekijän tehtävänä on tunnistaa, missä vaiheessa asiakas on menossa. Tarvittaessa työntekijä kiirehtii tai hidastaa oikeissa tilanteissa. Motivaation kannalta on merkittävää, että osallistuja tulee itse tietoiseksi omista oppimistarpeistaan. Tämän avulla voidaan tarjota valmennusta ja ohjausta, joka muuttaa tiedostetun osaamattomuuden tietoiseksi oppimiseksi. Jokaisella osallistujalla on erilainen valmius- ja osaamistaso, josta johtuen tavoitteiden asettelu on oltava yksilöllistä niin elämänhallinta- kuin työelämävalmiuksienkin oppimisessa. (Järvelä & Laukkanen 2000, 36–37.)

#### **2.2.4 Yhteisöllisyys**

Ihmisellä on tarve kuulua johonkin. Lähinnä ihmistä on yleensä oma perhe, sitten tulevat muut sukulaiset, ystävät, naapurit, työtoverit. Nyky-yhteiskunnassa monilta puuttuvat läheiset ihmiset, heille työkaverit edustavat myös yhteisöllisyyttä. On muistettava, että on paljon työttömyyttä, joka entistään kaventaa monen elämänpiiriä ja tuo yksinäisyyttä. Vaikka työvalmennussäätöt tarjoavatkin ensisijaisesti työvalmennusta, niin sen lisäksi valmentautujat saavat paljon itselleen pelkästään jo siitä, että kuuluvat johonkin yhteisöön.

Vertion (2006) mukaan tulevaisuudessa on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota arjessa selviytymiseen ja ihmisten mahdollisuuksiin ratkaista itse terveyteensä liittyviä kysymyksiä. Depressiot, päihteiden käytön tarpeet sekä pako kiihkeään kommunikaatioon kertovat tästä. Yhteisöllisyyden merkityksestä yksilölle kertoo ympäristön sosiaalinen myrkyllisyys. Sitä voidaan mitata yksinäisyydellä, turvattomuudella, väkivallalla ja eriarvoisuuden sitkeällä pysy-

vyydellä. Lähivuosina onkin keskityttävä hoivan ja huolenpidon rakenteiden kestävyteen eliniän pidentämisen tavoitteen sijasta. Tulevaisuudessa haasteita tuovat myös ihmisten omien edellytysten parantaminen terveyden edistämässä, voimavarat ovat nyt epätasaisesti jakautuneet. (Vertio 2006, 17–18.)

Sosiaalinen toimintakyky on Järvelän ja Laukkasen (2000, 38) mukaan motivaation ohella keskeinen kysymys työllistymistä ajatellen. Syrjäytyminen ilmenee myös sosiaalisen toimintakyvyn ongelmina. Puutteellinen sosiaalinen toimintakyky yhdessä muiden tekijöiden kanssa vaikeuttaa omin voimin tai normaalipalveluiden avulla selviytymistä avoimilla työmarkkinoilla ja siten kiinnittymistä työelämään ja yhteiskuntaan. (Järvelä & Laukkanen 2000, 38.) Syrjäytymiskäsite sisältää yhteiskunnan rakenteiden tuottamat syrjäyttävät prosessit sekä yksilötason ongelmakentän. Yksilötasolla jollakin elämänalueella oleva hyvinvointipuute tai huono-osaisuus aiheuttaa saman ilmiön myös muilla elämänalueilla. Ongelmien kasaantuminen yksilötasolla johtaa syrjäytymisprosessin syventymiseen. Kehästä ulos pääseminen ei onnistu ilman ulkopuolista tukea, eikä työllistyminen ole ainoa ratkaisu syrjäytymiskierteen katkaisemiseksi. (Järvelä & Laukkanen 2000, 38.)

Hännisen (2005) mielestä vaikeassa sosiaalisessa asemassa olevien ihmisten selviytyminen ei riipu vain heidän omista, hallussaan olevista voimavaroista. Selviytyminen riippuu siitä, miten voimavarat ovat otettavissa tai järjestettävissä käyttöön, kuinka hyvin heidän mahdollisuudet saadaan toiminnaksi. Kun puhutaan selviytymisestä, on siis puhuttava toimintamahdollisuuksista ja -valmiuksista. Hiljaisella tiedolla on hyvinkin tärkeä rooli mahdollisuuksien ja valmiuksien tunnistamisessa. Kohdatessamme ihmisen samalla saamme hiljaisista tiedosta, jonka avulla on mahdollista käsittää, miksi samanlaisessa tilanteessa elävien ihmisten kohdalla voi olla ratkaisevia eroja. Hiljaisen tiedon saaminen edellyttää kärsivällisyyttä, aikaa ja kykyä kuunnella sekä käsittää havaitsemiaan asioita. (Hänninen 2005, 106–107.)

Niemelän (2006, 53) mukaan aktiivinen kansalaisuus, sosiaaliset verkostot, ihmisten keskinäinen luottamus ja yhteiset normit synnyttävät sosiaalista pääomaa. Mitä enemmän sosiaalista pääomaa on yhteisössä, sitä terveempiä

ihmiset ovat ja he elävät kauemmin. Yksilö suhteuttaa itseään ja perhettään suhteessa yhteisöön ja yhteiskuntaan. Tulevaisuususkon edellytyksenä on, että elämässä on luottamusta ja toivoa herättäviä merkityksiä. Nämä syntyvät usein lähempien ihmisten ja yhteisöjen kautta. Tämä toivon horisontti ylittää ja täydentää kokemuksemme aikaan ja paikkaan kuulumisesta ja antaa motivaation suuntautua tulevaisuuteen. Toivon horisontin syntyminen on kasvatuksen tehtävä, mutta sen ylläpidossa ja korjaamisessa tarvitaan yhteisöjä. Yhteiskunnan tuleekin vaalia sosiaalista eheyttä ja luoda edellytyksiä osallisuuskokemuksen syntymiselle. (Niemelä 2006, 53–56.)

Terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä yhteisöllisyyden vahvistamisen merkityksellä on keskeinen sija. Erityisesti on huolehdittava niistä, joiden edellytykset ovat vähäisimmät. Se edellyttää luottamusta, osallistumisen mahdollisuutta ja johonkin kuulumisen tunnetta. (Lassila 2006, 40–41; Vertio 2006, 17–18)

### 2.3 Valmennustyyli

Valmennustyyllillä on todettu olevan vaikutusta työllistymisen onnistumiseen. Jos motivoitumattomia ja ammattitaidottomia asiakkaita on yritetty viedä suoraan työelämään, niin on todettu, ettei se onnistu. Valmennustyyli valitaan valmentautujan osaamisen, työkyvyn ja motivaation perusteella. Työelämään pääsy vaatii motivaatiota sekä ammattitaitoa. Sekä työ- että yksilövalmentajan on osattava arvioida valmentautujan taito- ja motivaatiotaso ja valita jokaiselle valmentautujalle hänelle sopiva valmennustyyli. Valmennuksen tavoitteena on edetä kohti itsenäistä työn suorittamista ja toimimaan itsenäisesti. Valmentajalla vaatii ammattitaitoa tunnistaa ne valmennettavat, jotka eivät tarvitse varsinaista valmennusta, koska heillä on jo riittävät taidot ja hyvä motivaatio työn tekemiseen. Jos näitä valmentautujia yritetään valmentaa, niin he turhautuvat ja kokevat itsensä aliarvostetuiksi. (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2005, 37–38.)

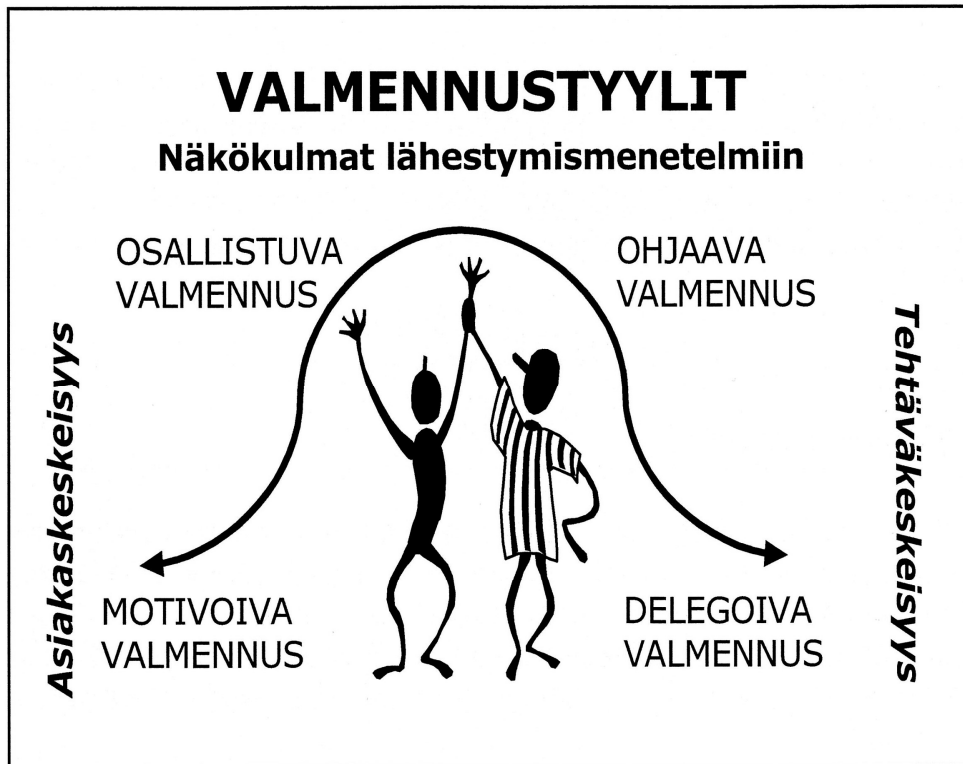
**Motivoivassa valmennuksessa** painopiste on asiakkaassa, ei niinkään tehtävän suorittamisessa. Valmentajalla on tärkeä rooli herättää valmentautujan

kiinnostus. Edistyessään ja innostuessaan annetusta tehtävästä valmentautuja tarvitsee kannustusta ja positiivista palautetta sekä tehtävän eri vaiheissa että tehtävän etenemisestä. Motivoiva valmennus sopii hyvin asiakkaille, jotka ovat vaikeasti syrjäytyneet. Alkutilanteen näyttäessä epäonnistumisen mahdollisuutta on hyvä aloittaa motivoivalla valmennuksella. (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2005, 39.)

**Osallistuvassa valmennuksessa** tasavertainen vuorovaikutussuhde valmentajan ja valmentautujan välillä on tärkeää. Työtä tehdään yhdessä ja valmentaja tukee valmentautujaa tehtävän tekemisessä. Tässä valmennustyyliä on yhtä tärkeää niin asiakas kuin tehtäväkin. Valmentautuja oppii ja kokee onnistumisen tunteita yhdessä tekemisen kautta. Osallistuvassa valmennuksessa on tärkeää, että tehtävästä suoriuduttua työvaiheet käydään yhdessä läpi ja valmentautuja saa itse kuvata työsuorituksen eri vaiheet. (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2005, 40.)

**Ohjaava valmennus** on tarpeen silloin, kun asiakas osaa jo tehtävän, mutta taidot vaativat vielä lisää harjoittelua. Valmentajan ohjeet ja neuvot kehittävät valmentautujan osaamista. Lisäksi valmentautuja saa varmuutta ja onnistumisen kautta itseluottamusta. Valmentajalla on merkittävä rooli suorituksen arvioinnissa ja palautteen antamisessa. Ohjaavassa valmennuksessa asiakas keskittyy oloonsa siirtymässä tehtäväkeskeisyyteen. (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2005, 41.)

**Delegoivassa valmennustyyliä** valmennuksen osuus on hyvin pieni. Valmentautuja hallitsee hänelle annetut työtehtävät ja suoriutuu niistä itsenäisesti. Valmentajalla on edelleen tärkeä rooli työn arvioinnissa ja palautteen annossa valmentautujalle. Tässä vaiheessa valmennusta valmentautuja omaa valmiudet tuotannolliseen työn tekemiseen ja on valmis siirtymään avoimille työmarkkinoille. (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2005, 39–42.) Eri valmennustyyliä on koottu lähestymistapansa mukaan kuvioon 1.



KUVIO 1. Valmennustyyli (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2005, 38.)

### 3 YHTEISTYÖTÄ VALMENNUKSESSA

#### 3.1 Aktivointitoimenpiteet

Aktivointitoimenpiteet tarjoavat työttömälle palveluita, pientä taloudellista korvausta, mutta myös velvoitteita. Työnantajalle työttömien aktivointi merkitsee rahallista tukea työllistämiseen. Julkisten organisaation työntekijöille uudet säännökset merkitsevät velvoitteita ja työn haastavuuden lisääntymistä. Työttömyysturvan uudistuksilla halutaan lisätä valtion ja kunnan yhteistyötä työttömyyden hoidossa. (Julkunen 2006, 209.)

Työttömiin kohdistuvilla aktiivitoimenpiteillä pyritään vaikuttamaan pitkäaikaisesti työttömän asenteisiin, käyttäytymiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen terveyteen niin, etteivät yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet olisi esteenä työmarkkinoille palatessa. Aktiivinen työllisyyspolitiikka muuttaa työttömän asemaa yhteiskunnassa. Aiemmin hän oli passiivisen työttömyysturvan varassa oleva asia-

kas, uuden suuntauksen mukaan hän on eri viranomaisilta ohjausta ja neuvoja hakeva asiakas, joka pyrkii muokkaamaan itseään saamiensa ohjeiden ja neuvojen mukaan. Aktiivipolitiikan odotuksena on, että pitkäaikaistyötön tulee omia kykyjään ja ominaisuuksiaan työmarkkinoille tarjoavaksi kansalaiseksi. (Julkunen 2006, 206; Karjalainen & Lahti 2005, 275.)

**Laki kuntouttavasta työtoiminnasta** (189/2001) on aktiivisen sosiaalipolitiikan uudistus, jonka avulla pyritään vaikuttamaan pitkäaikaistyöttömyyteen yhtenäisen lainsäädännön keinoin. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 19–26.) Aktivointitoimenpiteisiin sisältyy esimerkiksi koulutusta, työharjoittelua tai tukityötä. Työ- ja koulutustoimenpiteiden tavoitteena on pitkällä tähtäimellä edistää säännölliseen työhön sijoittumista. Aktiivinen sosiaalipolitiikka merkitsee, että toimeentuloturvan ehtona on osallistuminen aktivoiviin tai työllistäviin toimenpiteisiin. Osallistuminen ei ole vapaaehtoista, vaan toimeentuloturva on osittain ehdollista tai vastikkeellista. Sanktiot eivät ole automaattisia, vaan niihin liittyy yleensä harkintaa. Aktivointiohjelmat sisältävät yleensä sekä keppejä että porkkanoita. Tämä pohjautuu ajatukseen, että työttömyydessä ei ole kysymys pelkästään työn puutteesta ja osa työttömistä tarvitsee pakkoa osallistuaan. Työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen tai koulutukseen osallistumisesta on tullut ehto sosiaaliturvan saamiselle. Ehdollisuus merkitsee muutosta oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainossa sekä työn ja sosiaaliturvan suhde muuttuu. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 27, ks. Karjalainen, Lahti 2001, 110) Pitkäaikaistyöttömille tarkoitetut aktivoivat ja työllistävät käytännöt ovat uusia, monitoimijaisia ja verkostomaisia palveluja. Niissä ratkotaan asiakkaiden pulmien lisäksi myös monisektorisen asiakaspalvelun, hallinnon ja yhteistyön kysymyksiä. Ilman viranomaisten yhteistyötä pitkäaikaistyöttömien tilanteet lukkiutuvat ja pitkittyvät. (Karjalainen, Lahti 2001, 14; Tuusa 2005, 83–84.)

Kuntouttavan työtoiminta -lain aktivoiva vaikutus on kohdistunut sekä palvelujärjestelmään että työnhakijoiden aktivointiin. Lain avulla on saatu uudenlaista yhteistyötä työvoima- ja sosiaalitoimen kesken pitkäaikaistyöttömien hoidossa. Kuntouttava työtoiminta suuntautui yli 25 vuotta täyttäneisiin, vaikka se oli laissa suunnattu alle 25 – vuotiaille. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena oli syrjäytymisen ehkäisy. Näin alkuvaiheessa tulokset ovat varovaisen positiivisia. Määrällisesti kuntouttava työtoiminta on ollut melko vähäistä ja sen kes-

keyttäminen on ollut yleistä. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneet ovat hyötäneet siitä elämäntilanteen parantumisenä. Kuntouttavan työtoiminnan on todettu toimivan elämänhallintaa lisäävänä tekijänä. Lain toimeenpanossa on suurta alueellista ja paikallista vaihtelua ja toimeenpanon resurssit on koettu riittämättömiksi. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 210.)

### **3.2 Verkostotyön luonne**

Verkostotyöllä on keskeinen sija työvalmennuksessa. Onnistuessaan verkostotyö vie asioita eteen toivotulla tavalla, mutta epäonnistuessaan se jopa haittaa tavoitteen saavuttamista. Yhteistyötä tehdään valmennukseen osallistuvien eri ammattihenkilöiden kesken Tekevä-säätiön sisällä. Myös valmentautujan lähettävällä taholla on suuri merkitys valmennuksessa. Yhden valmentautujan valmennukseen liittyy yleensä useampi palaveri, joista osa on isoja verkostotapaamisia.

Erikssonin ja Arnkilin (2005, 40) mukaan verkostomaisuus tarkoittaa, että koetaan ratkaista yhteistyöllä monelle eri sektorille luokiteltavat asiat ja hoidetaan erikseen ne asiat, jotka eivät kuulu työntekijäverkostoon. Voimavarakeskeisyys on ihmisten, ideoiden ja resurssien linkittämistä niin, että saadaan aikaan voimavarayhdistelmiä, jotka ylittävät erikseen toimimisen mahdollisuudet. Keskeistä voimavarakeskeisyydessä on, ettei haeta ongelmia, syyllisiä tai vajauksia. Eriksson ja Arnkil määrittelevät dialogisuudeksi vuoropuhelun, jossa kuuntelu on yhtä tärkeää kuin puhuminen ja puhuminen on ääneen ajattelu. Vuoropuhelussa tavoitteena on moniäänisyys eikä toisten näkemysten hallinta. Seikkula ja Arnkil (2005, 8-9) puhuvat rajanylityksistä käsitellessään dialogista verkostotyötä. Rajanvedot eri toimijoiden kesken ovat tarpeen, mutta ne voivat joissakin tilanteissa hankaloittavia. Varsinkin asiakkaiden kohdalla, jotka joutuvat asioimaan monella eri taholla peräkkäin tai päällekkäin. Parhaimmillaan kansalaiset saavat asiantuntevaa palvelua ammattilaisilta. Pahimmillaan he joutuvat kokemaan, ettei heitä kuunnella, heitä määritellään väärin tai ammattilaisten toimet sopivat huonosti heidän elämäntilanteeseensa. Jossain tapauksessa asiakas voi kokea, että ammattilaisten toimesta heitä vedetään eri suuntiin. Palvelua tarvitsevan ihmisen näkökulmasta pitäisikin

siirtyä sektorikeskeisestä ajattelusta ihmiskeskeiseen ajatteluun. (Lund 2006, 110; Räsänen 2006, 344–245.)

## 4 TYÖ TAVOITTEENA

### 4.1 Työn merkitys

Työllä on merkitystä ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Työttömyys vaikuttaa monella eri tavalla ihmisen elämään. Yleensä taloudellinen asema heikkenee, sosiaaliset suhteet vähenevät ja itsetunto murenee. On muistettava, että vaikka työllä onkin yleisesti tunnistetut vaikutukset ihmiseen, niin silti jokainen ihminen kokee työttömyyden omalla ainutlaatuisella tavallaan. Valtakunnallis-sakin terveydenedistämislinjauksissa on pidetty tärkeänä työttömyyden ja sen seuraamuksiin vaikuttamista.

Terveys 2015 – kansanterveysohjelman mukaan työikäisten terveys on yleisesti ottaen kehittynyt myönteisesti viime vuosikymmeninä. Keskeisempiä haasteita tulevaisuudessa ovat muun muassa pitkäaikaistyöttömyyteen ja muuhun syrjäytymiseen liittyvä sairastavuus sekä mielenterveysongelmat. Aikuisten terveyden keskeisenä edellytyksenä pidetään ansiotyön ja jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutuksen turvaamista sitä tarvitseville sekä riittävän toimeentulon turvaamista kaikille. (Terveys 2015.) Pietiläinen (2005) lähestyy työttömyyttä psykologisesta näkökulmasta. Masennus on hänen mukaansa ensisijaisesti seurausta työttömyyden kokemisesta merkittävänä elämänmuutoksena. Masennuksen tunteita pahentavat lisäksi taloushuolet, alhaiset työllistymisodotukset ja pettymykset työnhakuyrityksistä. (Pietiläinen 2005, 101–104.)

Työn tekeminen on edelleen hyvin arvostettua. Nykyinen yhteiskuntarakenteemme perustuu työn tekemiseen ja sen yhteiskunnallinen arvostus näkyy koko ihmisen elämänkaaren ajan. Työ tarjoaa välineen sosiaalistumisprosesseille työn tekemisen, työssä oppimisen ja työyhteisössä toimimisen kautta. Työn laaja yhteiskunnallinen arvostus merkitsee, että työ on keskeinen yhteiskunnallinen osallisuutta tuottava tekijä. Olemalla työssä ihminen osoittaa itsel-

le sekä muille olevansa normaali kunnan kansalainen. Työn avulla ihminen kokee itsensä hyväksytyksi. (Alkula 1996, 22–24; Lund 2006, 61.) Lund (2006, 64–65) korostaa työn tuovan toivoa työelämän ulkopuolelle jääneelle ihmiselle. Työstä korvauksena saatu raha on ihmiselle tärkeää, se antaa mahdollisuuden vaikuttaa omaan elämään. Jo pienikin kokemus oman elämänsä hallitsijana antaa ihmiselle itsekunnioitusta ja toivoa. Lund liittääkin toivon karkaamisen työttömyyteen, työtön tuntuu merkitsevän samaa kuin hyödytön.

