

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma/ sairaanhoitaja

Anne Suomalainen ja Outi Suvijärvi

SOTEK-SÄÄTIÖN TYÖHÖNVALMENNUSPROSESSIN MALLINTAMINEN JA
KEHITTÄMINEN – TYÖTTÖMÄN NUOREN HYVINVOINNIN TUKEMINEN

Opinnäytetyö 2011

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma/ sairaanhoitaja

SUOMALAINEN, ANNE & SUVIJÄRVI, OUTI

Sotek-säätiön työhönvalmennusprosessin mallintaminen ja kehittäminen – Työttömän nuoren hyvinvoinnin tukeminen

Opinnäytetyö

58 sivua + 10 liitesivua

Työn ohjaaja

Eeva-Liisa Frilander-Paavilainen, yliopettaja, SHO, KT

Toimeksiantaja

Sotek-säätiö

Voi hyvin nuori! -hanke

Joulukuu 2011

Avainsanat

Työhönvalmennus, työttömyys, nuorisotyöttömyys, mallintaminen

Opinnäytetyö on osa Voi hyvin nuori! -hanketta, jonka tavoitteena on nuoria aikuisia koskevan ymmärryksen vahvistaminen, sosiaali- ja terveystalvvelujärjestelmän kehittäminen ja tämän myötä nuorten aikuisten hyvinvoinnin lisääminen. Tutkimuksen tarkoituksena oli Sotek-säätiön työhönvalmennusprosessin mallintaminen ja sitä kautta hankkeen tavoitteiden suuntaisesti työttömien nuorten hyvinvoinnin tukeminen.

Tutkimuksen lähtökohtana oli Sotek-säätiön työhönvalmennusprosessin kuvaaminen, joten työ toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusotteella. Aineiston keräämiseksi tehtiin kolme puolistrukturoitua haastattelua, joista kaksi toteutettiin ryhmähaastatteluina. Toisessa ryhmähaastattelussa haastateltavina olivat Sotek-säätiön työhönvalmentajat (n=3) ja toisessa työvoimahallinnon työvoimaohjaajat (n=2). Kolmannessa haastattelussa haastateltavana oli Sotek-säätiön työhönvalmennukseen osallistunut nuori. Haastattelut analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Työhönvalmennusprosessia kuvaavan mallin luomisessa käytettiin haastatteluista saadun aineiston ohella aiempaa tutkimustietoa.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi Sotek-säätiön nuorille tarjoamaa työhönvalmennusta kuvaava malli, josta käyvät ilmi työhönvalmennukseen osallistuvat tahot ja työhönvalmennusprosessin vaiheet sekä niiden keskinäiset suhteet. Malli rakentuu kahdesta kaaviokuvasta ja selosteosasta. Laajuudeltaan se on 15 sivua. Intervention merkitys ja toiminnan tavoitteellisuus on tuotu mallissa korostuneesti esille. Niiden tehostaminen yksistään voisi johtaa nuorten suurempaan työllistymiseen. Nuorten työhönvalmennus on pääpiirteissään toimivaa nykyisenlaisenaan, eikä tutkimuksessa ilmennyt merkittäviä kehitystarpeita.

Mallin tarkoitus on toimia työhönvalmentajan työn tukena sekä työvälineenä esim. uuden työntekijän perehdytyksessä. Malli auttaa jäsentämään työhönvalmennusprosessia ja hahmottamaan prosessin eri vaiheiden sisältöä. Työhönvalmennusprosessin mallintamisen ja kehittämisen myötä tutkimuksella on nuoren hyvinvointia välillisesti tukeva vaikutus.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Health Care

SUOMALAINEN, ANNE & SUVIJÄRVI, OUTI

Modelling and Developing of the Sotek Foundation's Job Coaching Service – Supporting the Well-being of a Young Unemployed Person

Bachelor's Thesis

58 pages + 10 pages of appendices

Supervisor

Eeva-Liisa Frilander-Paavilainen, PhD

Commissioned by

Sotek Foundation

Voi hyvin nuori! -project

December 2011

Keywords

job coaching service, unemployment, youth unemployment, modelling

This Bachelor's thesis is a part of the Voi hyvin nuori! -project. The aims of the project are to strengthen the knowledge of young adults, to develop social- and healthcare services and, through this, to increase the well-being of young adults. The purpose of this study was to model and develop the job coaching service of the Sotek Foundation and to promote the well-being of young, unemployed adults in accordance with the aims of the project.