Kuntoutussäätiön mielenterveyskuntoutujien työllistymistutkimuksessa (v. 2003) työllistymisellä on todettu olevan seuraavia merkityksiä ihmiselle: psyykkistä, sosiaalista ja taloudellista merkitystä sekä käytännön hyötyä. (Valkonen, Peltola & Härkäpää 2006, 48.) Psyykkistä merkitystä tutkimuksessa haastatellut kuntoutajat totesivat itseluottamuksensa ja itsetuntonsa parantuneen työllistymisen myötä. Itseluottamus kuntoutujilla parani, kun he huomasiivat selviävänsä tehtävistään sekä työn asettamista vaatimuksista. Lisäksi työ toi rytmin elämään, mikä puolestaan lisäsi heidän jaksamistaan ja yleistä hyvinvointia. Kuntoutujan sisäisessä maailmassa merkitykselliseksi nousi mahdollisuus toteuttaa itseään työn kautta. (Valkonen ym. 2006, 48–51.)

Työpaikan myötä sosiaalinen vuorovaikutus lisääntyi monilla kuntoutujilla. Ennen työtä sosiaalinen vuorovaikutus oli rajallista ja työpaikka takasikin mahdollisuuden tavata toisia ihmisiä. Työpaikka tarjosi myös mahdollisuuden sosiaalisen tuen saamiseen ja antamiseen. Lisäksi työ tarjosi mahdollisuuden kuulua yhteisöön ja yhteiskuntaan sekä toimia niissä tasavertaisesti muiden työntekijöiden ja kansalaisten kanssa. (Valkonen ym. 2006, 51–56.)

Kuntoutussäätiön (v.2003) tutkimuksen mukaan työstä saatavalla palkalla on vaikutusta ihmiseen elämään monella elämän eri osa-alueella. Taloudellisena merkityksenä ja käytännön hyötynä monilla kuntoutujilla työstä saatava palkka motivoi heitä työhön. Työllistyminen paransi kaikkien kuntoutujien taloudellista asemaa tässä tutkimuksessa. Osalla kuntoutujista palkka koettiin välttämättömänä lisärahana, toisille se merkitsi mahdollisuutta ylimääräiseen tuloon, jonka avulla pystyi laajentamaan toimintamahdollisuuksiaan. (Valkonen ym. 2006, 56–58.)

## 4.2 Hyvät käytännöt työhönvalmennuksessa

Työhönvalmentamisesta on tullut monia hyviä käytäntöjä. Tässä käsitellään tarkemmin tuettua työllistämistä ja Kuntoutussäätiön maahanmuuttajien työvalmennusmallia.

**Tuettu työllistäminen** (Supported Employment) on saanut alkunsa Yhdysvalloista, jossa se on lähtenyt liikkeelle kehitysvammaisten työllistämistä avoimille työmarkkinoille. Eurooppaan tuettu työllistäminen on tullut 1990-luvulla, Suomeen tuettu työllistäminen rantautui vuonna 1995 Suomen liittyttyä Euroopan Unioniin. Tuetussa työssä kyse on tukijärjestelmästä, jonka avulla pyritään ohjaamaan vammaisia tai muuten heikossa työmarkkina-asetuksessa olevia avoimille työmarkkinoille. Perustan tuetulle työllistämislle luovat normaali palkkasuhdetyö ja tukihenkilön antama yksilöllisesti räätälöity tuki työntekijälle. Työhönvalmentaja auttaa työntekijää sekä hänen työyhteisöään ja tuki jatkuu myös työsuhteen alkamisen jälkeen niin kauan kuin työntekijä sitä tarvitsee. (Härkäpää 2005, 30–31; Sariola 2005, 9-10; Valkonen, Peltola & Härkäpää 2006, 11–12; Venäläinen 1996, 29–33.) Tekevällä tästä palvelusta käytetään nimeä tuettu työnhakuvalmennus.

Kuntoutussäätiön Majakka-Beacon – projekti aloitti keväällä 2003 Euroopan sosiaalirahaston Equal – ohjelmaan kuuluvan hankkeen, jossa kerättiin hyviä työllistymisen käytäntöjä seuraavilta teema-alueilta: ”yksilöllisistä työllistymis- ja aktivoitumisprosesseista sekä työnantajien ja työyhteisöjen kanssa tehtävästä yhteistyöstä”. (Ala-Kauhaluoma & Lempola & Härkäpää, 2005, 1-2.) Hankkeessa hyviksi koetuissa **maahanmuuttajien työvalmennusmalleissa** nousivat esille muun muassa palveluiden erottaminen omaksi kokonaisuudekseen tietyn työntekijän vastuulle. Esimerkiksi maahanmuuttajien työvalmennuksessa toinen työntekijä vastaa palveluohjauksesta ja toinen kielitaidon valmennuksesta. Maahanmuuttajien keskuudessa hyväksi käytännöksi havaittiin työparityöskentely, jossa toinen valmentaja on maahanmuuttaja. Lisäksi yksilökohtainen ohjaus niin työssä kuin muillakin elämän osa-alueilla osoittautui hyväksi maahanmuuttajien kohdalla. (Ala-Kauhaluoma ym. 2005, 39–40.)

Työvalmentajan asiakkaalle antama kokonaisvaltainen tuki niin urasuunnittelussa, työnetsinnässä kuin sosiaali- ja terveystalveluiden opastamisessa olivat toimivia käytäntöjä. Työvalmentaja auttaa työnantajaa rekrytoinnissa ja hän toimii samalla asiakkaansa managerina. Ammatillisen valmentautumisen mallissa työnhakija, työnantaja ja valmentaja tekevät valmentautumissopimuksen, jossa määritellään ne ehdot, joilla työllistäminen kyseiseen työpaikkaan on mahdollista. Tässä mallissa edetään vaiheittain ja se tarjoaa työnhakijalle mahdollisuuden näyttää haluaan oppia uutta sekä jo valmista osaamistaan. Työnantajalle ja työyhteisölle sopimus tarjoaa pitkäaikaisen tuen. (Ala-Kauhaluoma ym. 2005, 40–41.) Paikallisessa tai alueellisessa työllistämässä korostui asiakaslähtöisyys ja palveluiden joustavuuden merkitys mietittäessä uusia ratkaisuja. (Ala-Kauhaluoma ym. 2005, 113.)

Palveluohjauksessa ja aktivoitumisessa pyrittiin parantamaan asiakkaiden työllistämismvalmiuksia, mutta myös hänen kokonaistilannettaan, kuten elämäntalhallintaa ja sosiaalisia valmiuksia. Parhaat tulokset saavutettiin yksilöllisellä ohjauksella ja arjen tukemisella. Hyväksi keinoksi koulutuksen ja työelämän siirtymävaiheen väliinputoamisen estämiseksi todettiin työpajatyöskentely, pienryhmätoiminta ja ohjauksellinen työote. (Ala-Kauhaluoma ym. 2005, 113.)

Tekevällä on eri ryhmille suunnattua valmennusta, jotka suuntaavat työelämään. Tuetusta työllistämistä Tekevällä on jo pitkät perinteet ja maahanmuuttajienkin työvalmennuksesta on monen vuoden kokemus. Tuettua työtä toteuttaa Tekevällä yksi työvalmentaja ja maahanmuuttajilla on kaksi yksilövalmentajaa. Kuntoutussäätiön – projektissa nousi esille muun muassa parityöskentelyn merkitys ja valmentautujan kokonaisvaltainen tuki. Nämä molemmat asiat toteutuvat Tekevänkin maahanmuuttajavalmennuksessa, Tekevällä työparin muodostavat työ- ja yksilövalmentaja.

## 5 SÄÄTIÖIDEN SYNTYMINEN

### 5.1 Taustaa säätiöiden syntymiselle

Kuntien normiohjausjärjestelmä purettiin 1990 – luvun alussa, samalla Suomi oli ajautumassa lähihistoriansa pahimpaan lamaan. Normiohjausjärjestelmän purku laittoi kunnat sopeuttamaan palvelunsa supistuviin resursseihin ja miettimään uudelleen palveluiden järjestämisen. Tämän seurauksena hyvinvointipolitiikassa on tapahtunut suunnanmuutos. Sen seurauksena korostuvat palvelutuotannon tehokkuus, kansalaisten oma vastuu, erilaiset kannustamis – ja motivointijärjestelmät sekä palvelujärjestelmien kustannusten rajoittaminen. Nykyisen hyvinvointipalvelujen rahoitusmallin mukaan kunnat eivät voi itse hyödyntää kaikkia rahoituskanavia, vaan rahoituksen saamista edesauttaa seudullinen toimintatapa sekä kuntien ja kolmannen sektorin toimijoiden verkostoituminen. Julkisen ja kolmannen sektorin toimijoiden suhteet ja tehtävät ovat lähentyneet ja yleisestikin kannustetaan uusien toimintamallien luomista julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyössä. (Möttönen & Niemelä 2005, 39–56.)

Kuntien ja järjestöjen välille on tullut uusi yhteistyömuoto, palveluja tuottavat yhteisorganisaatiot. Yhteinen tuotanto-organisaatio tarkoittaa, että kunnat ja järjestöt perustavat esimerkiksi säätiön, jolle kunta ja mahdollisesti joku järjestökin luovuttaa oman palvelutuotantonsa. Näin kunta siirtyy palvelujen tuottajasta palvelujen ostajaksi. Säätiön palveluita voivat ostaa muutkin kuin kunnat. Tällaisia säätiöitä on perustettu tuottamaan muun muassa työvalmennuspalveluita. Keski-Suomessa tällä alalla toimii esimerkiksi työvalmennuspalveluita tuottava kuntien ja järjestöjen yhteissäätiö Työvalmennussäätiö Tekevä. (Möttönen & Niemelä 2005, 168)

### 5.2 Tekevä – säätiön syntyminen

Jyväskylän seudulla alkoi keskustelu työtoimintojen erilaisista yhteistoimintamalleista syksyllä 1996. Tilanteeseen vaikuttivat monet tekijät. 1990 – luvun taloudellisen laman myötä Jyväskylässä oli työttömyys kasvanut voimakkaasti.

Perinteiset työllistämiskeinot eivät enää riittäneet, lisäksi etsittiin uusia keinoja työttömyyden ja syrjäytymisen torjuntaan työtoimintojen uudelleen organisoinnilla. Seutuyhteistyö ja kumppanuus tarjosivat uuden mahdollisuuden tuottaa palveluja yhteistyössä. Uusi organisaatiomalli mahdollisti resurssien lisäämisen muun muassa rahoituspohjaa laajentamalla. Säätiön nähtiin parantavan tehokkuutta sekä lisäävän hallinnollista ja toiminnallista joustavuutta. Säätiövaihtoehto tuli valituksi, koska se sopi parhaiten työkeskusten ja nuorten työpajojen kaltaisten yleishyödyllisten toimintojen organisaatiopohjaksi. Toiminnallisen pohjan Tekevä-säätiölle muodostivat Jyväskylän kaupungin nuorisoverstas ja työkeskus sekä Jyväskylän maalaiskunnan MLK-tuote. Tekevä – säätiö perustettiin 30.11.1998 ja se aloitti toimintansa 1.3.1999. (Järvenpää 2005, 5-6.)

Tekevä-säätiön toiminta pääsi aloittamaan vakaalta pohjalta, kun Jyväskylän kaupunki ja Jyväskylän maalaiskunta hyväksyivät puitesopimuksen, jonka mukaan kunnat sitoutuivat ostamaan seuraavan kolmen vuoden aikana vähintään yhtä paljon valmennuspalveluita Tekevä-säätiöltä kuin vuoden 1999 aikana. Jo alusta alkaen oli selvää, ettei säätiömalli saa olla pelkkä tekninen ratkaisu, vaan tärkeänä pidettiin sidosryhmien sitoutumista toimintojen kehittämiseen uusia tarpeita vastaaviksi. (Finska 2003, 27–28.)

### **5.3 Sosiaalinen työllistäminen**

Sosiaalinen työllistäminen on yleiskäsite prosesseille, joiden tavoitteena on yksilöiden elämän kokonaisvaltainen tukeminen ja työelämään kiinnittäminen. Sosiaalisessa työllistämisessä pääpaino on yksilöiden tukemisessa työelämään, koulutukseen tai arjen hallinnan kehittämiseen. Työpajat ovat sosiaalisen työllistämisen yksiköitä, jotka tarjoavat tukeaan työ- ja yksilövalmennuksen keinoin. (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2004, 11–17.) Sosiaalisen työllistämisen toimiala on ”yhteiskäsite heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistävälle ja / tai heidän työllistämismahdollisuuksiaan sekä toimintakykyään parantaville tai ylläpitäville erityistyöllistämisen yksiköille (kuten tuotannolliset työkeskukset ja työpajat), työllistymistä tukeville projekteille ja

sosiaalisille yrityksille.” (Marniemi & Pekkala 2005, 12.) Työvalmennussäätiö Tekevä edustaa edellä kuvatun mukaista sosiaalisen työllistämisen toimialaa.

## 6 TEKEVÄN VALMENNUS

### 6.1 Tekevä pähkinäkuoressa

Tekevä on työvalmennussäätiö, joka tuottaa ostaville tahoille työvalmennuspalveluita. Työvalmennussäätiö Tekevän perustajajäsenet ovat: Sininauhaliitto ry, Kuurojen liitto ry, Jyväskylän kaupunki, Jyväskylän maalaiskunta, Jyväskylän Seudun mielenterveysseura ry, Jyväskylän Katulähetys ry, Jyväskylän Kannatusyhdistys ry ja Invalidiliitto ry. Tekevän toiminta-ajatuksena on ”yksilön työ- ja toimintakyvyn parantuminen työn avulla yksilön ja yhteiskunnan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla.” Ideologiansa mukaisesti Tekevä-säätiö toimii niin, että työttömyydestä ja syrjäytymisestä aiheutuvia ongelmia pyritään ehkäisemään ja vähentämään sekä yksilö- että yhteiskuntatasolla. Tämä työ tapahtuu valmennuksen avulla tuotannollisen työn yhteydessä. Tekevän visio tähtää tähän vuoteen, sen mukaan 1.3.2007 Tekevä on yksi johtavista työvalmennuksen osajista Suomessa sekä arvostettu sosiaalisen yritystoiminnan toteuttaja ja kehittäjä Jyväskylän seudulla. Arvoikseen Tekevä asettaa yhteisöllisyyden, yksilöllisyyden, monipuolisuuden, tavoitteellisuuden ja vastuullisuuden. (Yleistä Tekevästä)

Valmentautujat tulevat Tekevälle jonkin lähettävän tahon kautta. Tulovaiheessa asiakkaasta tulee valmentautuja. Lähettävänä tahona ovat esimerkiksi työvoimahallinto, sosiaalitoimi, kansaneläkelaitos ja oppilaitokset. Tekevällä ollessa valmentautuja voi olla työsuhteessa Tekevään. Toisena vaihtoehtona on esimerkiksi työelämävalmennus ja työharjoittelu, kuntouttava työtoiminta ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus. Tekevä tarjoaa tietyille asiakasryhmille juuri heille räätälöityä palvelua. Tällaista palvelua on esimerkiksi maahanmuuttajiin kohdistettu palvelu eli MaMu – palvelu. MaMu – palvelussa olevalla valmentautujalla on työvalmennuspaikka jossakin Tekevän yksikössä. Lisäksi kaikilla palvelun piiriin kuuluvilla on oma yksilövalmentaja sekä yhteinen ryhmäpäivä kerran viikossa. Ryhmässä harjoitellaan muun muassa elä-

män rakentamista uudessa ympäristössä ja kulttuurissa, suomen kielen opiskelua sekä suomalaisen työkulttuurin ymmärtämistä.

Tekevän toimitilat ovat kuudella eri tontilla Jyväskylässä ja Jyväskylän maalis-kunnassa. Työvalmennusta toteutetaan 25 eri ammattialalla. Työvalmennusyksiköt ovat seuraavat: metalli, ompelimo, rakennuspalvelu- ja puutyö, autokorjaamo, graafiset mediapalvelut, kehystämö, kilpivalmistus ja mainosteippaus, kirjansitomo ja laatikkovalmistus, kokoonpano, kierrätyskauppa Eko-Center, naamiaisasuvuokraamo Satumaa, kutomo, verhoomo, polkupyöräkorjaamo, pesula ja keittiö- ja siivouspalvelu. Lisäksi Tekevällä on Työosuuskunta Tekemonia ja käsityöalan yrittäjyydestä kiinnostuneille yrittäjyysvalmennus-hautomo EkoDecor. Tekevä tarjoaa joillakin ammattialoilla paikan oppisopimusopiskelijoille. Tekevän valmennus voi tapahtua myös Tekevän ulkopuolella, kuten esimerkiksi tuettu työhakuvalmennus. (Tekevän tuotanto)

Tekevällä on toimihenkilöitä vähän alle viisikymmentä, joista suurin osa on vakituisia työntekijöitä. Suurin yksittäinen henkilökuntaryhmä on työvalmentajat, yksilövalmentajia on noin kymmenen. Käyttäjääsiakkaita eli valmentautujia Tekevällä on keskimäärin 220 päivittäin. Valmentautajat ovat keskimäärin 9-12 kuukautta Tekevällä, osa on vain kuukauden ja osa voi olla yli kaksikin vuotta.

## **6.2 Tekevän palvelumoduulit**

### **6.2.1 Palveluohjaus**

Tekevällä on kolme palveluohjaajaa. Yksi heistä vastaa pääasiassa työvoimahallinnon kautta tulevista valmentautujista. Yhdellä palveluohjaajista on vastuu kuntouttavaan työtoimintaan tulevista valmentautujista. Sosiaalihoitolaan mukaiseen työkokeiluun tulevat valmentautajat ovat yhden palveluohjaajan vastuulla. Lisäksi Kelan mielenterveyskuntoutuksesta Tekevällä vastaava kuntoutusvalmentaja toimii myös heidän palveluohjaajanaan.

Palveluohjaus perustuu yhteistyöhön palveluohjaajan, valmentautujan, ohjaavan tahon ja mahdollisesti valmentautujan muun verkoston välille. Jo ennen henkilön tuloa Tekeväälle valmentautujaksi palveluohjaaja arvioi yhdessä verkoston kanssa valmennuksen oikea-aikaisuutta. Palveluohjaajan tehtävänä on esitellä Tekevään tulevalle henkilölle jo ennen sopimuksen tekoa Tekevän eri yksiköt ja palvelut. Esittelyyn kuuluu myös tutustuminen niihin yksiköihin, joista tuleva valmentautuja on kiinnostunut. Usein Tekevään tulevalle henkilölle jätetään miettimisaikaa, jonka aikana hän voi vielä harkita Tekeväälle tuloa ja mahdollisesti eri yksikkövaihtoehtoista hänelle sopivinta. Tässä vaiheessa palveluohjaaja kartoittaa tulevan valmentautujan tietoja kokonaisvaltaisesti. Yksikön valinta tapahtuu siis valmentautujan tarpeiden pohjalta, toki eri yksikköjen valmentautujamäärä ohjailee myös yksikön valintaa. Valmentautujan ja palveluohjaajan päätettyä yhdessä tuleva valmennusyksikkö, he myös yhdessä asettavat alustavat tavoitteet tulevalle valmennukselle. Palveluohjaaja tekee valmentautujan kanssa kirjalliset sopimukset sekä on yhteydessä tulevaan työyksikköön sekä lähettävään tahoon. Valmentautuja siis saatellaan palveluohjauksesta valmennuksen piiriin. Palveluohjaajalla on tärkeä rooli myös siinä vaiheessa, jos valmennus ei sujukaan odotusten mukaan. Tarvittaessa palveluohjaaja etsii valmentautujalle uutta työyksikköä tai selvittelee lähettävän tahon kanssa voisiko palvelua vaihtaa toiseksi, jos nykyisessä palvelussa olo tuottaa vaikeuksia valmentautujalle. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi työharjoittelun muuttaminen työkokeiluksi tai kuntouttavaksi työtoiminnaksi, jotka mahdollistavat valmentautujalle lyhyemmän työajan tai vähemmän työpäiviä viikossa.

### **6.2.2 Perehdytys**

Perehdytys jakautuu Tekevällä kolmeen osaan. Maanantaiaamuisin kaikki Tekevällä aloittavat uudet valmentautijat kutsutaan perehdytykseen, jonka tarkoituksena on perehdyttää uudet valmentautijat Tekevän yleisiin käytäntöihin. Tässä yleisperehdytyksessä kerrotaan Tekevän organisaatiosta ja toiminta-ajatuksesta, työvalmennuksesta, muista Tekevän palveluista sekä työelämän pelisäännöistä. Tämän perehdytyksen pitää yleensä valmennuspäällikkö, tarvittaessa myös palveluohjaaja.

Työvalmentajan vastuulle jää työyksikköön sekä työtehtäviin perehdytys. Uuden valmentautujan tullessa yksikköön hänet esitellään muille valmentautujille, esitellään tilat sekä kerrotaan työyksikön yleisiä käytäntöjä. Työtehtäviin perehdytys tapahtuu pikkuhiljaa, kun uusi työtehtävä tulee eteen. Perehdytyksessä huomioidaan valmentautujan yksilöllisyys ja edetään hänen tahtinsa mukaan. Työtehtäviin perehdytyksessä korostuvat työturvallisuus ja työsuojeleluun liittyvät asiat, toki työtehtävän oikeaoppinen suorittaminen on ykkösasia.

Myös Tekevän muu henkilökunta osallistuu tarvittaessa valmentautujan perehdyttämiseen. Tekevälle tultaessa palveluohjaajat osaltaan aloittavat Tekevän yleisperehdytyksen. Jos valmentautujalla on oma yksilövalmentaja, niin asioita kerrataan myös hänen kanssaan.

### 6.2.3 Työvalmennus

Tekevän työvalmennuksella tarkoitetaan valmentautujan yksilöllisten tarpeiden mukaan suunniteltua ohjattua työtä. Valmennus tapahtuu kirjallisen valmennussuunnitelman mukaan ja se on tavoitteellista ja työelämän pelisääntöjä noudattavaa. Työvalmennuksessa valmentautuja saa yksilöllisen tuen ja pystyy opettelemaan työtehtäviä oman osaamisensa ja jaksamisensa mukaan. Työvalmennuksessa tuetaan myös sosiaalisen vuorovaikutuksen kehittymistä vähintään oman työyksikön jäsenten kanssa. Lisäksi työvalmennuksessa tulevat esille myös säännöllisyyden, huolellisuuden ja siisteyden opettelu.

Työvalmennus tapahtuu työn avulla. Valmennuksessa valmentautuja oppii työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja, saa onnistumisen kokemuksia ja oppii arvioimaan omaa kehitystään sekä ottamaan siitä vastuuta. Työvalmentajan tehtävänä on jakaa tietonsa, taitonsa ja kokemuksensa valmentautujille, jotta he pääsisivät kukin omaan tavoitteeseensa. Alkuun työvalmennus tapahtuu Tekevän omissa yksiköissä, mutta valmennuksen loppuvaiheessa on mahdollista siirtyä Tekevän ulkopuoliseen työpaikkaan.

Tekevän työvalmennuksen tavoitteena on työ, opiskelu tai mielekäs elämä.

**Mielekästä elämää tukeva työvalmennus** tukee ja ylläpitää valmentautujan

toimintakykyä, säännöllistä elämänrytmiä ja arkielämän hallintaa. Tässä työvalmennuksessa korostuu yhteistyö valmentautujan verkoston kanssa, esimerkiksi etsittäessä valmentautujalle elämän laatua ylläpitäviä tekijöitä vapaa-aikaan. **Opiskelua ja ammatillista koulutusta tukeva työvalmennus** lisää valmentautujan opiskeluvalmiuksia ja antaa työkokemusta erilaisista työtehtävistä. Tämän valmennuksen tavoitteena on opiskelemaan hakeutuminen johonkin oppilaitokseen tai oppisopimuskoulutus Tekevällä. **Työelämätaavoiteinen työvalmennus** tukee valmentautujan pääsyä työllistymään avoimille työmarkkinoille. Työvalmennus tukeekin ammatillisia valmiuksia ja työnhakua.

#### 6.2.4 Yksilövalmennus

Tekevän yksilövalmennus on luottamuksellista vuoropuhelua valmentautujan ja yksilövalmentajan välillä. Yksilövalmennus tapahtuu tiiviissä yhteistyössä valmentautujan verkoston sekä Tekevän moniammatillisen henkilökunnan kanssa. Yksilövalmennuksen tehtävänä on tukea kokonaisvaltaisesti valmentautujaa hänen sen hetkisessä elämäntilanteessaan sekä miettiä valmentautujan kanssa yhdessä hänelle mahdollista ja sopivaa jatkopolkua. Tekevällä yksilövalmennus kuuluu vain tietyille valmentautujaryhmille, muille se on erikseen järjestettävissä kuntien ostopalvelusopimuksen puitteissa. Yksilövalmennusta tarjotaan maahanmuuttajavalmentautujille, osalle kuntouttavassa työtoiminnassa oleville valmentautujille, Kelan mielenterveyskuntoutujille, tuetussa työssä oleville valmentautujille ja oppisopimusopiskelijoille. Tarvittaessa yksilövalmennusta saavat kaikki valmentautajat, tällaista valmennusta on esimerkiksi opiskelemaan hakeutuminen ja työnhakuasiapapereiden täyttäminen.

#### 6.2.5 Ryhmävalmennus

Tekevällä ryhmävalmennusta tuottavat yksilövalmentajat. Nykyisin ryhmävalmennusta tarjotaan maahanmuuttajille, osalle kuntouttavan työtoiminnan valmentautujista sekä mielenterveyskuntoutujille. Ryhmävalmennus on toiminnallista ja vuorovaikutteista vertaistukiryhmissä tapahtuvaa toimintaa. Näissä ryhmissä harjoitellaan muun muassa työelämän ja arjen hallintaan liittyviä tai-

toja. Ryhmävalmennukseen kuuluu olennaisesti vapaa-ajantoimintojen pariin aktivoiminen. Tällaista aktiviteettia tarjoavat yhdessä käyminen muun muassa erilaisissa liikuntaharrastuksissa, kirjastossa, teatterissa ja konserteissa. Lisäksi ryhmävalmennuksessa hyödynnetään Tekevän yhteistyöverkoston tarjoamat asiantuntijapalvelut, kuten erilaiset keskustelu- ja luentotilaisuudet.

### **6.2.6 Terveystarkastus**

Tekevällä terveystarkastajan palveluista vastaa työterveyshoitaja. Kaikki Tekevään tulevat valmentautajat käyvät työhöntulotarkastuksessa. Tarkastus pyritään tekemään parin viikon sisällä, kun valmennus Tekevällä alkaa. Terveystarkastuksen tavoitteena on selvittää valmentautujan yleistä terveydentilaa, hänen kykyään selvitä hänelle suunnitelluista työtehtävistä sekä mahdollisia työhön liittyviä terveydellisiä rajoitteita. Terveystarkastaja myös ohjaa valmentautujaa työtehtävissä, jotta työstä ei aiheutuisi valmentautujalle terveydellistä haittaa. Terveystarkastuksen ja työkyvyn selvittämiseksi haastatellaan valmentautujaa ja kannustetaan häntä tuomaan esille oma kokemuksensa terveydestään. Terveystarkastuksen yhteydessä tehdään tarpeen mukaan muutamia terveystarkastuksia. Terveystarkastaja muodostaa kokonaiskuvan valmentautujan terveydentilasta ja työkyvystä terveystarkastuksen tietojen ja mahdollisesti verkostolta saamansa tiedon varassa. Keskeisenä osana terveystarkastukseen liittyy yksilöllinen terveystarkastus. Tarvittaessa valmentautujalle varataan aika jatkotutkimuksiin omalle terveystarkastuskeskittämälle tai muulle palvelutaholle. Tekevän terveystarkastajalle voidaan myös sopia seuranta-aikoja. Terveystarkastuksen seuranta tapahtuu myös sairausvastaanoton yhteydessä

### **6.3 Työvalmennuksen tukipalvelut**

Työelämän tukipalvelut on suunnattu valmentautujille, joiden tavoitteena on työelämä tai opiskelu. Tukipalvelujen tavoitteena on vahvistaa valmentautujan osaamista hänen hakeutuessaan työhön tai opiskelemaan. Valmennussuunnitelmaa tehtäessä valmentautuja ja työvalmentaja yhdessä suunnittelevat, mitkä työvalmennuksen tukipalvelut tukisivat valmentautujan tavoitetta. Kaikki

tukipalvelut tuettua työhakuvalmennusta ja yksilövalmennusta lukuun ottamatta toteutetaan pienryhmissä. Tukipalveluita toteuttaa Tekevän henkilökunta ja ne kestävät muutamasta tunnista kokonaiseen päivään. Suurin osa tukipalveluista toteutetaan kertaluontoisena, mutta esimerkiksi työelämä tietous koostuu kolmesta eri kerrasta. Työelämän tukipalvelut ovat: työelämä tietous, tulitöiden turvallisuuskoulutus, käytännön asiakaspalvelu, yritystoimintakurssi, työnhakukoulutus, tuettu työnhakuvalmennus, opiskelemaan hakeutuminen ja oppimaan oppiminen, hygieniapassi, yksilövalmennus ja ryhmävalmennus.

#### **6.4 Tekevän valmennusprosessin kuvaus**

Joko lähettävä taho tai Tekeville tuleva henkilö itse ottavat yhteyttä Tekevän palveluohjaajaan. Tässä kontaktissa sovitaan yleensä tutustumiskäynti Tekeville. Käynnin yhteydessä asiakkaalle kerrotaan Tekevästä yleistä, esitellään häntä kiinnostavia työyksiköitä sekä käydään vielä yhdessä läpi, mihin toimenpiteeseen hän on Tekeville tulossa. Jo tällä käynnillä asiakas voi päättää tulostaan Tekeville tai hän voi miettiä valmennuksen aloittamista muutaman viikon. Tutustumiskäynnillä asiakas yleensä täyttää perustietolomakkeen.

Päättyessään aloittaa Tekevällä, asiakkaasta tulee valmentautuja. Tässä vaiheessa valmentautuja käy Tekevän yleisessä perehdytyksessä, hänen kanssaan täytetään asiakirjat ja sopimukset sekä tehdään alustava valmennussuunnitelma. Jo tässä vaiheessa valmentautuja varaa itse ajan työterveyshoitajalle työhöntulotarkastukseen. Ajanvaraustilanteessa valmentautujalle kerrotaan lyhyesti Tekevän terveydenhoitopalvelusta. Työhöntulotarkastuksesta valmentautuja saa mukaansa terveystarkastuslausunnon. Lausunnon hän toimittaa työvalmentajalle ja yksilövalmentajalle.

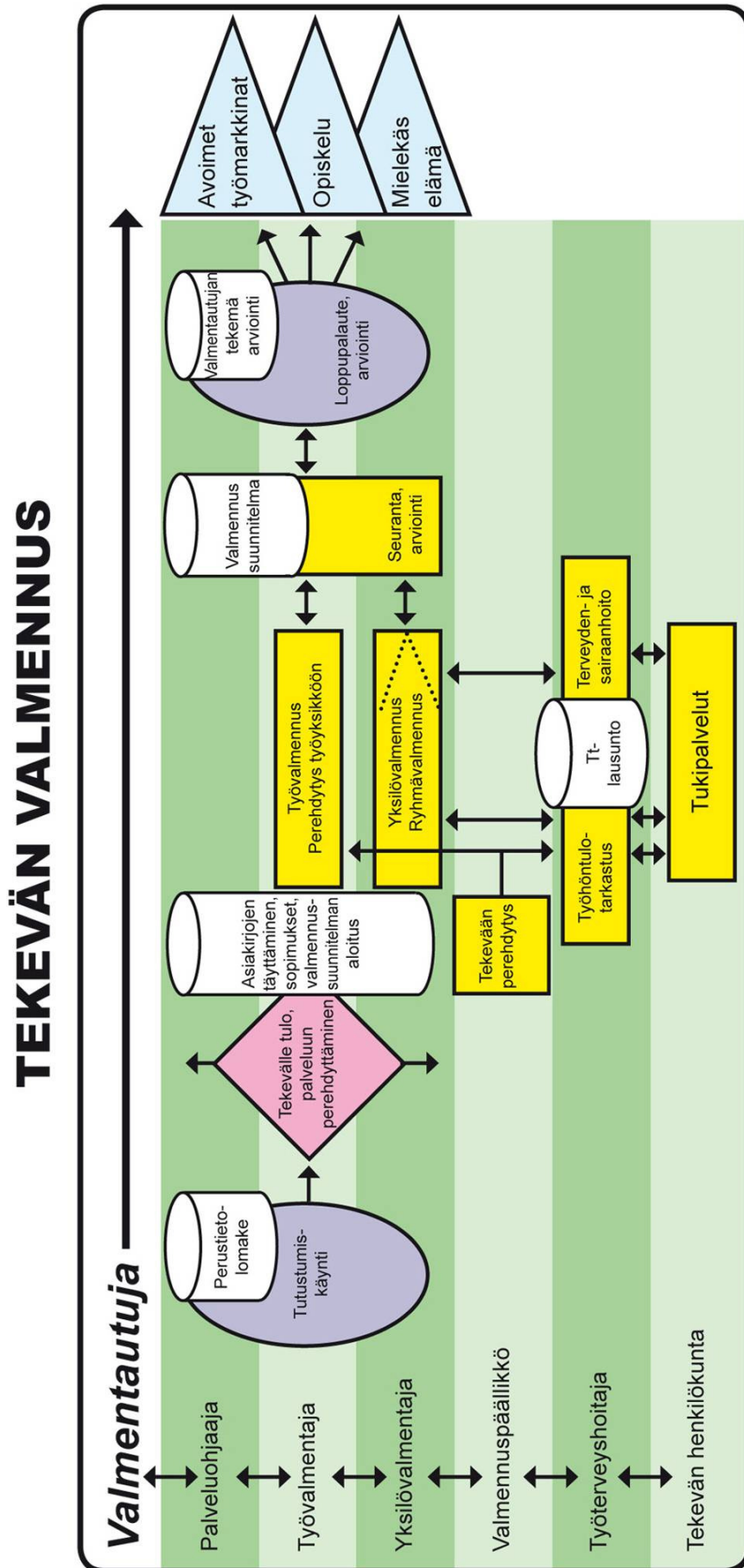
Valmennus jatkuu työyksikössä, jossa toiminnasta vastaa työvalmentaja. Jos valmentautujalla on nimetty yksilövalmentaja, niin hän on myös tiiviisti valmennusprosessissa mukana. Osalle valmentautujista kuuluu ryhmävalmennusta, ja hän osallistuu siihen 1-2 päivänä viikossa. Valmennuksen aikana valmentautujalla on mahdollisuus osallistua tukipalveluihin oman henkilökohtaisen valmennussuunnitelmansa mukaisesti.

Jatkuvasti koko valmennusprosessin aikana valmennussuunnitelman toteutusta seurataan ja arvioidaan. Valmennuspalavereja pidetään kolmen kuukauden välein pitempiaikaisissa valmennussuhteissa. Tarvittaessa valmennussuunnitelmia voi tarkastaa useamminkin, jolloin valmennussuunnitelman tavoitteita on mahdollisuus muuttaa. Seurantaan ja arviointiin osallistuvat valmentautuja ja työvalmentaja, usein myös yksilövalmentaja. Tarvittaessa valmennussuunnitelmapalaveriin osallistuvat myös lähettävän tahon edustaja, muuta verkostoa edustaja työntekijä tai palveluohjaaja.

Valmennuksen lopussa valmentautuja täyttää loppuarvioinnin valmennuksesta. Vielä kerran kokoonnutaan yhteen ja annetaan palautetta puolin ja toisin sekä tehdään kirjallinen loppuarviointi valmennuksesta. Valmennuksen loputtua valmentautuja siirtyy avoimille työmarkkinoille, opiskelemaan tai mielekkääseen elämään, toivottavasti oman valmennukselle asettamansa tavoitteen mukaisesti.

Koko Tekevän valmennusprosessi on kuvattu seuraavalla sivulla kaaviona.

Prosessikaavio Tekevän valmennuksesta (U. Mutanen 2007)



## 7 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten Tekevä-jakso on vaikuttanut sieltä suoraan avoimille työmarkkinoille siirtyneiden henkilöiden työllistymiseen, vai onko se vaikuttanut ollenkaan. Jos Tekevä – jakso auttoi henkilöitä työllistymisessä, niin mitkä olivat ne tekijät, jotka auttoivat heitä työpaikan löytymisessä. Lisäksi tarkoituksena on etsiä niitä asioita, joita Tekevä – jaksosta nyt puuttuu työllistymisnäkökulmaa ajatellen. Saadun tiedon avulla voidaan kehittää Tekevän toimintoja vielä enemmän valmentautujien tarpeita vastaaviksi sekä sitä kautta auttaa heitä työllistymään. Saadusta tiedosta on hyötyä myös niille henkilöille, jotka suunnittelevat Tekevän valmennuspalveluita sekä niiden kehittämistä (ks. Uusikylä, 1999, 18.)

Tämän tutkimuksen tehtävä on:

1. Selvittää miten Tekevältä työllistyneet valmentautujat kokevat Tekevä – jaksos auttaneen heitä työllistymisessä.
2. Selvittää miten Tekevän palveluita tulisi kehittää, että ne vastaisivat paremmin työllistymisen haasteeseen.

## 8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 8.1 Menetelmälliset lähtökohdat

Tässä opinnäytetyössä on perusajatuksena Tekevän valmennuspalveluiden kehittäminen. Tärkein näkökulma tutkimustehtävässä on työllistyminen Tekevältä eteenpäin. (vrt. Lindqvist 1999, 108–112; Niiniluoto 2002, 13). Tutkimustehtävät ja tutkimuksen tarkoitus vaikuttavat tutkimukseen soveltuvaan lähestymistapaan (Heikkilä 2002, 16; Robson 2001, 124.). Tähän opinnäytetyöhön on valittu sekä kvantitatiivinen eli määrällinen että kvalitatiivinen eli laadullinen lähestymistapa. Tutkimuksen tarkoituksen ja hyödynnettävyyden mukaan tarvittiin taustatietoja tutkittavista, joka tuottaa numeerista tietoa (vrt. Vilka 2007, 14). Tutkimuksen pääsisältö koostuu kuitenkin tutkittavien omista koke-

muksista heidän työllistymisessään, mikä puolestaan sopii kvalitatiiviseen lähestymistapaan. (vrt. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 156–160.)

Tutkimusmenetelmät tiedonkeruuseen on valittava sillä perusteella, että saadaan mahdollisimman kattavaa tietoa tutkimustarkoitusta ajatellen sekä mikä tutkimusmenetelmä antaa parhaan vastauksen tutkittavaan ongelmaan. (Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin 2007, 7; Robson 2001, 124–125). Kyselylomake on erittäin sopiva kerättäessä yksinkertaista kuvailevaa tietoa lukuina tai suhdelukuina, esimerkiksi onko tutkittava nainen vai mies, mihin ikäryhmään hän kuuluu (Hirsjärvi ym. 2007, 188–189; Robson 2001, 130.) Kyselyn etuna on myös se, että kaikilta vastaajilta kysytään asiaa samalla tavalla (Hirsjärvi ym. 2007, 188).

Hirsjärven ja muiden (2007) mukaan haastattelun etuna on se, että tutkija ja tutkittava ovat kielellisessä vuorovaikutuksessa keskenään. Tämä tuo joustavuutta aineiston keruuseen monella tapaa. Haastattelussa voidaan huomioida tilanne sekä edetä haastateltavaa myötäillen. Lisäksi haastatteluaiheiden järjestystä voi vaihdella ja vastauksille on enemmän tulkinnanvaraa. Ihminen on nähtävä tutkimustilanteessa subjektina, mihin haastattelu antaa mahdollisuuden. Haastattelutilanteessa tutkittava voi olla aktiivinen ja tuoda vapaasti esille itseään koskevia asioita. Jos tiedetään, että tutkimuksen aihe tuottaa vastauksia monitahoisesti ja moniin suuntiin, niin silloin haastattelu on hyvä vaihtoehto. Haastattelulla voidaan myös selventää ja syventää saatavia tietoja sekä pyytää perusteluja mielipiteille. (Hirsjärvi ym. 2007, 199–207.)

Teemahaastattelu edustaa lomake- ja avoimen haastattelun välimuotoa. Siinä haastattelun tema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa tai järjestystä. (Hirsjärvi ym. 2007, 203–204; Robson 2001, 137.)

Teemahaastattelusta käytetään myös nimeä puolistrukturoitu haastattelumenetelmä (Hirsjärvi ja Hurme, 1985, 35). Eskolan (2007) mukaan teemahaastattelussa voidaan käydä haastateltavan kanssa melko vapaamuotoista keskustelua, mutta kuitenkin niin, että teemat ohjaavat keskustelua. Haastattelijan tehtävänä on huolehtia, että kaikki teemat tulee käytyä jokaisen haastateltavan kanssa läpi. (Eskola 2007, 32.)

Tässä tutkimuksessa oli tarkoituksena saada tietoa työllistyneiden omista kokemuksista eli mitkä tekijät auttoivat heitä työllistymisessä. Kyselylomakkeessa oli kohta, jossa vastaajat saivat kertoa kokemuksiaan Tekevän palveluista ja kyselylomakkeen lopussa oli kaksi avointa kysymystä, joissa vastaajat saivat kertoa omia kokemuksiaan työllistymisestään. Tutkimuksen kannalta oli tärkeää, että tutkimukseen osallistujat saivat vapaasti kertoa kokemuksistaan. Tutkittavien omaa kokemusta heidän työllistymisestään haluttiin saada mahdollisimman paljon tutkimukseen mukaan, joten kyselylomakkeen rinnalle otettiin mukaan haastattelu. Tässä opinnäytetyössä lomakekyselyä käytettiin pääasiallisena tiedonkeruulähteenä. Aineistoa syvennettiin teemahaastattelulla. Nämä yhdistetyt tiedonkeruumenetelmät muodostavat triangulaation. (vrt. Metsämuuronen 2000, 64–65; Metsämuuronen 2006, 134; Leino-Kilpi 1997, 225–228.)

#### **Tutkimuksen haastatteluteemat olivat:**

- Voimavarat
- Motivaatio
- Vuorovaikutus
- Yhteisöllisyys
- Tekevän toiminnan kehittäminen (etenkin työllistymistä ajatellen)

Yllä olevat haastattelun teemat pohjautuivat kyselylomakkeen avointen vastausten analysointiin.