The base of this study was to describe the job coaching process of the Sotek Foundation and it was done by a qualitative grip. Three interviews were used to collect the research material. Two of these interviews were so called group interviews. The first group consisted of three (n=3) job coaches who work for the Sotek Foundation. In the other group there were two (n=2) workforce instructors from workforce administration. One of the young people participating in the job coaching of the Sotek Foundation was also interviewed. The interviews were analyzed by a qualitative content analysis. Results of earlier studies were also used to create the model of the job coaching process.

The model describing the job coaching of the Sotek Foundation was created as a result of this Bachelor's thesis. The model highlights the participants and phases of the job coaching process and the relations between them. The model consists of two schematic pictures and an explanation. The importance of intervention and determination of the job coaching are emphasized in the model. By optimizing these two key aspects, job coaching could become even more effective. The job coaching process for young people is mainly functioning well as it is now. This study did not uncover any significant need for development.

The purpose of this model is to support the work of the job coaches. It can also be used as a working tool during the orientation of new employees. The model helps job coaches shape the job coaching process and discern the contents of each phase of the process. By creating a model for and developing the job coaching process this study can indirectly promote the well-being of the youth.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	VOI HYVIN NUORI! -HANKE	7
3	TOIMINTATUTKIMUS	7
4	SOTEK-SÄÄTIÖ JA TYÖHÖNVALMENNUS	8
	4.1 Sotek-säätiö	8
	4.2 Työhönvalmennuspolku	9
	4.3 Sotek:n toimipisteisiin tutustuminen	10
5	NUORI JA TYÖTTÖMYYS	11
	5.1 Kohderyhmän tarkastelu elämänkaaripsykologian näkökulmasta	11
	5.2 Nuorisotyöttömyys	14
	5.3 Nuorten asenteet työttömyyttä kohtaan	15
	5.4 Työttömän elämästä	17
6	HALLINNOLLISET LÄHTÖKOHDAT	19
	6.1 Laki julkisesta työvoimapalvelusta	19
	6.2 Työvoimahallinto	20
	6.3 Työttömyysturva	22
7	TUTKIMUSONGELMAT JA KOKONAISTAVOITTEET	24
8	SOTEK:N TYÖHÖNVALMENTAJIEN HAASTATTELU	25
	8.1 Teemahaastattelun toteutus	25
	8.2 Teemahaastattelun analyysi	28
	8.3 Työhönvalmennusprosessin vaiheet työhönvalmentajien kertomana	29
9	TYÖVOIMAHALLINNON TYÖVOIMAOHJAAJIEN HAASTATTELU	35
	9.1 Haastattelun toteutus	35
	9.2 Haastattelun analyysi	35

9.3 Haastattelun tulokset	36
9.3.1 Työvoimaohjaajan toimenkuvasta	36
9.3.2 Työvoimahallinnon palveluita nuorille	37
9.3.3 Työhönvalmennukseen ohjattavien nuorten erityispiirteitä	37
9.3.4 Työvoimaohjaajien ja työhönvalmentajien työhönvalmennusprosessin aikainen yhteistyö	37
10 TYÖHÖNVALMENNETTAVIEN NUORTEN HAASTATTELU	39
11 TYÖHÖNVALMENNUSPROSESSIN MALLINNUS	40
11.1 Tiedonkeruun synteesi mallin luomiseksi	40
11.2 Mallin laatiminen	44
12 KEHITYSEHDOTUKSET	51
13 POHDINTA	51
LÄHTEET	55
LIITTEET	
Liite 1. Työhönvalmennuksen prosessikuvaus	
Liite 2. Työhönvalmentajien ryhmähaastattelun teemat ja tukikysymykset	
Liite 3. Työvoimaohjaajille suunnatut haastattelukysymykset	
Liite 4. Työhönvalmennettaville nuorille suunnatut haastattelukysymykset	
Liite 5. Tiedote ja lupakysely nuorille	
Liite 6. Tutkimustaulukko	

1 JOHDANTO

Työ merkitsee suomalaisille monia asioita; joillekin se on elämän keskeisin sisältö, toisille vain keino ansaita toimeentulo tai rahoittaa muita, kiinnostavampia aktiviteetteja. Työ kehittää tekijäänsä sekä ammattilaisena että yksilönä, ja on monelle merkittävin itsearvostuksen lähde. Työssä tärkeäksi koetaan myös onnistumisen elämykset ja ihmissuhteet. (Haavisto 2010.)

Tutkimukset osoittavat, että työ, terveys ja hyvinvointi ovat yhteydessä toisiinsa. Monen nuoren terveys ja hyvinvointi ovat kuitenkin uhattuna, sillä nuorten ja vastavalmistuneiden kiinnittyminen työmarkkinoille on vaikeutunut. Etenkin kouluttamattomat nuoret jäävät työelämän ulkopuolelle yhä useammin. (Etelä-Suomen lääninhallitus 2009.) Kymenlaaksossa nuorisotyöttömyys on jopa valtakunnallista tasoa suurempaa. Vuonna 2009 nuorisotyöttömien osuus 15 – 24 -vuotiaasta kymenlaaksolaisesta työvoimasta oli 19,1 %. (Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet.)

Pitkäaikainen työttömyys ja toimeentuloasiakkuus, asunnottomuus sekä elämänhallinnan menettäminen ovat merkittävimpiä syitä nuorten syrjäytymiseen. Syrjäytyminen etenee usein asteittain. Vaikeinta se on nuoren pudottua useamman kuin yhden yhteiskunnan toimintajärjestelmän ulkopuolelle. Nuorten syrjäytymisongelman ratkaiseminen vaatii valtiolta ja kunnilta nykyistä suurempaa panostusta. (Etelä-Suomen lääninhallitus 2009.)

Opinnäytetyömme yhteistyökumppani Sotek-säätiö tekee omalta osaltaan tärkeää työtä nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi tarjoamalla erilaisia työllistymistä edistäviä palveluita, kuten esimerkiksi työhönvalmennusta. Meillä oli ilo päästä opinnäytetyömme kautta mukaan kehittämään työhönvalmennusprosessia ja siten vaikuttamaan nuorten hyvinvointiin Voi hyvin nuori! -hankkeen tavoitteiden suuntaisesti. Työmme tarjosi meille myös mahdollisuuden syventyä sosiaalisen hyvinvoinnin ulottuvuuksiin, joita käsitellään sairaanhoitajan koulutuksessa huomattavasti vähemmän kuin fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä.

2 VOI HYVIN NUORI! -HANKE

Voi hyvin nuori! -hanke on osa Tekes:n Innovaatiot sosiaali- ja terveystalvvelujärjestelmässä -ohjelmaa (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2010). Tekes:n eli teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskuksen toimenkuvaan kuuluu eri tahojen työstämien haastavien tutkimus- ja kehittämiprojektien sekä innovaatiotoiminnan rahoittaminen ja aktivointi. Asiakaskuntaan kuuluu niin yrityksiä, yliopistoja, korkeakouluja kuin muita tutkimuslaitoksia. (Tekes 2011.)

Voi hyvin nuori! -hankkeen päämäärinä on nuoria aikuisia koskevan ymmärryksen vahvistaminen, sosiaali- ja terveystalvvelujärjestelmän kehittäminen ja sitä kautta nuorten aikuisten hyvinvoinnin lisääminen. Hankkeessa perehdytään nuorten arvoihin ja elämäntyyliin sekä hyvin- ja pahoinvointiin. Yhtenä tutkimuksen osa-alueena on nuorten syrjäytyminen. (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2010.)

Hankkeessa arvioidaan ja kehitetään keinoja hyvinvoinnin säilyttämiseksi ja pahoinvoinnin vähentämiseksi. Tätä työtä tehdään yhdessä niin valtiovallan, kuntien kuin kolmannen sektorin kanssa. Kansallisen tarkastelun ohella hankkeeseen kuuluu Kaakois-Suomessa ja Luoteis-Venäjällä asuvien nuorten aikuisten hyvinvoinnin keskinäinen vertailu. Hanke on rajattu toteutettavaksi aikavälillä 1.4.2010 - 30.3.2012, ja sen projektipäällikkönä toimii Valdemar Kallunki. (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2010.)