## **8.2 Kohderyhmän valinta**

Tämän opinnäytetyön kohderyhmänä ovat kaikki vuoden aikana (21.8.2006–20.8.2007) Tekevältä työllistyneet henkilöt. Oletuksena on, että vuoden aikana Tekevältä työllistyneet edustavat sitä perusjoukkoa, joka Tekevältä yleensäkin työllistyy. (ks. Vilkkä 2005, 77–78.) Tekevältä työllistyneitä oli tämän vuoden aikana yhteensä 23 henkilöä. Kysely pyrittiin tekemään ennen kuin henkilöt lähtivät Tekevästä, tällä haluttiin varmistaa hyvä vastausprosentti. Kolmelle työllistyneelle ei voitu postittaa kyselylomaketta, koska he muuttivat työn perässä pois paikkakunnalta. Heitä oli vaikea tavoittaa, koska heidän osoite- ja

puhelintietojansa ei oltu kysytty ennen heidän lähtöään Tekevältä. Kyselylomakkeet (liite 3) lähetettiin kahdellekymmenelle henkilölle ja niistä palautui 17 eli vastausprosentti oli 85. Kyselylomakkeista saadun aineiston lisäksi tutkijalla oli tarkoitus haastatella kaikkia työllistyneitä, jotka palauttivat kyselylomakkeen. Haastatteluun saatiin mukaan yhdeksän kyselylomakkeeseen vastannutta henkilöä. Kaikille kyselylomakkeen saajille tutkija soitti etukäteen ja pyysi heitä haastatteluun, mutta kahdeksalla työllistyneellä ei ollut aikaa tulla haastatteluun uuden työnsä vuoksi. Kyselyn esitestaus tehtiin yhdelle työllistyneelle henkilölle, joka otettiin myös tutkimukseen mukaan

### 8.3 Tutkimuksen kulku

Tekevän toimihenkilöt, varsinkin työvalmentajat ja palveluohjaajat, mahdollistivat sen, että Tekevältä työllistyneet saatiin tutkimukseen mukaan. Olin ennen kyselyn aloittamista laatinut tiedotteen (liite 1.) liittyen tutkimuksen tekoon ja toimintaohjeet sitä varten, kun henkilö työllistyy Tekevän ulkopuolelle. Lähetin tiedotteen sähköpostilla kaikille Tekevän toimihenkilöille, saman sähköpostikirjeen lähetin uudelleen muistutukseksi muutaman kuukauden välein. Kyselylomake (liite 3) ja saatekirje (liite 2) olivat Tekevän palvelimella verkkoympäristössä, josta työvalmentaja tai muu Tekevän toimihenkilö pystyi tulostamaan lomakkeen ja antamaan sen saatekirjeen ohella työllistyneelle henkilölle. Nämä henkilöt, joille kyselylomake annettiin vielä Tekevä-jakson aikana, varasivat ajan minulle haastatteluun työvalmentajan opastamana. Niille, jotka olivat jo Tekevältä ennättäneet lähteä, soitin kotiin ja kerroin tutkimuksesta. Postitin heille kotiin kyselylomakkeen saatekirjeineen, mukaan laitoin postimerkillä varustetun palautuskuoren. Soittamista ja postimerkillä varustettua palautuskuorta myös Robson (2001, 130) suosittelee.

Kyselylomakkeen vastaajat täyttivät itsenäisesti yhtä henkilöä lukuun ottamatta, hänellä oli Tekevän ulkopuolinen avustaja. Vastaajilla oli mahdollisuus keskustella kanssani ennen lomakkeen täyttöä sekä sen jälkeen. Halusin varmistaa kysymysten oikein ymmärtämisen sanomalla vastaajille, että hän voi soittaa minulle uudelleen, jos jokin kysymys olisi hänelle epäselvä.

Haastatteluteemat olivat voimavarat, motivaatio, vuorovaikutus, yhteisöllisyys ja Tekevän toiminnan kehittäminen. Näillä syvennettiin kyselylomakkeista saatua aineistoa. Haastatteluteemoissa huomio kiinnittyi erityisesti työllistämistä edistäviin tekijöihin.

Tein haastattelut omassa työhuoneessani. Haastattelut kestivät 12 minuutista 43 minuuttiin. Haastattelun alussa käytiin saatekirjeen avulla läpi tutkimuksen sisältö ja tarkoitus. Jokaisen haastattelutilanteen alussa kerroin vielä tutkimuksen luottamuksellisuudesta. Ennen haastattelun aloittamista mainitsin myös, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, eikä liity yleensä Tekevä-jaksoon.

Haastattelun yhteydessä kävimme kyselylomaketta yhdessä vastaajan kanssa läpi. Tällä tavoin pystyin täydentämään vielä ne kohdat, joita vastaaja ei ollut itsenäisesti täyttäessään huomionut tai jättänyt ne tyhjiksi. Muutettavia kohtia tuli vain Tekevän palveluista kysyviin vaihtoehtokohtiin. Jos havaitsin, että haastateltava ei ymmärtänyt Tekevän palveluiden merkitystä, niin kerroin heille niiden sisällöstä. Tästä johtuvia muutoksia tuli kahteen vastauslomakkeeseen. Haastattelussa käytiin kaikki teemat läpi. Jokainen haastattelu eteni kuitenkin yksilöllisesti ja teemojen järjestys vaihteli. Haastateltavat saivat kertoa vapaasti kokemuksiaan Tekevä-jaksostaan ja työllistymisestään. Vastaukset teemoihin tulivat luontevasti haastateltavien kerronnassa. Joissakin epäselvissä ja tärkeissä kohdissa pyysin haastateltavia kertomaan vielä tarkemmin tuntemuksistaan. Haastattelun yhteydessä haastateltavilla oli mahdollisuus kertoa, miltä tuntui täyttää kyselylomake sekä olla mukana haastattelussa. Haastateltavat olivat tyytyväisiä osallistumisestaan tutkimukseen ja siihen, että saivat ilmaista oman mielipiteensä asioista.

Tallensin kahdeksan haastattelua digisanelimen avulla. Yhdessä haastattelussa ei ollut digisanelinta käytössä, jolloin kirjoitin haastattelun pääkohdat paperille ylös. Digisanelimesta siirsin haastattelut omalle tietokoneelleni.

Vaikka kaikilla vastaajilla oli mahdollisuus keskustella kyselylomakkeen täyttämiseen liittyvistä asioista, niin vain heidän kanssaan keskustelin, jotka osallistuivat myös haastatteluun. Pelkän kyselylomakkeen täyttäneet henkilöt oli-

vat jo lähteneet Tekeväältä pois ja he eivät soittaneet kysyäkseen lisätietoa kyselylomakkeesta, vaikka heille oli annettu mahdollisuus siihen. Nämä henkilöt palauttivat lomakkeen postitse.

## **8.4 Aineiston analyysi**

### **8.4.1 Kvantitatiivinen aineisto**

Heikkilän (2002, 142) mukaan aineiston keräämisen ja tallentamisen jälkeen alkaa sen käsittely. Päätökset suljettujen ja ennalta merkittyjen vastausten käsittelystä tehdään pääasiallisesti jo kyselylomakkeen suunnitteluvaiheessa. (Ahola 2007, 68; Robson 2001, 129).

Yksinkertaiset yhteenvedot summina ja keskiarvoina ovat kannatettavia. Aineiston graafinen esittäminen on käyttökelpoisempaa kuin tunnuslukujen esittäminen, lisäksi taulukkoon on hyvä laittaa sekä varsinaiset luvut eli frekvenssit että prosentit. Määrällisiä muutoksia havainnollisesti kuvaavia esityksiä on helppo tehdä moniin tietokoneohjelmistoihin kuuluvilla taulukkolaskentaohjelmilla. Yhteenvedo sekä graafinen esittäminen helpottavat merkittävästi tutkimuskysymyksiin vastaamista. (Robson 2001, 172–175.)

Tämän opinnäytetyöni kyselylomakkeen kvantitatiivista analyysia vaativa osuus on rakennettu monivalintakyselyksi. Kyselylomakkeiden tiedot, joita voitiin mitata kvantitatiivisesti, tallensin itse Excel-taulukkolaskentaohjelman avulla. Etenkin Excel-taulukkolaskentaohjelmassa tarvittavien kaavojen muodostamisessa sain apua työyhteisöni asiantuntijalta. Kvantitatiivisia tuloksia tarkastelin pääasiassa frekvenssi- ja prosenttijakaumien avulla, lisäksi havainnollistamisessa käytin taulukoita ja kuvioita.

### **8.4.2 Kvalitatiivinen aineisto**

Laadullisessa tutkimuksessa kaikkein vaikeinta on aineiston analyysi (Eskola & Suoranta 2000, 137; Syrjäläinen ym. 2007, 8). Tutkijan tärkein tehtävä on

selvittää, mitä hänen aineistonsa kertoo ja tuoda se esille. Tutkimustehtävän jäsentämiseen on olemassa erilaisia vaihtoehtoja, jotka pohjaavat erilaisiin teoreettisiin käsityksiin. (ks. Eskola & Suoranta 2000, 137.

Tämän opinnäytetyön kvalitatiivinen aineisto on analysoitu sisällönanalyysilla. Latvalan ja Vanhala-Nuutisen (2001) mukaan olennaista sisällönanalyysissa on, että tutkimusaineistosta erotetaan samanlaisuudet ja erilaisuudet. Sisällönanalyysissa tekstin sanat luokitellaan samaan luokkaan merkityksensä perusteella. Sisällönanalyysin lähtökohtana voi olla joko teorian pohjautuva eli deduktiivinen lähtökohta tai aineistoon pohjautuva eli induktiivinen lähtökohta (Latvala & Vanhala-Nuutinen 2001, 23–25.)

Tämän opinnäytetyön laadullisen aineiston sisällönanalyysi on tehty sekä deduktiivisesti että induktiivisesti. Kyselylomakkeiden avointen vastausten analyysin lähtökohtana oli teoriatieto eli deduktiivinen lähestymistapa. Haastatteluiden analyysi pohjautui taas kyselylomakkeiden avointen vastausten analysoinnista syntyneisiin luokkiin eli induktiivisesti.

Kyselylomakkeiden avoimet vastaukset kirjoitin sanasta sanaan yhdeksi dokumentiksi. Kysymys työllistämisalasta ja –tehtävästä on koottu tuloksissa taulukoksi 1. Kysymyslomakkeen kohta, mielipiteet Tekevän palveluista, on koottu tuloksissa palvelukohtaisesti yhteen kappaleessa 3.3. Tähän kohtaan on otettu mukaan kaikki kirjoitetut vastaukset. Kysymykset 13 ja 14 olen ensin kirjoittanut sanasta sanaan yhteen dokumenttiin. Usean lukemisen jälkeen niistä nousi esille kaksi pääasiaa, työllistymiseen vaikuttavat tekijät ja Tekevän palveluiden kehittäminen. Työllistymiseen vaikuttaviin tekijöihin muodostin neljä alaluokkaa kirjoittamaani teoriaosuuteen perustuen. Nämä luokat ovat: voimavarat, motivaatio, vuorovaikutus ja yhteisöllisyys. Sen jälkeen ryhmittelin sanoja kirjoitetusta tekstistä näihin luokkiin merkitsemällä kynällä samaan luokkaan kuuluvat sanat.

Haastatteluaineistoa en purkanut sanasta sanaan kirjoittamalla, koska pääasialliset tulokset saatiin jo kyselylomakkeen vastauksista. Haastattelut syvensivät työllistämiseen vaikuttaviin tekijöihin liittyvää aineistoa, varsinaisesti uusia luokkia ei syntynyt. Haastatteluanalyysin jälkeen omaksi luokakseen

varmistui kuitenkin yleistä Tekevän merkityksestä työllistymiselle. Haastatteluiden analyysin jälkeen selvisivät vasta palveluiden kehittämisen alaluokat sekä pääluokka palveluiden kehittäminen tarkentui odotuksia Tekevän toimintaan. Nämä luokat ovat: valmennus, valmennustyyli, työtehtävät / työyhteisö ja työnhaku.

Kyselylomakkeiden avoimissa kysymyskohdissa ja varsinkin haastatteluissa oli pieni määrä sellaista aineistoa, että se jätettiin pois, koska aineisto ei vastannut tutkimustehtäviin mitenkään. Mitään arvokasta tietoa ei kuitenkaan tarvinnut jättää pois, vaan se soviteltiin syntyneisiin luokkiin. Sisällön analyysin eteneminen on kuvattu liitteessä 4.

Kvalitatiivista analyysia vaativaa aineistoa kertyi yhteensä 15 sivua, sivun koko oli A4. Kyselylomakkeen kaikki avoimet kysymykset, johon kuului Tekevän palveluihin osallistumisen selittävä osuus sekä kyselylomakkeen kaksi avointa kysymystä tekstinkäsittelyohjelma Wordilla kirjoitettuna tuottivat aineistoa yhteensä seitsemän sivua paperikoolla A4. Tekstityylinä oli Times New Roman ja fonttikoko oli 12, tekstin riviväli oli 1. Haastatteluaineistoa, johon oli useamman kuuntelukerran jälkeen poimittu tutkimustehtävän kannalta keskeiset asiat kertyi yhteensä kahdeksan A4 kokoista sivua. Tekstityylinä oli Times New Roman ja riviväli oli 1. Ajallisesti mitattuna haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 3 tuntia ja 29 minuuttia.

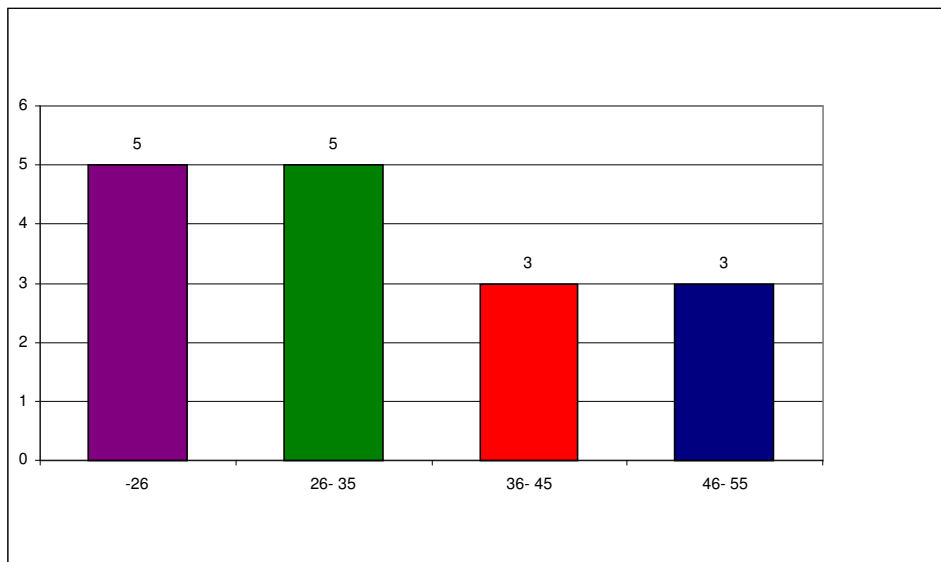
Kvalitatiivisen aineiston analyysi tässä opinnäytetyössä aloitettiin kevättalvella 2007 ja sitä tehtiin koko ajan vuorotellen teoriaosuuden kanssa. Aineiston analyysistä sai tukea teoriaosuuteen ja päinvastoin. Tämän opinnäytetyön tulososuudessa olen yhdistänyt kyselylomakkeen avoimet vastaukset sekä haastattelut yhdeksi kokonaisuudeksi.

## 9 TULOKSET

### 9.1 Taustatiedot tutkimukseen osallistuvista

Vastaajia on 17, joista 14 oli jyvaskyläläistä, kaksi henkilöä Jyvaskylän maalaiskunnasta ja yksi henkilö muualta. Miehiä vastaajista oli 11 ja naisia kuusi.

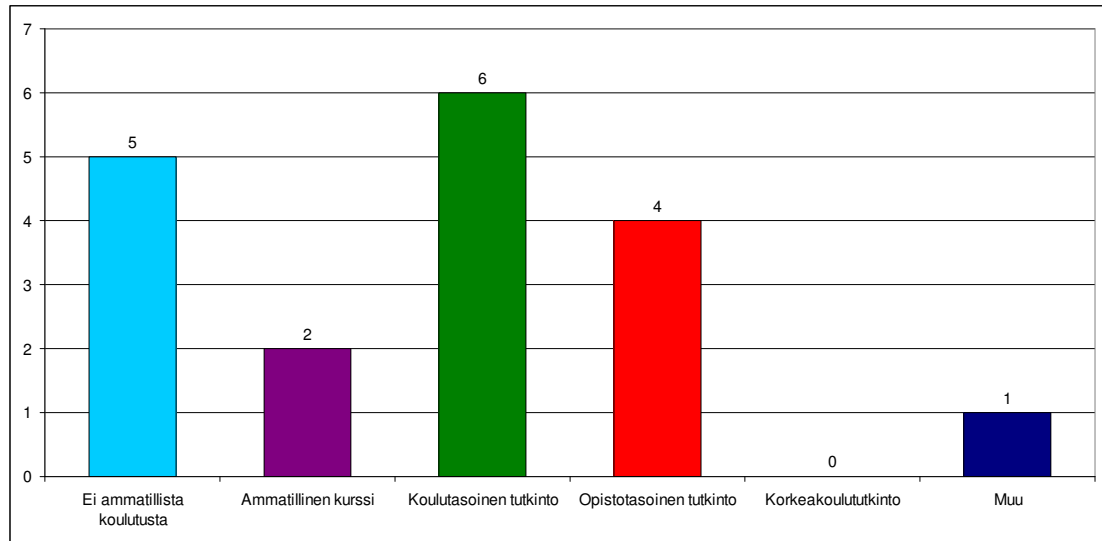
Yksi henkilö oli jättänyt vastaamatta ikäkohtaan, joten vastaajamäärä ikää kysyttäessä oli 16. Kolmasosa vastaajista nuoria eli alle 26 – vuotiaita ja saman verran oli 26–35-vuotiaita. Loput vastaajat jakoutuivat tasaisesti 36–55-vuotiaisiin. Vastaajien ikäjakautuma kuvataan kuviossa 2.



KUVIO 2. Vastaajien ikärakenne (n=16)

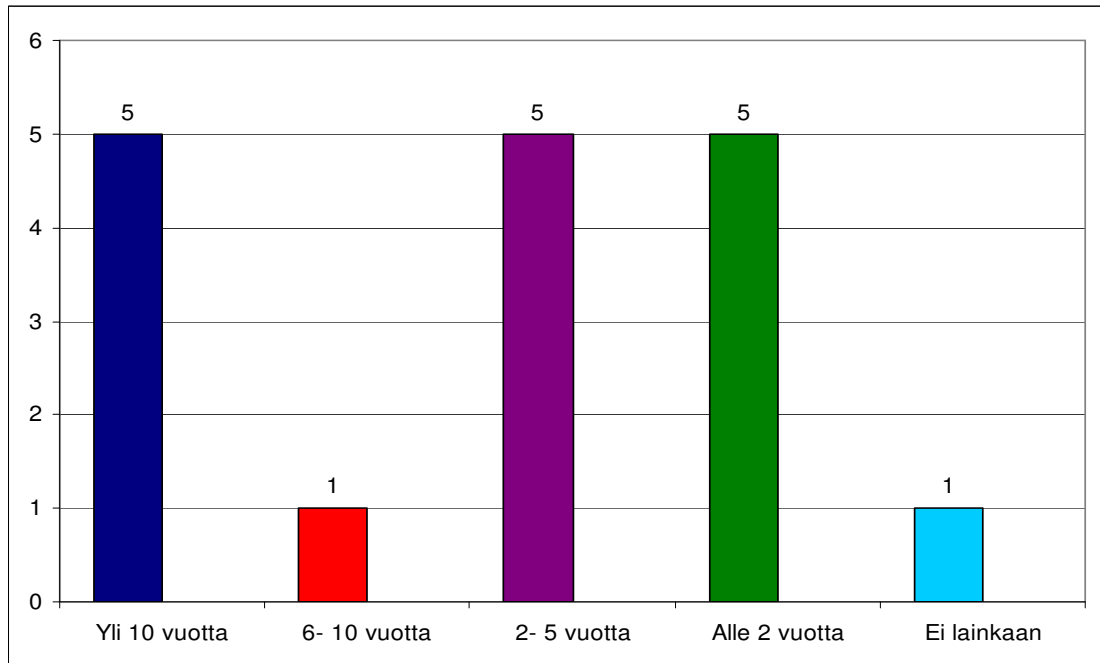
**Koulutusta** kysyttäessä vastauksia tuli 18, vaikka vastaajia olikin 17. Tämä selittyy sillä, että yhdellä henkilöllä oli kaksi eri koulutustasoa. Kolmasosalla vastaajista oli koulutasoinen tutkinto. Neljällä vastaajista oli opistotasoinen tutkinto. Ammatillinen kurssi tai vastaava koulutus oli kahdella työllistyneellä. Yliopisto- ja ammattikorkeakoulututkintoa ei ollut kenelläkään työllistyneellä. Nämä kohdat on yhdistetty kuviossa 2 kohdaksi korkeakoulututkinto. Reilu

neljännes työllistyneistä oli vailla minkäänlaista ammatillista koulutusta. Kokonaisuudessaan vastaajien koulutus näkyy kuviossa 3.