3 TOIMINTATUTKIMUS

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka lähtökohtana on todellisen elämän eli Sotek-säätiön työhönvalmennusprosessin kuvaaminen. Pyrimme kuvaamaan työhönvalmennusprosessia mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Koska opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, on sen tavoitteena löytää tai paljastaa tosiasioita eikä niinkään todentaa jo olemassa olevia väittämiä. Tutkimuksemme on suuntaukseltaan toimintatutkimus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 161 - 164.)

Kuuselan (2005, 16 - 22) mukaan toimintatutkimuksessa on keskeistä sosiaalisten yhteisöjen ongelmien ratkaisu sekä tutkittavien aktiivinen osallistuminen tutkimukseen. Olemme hyödyntäneet aiempien työhönvalmennusta ja nuorisotyöttömyyttä käsittelevien tutkimusten tuottamaa tietoa sekä työmme teoriaosassa että Sotek-säätiön työ-

hönvalmennuksen mallintamisessa että kehittämässä. Toivomme tuottamamme mallin kehittävän työhönvalmennusprosessia nuoren hyvinvointia paremmin tukevaksi.

Työskentelymme on toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan ollut spiraalimaisena kehänä etenevää. Työmme edetessä olemme toistuvasti suunnitelleet, havainnoineet ja reflektoineet toimintaamme. (Metsämuuronen 2006, 103.)

Metsämuurosen (2006, 105) mukaan toimintatutkimuksen kulusta on esitetty useita kulkukaavioita. Oma työmme mukaillee Metsämuurosen esittämistä kulkukaavioista Cohenin ja Manionin (1995) mallia. Tutkimuksemme on lähtenyt liikkeelle arkipäivän tilanteesta nousevan ongelman tunnistamisella, arvioinnilla ja muotoilulla. Ongelman muotoilun jälkeen keskustelimme ja neuvottelimme opinnäytetyömme sisällöstä ja tutkimuksen toteuttamisesta Sotek-säätiön edustajien kanssa. Työmme suunnan hahmotuttua perehdyimme aiempaan tutkimuskirjallisuuteen ja muokkasimme ja määrittelimme uudelleen ensimmäisessä vaiheessa muotoillun ongelman. Tarkensimme myös suunnitelmaamme tutkimuksen kulusta ja arvioinnista. Seuraavissa sykleissä suunnittelimme ja toteutimme mm. haastatteluja, tulkitsimme keräämämme aineiston sekä laadimme Sotek-säätiön työhönvalmennusprosessia käsittelevän mallin. Lopuksi arvioimme projektimme onnistumista yhteistyökumppanimme kanssa.

4 SOTEK-SÄÄTIÖ JA TYÖHÖNVALMENNUS

4.1 Sotek-säätiö

Teimme opinnäytetyömme yhteistyössä Sotek-säätiön kanssa. Sotek-säätiö on tilannut ammattikorkeakoulultamme useita opinnäytetöitä Voi hyvin nuori! -hankkeen puitteissa. Sotek on aloittanut säätiötoiminnan vuonna 2004. Säätiön perustivat tuolloin Kotkan kaupunki, Miehikkälän kunta, Virolahden kunta, Kaakkois-Suomen Sosiaali-psykiatrinen Yhdistys ry, Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymä, Kotkan Kehitysvammaisten Tuki ry, Kotkan Korttelikotiyhdistys ry, Kotkan Vammaisten Yhteisjärjestö, Kotkan Yrittäjät ry ja Sininauhaliitto ry. (Sotek-säätiö 2005e.)

Säätiön toiminta-ajatukseseen kuuluu olla alueensa johtava vajaakuntoisten ja vaikeasti työllistyvien työ- ja päivätoimintoja tuottava kolmannen sektorin yhteisö (Sotek-säätiö 2005c). Toiminnan kohderyhmää ovat mm. vajaakuntoiset, pitkäaikaistyöttömät, kehi-

tysvammaiset, mielenterveyskuntoutujat, tuettuun työhön valmennettavat, maahanmuuttajat ja päihdeongelmaiset (Sotek-säätiö 2005b).

Sotek-säätiön tavoitteena on edistää kohderyhmänsä työllistymistä, työ- ja toimintakykyä sekä kouluttautumista ja työllistymisaktiivisuutta. Sotek pyrkii lisäksi lisäämään kohderyhmänsä sosiaalisuutta, omatoimisuutta ja elämänhallintaa. Tavoitteisiin kuuluu myös työkokemuksen antaminen, työ- ja toimintakyvyn kartoittaminen, työelämään totuttaminen ja itseluottamuksen kasvattaminen. (Sotek-säätiö 2005b). Tavoitteisiinsa säätiö pyrkii pääsemään eri kohderyhmille suunnattujen työhönvalmennuspalveluiden sekä sosiaalisten palveluiden, kuten vammaisten työvalmennus ja työttömyysturvapalveluiden sekä päivätoiminta palveluin (Sotek-säätiö 2005a).

Sotek-säätiöllä on yhteensä 13 toimipistettä Kotkan, Haminan ja Virolahden alueella. Säätiön toimialueena on eteläinen Kymenlaakso. Ohjaavaa henkilökuntaa on noin 50 henkilöä, ja asiakastyöntekijöitä samoin noin 50 henkilöä. Säätiön toiminnan piirissä on vuosittain yli 650 henkilöä ja päivittäinkin noin 400. Sotek-säätiön liikevaihto on noin 4,3 milj. € vuodessa. (Sotek-säätiö 2005e.)

4.2 Työhönvalmennuspolku

Työhönvalmennus on erityistä tukea tarvitseville asiakkaille suunnattua henkilökohtaista ohjausta ja opastusta, jonka tavoitteena on löytää asiakkaalle työharjoittelu- tai tukityöpaikka, ja sitä kautta pysyvä työpaikka avoimilta työmarkkinoilta. Asiakkaat tulevat työhönvalmennukseen työvoiman palvelukeskuksen, Kotkan työ- ja elinkeinotoimiston sekä vakuutusyhtiöiden ohjaamina. (Sotek-säätiö 2005d.)

Työhönvalmennuksen tavoitteena on myös parantaa asiakkaan valmiuksia työelämään ja määrittellä tämän osaamista suhteessa työelämän vaatimuksiin. Työhönvalmennus myös tukee asiakkaan työ- ja toimintakykyä työmarkkinoilla sekä auttaa löytämään soveltuvia työllistymisen mahdollisuuksia. (Repo.)

Työhönvalmennusprosessi lähtee liikkeelle siitä, että asiakas ohjautuu palvelun piiriin esimerkiksi Työ- ja elinkeinotoimiston lähettämänä. Sotek:n työhönvalmentaja tekee ensin alkuhaastattelun ja kartoittaa asiakkaan kokonaistilanteen työllistymisen kannalta. Sitten työhönvalmentaja ja -valmennettava laativat yhdessä tavoitteet työhönval-

mennukselle. Tässä vaiheessa asiakkaalle järjestetään yksilölliset tarpeet huomioiden mahdollisia lisäpalveluita, kuten esimerkiksi tulkkauspalvelu. (Repo.)

Työhönvalmentaja auttaa asiakasta löytämään työharjoittelu-, työkokeilu, työelämävalmennus-, tukityö- tai työpaikan ja on myös mukana sopimusta tehtäessä. Työhönvalmentaja auttaa asiakasta laatimaan työnhakuasiakirjoja ja on mukana työhaastattelussa. Työpaikan löydyttyä työhönvalmentaja tekee tukikäyntejä, joilla varmistetaan työn sujuminen sovitusti. Tarvittaessa työhönvalmentaja voi myös auttaa asiakasta ongelmakohtien selvittelyssä työpaikalla. Työhönvalmennusjakson lopussa valmentaja ja valmennettava käyvät palautekeskustelun, jossa arvioidaan mm. alkuvaiheessa asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Koko työhönvalmennusprosessia kuvaava kaavio on liitteenä 1. (Repo.)

Yhdelle työhönvalmennettavalle on varattu enintään 15 tapaamiskertaa työhönvalmentajan kanssa. Tapaamiset järjestetään aluksi Sotek-säätiön omissa tiloissa, mutta myöhemmässä vaiheessa esimerkiksi työhaastatteluissa ja tutustumis- sekä tukikäynneillä yritysten tiloissa. Asiakkaiden on mahdollista käyttää Sotek-säätiön toimistovälineitä työnhakuun liittyvien asioiden hoitamiseen veloituksetta. (Repo.)

Sotek-säätiön työhönvalmentajilla on joko sosiaali- tai terveysalan AMK-tutkinto. Yhdellä työhönvalmentajalla on enintään 25 asiakasta samanaikaisesti. Sotek-säätiö arvioi työnsä tuloksia seuraamalla asiakkaidensa sijoittumista työmarkkinoille ja keräämällä asiakaspalautetta. (Repo.)