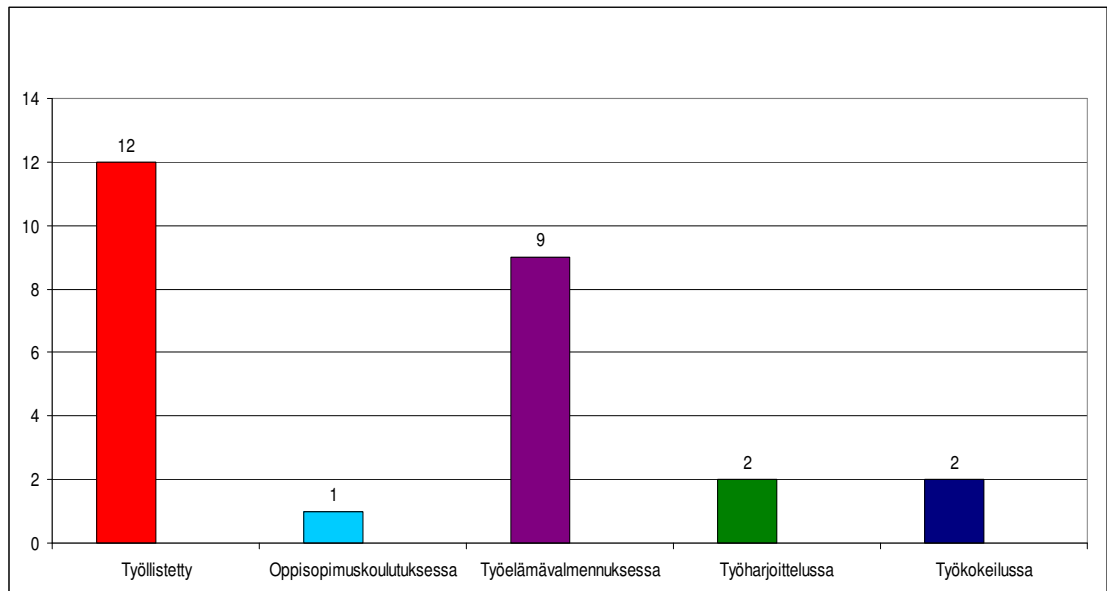
KUVIO 3. Vastaajien koulutustausta (n=18)

Kysyttäessä aikaisempaa **työkokemusta** ennen Tekevälle tuloa vajaa kolmannes vastaajista (N=17) sijoittui yli kymmenen työkokemusvuoden luokkaan. Sama määrä eli vajaa kolmasosa vastaajista omasi työkokemusta 2-5 vuotta. Myös alle kaksi vuotta työkokemusta omaavia oli vajaa kolmannes vastaajista. Yhdellä vastaajista oli työkokemusta 6-10 vuotta ja yhdellä työllistyneellä ei ollut lainkaan aikaisempaa työkokemusta. Vastaajien aiempi työkokemus on kuvattu kuviossa 4.



KUVIO 4. Vastaajien työkokemus (N=17)

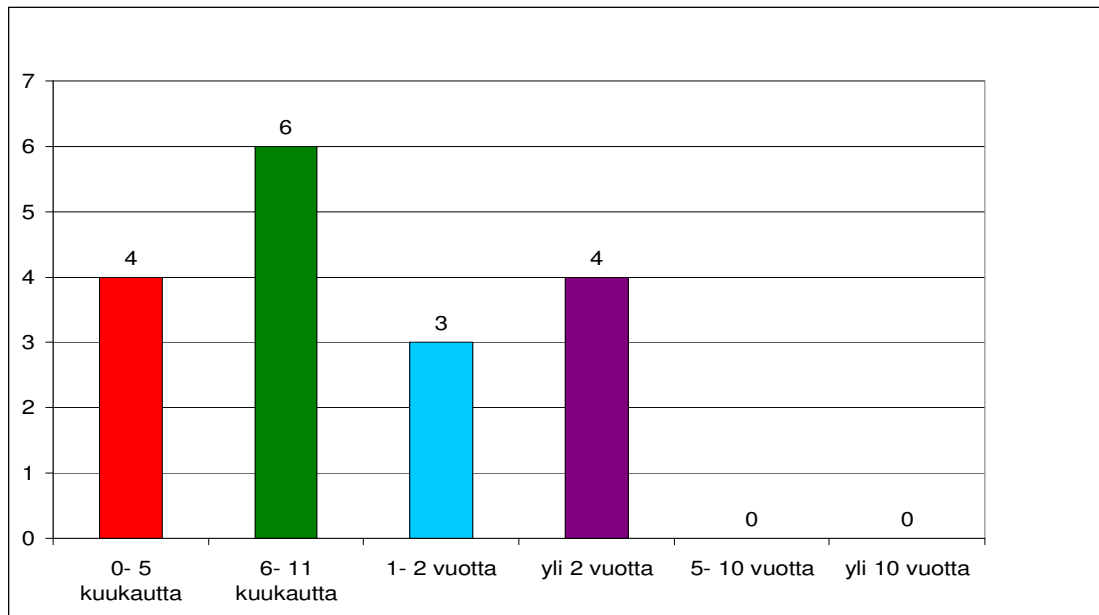
Kysyttäessä oloa **Tekevä-jaksolla** vastausmäärä (26) nousi huomattavasti suuremmaksi kuin mitä oli vastaajia (N=17). Tämä selittyy sillä, että osa vastaajista on ollut Tekevä-jaksolla ennen työsuhdetta tai oppisopimuskoulutusta esimerkiksi työelämävalmennuksessa. Kahdeksan henkilöä oli ollut kahdella eri nimikkeellä Tekevä-jakson aikana ja yhdellä vastaajista oli kokemus työkokeilusta, työharjoittelusta sekä palkkatuesta Tekevä-jaksonsa aikana. Suurin osa vastaajista (N=17) oli ollut työllistettynä Tekevällä ennen avoimille työmarkkinoille siirtymistään. Yksi henkilö oli viimeksi oppisopimuksella Tekevällä ja yksi vastaaja työharjoittelussa ennen siirtymistään avoimille työmarkkinoille. Tarkempi kuvaus vastaajien olostä Tekevä-jaksolla löytyy kuviosta 5.



KUVIO 5. Vastaajien olo Tekevä-jaksolla (n=26)

Vastauksia oli yhtä enemmän (n=18) kuin mitä oli vastaajia (N=17) kysyttäessä **viimeisintä tavoitetta Tekevä-jaksolla**. Tämä johtuu siitä, että yhdellä vastaajalla oli Tekevän ulkopuolelle työllistyessään sekä opiskelu- että työelämätavoite. Vain yhdellä vastaajalla oli viimeisenä tavoitteena Tekevällä ollessaan muu kuin työelämätavoite, hänen vastauksensa mukaan mielekäs elämä oli hänen tavoitteenaan.

**Työttömyysaika ennen Tekevälle tuloa** alitti kaikilla vastaajilla (N=17) viisi vuotta. Noin neljännes vastaajista oli ollut työttömänä alle viisi kuukautta, sama määrä vastaajia sijoittui työttömyysajassaan yli kahden vuoden ryhmään. Reilu kolmannes vastaajista sijoittui 6-11 kuukauden työttömyysryhmään. Alle viidesosa vastaajista oli ollut työttömänä 1-2 vuotta ennen Tekevälle tuloaan. Työttömyysaikaa kuvataan tarkemmin kuviossa 6.



KUVIO 6. Vastaajien työttömyysaika ennen Tekevälle tuloa (N=17)

### Tekevän jälkeisen työpaikan vastaavuus henkilön koulutukseen

Vastaajien (n=16) uudet työpaikat jakautuivat melko tasaisesti sen mukaan vastasivatko ne heidän koulutustaan vai eivät. Yhdeksän henkilöä ilmoitti työpaikan vastaavan heidän koulutustaan, kun taas seitsemän henkilöä ilmoitti, että työpaikka ei vastannut heidän koulutustaan.

### Uuden Tekevän jälkeisen työsuhteen jatkuvuus oli 11 vastaajalla (N=17)

määräaikainen, toistaiseksi voimassa oleva työsuhde oli viidellä vastaajalla. Yksi vastaajista ilmoitti työsuhteensa olevan muunlainen. Työaika uudessa työsuhteessa oli kahta vastaajaa lukuun ottamatta kokopäivätyö. Yhdellä vastaajista oli osa-aikatyö ja yhdellä muunlainen työaika. 12 vastaajaa oli työllistynyt yksityiselle työnantajalle. Kuntasektorille työllistyi kaksi vastaajaa, valtiolle yksi ja loput kaksi vastasivat muun. Osuuskuntaan ei työllistynyt ketään, eikä kukaan työllistyneistä perustanut omaa yritystä.

Kaikki vastasivat (N=17) kysyttäessä **työllistymisalaa ja -tehtäviä**, jolle valmentautujat työllistyivät Tekevä-jakson jälkeen. Alla olevassa taulukossa 1 kuvataan henkilöiden työllistymisalajat. Kaikki kolme teollisuusalalle työllistynyttä valmentautujaa sijoittuivat metalliteollisuuden pariin. Heidän työtehtävät

vaihtelivat yksinkertaisista tehtävistä vaativiin metallialan tehtäviin. Rakennus- ja kaivosalalle työllistyneet molemmat miehet löysivät työpaikkansa rakennusalan tehtävistä. Kaupan alalle työllistynyt nainen toimi erittäin vastuullisessa ja monipuolisessa kaupan alan tehtävässä. Kuljetus- ja liikennealalle työllistynyt henkilö sai töitä postinjakajana. Palvelualalle työllistettiin hyvin erilaisiin tehtäviin. Heistä kahden työtehtävä oli autoalalla, loput palvelualalle työllistyneet sijoittuivat keittiö-, siivous- ja liikunta-alan tehtäviin. Joukkoviestinnän alalle työllistynyt henkilö edustaa tieteellistä, teknistä, taiteellista ja humanistista työtä. Muulle teollisuuden alalle työllistyneet toimivat hyvin erilaisissa tehtävissä. Kaksi heistä päätyi graafiselle alalle, yksi sai työpaikan tuotanto- ja pakkausalan tehtävistä. Yhteenveto työllistymisalasta näkyy taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Työllistyminen ammattialoittain (N=17)

| Ammattiala  | Naiset<br>n=6 | Miehet<br>n=11 | Yhteensä<br>n=17 |
|---|---------------|----------------|------------------|
| Teollisuusala   |               | 3              | 3                |
| Rakennus- ja kaivosala                                      |               | 2              | 2                |
| Kaupallinen työ   | 1             |                | 1                |
| Palvelutyö  | 1             | 4              | 5                |
| Kuljetus ja liikenne  | 1             |                | 1                |
| Tieteellinen, tekninen,<br>taiteellinen ja humanistinen työ |               | 1              | 1                |
| Muu teollisuus, varasto-<br>ala                             | 3             | 1              | 4                |

## 9.2 Osallistuminen Tekevän tarjoamiin palveluihin

Alla olevassa taulukossa 2 näkyy, miten vastaajat ilmoittivat osallistuneensa Tekevä-jakson aikana Tekevän tarjoamiin palveluihin. Tarkoituksena oli, että kaikki vastaajat olisivat ilmoittaneet osallistuivatko he palveluun vai eivät. Taulukosta on nähtävissä, että vastaajat eivät ilmoittaneet osallistumisestaan kaikkiin kysytyihin kohtiin. Perehdytys- ja terveydenhoitopalveluihin ja työvalmennukseen vastaajat olivat ilmoittaneet osallistuneensa ahkerasti. Perehdytykseen vastaajat (n=15) ilmoittivat osallistuneensa yhtä henkilöä lukuun ottamatta. Vastaavasti vastaajat ilmoittivat osallistuneensa heikoimmin ryhmä- ja yksilövalmennukseen ja palveluohjaukseen. Kahdeksan vastaajaa (n=12) ilmoitti, ettei ollut osallistunut Tekevällä oloaikanaan palveluohjaukseen.

Osallistumisestaan tarjottuihin tukipalveluihin vastaajat olivat arvioineet vähemmän kuin osallistumisestaan Tekevän varsinaisiin palvelumoduuleihin. Vastauksen perusteella tukipalveluista suosituimpia olivat työnhakukoulutus ja työelämätietous. 6 vastaajaa (n=10) ilmoitti osallistuneensa Tekevän järjestämään työnhakukoulutukseen. Opiskelemaan hakeutumiseen ja oppimaan oppimiseen ei vastausten perusteella kukaan ollut osallistunut Tekevä-jaksonsa aikana. Yritystoimintakurssille oli osallistunut vain yksi vastaaja kymmenestä. Taulukossa 2 on koottu vastaajien osallistuminen Tekevän palveluihin.

TAULUKKO 2. Osallistuminen tekevän tarjoamiin palveluihin (n=8-16)

| Tekevän palvelumoduuli                          | Palveluun osallistuneet |      | Palveluun ei-osallistuneet |       | Yhteensä |     |
|---|-------------------------|------|----------------------------|-------|----------|-----|
|   | n                       | %    | n                          | %     | n        | %   |
| Perehdytys                                      | 15                      | 94 % | 1                          | 6 %   | 16       | 100 |
| Palvelunohjaus                                  | 4                       | 33 % | 8                          | 67 %  | 12       | 100 |
| Työvalmennus                                    | 11                      | 73 % | 4                          | 27 %  | 15       | 100 |
| Yksilövalmennus                                 | 3                       | 30 % | 7                          | 70 %  | 10       | 100 |
| Ryhmävalmennus                                  | 2                       | 20 % | 8                          | 80 %  | 10       | 100 |
| Terveydenhoito                                  | 14                      | 87 % | 2                          | 13 %  | 16       | 100 |
| Tukipalvelut                                    |                         |      |                            |       |          |     |
| Työelämä tietous                                | 7                       | 58 % | 5                          | 42 %  | 12       | 100 |
| Tulitöiden turvallisuuskurssi                   | 4                       | 44 % | 5                          | 56 %  | 9        | 100 |
| Käytännön asiakaspalvelu                        | 3                       | 30 % | 7                          | 70 %  | 10       | 100 |
| Yritystoimintakurssi                            | 1                       | 10 % | 9                          | 90 %  | 10       | 100 |
| Työnhakukoulutus                                | 6                       | 60 % | 4                          | 40 %  | 10       | 100 |
| Tuettu työnhakuvalmennus                        | 2                       | 25 % | 6                          | 75 %  | 8        | 100 |
| Opiskelemaan hakeutuminen ja oppimaan oppiminen | 0                       | 0 %  | 9                          | 100 % | 9        | 100 |
| Hygieniapassi                                   | 5                       | 56 % | 4                          | 44 %  | 9        | 100 |
| Yksilövalmennus                                 | 2                       | 22 % | 7                          | 78 %  | 9        | 100 |

### 9.3 Valmentautujien kokemus Tekevän palveluista

#### 9.3.1 Palvelumoduulit

Kysyttäessä kokemuksia **perehdyksestä** vastaajat (n=5) ottivat kantaa siihen, miltä perehdytys heistä tuntui ja miten sitä tulisi tulevaisuudessa kehittää. Valtaosa vastaajista koki perehdytyksen tarpeellisena. Muutaman vastaajan mielestä perehdytys nykyisellään on sopiva. Puolet vastaajista toivoi perehdytysajankohtaan muutosta. Perehdytysajankohta voisi olla esimerkiksi jo ennen Tekevä-jakson aloitusta perjantai-iltapäivänä, jolloin voisi tutustua eri yksiköihin. Perehdytyksen tehostamiseksi toivottiin myös sen jakamista useampaan ajankohtaan sekä sen elävöittämistä.

Melkein kaikki vastaajat (n=5) olivat tyytyväisiä **työvalmennukseen**, kun kysyttiin heidän kokemuksiaan siitä. Vain yhden vastaajan mielestä työvalmennus ei toiminut. Positiivista palautetta työvalmennus sai valmentautujilta siitä, että sai opetella työtä rauhassa, mutta sai kuitenkin tehdä koko ajan itse työtä sekä työ tarjosi valmentautujalle haasteita. Parannettaviakin asioita löytyi. Monessa Tekevän yksikössä käy ulkopuolisia asiakkaita ja valmentautujankin olisi hyvä tietää jotain yksikön tuotteista ja palveluista, jotta hän tuntisi osavansa palvella asiakasta ainakin vähän, vaikka työvalmentaja vastaakin asiakaspalvelusta. Työvalmentajalta toivottiin oman alansa asiantuntijuutta, joka välittyisi valmentautujille. Myös valmentaja-valmentautuja suhteeseen toivottiin parannusta.

Kysyttäessä vastaajien kokemuksia **terveydenhoitopalveluista**, vastaajat (n=5) olivat tyytyväisiä palveluun. Osa vastaajista nosti esille erikseen työhöntulotarkastuksen, se koettiin monipuoliseksi ja yksilökohtaiset tarpeet huomioivaksi.

Palveluohjaus, yksilö- ja ryhmävalmennuskohdat vastaajat olivat jättäneet kommentoimatta.

### 9.3.2 Tukipalvelut

Kysyttäessä työllistyneiden kokemuksia tukipalveluista vain kahdeksan vastaajaa oli kommentoitunut niitä.

**Työelämä tietoutta** vastaajat (n=2) pitivät tarpeellisena. Toinen vastaajista toivoi työelämä tietoudelta enemmän aikaa kysymysten esittämiselle ja keskustelulle.

**Käytännön asiakaspalvelua** kommentoinut henkilö (n=1) arvioi kurssin sisälön itselleen itsestään selvyudeksi, koska kaikki kurssilla esille tulleet asiat olivat hänelle jo ennestään tuttuja.

**Työnhakukoulutuksesta** vastaajilla (n=2) oli täysin toisistaan poikkeavat mielipiteet kurssista. Toinen vastaajista oli tyytyväinen kurssiin, toinen taas ei. Kurssiin tyytymätön vastaaja ei ollut kuitenkaan tarkemmin eritellyt tyytymättömyyttään kurssiin.

**Hygieniapassikoulutukseen** vastasi kaksi henkilöä, joista toinen arvioi koulutusta helpoksi, toinen vastaaja toivoi tulevaisuudessa tätä palvelua myös viittomakielellä.

Tukipalveluista neljä oli jäänyt kokonaan vaille kommenttia. Näitä olivat: yritys-toimintakurssi, tuettu työnhakuvalmennus, opiskelemaan hakeutuminen ja oppimaan oppiminen, yksilövalmennus. Yksi henkilö oli huomionnut vastauksessaan **tulitöiden turvallisuuskoulutukseen**, mutta hänellä ei ollut siihen mitään sanomista.

## 9.4 Avaimia työllistymiseen Tekevän ulkopuolelle

### 9.4.1 Tekevän tarjoamien palveluiden merkitys työllistymisessä

Vastaajien kokemukset Tekevän palvelumoduuleista on yhdistetty tekstin alla olevassa taulukossa 3 siten, että luokat erittäin hyvin ja hyvin on yhdistetty luokaksi hyvin ja erittäin huonosti ja huonosti on yhdistetty luokaksi huonosti. Tekevän kuudesta palvelumoduulista vastaajat arvioivat eniten perehdytyksen ja työvalmennuksen merkitystä heidän työllistymiselleen, vastaavasti palveluohjausta, yksilö- ja ryhmävalmennusta arvioitiin vähiten. Vastaajat kokivat työ- ja yksilövalmennuksen auttaneen heitä parhaiten heidän työllistymisensä. Työvalmennuskohtaan vastanneista kuitenkin vajaa kolmannes oli sitä mieltä, ettei työvalmennuksella ollut merkitystä heidän työllistymiselleen. Puolet vastaajista arvioi, ettei perehdytyksellä ollut mitään merkitystä heidän työllistymiselleen. Terveystieteiden osuudessa vastaajien mielipiteet jakautuivat tasan. Reilu puoli vastaajista arvioi palvelun auttaneen heitä työllistymään, kun taas vajaa puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei terveydenhoidolla ollut mitään merkitystä heidän työllistymiselleen.

Tukipalveluista vastaajat ottivat eniten kantaa työelämätietouteen ja työnhakukoulutukseen heidän työllistymisensä kannalta. Työelämätietouteen vastanneista puolet oli sitä mieltä, että työelämätietouteen osallistumisesta ei ollut hyötyä heidän työllistymiselleen. Työnhakukoulutukseen vastanneista reilu puolet vastaajista arvioi, ettei palvelulla ollut merkitystä heidän työllistymiselleen. Yritystoimintakurssia ja opiskelemaan hakeutuminen ja oppimaan oppiminen – kurssia vastaajat arvioivat vähiten. Tukipalveluista käytännön asiakaspalvelu ja yksilövalmennus auttoivat vastaajien mielestä heitä parhaiten työllistymisessä. Molemmista puolesta vastaajista oli sitä mieltä, että palvelu auttoi heitä hyvin työllistymisessä. Taulukkoon 3 on koottu Tekeväen tarjoamien palveluiden merkitys valmentautujien työllistymisessä.

TAULUKKO 3. Tekeväen tarjoamien palveluiden merkitys valmentautujien työllistymisessä (n=2-16)

|   | Hyvin |    | Huonosti |    | Ei lainkaan |     | Yhteensä |     |
|---|-------|----|----------|----|-------------|-----|----------|-----|
|   | n     | %  | n        | %  | n           | %   | n        | %   |
| Tekeväen palvelumuoduli                         |       |    |          |    |             |     |          |     |
| Perehdytys                                      | 7     | 44 | 1        | 6  | 8           | 50  | 16       | 100 |
| Palveluohjaus                                   | 2     | 40 | 1        | 20 | 2           | 40  | 5        | 100 |
| Työvalmennus                                    | 8     | 62 | 1        | 8  | 4           | 30  | 13       | 100 |
| Yksilövalmennus                                 | 3     | 60 | 1        | 20 | 1           | 20  | 5        | 100 |
| Ryhmävalmennus                                  | 1     | 33 | 1        | 33 | 1           | 33  | 3        | 100 |
| Terveydenhoito                                  | 5     | 55 | 0        | 0  | 4           | 45  | 9        | 100 |
| Tukipalvelut                                    |       |    |          |    |             |     |          |     |
| Työelämätietous                                 | 1     | 13 | 3        | 37 | 4           | 50  | 8        | 100 |
| Tulitöiden turvallisuuskoulutus                 | 2     | 33 | 0        | 0  | 4           | 67  | 6        | 100 |
| Käytännön asiakaspalvelu                        | 3     | 50 | 0        | 0  | 3           | 50  | 6        | 100 |
| Yritystoimintakurssi                            | 1     | 33 | 0        | 0  | 2           | 67  | 3        | 100 |
| Työnhakukoulutus                                | 3     | 38 | 0        | 0  | 5           | 62  | 8        | 100 |
| Tuettu työnhakuvaiennus                         | 1     | 25 | 2        | 50 | 1           | 25  | 4        | 100 |
| Opiskelemaan hakeutuminen ja oppimaan oppiminen | 0     | 0  | 0        | 0  | 2           | 100 | 2        | 100 |
| Hygieniapassi                                   | 1     | 17 | 2        | 33 | 3           | 50  | 6        | 100 |
| Yksilövalmennus                                 | 2     | 50 | 1        | 25 | 1           | 25  | 4        | 100 |

### 9.4.2 Yleistä Tekevän merkityksestä työllistymiselle

13 vastaajaa kertoi tuntemuksiaan omaan työllistymiseensä vaikuttaneista asioista. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että Tekevän palveluilla tai Tekevä-jaksolla ei ollut mitään vaikutusta heidän työllistymiseensä. Toinen puoli vastaajista oli taas aivan päinvastaista mieltä. He arvioivat, että Tekevä-jaksolla oli ratkaiseva vaikutus heidän työllistymiseensä.