4.3 Sotek:n toimipisteisiin tutustuminen

Työmme alkuvaiheessa esitimme Sotek:lle toiveen päästä tutustumaan heidän toimipisteisiinsä, sillä halusimme saada itsellemme kokonais kuvan säätiön toiminnasta. Onneksemme meille tarjoutui mahdollisuus tutustumiskierrokseen Sotek:n uusimman työntekijän perehdytyksen yhteydessä 2.2.2011. Kiersimme yhteyshenkilömme Pirjo Langin kanssa Kotkassa ja Haminassa sijaitsevissa Sotek-säätiön toimipisteissä.

Aloitimme kierroksemme Karhulassa sijaitsevasta Myötätuulesta, jossa yhteyshenkilömme työskentelee työhönvalmentajana. Sieltä jatkoimme Hovinsaaren Pulmapajalle ja edelleen Tikankadun toimipisteisiin. Tikankadulla sijaitsee säätiön työpajoja sekä kierrätykseen erikoistunut Ekotalli. Haminassa vierailimme mm. kehitysvammaisille

suunnatussa päivätoimintakeskuksessa. Sieltä palasimme takaisin Karhulaan ja tutustuimme mielenterveyskuntoutujien työpajaan, Resiinaan. Päätimme kierroksen Suni-lassa sijaitsevaan kehitysvammaisten ja vammautuneiden päivätoimintakeskukseen. Virolahden toimipisteessä emme ennättäneet käymään.

Kierros Sotek:n toimipisteissä oli mielestämme antoisa ja tarpeellinen. Sen myötä yhteistyökumppanimme tuli meille tutuksi ja saimme tavoittelemamme kokonaisvaltaisen käsityksen säätiön toiminnasta.

5 NUORI JA TYÖTTÖMYYS

Tässä luvussa tarkastelemme teorian pohjalta nuoren psykologisia kehitysvaiheita, nuorten tilastollista työttömyyttä, nuorten asennoitumista työttömyyteen sekä työttömän nuoren elämää. Psykologisten kehitysvaiheiden tunteminen on tärkeää siksi, että työhönvalmennukseen osallistuvat nuoret voivat olla ikänsä puolesta keskenään hyvinkin erilaisissa kehitysvaiheissa. Työhönvalmennuksen olemassaolo ja kehittäminen alueellamme on tärkeää jo huomattavan suurten nuorisotyöttömyyslukujen takia. Nuorten asennoituminen työttömyyteen sekä työttömän elämän kuvaaminen voivat osaltaan selittää työttömyyden taustoja. Toisaalta näiden asioiden tunteminen auttaa työhönvalmentajaa työskentelemään nuoren lähtökohdat huomioiden.

5.1 Kohderyhmän tarkastelu elämänkaaripsykologian näkökulmasta

Tony Dunderfelt käsittelee nuoruutta kolmivaiheisena prosessina kirjassaan Elämänkaaripsykologia. Hänen mukaansa nuoruus alkaa keskimäärin 12-vuotiaana ja päättyy 20-vuotiaana. Dunderfelt jakaa nuoruusiän varhais-, keski- ja loppuvaiheeseen. Varhaisvaihetta nuori elää keskimäärin 12 - 15-vuotiaana. Tähän vaiheeseen kuuluu ns. ihmissuhteiden kriisi. Nuoruuden varhaisvaiheen käsittely ei tässä opinnäytetyössä ole mielekäästä, sillä työhönvalmennukseen osallistuvat nuoret ovat iältään 16 - 29-vuotiaita ja pääsääntöisesti tämän kehitysvaiheen jo ohittaneita. (Dunderfelt 2011, 84 - 85.)

Varhaisvaihetta seuraa nuoruusiän keskivaihe. Sitä elävät keskimääräisesti 15 - 18-vuotiaat nuoret. Tähän vaiheeseen kuuluu olennaisena osana nuoren identiteettikriisi ja sitä kautta tämän minäkokemuksen selkiintyminen. Tapahtuu samastumista ja ihas- tumista. Nuori kokeilee omia rajojaan. Nuoruusiän keskivaiheessa muodostuvat ih-

missuhteet ovat aiempia ihmissuhteita syvällisempiä. Nuoruusiän loppuvaihe, jota Dunderfelt kutsuu myös ideologiseksi kriisiksi, sijoittuu keskimäärin 18. – 20. ikävuodelle. Nuoruuden lopulla yksilö pohtii omaa asemaansa maailmassa ja suunnittelee itsenäisen elämän aloittamista. (Dunderfelt 2011, 84 - 85.)