Reilu neljäsosa vastaajista oli sitä mieltä, että oma aktiivisuus työn saannissa on merkittävin asia. Lisäksi vastaajat nimesivät merkitykselliseksi työllistymisensä kannalta muun muassa harrastus- ja ystävyys-suhteet, aikaisemman työkokemuksensa, Tekevän ulkopuolisen työnhakukoulutuksen sekä johdatusen työn löytymiselle.

Kaksi vastaajaa toi selvästi esille työvalmentajan osuuden työpaikan löytymisessä. Yksi vastaaja kuvasikin omaa työllistymisprosessiaan seuraavasti: työvalmentaja tunsu hänet ja hänen osaamisensa ja osasi sen perusteella suositella häntä avoimeen työpaikkaan, jonka työvalmentaja oli saanut tietoonsa. Myös työvalmentajan kannustaminen todettiin merkitykselliseksi työpaikan saannissa. Neljää vastaajaa oli auttanut ratkaisevasti Tekevän mahdollistama tutustuminen avoinna olevaan työpaikkaan jo Tekevä-jakson aikana. Tällä tutustumisella vastaajat tarkoittivat sekä viikon kokeilumahdollisuutta Tekevä-jakson aikana että Tekevältä ollaan ”keikkatyössä” Tekevän ulkopuolisessa yrityksessä. Tutustuminen mahdollisiin työnantajiin voi tapahtua myös Tekevällä, niin kuin yksi vastaaja toikin esille. Pari vastaajaa kuvasi Tekevän palveluja ratkaiseviksi työllistymisensä kannalta, vastaajat arvioivat merkitykselliseksi työllistymisensä kannalta palveluohjauksen ja tuetun työn. Kiitosta nämä palvelut saivat erityisesti kannustamisesta ja tukemisesta.

### 9.4.3 Voimavarat lisääntyvät

Suurin osa sekä kyselyyn että haastatteluun osallistujista nosti esille elämänhallintaan ja itsetuntoon liittyvät asiat. He arvioivat näiden asioiden huomioin-

nin toteutuvan nytkin hyvin Tekevän valmennuksessa. Mutta he halusivat korostaa, että ne ovat hyvin keskeisiä asioita työllistymisen kannalta.

*H 9: ”.....joka tapauksessa se ponnistuslauta.....ei voi tietenkään sanoa, mitä olis tapahtunu ilman tätä.....vahva epäily siitä, että ois ihan jossain niinku niinku toisinpäin olis elämä mullin mallin, jos ei olis tänne saanu tulla.”*

Eräs vastaajista pitikin tärkeänä, että jo tulovaiheessa aikaa on riittävästi käytettävissä ja valmentautujan sen hetkinen elämäntilanne selvitetään perusteellisesti, koska se takaa valmentautujalle oikeanlaisen valmennuksen. Työllistymisen kannalta on tärkeää, että valmentautujan vuorokausirytmä on kunnossa, Tekevä-jakson koettiin antavan tähän hyvät mahdollisuudet.

Itsetunnon merkitys työtä haettaessa näkyy ensiksi siinä, että luottaako omiin kykyihinsä ja uskaltaa hakea työpaikkaa ja toiseksi siinä, että työhaastattelussa luottaa itseensä ja omaan osaamiseensa. Työttömänä ollessa on vaikea vakuuttaa työnantaja osaamisesta, kun itsekkin on epävarma omasta osaamisestaan. Sen jälkeen, kun on ollut Tekevällä töissä, niin on saanut itseluottamuksen takaisin ja pystyy vakuuttavasti sanomaan toisellekin, että minä pystyn tähän.

*H 9: ”et pysty ihmistä nii helposti vakuuttamaa, jos sä tuut tyyliin kotoon jostain niinku, sinänsä iha eri asia kuin sä oot tavallaan jo toimes- sa....., se pitää itellekin todistaa samalla tavalla kuin muille.....kotonakin.....ne on niitä harrasteita, et sä oo tehnyt niitä muille, et asiakkaille.....kun sä oot todistanu sen itelles, et sä oot pystyny tekemään sen homman sillai kun sä oot kuvitellutki....sitte se itseluottamus tulee siitä, ett uskallat jopa sanoa toiselleki, ett mä pystyn tähän.”*

Työ on edelleen hyvin tärkeä ihmisen elämässä. Eräs haastateltava sanoikin, että itseluottamus on vähiten huomioitu asia työllistymisessä, mutta se on kuitenkin se ratkaisevin asia. Meillä on asenne, että työ on tärkein ihmisen mittari, joten työttömyys aiheuttaa itsetunnon laskun nopeasti. Myös lyhytaikainen työttömyys rupeaa pikkuhiljaa nakertamaan itsetuntoa, vaikka olisikin mielekästä tekemistä, eikä taipumusta masentuneisuuteen.

*H 4. ”.....mut sitte, kun tänne tuli, niin mä huomasin muutoksen kahessa päivässä itessäni. Ei se mikään dramaattinen ollu.....se yleensä, ett on ihmisten kanssa tekemisissä. Se on jo paljon. Ja sitten tietenkkin, että on niinku tavallaan, tänne kun tuli, niin koki itessäni niinku sillai niinku hyväksytyks. Sillai on ehkä niiku paras.”*

Itsetunnon kautta myös itsestään huolehtiminen lisääntyy ja se nähtiin hyväksi työllistymistä ajatellen. Asia on tietysti valmentautujan vastuulla, mutta kun on muualla kuin kotona työttömänä, esimerkiksi Tekevällä töissä, niin jaksaa paremmin huolehtia itsestään. Jo pelkkä työmatkaliikuntakin merkitsee monelle huomattavaa fyysisen aktiivisuuden lisäystä.

Kaksi kolmasosaa haastatelluista koki itsetuntonsa lisääntyneen Tekeväjaksjon aikana. Itsetunnon vahvistuminen tuli esille monissa haastatteluissa hyvinkin pienissä asioissa. Esimerkiksi se, että voi aamulla lähteä johonkin, tuo hyvää mieltä ja olon, että on tärkeä. Yksi haastateltava kiteyttikin ajatuksen näin, että monet pienet voimavaroja lisäävät asiat ovat oheistuotetta työstä, joita ei tule edes ajateltua.

Aineistosta nousee esille, että valmentautujan voimaantumisen kannalta on tärkeää kokonaisvaltainen tuki. Tukea odotetaan myös muissa kuin työhön liittyvissä asioissa. Vaikeidenkin asioiden esille ottaminen ja käsitteleminen auttavat valmentautujaa polulla eteenpäin.

#### **9.4.4 Motivaation herättämisestä kannustamiseen**

Eräs haastateltava kuvasi yleistä motivaation tasoa Tekevälle tultaessa, että kaikilla on halu saada töitä, nimenomaan työsuhde. Kuitenkin pääsääntöisesti kaikki valmentautijat Tekevällä lähtevät alussa liikkeelle muuten kuin työsuhteesta, esimerkiksi työharjoittelusta. Hänen mielestään valmentautujan olisi hyvä muistaa, että työharjoittelukin on työtä, joka auttaa työllistymään ensin ehkä Tekevälle ja sitten avoimille työmarkkinoille. Yksi haastatelluista kuvasi omaa Tekevälle tuloprosessiaan ja totesi, että vaikei työsuhdetta Tekevään tullutkaan heti tulovaiheessa, niin Tekeväjaksossa oli silti paljon myönteistä hänelle. Tämä myönteisyys kannusti työllistymistä kohti.

Sekä vastauksissa että niitä syventävissä haastatteluissa nousee selvästi esille, että kaikille valmentautujille valmentajan kannustus ja palautteen anto ovat tärkeitä. Työvalmentaja antaa valmentautujalle mahdollisuuden kokeilla, hän luottaa valmentautujaan. On tärkeää, että valmentautujalla on lupa opetella asioita. Virheet eivät ole katastrofi, vaan niistä opitaan ja mennään eteenpäin. Valmentajan täytyy muistaa, että vaikka jokin asia on itsestäänselvyys hänelle, niin se ei ole sitä välttämättä valmentautujalle.

#### 9.4.5 Vuorovaikutus rohkaisee

Tämän tutkimuksen mukaan positiivisella vuorovaikutuksella on suuri merkitys ja pienetkin asiat vaikuttavat yllättävän paljon. Esimerkiksi se, miten uusi valmentautuja otetaan Tekevällä vastaan, vaikuttaa myöhemminkin Tekevä-jaksoon. Jatkossakin työvalmentajien toivottiin käyttävän aikaansa jutusteluun, etenkin hiljaisten valmentautujien kohdalla valmentajan toivottiin olevan aloitteellinen vuorovaikutusasiassa.

*H 5: ”...vois joskus sitä aikaa käyttää....menis joskus juttelemaan jonkun kanssa, joka saattaa istua siellä ihan hiljaa pöydässä ja....”*

#### 9.4.6 Yhteisöllisyys lujittaa

Seitsemän haastateltavaa toi esille yhteisöllisyyden merkityksen voimavaroja lisäävänä tekijänä. Tekevä koettiin työpaikkana suvaitsevaksi, positiiviseksi, jopa hauskaksi – naurusta huolimatta tulosta syntyy. Haastateltavat kertoivatkin, että jos ilmapiiri on ahdistava, niin työ ei sujuisi niin hyvin. Haastatteluissa tuli esille, että on hyvä asia, kun Tekevä-jakson aikana ei ole suorituspaineita kuten yksityisellä puolella. Eräs haastatelluista kertoikin, että jos jokin työ ei onnistu, niin yksikössä on tapana miettiä asiaa yhdessä. Näin yhteisöllisyys vahvistuu ja kenellekään ei jää epäonnistumisen, vaan onnistumisen tunne ratkaistusta tehtävästä. Yhteistyö työkaverin kanssa on tärkeää, työkaveri on hyvä opastaja työyksikössä.

*H 6: "...työkaveri, sen kanssa mä olen oppinut asioita"*

*H 9: "...että siinä vähän jokainen auttaa toinen toistaan. Jos on semmonen tuota asia, mitä joku ei osaa tehdä, nii niin kukaan ei tuu sanomaan, ett ett töistä pois.....vaan ruvetaan porukalla opettelemaan..."*

Yksi haastatelluista peilasi Tekevän henkeä sen toiminta-ajatukseen. Tekevä on rakennettu sitä varten, että ihmiset pääsisivät sieltä takaisin elämän syrjään kiinni – rennon ilmapiirin aistii heti Tekevälle tullessa.

Perehdytyksellä on iso merkitys myös yhteisöllisyyttä ajatellen. Jo alussa saa kokonaiskuvan Tekevästä, ilman perehdytystä oman yksikön ulkopuolinen toiminta jäisi todennäköisesti vieraaksi. Perehdytyksessä tutustuu heti muihin uusiin valmentautujiin ja saa heistä itselleen tukihenkilöitä jo valmennuksen alussa.

*H 6: "Perehdytys...heti avaa sen, mikä täällä onkin iso tekijä koko tässä jutussa on se yhteisöllisyys....."*

Sama haastateltava mietti myös yhteisöllisyyden heikkoja kohtia Tekevällä. Yhteisöllisyys ei ehkä pääse kasvamaan koskaan "porukkahengeksi", koska valmentautujien vaihtuvuus on nopeaa. Tämä näkyy todennäköisesti pienissä työyksiköissä enemmän kuin isoissa yksiköissä.

## **9.5 Odotuksia Tekevän toimintaan**

### **9.5.1 Valmennus**

Haastatteluosuudessa Tekevän palveluiden kehittäminen ja etenkin valmennus nousivat tärkeiksi asioiksi. Kyselylomakkeessa vain kaksi mietti vastauksessaan valmennusta, heidänkin kohdalla mielipiteet olivat täysin poikkeavat. Toisen mielestä samat kohdat valmennuksessa ovat kunnossa, tosin niihin pitää aina kiinnittää huomiota ja toisen kohdalla nämä asiat eivät toteutuneet. Tärkeäksi valmentamisessa koettiin valmentajan antama henkinen tuki ja onnistumisen tunteiden luonti valmentautujille. Palautteen anto koettiin tärkeäksi, mutta palaute tulisi antaa aina rakentavassa hengessä. Valmentajalta odotetaan valmentautujien kanssa jutustelua ja samalla tasolla oloa. Valmentajaan

kohdistuvat odotukset painottuvat sosiaalisiin vuorovaikutustaitoihin, ei niinkään työhön liittyvään ammattiosaamiseen. Tosin yksi vastaaja toi kirjoituksessaan esille, että valmentautujille pitäisi järjestää koulutusta työhönsä. Tällä tarkoitettiin myös valmennusta yleensä, ei vain ammattiin liittyvää osaamista. Joku vastaajista pohti valmennusta myös yritysmaailmaan peilaten. Olisi tärkeää, että valmentajat olisivat selvillä myös Tekevän ulkopuolisesta yritysmaailmasta, jolloin valmennuskin tukisi paremmin työllistymisnäkökulmaa. Eräs vastaajista toi esille omaan työnhakuprosessiinsa liittyen, että valmentajien työnkuva tuntuu valmentautujasta sekavalta ja aiheuttaa turhaa valmentautujien pompottelua valmentajalta toiselle. Eli valmentautuja ei tiedä kenen puoleen hänen tulisi missäkin asiassa kääntyä.

### **9.5.2 Valmennustyyli**

Oikealla valmennustyyllillä on merkitystä valmennuksen onnistumisessa. Yksi haastateltava korosti, että valmennuksen pitää tarjota haasteita, mutta yksilöllisyys valmennuksessa on aina huomioitava. Monet haastatelluista korostivat valmennuksen yksilöllisyyttä. Kaikki eivät tarvitse kaikkea, esimerkiksi tukipalveluita ja toiset tarvitsevat vastaavasti enemmän opastusta ja neuvoa. Eräs keski-ikäinen haastateltava totesikin tyytyväisenä valmennussuhteensa päättyessä Tekevällä, että oli saanut tehdä itsenäisesti töitä, eikä ollut paimennettavana. Samaa itsenäisyyttä työssä korosti toinen haastateltava sanomalla, että hän oppi työt tekemällä ja se oli hänelle sopivin työvalmennustyyli.

Aineistosta käy ilmi, että valmennus on tärkein asia Tekevällä. Eräs haastateltava kuvasi hyvää valmennusta sanomalla, että se ei ole opettajatyylisiä. Hänen mielestään hyvä valmennus on yksilöllistä ohjausta valmentautujan tarpeen mukaan.

### **9.5.3 Työtehtävät / työyhteisö**

Pari vastaajaa pohti työtehtävien vaikutusta työllistymiseen. Heidän mielestään työtehtäviä voi laajentaa vieläkin nykyisestä. Eli täytyisi tarkkaan miettiä

valmentautujan kannalta, mistä työtehtävästä hänelle oli hyötyä myös työllistymisen kannalta. Nämä vastaajat korostivat myös asiakaspalvelun merkitystä nykyisessä työelämässä. Työelämään suuntautuvien kannalta asiakaspalvelutilanteet ovat heille hyvää harjoittelua työllistymistä ajatellen.

Pari vastaajaa toi esille hyvän työilmapiirin merkityksen. Osittain asia koettiin kunnossa olevaksi, mutta parannettavaakin löytyi. Valmentajan rooli yksikön työilmapiirin luomisessa koettiin tärkeäksi. On tärkeää, että valmentajat tekevät työtään sovussa ja puhaltavat ”yhteiseen hiileen”. Valmentajan välinpitämättömän asenteen koettiin helposti tarttuvan työilmapiiriin ja latistavan sitä.

#### 9.5.4 Työnhaku

Reilu puolet vastaajista (n=12) mietti työnhakuun liittyviä parannusehdotuksia. Muutama vastaaja korosti työvalmentajan merkitystä työnhakuprosessissa. Työvalmentajan aktivoivaa ja motivoivaa roolia työnhaussa korostettiin. Lisäksi toivottiin vapaata tietokoneen käyttöä yksiköissä. Siellä voisi internetin kautta katsella vapaita työpaikkoja, kaikilla kun ei ole kotona tietokonetta tai internet-yhteyttä. Tekevän yksiköihin toivottiin myös enemmän tietoa kaikista avoimista työpaikoista, myös palkkatukipaikoista. Työhakemusten tekoon toivottiin myös kannustusta ja konkreettistakin apua kaikille halukkaille valmentautujille, joilla on motivaatiota ja valmiuksia työllistyä Tekevältä avoimille työmarkkinoille. Eräs vastaajista näki tilanteen myös aivan päinvastoin, hänen mielestään kannustus ja tuki on kohdistettava juuri niihin henkilöihin, joilla oma motivaatio työnhakuun ei ole vielä herännyt. Yksi vastaajista toi esille mahdollisuuden tehdä portfolio Tekevä-jakson aikana. Tämä toisi lisää mahdollisuuksia työnhakuun varsinkin aloilla, esimerkiksi käsityöalat, jossa tehtävät työt ovat ainutkertaisia ja joissa työntekijät taidot ovat työnäytteessä nähtävissä.

Yksi vastaaja mietti Tekevä-jakson aiheuttamaa mahdollista haittaa valmentautujan työllistymiselle. Tällä hän tarkoitti työkeskusaikaa. Asiat pitäisi kääntää positiiviseksi ja tuoda esille mitä kaikkea on Tekevällä oppinut esimerkiksi vuorovaikutussuhteista ja työssä käymisestä yleensä. Valmentautujille pitäisi

opettaa työhakemuksessa sekä haastatteluun mennessä asioiden positiivista ilmaisua negatiivisen ilmaisun sijaan.

## **9.6 Yhteenveto tuloksista**

Puolet vastaajista koki, että Tekevä-jaksolla oli merkitystä heidän työllistymiselleen. Vastaajien oli vaikea eritellä, miten yksittäiset palvelut vaikuttivat heidän työllistymiseensä. Tutkimukseen osallistujat kertoivat voimavarojensa lisääntyneen Tekevä-jakson aikana, saatu kannustus auttoi heitä työn haussa. Tutkitut kokivat, että Tekevällä koetulla onnistuneella vuorovaikutussuhteella oli paljon merkitystä heidän elämässään. Yhteisöllisyyden tunne koettiin tämän tutkimuksen mukaan yhdeksi työllistämisen avaimeksi.

Vaikka valmennus on jo nyt Tekevällä hyvää, niin tämän tutkimuksen mukaan siihen kannattaa panostaa entisestään. Sopivalla valmennustyyllillä on merkitystä valmennuksen onnistumiselle ja sitä kautta työllistymiselle. Tulevaisuudessa Tekevän työtehtäviä tulee miettiä entistä tarkemmin avoimia työmarkkinoita ajatellen. Myös työilmapiirin viihtyisyydellä on merkitystä valmennukseen ja sitä kautta työllistymiseen. Tulevaisuuden työllistämisen haasteisiin tämän tutkimuksen mukaan Tekevän on kiinnitettävä entistä tarmokkaammin huomiota valmentautujien työnhakuprosessiin.

## **10 POHDINTA**

### **10.1 Tutkimuksen eettiset kysymykset ja luotettavuus**

Jo tutkimusaiheen valinta on eettinen kysymys (Tuomi & Sarajärvi 202, 126). Tutkimusaihe valittiin hyvässä yhteishengessä työyhteisön kanssa. Opintäyteyöhön ryhdyttiin, koska tutkimusaihe on tärkeä Tekevän palveluiden kehittämisen kannalta. Tältä osin tutkimus on eettisiltä lähtökohdiltaan oikea. Kyselyt tehtiin siinä vaiheessa, kun henkilöt tiesivät jo uudesta työpaikastaan, mutta suurin osa heistä oli vielä Tekevällä. Nämä takasi hyvän vastausprosentin, mutta joidenkin henkilöiden saattoi olla tässä vaiheessa vaikea eritellä tunte-

muksiaan siitä, mikä on auttanut heitä työllistymisessä. Toisaalta, jos vastausaika olisi ollut pitkän ajan kuluttua Tekeväältä lähdön jälkeen, voisi olla, että Tekevä-jakso olisi tuntunut kaukaiselta asialta. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 126.)

Robsonin (2001) mukaan arviointitutkimuksessa keskeisiä eettisiä kysymyksiä ovat muun muassa suostumus, yksityisyys, luottamuksellisuus. Eettisenä periaatteena on, että tutkimukseen osallistuvan on tiedostettava olevansa tutkimuksessa mukana. (Robson 2001, 50–56.) Tutkimuksessa mukana olevat henkilöt saivat kyselylomakkeen mukana saatekirjeen, jossa kerrottiin tutkimuksesta ja sen etenemisestä. Saatekirjeessä luvattiin, ettei kenenkään henkilön yksityisyys paljastu. Haastattelutilanteessa kerroin vielä, että tutkimuksen valmistuttua aineisto tuhotaan. Myös kyselylomakkeen vaihtoehtokohdat tallensin itse Excel-taulukko-ohjelmaan. Tällä tavoin varmistin, etteivät vastaukset tulleet ulkopuolisten tietoon ja näin kenenkään henkilöllisyys ei paljastunut.

Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliaabelius voidaan todeta monilla eri tavoilla. Jos esimerkiksi kaksi tutkijaa päätyy samaan tulokseen tai eri tutkimuskerroilla tutkittaessa samaa henkilöä päädytään samaan tulokseen, niin tutkimuksen voidaan sanoa olevan reliaabeli. Validius on toinen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvä tekijä. Se tarkoittaa mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä oli tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.) Oikeiden asioiden mittaaminen tässä opinnäytetyössä on pyritty varmistamaan jo alusta alkaen kuulemalla työyhteisön edustajia ja heidän tietämystään työllistämisen hyvistä käytännöistä. (ks. Heikkilä 2002, 185–186, Hirsjärvi ym. 2005, 216–217, Vilka 2005, 161.) Tutkimuksen edetessä jatkettiin keskustelua työyhteisön edustajien kanssa, varsinkin opinnäytetyön alkuvaiheessa kävimme valmennuspäällikön kanssa vuoropuhelua tutkimuksesta. Suunnitelman hyväksymisen jälkeen keskustelin työyhteisössä eri henkilöiden kanssa, joilla on omalta toimialueeltaan tietämystä ja kokemusta työllistämisen hyvistä käytännöistä.

Eskola ja Suoranta (2002) korostavat, että laadullisessa tutkimuksessa tutkija on keskeinen tutkimusväline. Tästä syystä luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. (Eskola & Suoranta 2002, 211.) Laadullisen tutki-

muksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka kuvaus tutkimuksen kulusta. Kaikki aineiston tuottamiseen liittyvät olosuhteet on kerrottava selvästi ja totuudenmukaisesti. Laadullisessa aineistossa on tärkeää, että myös luokittelun syntymiseen johtavat tekijät ja perusteet kerrotaan tarkkaan. (Hirsjärvi ym. 2007, 227.)

Tämä tutkimusprosessi alkoi aiheen miettimisestä yhdessä Tekevä-säätiön edustajien kanssa. Teoriaosuuden aineistoon perehtyminen alkoi heti aiheen valinnan jälkeen. Tutkimuksen aihealue on minulle työni puolesta tiedossa, mutta laajensin sitä huomattavasti löytääkseni niistä oleellisen tutkimusta ajatellen. Myös menetelmä- ja analyysikirjallisuuteen perehtyminen alkoi samaan aikaan. Kyselylomakkeen teossa kysyin vinkkejä työyhteisöni asiantuntijoilta, jotta lomakkeesta tulisi oikeita asioita mittaava. Tutkimuksen kulkuosiossa olen kertonut tutkimuksen etenemisestä ja analyysiosiossa sen etenemisestä. Tämän tutkimuksen kvalitatiivisen aineiston analyysin eteneminen on kuvattu kokonaisuudessaan liitteessä 4 opinnäytetyön lopussa.

Kahden tutkimusmenetelmän käyttö lisää tutkimuksen luotettavuutta (Metsämuuronen 2006, 134.) Haastatteluosuudessa tutkittavat toivat esille samat asiat kuin kyselylomakkeen vastauksissaan. Kahdeksan vastaajaa jäi haastatteleematta. Mielestäni sillä ei ole vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen, koska yhdeksän haastattelun kohdalla tuli esille samat asiat kuin mitä heidän vastauksissaan jo oli. Tällä perusteella voi otaksua, että sama vastaavuus olisi tullut esille myös niiden kahdeksan henkilön kohdalla, joita ei voitu haastatella. Luotettavuuden kannalta tällä ei näyttänyt olevan merkitystä, sillä haastatteleemattomat olivat vastanneet samansuuntaisesti kyselylomakkeeseen kuin haastatellutkin. Yhdellä vastaajalla oli avustaja hänen täyttäessään kyselylomaketta. Sillä ei ole merkitystä tutkimuksen luotettavuuden kannalta, koska avustaja on Tekevän ulkopuolinen henkilö.

Haastattelun yhteydessä oli mahdollisuus saada lisätäsmennystä vastauslomakkeen tietoihin. Kahden henkilön kohdalla selitin Tekevän palveluiden sisältöä, koska vastaaja ei ollut ymmärtänyt niiden merkitystä. Kyselylomakkeeseen tehtiin muutoksia näiden kahden vastaajan kohdalla haastattelutilanteessa. Tehdyt muutokset koskivat osallistumista Tekevän palveluihin. Tutki-

mustuloksissa ilmenee, että kaikki vastaajat eivät varmasti ymmärtäneet Tekevään palvelumoduulien sisältöä. Esimerkiksi palveluohjaus ja työvalmennuskohtaan kaikki eivät olleet ilmoittaneet osallistuneensa, vaikka ne kuuluvatkin kaikkien Tekevä-jakson sisältöön. Tutkimustulos olisi muuttunut Tekevään palveluiden kohdalta, jos jokaisen vastaajan kanssa olisi käyty kaikki palvelut yksityiskohtaisesti läpi ennen heidän vastaamistaan. Näin menetellen olisi jäänyt puuttumaan nyt saatu arvokas tieto, että Tekevään palvelunimikkeistö on valmentautujille vaikeasti ymmärrettävä.

Tutkimuksen luotettavuutta pitää tarkastella myös siitä näkökulmasta, että opinnäytetyön tekijä on itse Tekevässä toimihenkilönä ja osallisena valmennukseen. Luotettavuus heikkenee mielestäni vain niissä kohdin, joissa kommentoidaan terveydenhoitajan palvelua. Eli terveydenhoitajan palveluun liitetyt kommentit voisivat muuttua, jos opinnäytetyön tekijä olisi ollut Tekevään ulkopuolinen henkilö. Nyt kaikki terveydenhoitokohtaa kommentoineet olivat tyytyväisiä palveluun. Luotettavuutta perustelen sillä, että toimiessani työterveyshoitajana saan tämän tutkimuksen ulkopuolellakin valmentautujilta arvokasta palautetta Tekevään palveluista. Tiedonsaantini perustuu siihen, että olen vaihtolovelvollinen, jonka valmentautujamme hyvin tietävät.

## 10.2 Tulosten tarkastelua

Tähän tutkimukseen kerätty teoriaosuus, esimerkiksi työllistymisen hyvät käytännöt näyttäytyvät Tekevällä samantyyppisinä. Myös saadut tutkimustulokset näyttävät vastaavan hyvin aikaisemmin tutkittua tietoa. Tämän tutkimuksen tuloksissa tulee esille, että henkilön voimaantumisen tunteella on positiivista merkitystä työllistymistä ajatellen. Tutkimukseen osallistuneet kokivat myös, että motivaatio, kannustaminen, positiivinen vuorovaikutus ja yhteisöllisyyden tunne vaikuttavat työllistymiseen. Nämä tutkimustuloksen tiedot vastaavat hyvin jo aikaisemmin aiheesta tutkittua tietoa. Odotuksissa Tekevä suuntaan korostuu valmennus. Oikeanlainen valmennustyyli valmennuksen onnistumisessa nousi esille tuloksissa. Sama seikka näkyy myös työvalmennusta käsittelevässä kirjallisuudessa.

Tutkimustuloksissa työllistymisen avaimiksi nousivat voimavarojen lisääntyminen, saatu kannustus, positiivinen vuorovaikutus ja yhteisöllisyyden tunne. Asiat ovat pieniä, arkisia asioita, joiden pitäisi kuulua normaaliin elämäntilanteeseen. Valitettavasti asia ei ole itsestään selvyys kaikkien kohdalla. Työvalmennussäätiön päivittäiseen toimintaan näiden asioiden pitäisi kuulua automaattisesti. Asiat eivät vaadi lisäresursointia, vaan kiinnittämällä niihin tietoisesti huomiota voimme auttaa valmentautujiamme eteenpäin. Nämä tekijät ovat niitä, jotka saavat ihmisen luottamaan itseensä ja uskaltamaan hakea avoimia työpaikkoja.

Myös odotukset Tekevän toimintaa noudattelevat samaa linjaa eli ne eivät välttämättä vaadi resursseja lisää, vaan pysähtymisen miettimään, mikä valmennuksessa on tärkeintä. Valmentajilta odotetaan esimerkiksi palautetta tehdystä työstä sekä samalla tasolla oloa, jutustelua. Tutkimuksesta käy ilmi, että kaikki valmentautajat eivät tarvitse kaikkia Tekevän palveluita. Tässäkin asiassa tarkempi pohdinta valmentautujan polkua ajatellen on tärkeää. Sama valmennustyyli ei sovi kaikille. Osa tarvitsee tukea erittäin paljon ja osa suoriutuu itsenäisesti työstä arvioinnin ja palautteen siivittämisenä. Oikeat työtehtävät jokaiselle valmentautujalle antavat enemmän haastetta ja tukevat myös resurssien oikeaa käyttöä. Nytkin Tekevä-jakson aikana on mahdollisuus vaihtaa yksikköä, tästä voisi löytyä osaratkaisua oikeanlaisten työtehtävien etsimiseen.

Työnhakuprosessiin liittyy odotuksia myös Tekevän suuntaan. Tutkimuksen toteuttamisen aikaan työnhakuvalmennusta oli vähän, mikä osaltaan voi selittää odotukset työnhakuun. Työnhaku näyttää vaativan myös yksilöllistä opastusta ryhmävalmennuksen lisäksi. Valmentautajat ovat hyvin eri tasolla työnhakuprosessissaan. Osa tarvitsee herättelyä, motivointia työnhakuun ja toisessa ääripäässä olivat vain kannustusta. Suurin osa sijoittuu todennäköisesti tälle välille. Tutkimustuloksissa työnhakuprosessissa työvalmentajan osuus nousi esille. Työvalmentaja tulee valmentautujalle tutuksi arjessa ja näyttää siltä, että hänen kanssaan myös työnhakuun liittyvät asiat olisi valmentautujan mielestä turvallisin ja helpoin tapa hoitaa. Kompromissina voisi olla ja varmasti jo onkin, että työvalmentaja käynnistää työnhakukeskustelut valmentautujan kanssa ja ohjaa hänet muihin Tekevän työnhakupalveluihin. Matkan var-

rella työvalmentaja on kuitenkin koko ajan tietoinen asioiden etenemisestä ja kannustaa valmentautujaa työnhaussa.

Aikaisemmin Tekevältä on työllistynyt 30–40 henkilöä vuodessa. Tähän tutkimukseen kerätyn työllistyneiden määrä vuoden aikana oli 23 henkilöä. Määrä on huomattavasti alhaisempi kuin aikaisempina vuosina. Syitä voi olla useita, mutta mieleen tulee kolme selittävää tekijää. Työllistyminen avoimille työmarkkinoille on entistä vaikeampaa tai sitten vapaat työpaikat eivät tule kaikkien tietoon. Osa avoimista työpaikoista on aina täyttynyt ilman erityistä ilmoittelua. Tekevältä työllistyneiden määrän laskuun on varmasti syynä se, että tämän vuosituhannen alussa Tekevä oli mukana työvoimahallinnon järjestämässä työnetsijäkokeilussa, jota toteutti työvalmentaja Erkki Keikkala. Tekevä sijoittui tässä palvelussa ykkössijalle koko maan tasolla. Tekevän kannalta ajateltuna syynä voi olla se, että Tekevälle tulevat valmentautajat ovat vuosi vuodelta enemmän syrjäytyneet työelämästä. On muistettava, että kaikkien kohdalla työllistyminen ei olekaan tavoitteena ja silti valmennuksella on tärkeä tehtävä. Etenkin työelämätavoitteisten kohdalla vaaditaan entistä enemmän räätälöityä valmennusta. Tulevaisuudessa veikkaisin, että valmennuksessa korostuu yksilöllisyys ja valmennus kohdistetaan juuri tiettyä työpaikkaa ajatellen.

Tutkittavien taustatietoja tarkasteltaessa havaitaan, että suurin osa työllistyneistä oli alle 35-vuotiaita. Ei voi kuitenkaan ajatella, että ikä on este työllistymiselle, sillä työllistyneitä löytyi myös viisikymmen-vuotiaita. Heille iän mukana on tullut vahva työkokemus, jolla on merkitystä työllistymiselle. Nyky-yhteiskunnassa kouluttautuminen johonkin ammattiin on tärkeä edellytys työn saannille. Hieman yllättävää on, että tässä tutkimuksessa jopa neljännes työllistyi ilman ammatillista koulutusta. He työllistyivät tehtäviin, jossa ei vaadita ammatillista koulutusta, vaan halua olla siinä työssä ja oppia se. Pitkällä työkokemuksella on varmasti myös vaikutusta työllistymiseen, jos ammatillista koulutusta ei ole. Vajaalla kolmanneksella tutkittavista työkokemusta oli yli kymmenen vuotta.

Työttömyysajalla näyttää tämän tutkimuksen mukaan olevan merkitystä työllistymiseen Tekevältä avoimille työmarkkinoille. Kenelläkään työllistyneellä ei

ollut työttömyyttä takanaan yli viittä vuotta. Aktivoinnilla ja neuvonnalla on suuri merkitys työttömälle työnhakijalle. Tärkeää on, että hän pääsee mukaan Tekevä kaltaisille siirtymätyömarkkinoille, jotka pystyvät kannustamaan ja rohkaisemaan häntä eteenpäin kohti avoimia työmarkkinoita. Työmarkkinoita täytyy katsella avarasti, sillä työpaikka voi löytyä myös oman ammatillisen koulutuksen ulkopuolelta. Tässäkin tutkimuksessa vajaa puolet työllistyi alalle, joka ei vastannut suoraan heidän ammatillista koulutustaan.

Tämän tutkimuksen valossa näyttää siltä, että tavoiteasettelussa Tekevä on onnistunut hyvin. Lähes yhdeksälläkymmenellä prosentilla tutkimukseen osallistuneista oli viimeisenä tavoitteena työllistyminen. On tärkeää, että tavoitteita tarkastetaan Tekevä nykykäytännön mukaan säännöllisin väliajoin. Tällä tavoin toimintaa voidaan ohjata tavoitteen mukaisesti.

Tekevä tarjoamiin kuuteen palveluun ja yhdeksään tukipalveluun oli tutkimuksen mukaan osallistuttu vähän, vaikka palvelumoduuleista neljä kuuluukin kaikille valmentautujille automaattisesti. Muutamaa tukipalvelua toteutettiin tutkimusvuoden aikana vähän tai ei ollenkaan, mikä osaltaan vaikutti vastaajien osallistumiseen Tekevä palveluihin. Tukipalvelut valitaan valmentautujan tarpeen mukaan, joten osa vastaajista ei ollut tietystikään osallistunut kyseiseen palveluun tai tukipalveluun. Mutta esimerkiksi palveluohjauskohtaan kukaan vastaajista ei ottanut kantaa, vaikka kaikki vastaajat ovatkin olleet palveluohjauksen piirissä ainakin Tekevä tulleensa. Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että Tekevä tarjoamien palveluiden ja tukipalveluiden nimikkeistö on valmentautujille hankala. Tätä käsitystä tukevat myös haastattelutilanteiden kommentit, kun yhdessä kävimme läpi kyselylomakkeen kysymyksiä. Esimerkiksi moni vastaaja ei ollut merkinnyt osallistumisestaan Tekevä toiminnassa keskeiseen työvalmennuskohtaan, mutta kun sitä yhdessä kävimme haastattelussa läpi, niin hänelle selvisi sanan merkitys ja hän huomasi-kin saaneensa työvalmennusta. Mietin myös, että tietävätkö lähettävän tahon edustajat Tekevä palvelusanaston sisällön. Tällä voi merkitystä asiakkaiden lähettämiseen Tekevä. On vaikea suositella asiakkaalle Tekevä palveluita, jos ei itsekään tiedä, mitä ne merkitsevät.

Vastaajat olivat arvioineet Tekevän tarjoamia palveluita lähinnä niiden kehittämistarpeiden pohjalta, vain osa kehittämisehdotuksista liittyi suoraan työllistymisnäkökulmaan. Asiakaspalvelun tehostamisella yksiköissä on varmasti merkitystä myös valmentautujan työllistymistä ajatellen, koska oikeastaan missään työtehtävässä ei nykyisin pärjää ilman asiakaspalvelutaitoja.

Puolet vastaajista korosti Tekevä-jakson merkitystä heidän työllistymiseensä, kun taas puolet oli sitä mieltä, ettei Tekevän palveluilla ollut mitään merkitystä heidän työllistymiseensä. Ne, jotka arvioivat työllistyneensä ilman Tekevä-jaksoakin, olivat itse hyvin aktiivisia työnhaun suhteen. Monella heistä oli monia työpaikkahakemuksia vetämässä jo Tekevälle tullessa. Tämän tutkimuksen perusteella nousee ajatus, että miten Tekevälle tulijoista pystyttäisiin jo alkuvaiheessa tunnistamaan ne, jotka tarvitsevat apua ja tukea työnhakuunsa. Tuen täytyy olla hyvin kokonaisvaltaista, yksilön sen hetkisen elämäntilanteen huomioivaa. Eli osa valmentautujista näyttää selviytyvän ilman erityistä tukea, he ovat Tekevällä lähinnä töissä, mutta puolet valmentautujista tarvitsee vielä nykyistä enemmän tukea työllistyäkseen avoimille työmarkkinoille.

Yritysyhteistyö tuli esille jo kyselylomakeosuudessa ja sen merkitys vahvistui haastatteluissa. Syksyllä – 06 alkanut Hurrikaani – tiimi yhteistyö yritysten kanssa vastaakin hyvin tähän tarpeeseen. Tämän yhteistyön piirissä olevien yritysten vapaat työpaikat tulevat Tekevälle ensisijaisesti tietoon. Tekevän henkilöstön tehtävänä on tiedottaa valmentautujille avoimena olevista paikoista sekä mahdollisesti suositella jotakin valmentautujaa, jos paikka tuntuu hänelle sopivalta. Tämä on erinomainen parannus yhteistyössä yritysten kanssa, mutta voisiko yhteistyötä vielä lisätä. Osa Tekevän yksiköistä on jo tutustunut joulukolla oman alansa yrityksiin, tämä on varmasti jatkossakin kannatettava yhteistyömuoto. Tutustumista on tehty myös yksilötasolla eli jos työvalmentaja on saanut yhteistyöyritykseltä tiedon avoimesta työpaikasta, niin hän on lähtenyt valmentautujan mukaan tapaamaan yrittäjää. Yrityksistä, joissa on tarvetta hankkia työntekijöitä, voisi olla hyvä tulla kertomaan yrityksestään Tekevälle ja sitä kautta paikasta kiinnostuneet voisivat kysellä enemmän ja työnantaja voisi samalla alustavasti haastatella potentiaalisia työntekijöitä yritykseensä. Kaikki nykyinen yritysten kanssa tehtävä yhteistyö auttaa Tekevän valmentautujia heidän työllistymistavoitteessaan, mutta uudetkin yhteistyömuodot ovat terve-

tulleita. Yritysyhteistyön lisääminen vastaa myös nykyisen hallituksen työvoimapoliittista linjausta.

Tässä tutkimuksessa työllistyneistä reilu kaksi kolmasosaa sijoittui yksityiselle sektorille. Tämä tulos osoittaa sen, että yrityksissä on vapaita työpaikkoja, mutta niiden kaivaminen esille ei ole varmasti helppoa työttömälle. Tekevän osallistuminen yritysyhteistyöhön on merkittävää valmentautujien työllistymistä ajatellen.

Tekevän toiminnan kehittämiseen tuli parannusehdotuksia. Palvelumoduuleista perehdytykseen toivottiin muutosta sen ajankohtaan, jakamista useampaan osaan sekä elävöittämistä esimerkiksi eri yksiköihin tutustumisella. Työvalmennuksessa valmentautajat toivovat lisätietoa yksiköstään, jotta voisivat harjoitella enemmän asiakaspalvelua. Työtehtävät pitäisi räätälöidä kunkin valmentautujan työllistymistä ajatellen. Työnhakuun liittyen tuli monia parannusehdotuksia. Palkkatukipaikat pitäisi saada yksikköön näkyville, portfolion teko auttaisi varsinkin käsityöalalla työn haussa. Yksiköissä on tietokone valmentautujien käytössä työnhakua varten, mutta koneen käyttöä voisi tehostaa. Osa valmentautujista tarvitsee apua tietokoneen käyttöön.

Lisäksi tutkimuksessa tuli esille niitä asioita, jotka ovat jo kunnossa, mutta ovat työllistymistä ajatellen tärkeitä. Vastaajat toivat suoraankin esille itsetuntoon liittyvät asiat työllistymisen kannalta, mutta myös valmennukseen liittyi paljon asioita, joilla on merkitystä itsetunnon kannalta, esimerkiksi henkinen tuki ja onnistumisen tunteiden luonti. Tämän tutkimuksen perusteella rohkenenkin sanoa, että valmennus lähtee liikkeelle valmentautujan aidosta kohtaamisesta, jonka seurauksena hänelle tulee tunne, että hän on arvokas ihmisenä ja hän voi onnistua omassa tavoitteessaan. Tämän pohjalta valmennuspolkua on hyvä kulkea valmentautujan ja valmentajan yhdessä eteenpäin. Polulla olevat esteetkin on helpompi selvittää, kun valmennuksen perusta on vankka.

### 10.3 Jatkotutkimusaiheet

Tässä tutkimuksessa perehdyttiin siihen, miten Tekevä auttaa henkilöitä työllistymään. Työllistymisen lisäksi tavoitteena voi olla opiskelu tai mielekäs elämä. Tulevaisuudessa Tekevän kaltaisilta toimijoilta odotetaan entistä enemmän vaikuttavuutta muullakin kuin työllistymisen saralta. Jatkossa voisi kysyä valmentautujilta, miten Tekevä on auttanut heitä opiskelu- tai mielekäs elämä tavoitteessa. Tutkittavat voi rajata esimerkiksi heidän tavoitteena mukaan. Tässä tutkimuksessahan rajausta ei tehty vain työelämätavoitteen omaaviin, vaan tutkimuksen otettiin kaikki Tekevältä työllistyneet.

Olisi mielenkiintoista tietää myös lähettävän tahon odotukset Tekevälle. Miten he odottavat Tekevän tulevaisuudessa toimivan. Mielenkiintoista olisi nähdä, miten työelämätavoite ja sen saavuttaminen nähdään lähettävällä taholla. Tutkimuksessa on tullut esille, että yritysysteistyö ja sitä kautta jatkotyöpaikan löytäminen valmentautujille on Tekevälle entistä tärkeämpää tulevaisuudessa. Yhtenä jatkotutkimusaiheena voisi olla yrittäjien näkemys Tekevän toiminnasta. Miten Tekevän toimintaa tulisi kehittää, että se vastaisi entistä paremmin yritysten tarpeisiin.

Täytyy muistaa, että myös Tekevän henkilökunnalla on vankka kokemus valmennuksesta. Valmennusta tekevällä henkilökunnalla on päivittäinen kontakti valmennettaviinsa, lähettävään tahoon sekä muuhun yhteistyöverkoston. Henkilökunta on ollut ja on edelleen aitiopaikalla näkemässä, mitä muutosta valmentautujien nykyiset tarpeet vaativat Tekevän toiminnan kehittämiseksi. Nyt henkilökunnan kanssa käydyissä keskusteluissa on varmasti tullut paljon kehitettäviä asioita, mutta aiheesta saisi varmasti uuden tutkimuksenkin.

Tutkimuksesta nousseista yksittäisistä työllistymiseen vaikuttavista asioista työnhakuprosessi näyttää olevan tärkeä. Yhtenä jatkotutkimusaiheena voisikin olla, miten työnhakuprosessia tulisi Tekevällä kehittää, että se auttaisi valmentautujia paremmin työllistymisessä.

## LÄHTEET

- Ahola, A. 2007 Lomaketutkimusprosessi. Teoksessa Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Toim. L. Viinamäki & E. Saari. Jyväskyläkustannusosakeyhtiö Tammi, 47–72.
- Ala-Kauhaluoma, M. & Keskitalo, E. & Lindqvist, T. & Parpo, A. 2004. Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta – lain sisältö ja vaikuttavuus. Saarijärvi; Stakes.
- Ala-Kauhaluoma, M. & Lempola, H-M. & Härkäpää, K. 2005. Kokonaisvaltaista tukea yksilölle. Equal-ohjelman kansallisessa teematyössä kerättyjä käytäntöjä, kokemuksia ja tuloksia. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Alkula, T. 1996. Työn merkitys yksilölle. Teoksessa Tuettu työllistyminen. Toim. R. Venäläinen. Saarijärvi: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö, 17-26.
- Avauksia ladullisen tutkimuksen analyysiin. 2007. Toim. E. Syrjäläinen & A. Eronen & V-M. Värrä. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Eriksson, E. & Arnkil, T. 2005. Huoli puheeksi, opas varhaisista dialogeista. Saarijärvi: Stakes.
- Eskola, J. 2007. (Teema)haastattelututkimuksen toteuttamisesta. Teoksessa Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Toim. L. Viinamäki & E. Saari. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 32–46.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Finska, J. 2003. Säätiö kuntien ja järjestöjen yhteisenä palvelutuotantoorganisaationa. Tekevä-säätiö suunnan näyttäjänä. Julkisen johtamisen PD-koulutusohjelman lopputyö. Helsingin yliopisto.

Heikkilä, T. 2002. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1985. Teemahaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. p. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hänninen, S. 2005. Huono-osaisuuden mieli. Teoksessa Toinen tieto, kirjoituksia huono-osaisuuden tunnistamisesta. Toim. S. Hänninen & J. Karjalainen & T. Lahti. Saarijärvi: Stakes, 94–117.

Härkäpää, K. 2005. Tuetun työllistymisen periaatteet ja tuloksellisuus. Teoksessa Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Toim. K. Härkäpää & U. Peltola. Helsinki: Kuntoutussäätiö, 30-50.

Julkunen, R. 2006. Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Vaajakoski: Stakes.

Jyrki Kataisen ensimmäinen budjettiehdotus. 01.08.2007/Tiedote 80/2007. Viitattu 1.9.2007.

<http://www.vn.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/fi.jsp?oid=200816>

Järvelä, S. & Laukkanen, M. 2000. Näkökulmia voimavaraistamiseen. Työministeriö.

Järvenpää, H. 2005. Hyvä päivä Pompussa. Laatukäsikirja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksesta Tekevässä. Työvalmennussäätiö Tekevä.

Karjalainen, V. & Lahti, T. 2001. Kokeilusta käytännöksi. Miten edistää pitkäaikaistyöttömien aktiivikäytäntöjen yleistymistä. Saarijärvi: Stakes.

Karjalainen, V. & Lahti, T. 2005. Pitkäaikaistyöttömyyttä tunnustava tieto. Teoksessa Toinen tieto, kirjoituksia huono-osaisuuden tunnistamisesta. Toim. S. Hänninen & J. Karjalainen & T. Lahti. Saarijärvi: Stakes, 271–292.

Keikkala, E. 2006. Työvalmentaja. Haastattelu 9.3.2006.

Lassila Antero 2006. Yhteisöllisyyden tukeminen mielenterveyden edistämisen keinona. Teoksessa IX Terve Kunta – päivät 25.–26.1.2006, työpapereita 1/2006. Toim. M. Ritamo. Kuntaliitto ja Stakes: Helsinki.40–41.

Latvala, E. & Vanhala-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Toim. S. Janhonen & M. Nikkonen: Juva:WSOY, 21–43.

Leino-Kilpi H. 1997. Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus – yhdessä vai erikseen. Teoksessa Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Toim. M. Paunonen & K. Vehviläinen-Julkunen. Juva:WSOY, 222–231.

Lindqvist, T. 1999. Evaluaation uskottavuus. Teoksessa Arviointi ja asiantuntijuus. Toim. R. Eräsaari & T. Lindqvist & M. Mäntysaari & M. Rajavaara. Tampere: Gaudeamus, 106 – 118.

Lund, P. 2006. Torjuttu toivottomuus. Juva: Ps -kustannus.

Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005. Johdanto työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. Teoksessa Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä. Toim. J. Hassinen. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys, 9-18.

Metsämuuronen J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Viro: International Methelp.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen ja määrällisen tutkimusotteen yhdistäminen. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Toim. J. Metsämuuronen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino. 133–138.

Möttönen, S. & Niemelä, J. 2005. Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. Keuruu: PS -kustannus.

Niemelä, J. 2006. Kunta ja kolmas sektori – kohti osallisuuden yhteiskuntaa. Teoksessa IX Terve Kunta – päivät 25.–26.1.2006, työpapereita 1/2006. Toim. M. Ritamo. Kuntaliitto ja Stakes: Helsinki. 53–56.

Niiniluoto, I. 2002. Johdatus tieteen filosofiaan. 3 p. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Pietiläinen, R. 2005. Työttömyydestä selviytyminen. Psykologinen lähestymistapa työttömyyteen. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.

Pukkio, M. 2007. Johtaja, Työministeriö. Luento säätiöoktettipäivillä, Lahti 7.9.2007.

Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Räsänen, J. 2006. Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut. Järvenpää: Julkiviestintä & Suomen Työvalmennusakatemia.

Sariola, L. 2005. Tuetun työllistämisen menetelmä ja sen kehittyminen. Teoksessa Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Toim. L. Sariola. Kerava: Vates-säätiö & Tuetun työllistymisen Suomen verkosto Finse, 9-16.

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto. Opettajan koulutuslaitos.

Tekevän tuotanto. Tekevän kotisivut. Viitattu 26.9.2007.  
<http://www.tekeva.net/tuotanto.shtml>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuusa, M. 2005. Kohti kuntouttavaa sosiaalityötä. Aktivointi ja työllistymisen tukeminen sosiaalityön ammattikäytäntönä kunnissa. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. 2004. T. Pekkala (toim.) Edita Print Oy: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Työllisyyskatsaus 31.10.2007. Työvoima- ja elinkeinokeskus. Viitattu 9.12.2007.

<http://www.te-keskus.fi/Public/download.aspx?ID=9253&GUID={B580C589-A8AA-4C99-B3BE-348E5CB3190A}>

Työvoimapolitiikka muuttuu työmarkkinoiden mukana. 2007. Työministeriön tiedote 22.8.2007. Viitattu 1.9.2007.

<http://www.vn.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/fi.jsp?toid=2213&c=0&moid=2208&oid=202871>

Uusikylä, P. 1999. Poliitiikan ja hallinnon arviointi. Teoksessa Arviointi ja asiantuntijuus. Toim. R. Eräsaari & T. Lindqvist & M. Mäntysaari & M. Rajavaara. Tampere:Gaudeamus. 17–30.

Valkonen, J. & Peltola, U. & Härkäpää, K. 2006. Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Valtioneuvoston periaatepäätös. Terveys 2015 – kansanterveysohjelmasta. STM:n julkaisu 2001:4. Viitattu 26.9.2007.

<http://www.terveys2015.fi/terveys2015.pdf>

Venäläinen, R. 1996. Tuettu työllistyminen. Teoksessa Tuettu työllistyminen. Toim. R. Venäläinen. Saarijärvi: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö, 29–50.

Vertio, H. 2006. Terveysten edistäminen ja kuntarakenneuudistus. Teoksessa IX Terve Kunta – päivät 25.–26.1.2006, työpapereita 1/2006. Toim. M. Ritamo. Kuntaliitto ja Stakes: Helsinki. 16–18.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Yleistä Tekevästä. Tekevän kotisivut. Viitattu 26.9.2007.  
<http://www.tekeva.net/yleista.shtml>

Liite 1. Tiedote henkilökunnalle 20.8.2006.

*Hei kaikille,*

*Asia koskee opinnäytetyötäni. Työn tarkoituksena on saada selville, miten Tekevän palvelut ovat auttaneet meiltä ulkopuolelle työllistyneitä henkilöitä työpaikan löytymisessä.*

*Aineisto kerätään "Timanteilta" kyselylomakkeella ja sen jälkeen haastattelen heidät kaikki vielä erikseen.*

***Tätä varten tarvitsen teidän apuanne. Eli heti, kun tiedätte, että joku henkilö on saanut Tekevän ulkopuolelta työpaikan, niin teidän tehtävänne olisi antaa hänelle kyselylomake ja siihen liittyvä saatekirje. Samalla voitte varata minulle tunnin ajan, jolloin haastattelen häntä kyselylomakkeen pohjalta. On tarkoitus, että "Timantti" täyttää kyselylomakkeen valmiiksi ja ottaa sen sitten haastatteluun mukaan.***

*Tässä on liitteenä kyselylomake ja saatekirje. Ne laitetaan myös verkkoympäristöön, josta ne voi tulostaa "Timantille" täytettäväksi.*

*Kyselylomakkeita ja haastatteluja tehdään vuoden verran. Kyselylomakkeiden ja haastattelujen teko alkaa seuraavasta "Timantista".*

*Jos teille jäi edelliseen liittyen jotain epäselväksi tai muuten haluatte kuulla opinnäytetyöstäni, niin soitelkaa tai kyselkää sähköpostilla.*

*Suurkiitos jo näin etukäteen, tuloksia saatte kuulla todennäköisimmin vuoden 2007 lopulla.*

*Aurinkoisia loppukesän päiviä teille kaikille!  
terveisin Ulla*

## Liite 2. Saatekirje

Jyväskylän ammattikorkeakoulu  
 Sosiaali- ja terveystieteiden  
 PL 207, 40101 Jyväskylä

16.8..2006

### Hyvä Tekevältä työllistynyt valmentautuja

Olen ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa, koulutusohjelmani on terveyden edistäminen. Opiskeluni tapahtuu työni ohessa, toimin työterveyshoitajana Tekevä – säätiössä. Opinnäytetyöni **tarkoituksena on selvittää, miten Tekevä – jakso on auttanut teitä työllistymisessä.**

Jotta saisin vastauksia näihin kysymyksiin, niin tarvitsen teidän apuunne, jotka olette työllistyneet Tekevä -jakson jälkeen Tekevän ulkopuolelle. Vastaamalla tähän kyselylomakkeeseen sinulla on mahdollisuus vaikuttaa Tekevän tarjoamien valmennuspalveluiden sisältöön. Tekevä – säätiö haluaa kehittää valmennuspalveluitaan entistä enemmän työllistymisnäkökulmaa ajatellen. Mieli-piteesi palveluiden kehittämisessä on tärkeä. Tutkimustulokset raportoidaan niin, ettei kenenkään yksityisen henkilön vastauksia ole mahdollista tunnistaa ja tiedot ovat vain minun, opinnäytetyön tekijän käytössä. Vastaaminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista.

### Kyselylomakkeiden palautus

Voit täyttää lomakkeen vielä Tekevällä ollessasi, täyttäminen tapahtuu itsenäisesti. Lomakkeen täytön jälkeen sinulla on mahdollisuus keskustella kanssani ja kysyä, jos jokin kysymyksissä on epäselvää. Samalla voimme yhdessä täydentää mahdolliset puuttuvat kohdat sekä keskustella lomakkeen täyttämistä ja sen herättämistä ajatuksista.

### Tuloksista tiedottaminen

Tutkimuksen ja opinnäytetyön valmistuttua tulokset julkaistaan Tekevällä todennäköisesti vuoden 2007 loppupuolella tai viimeistään vuoden 2008 alku-puolella opinnäytetyön esityksessä. Olet tervetullut kuulemaan esitystä. Tarkemmasta ajankohdasta saat tietoa soittamalla minulle.

### Osallistumisesta kiittäen!

---

Ulla Mutanen

Työterveyshoitaja, opinnäytetyön tekijä  
 Tekevä-säätiö  
 Puh. (014) 333 7014, 050–372 4812  
 Sähköposti: ulla.mutanen@tekeva.net

Ohjaava opettaja:  
 Yliopettaja Pirkko Perttinen  
 puh. (014) 444 6940

Ohjaaja työpaikalla:  
 Valmennuspäällikkö Hannu Mattila  
 puh. (014) 333 7002

## Liite 3 (1). Kyselylomake

## KYSELYLOMAKE

## A. TAUSTATIEDOT

Vastaa kysymyksiin rastittamalla sopivat vaihtoehdot.

## 1. Kotikunta

- Jyväskylä  
 Jyväskylän maalaiskunta  
 Muu, mikä? \_\_\_\_\_

## 2. Sukupuoli:

- Nainen  
 Mies

## 3. Ikä \_\_\_\_\_ vuotta

## 4. Koulutus

- ei ammatillista koulutusta  
 ammatillinen kurssi  
 koulutasoinen tutkinto  
 opistotasoinen tutkinto  
 ammattikorkeakoulu  
 yliopistotutkinto  
 muu, mikä? \_\_\_\_\_

## 5. Aikaisempi työkokemus

- yli 10 vuotta  
 6-10 vuotta  
 2-5 vuotta  
 alle 2 vuotta  
 ei lainkaan

## 6. Tekevällä oloaikana olit

- työllistetty  
 oppisopimuskoulutuksessa  
 työelämävalmennuksessa  
 työharjoittelussa  
 työkokeilussa  
 kuntouttavassa työtoiminnassa  
 sosiaalihuoltolain mukaisessa työvalmennuksessa

- Pompassa  
 muu, mikä? \_\_\_\_\_

Mikä näistä edellä olevista oli viimeisin?

## 7. Mikä oli viimeisin tavoitteesi Tekevä-jaksolla?

- työelämätaavoite  
 opiskelutavoite  
 mielekäs elämä -tavoite

## 8. Työttömänä oloaika ennen Tekevälle tuloa?

- 0-5 kk  
 6-11 kk  
 1-2 vuotta  
 yli 2 vuotta  
 5-10 vuotta  
 yli 10 vuotta

## 9. Vastaako saamasi työpaikka koulutustasi?

- kyllä  
 ei

## 10. Uusi Tekevän jälkeinen työsuhteisi

## a. työsuhteen jatkuvuus

- toistaiseksi voimassa oleva työsuhde  
 määräaikainen työsuhde  
 muu, mikä?

## b. työaika \_\_\_\_\_

- kokopäivätyö  
 osa-aikatyö  
 muu, mikä?

## c. työnantaja \_\_\_\_\_

- kunta                       yksityinen                       oma yritys  
 valtio                       osuuskunta  
 muu, mikä? \_\_\_\_\_

## d. Mille alalle työllistyt ja millaisiin tehtäviin?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## Liite 3 (2). Kyselylomake

**B. MITKÄ TEKEVÄN TARJOAMAT PALVELUT OVAT AUTTANEET SINUA TYÖLLISTYMISSÄ?**

Vastaa seuraaviin kysymyksiin rastittamalla yksi vaihtoehto kunkin kysymyksen kohdalta.

**11. Osallistuminen Tekevän tarjoamiin palveluihin**

Jos olet osallistunut palveluun, niin kerro mielipiteesi palvelusta. Esim. miten kyseistä palvelua tulisi jatkossa kehittää, jotta se tukisi paremmin työllistymistä. Voit jatkaa vastaustasi sivun toiselle puolelle.

|   | En ole osallistunut      | Olen osallistunut              |
|---|--------------------------|--------------------------------|
| a. Perehdytys                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| b. Palveluohjaus                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| c. Työvalmennus                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| d. Yksilövalmennus                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| e. Ryhmävalmennus                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| f. Terveystieteiden hoito                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| g. Tukipalvelut                                   |                          |                                |
| - Työelämä tietoisuus                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| - Tulitöiden turvallisuuskoulutus                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| - Käytännön asiakaspalvelu                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| - Yritystoimintakurssi                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| - Työnhakukoulutus                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| - Tuettu työnhakuvalmennus                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| - Opiskelemaan hakeutuminen ja oppimaan oppiminen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| - Hygieniaoppi                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| - Yksilövalmennus                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |

**12. Miten alla luetellut palvelut, joihin olet osallistunut, ovat auttaneet sinua työllistymisessä?**

|                                   | Erittäin hyvin           | Melko hyvin              | Melko huonosti           | Erittäin huonosti        | Ei lainkaan              |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Perehdytys                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Palveluohjaus                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Työvalmennus                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Yksilövalmennus                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Ryhmävalmennus                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Terveystieteiden hoito         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Tukipalvelut                   |                          |                          |                          |                          | <input type="checkbox"/> |
| - Työelämä tietoisuus             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Tulitöiden turvallisuuskoulutus | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Käytännön asiakaspalvelu        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## Liite 3 (3). Kyselylomake

|   | Erittäin hyvin           | Melko hyvin              | Melko huonosti           | Erittäin huonosti        | Ei lainkaan              |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - Yritystoimintakurssi                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Työnhakukoulutus                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Tuettu työnhakuvalmennus                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Opiskelemaan hakeutuminen ja oppimaan oppiminen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Hygieniapassi                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Yksilövalmennus                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Alla olevissa avoimissa kysymyksissä voit jatkaa vastaustasi myös sivun toiselle puolelle.

13. Onko jokin muu asia/asiat kuin edellä esitetyt Tekevän palvelut vaikuttanut työllistymiseesi? Voit kertoa niistä tässä tarkemmin.

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

14. Mitä parannusehdotuksia sinulla on Tekevä -jaksoon, jotta se auttaisi paremmin henkilöitä työllistymään?

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

Kiitos vastauksestanne!

## Liite 4. Sisällön analyysin eteneminen

### KVALITATIIVISEN AINEISTON SISÄLLÖNANALYYSI

#### Kyselylomake:

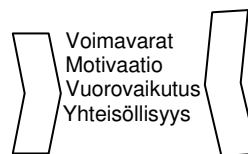
Kysymys 13. Onko jokin muu asia kuin Tekevän palvelut vaikuttaneet työllistymiseesi?

Kysymys 14. Mitä parannusehdotuksia sinulla on Tekevä-jaksoon, jotta se auttaisi paremmin työllistymisessä?



**Työllistymiseen vaikuttavat tekijät**

**Tekevän palveluiden kehittäminen**



#### Haastattelut:

Haastatteluissa syventyi ja tarkentui työllistymiseen vaikuttaneet tekijät. Haastatteluanalyysin jälkeen varmistui vielä luokka työllistymiseen vaikuttaviin tekijöihin, yleistä Tekevän merkityksestä työllistymiselle.

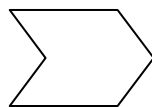
### I Työllistymiseen vaikuttavat tekijät



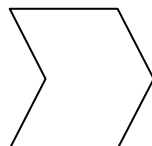
Haastatteluiden analyysin jälkeen luotiin alaluokat Tekevän palveluiden kehittämiseksi, myös pääluokka tarkentui Tekevän palveluiden kehittämiseksi Odotuksia Tekevän toimintaan.

### II Tekevän palveluiden kehittäminen

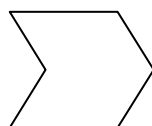
valmennus  
valmentajaan liitetyt odotukset  
onnistumisen tunne  
palautteen anto  
valmennus-yrittäjämaailma



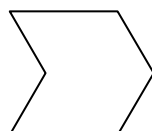
haasteet valmennuksessa  
valmennuksen yksilöllisyys  
valmentautujan tarpeen mukainen  
valmennus  
valmennustyyli  
itsenäisyys työssä



työtehtävät  
asiakaspalvelu  
työyhteisö  
työilmapiiri



työnhaku  
työvalmentajan merkitys työnhaussa  
tietoa avoimista työpaikoista  
apua työnhakuun  
kannustusta työnhakuun  
keikkatyön mahdollisuus  
positiivinen ilmaisu



### Odotuksia Tekevän toimintaan

valmennus

valmennustyyli

työtehtävät / työyhteisö

työnhaku