Nuoruuden ns. kehitystehtäviin kuuluu mm. maskuliinisen tai feminiinisen roolin löytäminen, oman ulkonäkönsä hyväksyminen, maailmankatsomuksen, arvomaailman, moraalin ja sosiaalisen vastuun kehittäminen sekä tunne-elämän itsenäisyyden saavuttaminen. Näistä kehitystehtävistä suoriutuminen tarkoittaa yksilön kehittymistä sekä hänen mahdollisuuttaan siirtyä seuraavaan elämänvaiheeseen. (Dunderfelt 2011, 85.)

Nuoressa ihmisessä tapahtuu samanaikaisesti voimakasta seksuaalista ja genitaalista kehitystä sekä kognitiivisen ajatuksellisen kyvyn kehitystä. Nuoren tietoisuus kehittyy, ja hän oppii käyttämään loogisia ja täysin abstraktisia ajatuskuvioita. Laajeneva tietoisuus mahdollistaa ihanteiden synnyn. Nuorella on halu toteuttaa esim. kauneuteen ja oikeamielisyyteen liittyviä ihanteitaan. Hän asettaa itselleen vaatimuksia täydellisen ihannekuvan saavuttamiseksi. Ihannointi löytää usein myös poptähtien ja näyttelijöiden tyyppisiä ulkoisia kohteita. Minäkuvan ja maailmankuvan etsiminen voi aiheuttaa tunnevyöryjä ja aggressioita, sillä nuoren sisäinen psyykinen maailma läpikäy valtavaa rakenteellista ja toiminnallista muutosta. (Dunderfelt 2011, 86 - 88.)

Nuoren seksuaalinen kypsyminen tarkoittaa biologisten muutosten ohella tapahtuvaa tunnetilojen vaihtelua ja voimakkaiden himojen ja halujen kokemista. Seksuaaliseen kehitykseen kuuluu ihmissuhteisiin liittyvän oikean ja väärän pohdinta. Voimakkaat halut luovat elämälle oman, kaottisen ja irrationaalisen puolensa. Dunderfeltin mukaan nuoruudessa on loppujen lopuksi kyse keskitien löytämisestä näiden halujen ja ajattelun välillä. (Dunderfelt 2011, 88 - 90.)

Yksilöllisyyden kehitykseen liittyen on tavallista, että nuori kokee yksinäisyyttä. Hän alkaa tunnistaa omia yksilöllisiä tarpeitaan sekä oman ainutlaatuisuutensa. Nuori kokee, ettei muu maailma ymmärrä näitä tarpeita ja nuoren ainutlaatuisuutta. Hän saattaa vetäytyä omaan sisimpäänsä tai turvautua haavemaailmaan. Mikäli nuori joutuu kokemaan täydellistä yksinäisyyttä, vähäpätöisyyttä tai epäonnistumista, voi hän koteloitua täysin. Tällaiset kokemukset saattavat ajaa nuoren jopa itsemurhan partaalle. (Dunderfelt 2011, 90.)

Aikuisuuden kynnyksellä oleva nuori ihminen on monesti niin ruumiinrakenteeltaan kuin älyllisestikin valmis maailmaan ja yhteiskunnalliseen toimintaan. Moni nuori jää kuitenkin etsimään paikkaansa yhteiskunnassa ja varsinkin omaa itseään. He saattavat viettää vuosia vaellellena ja pohtien, mitä he oikeasti haluaisivat tehdä. Tässä vaiheessa nuori saattaa kokeilla erilaisia työ- ja opiskelupaikkoja, matkustella tai tutustua erilaisiin ihmis- ja aateriyhmiin. Näin nuori kypsyttää omaa tunnemaailmaansa ja yksilöllisyyttään. Tämä ns. etsikkoaika on nuorelle tarpeellinen. Etsikkoaikaa seuraa varsinaisen aikuisuuden vaihe, joka alkaa tavallisesti 18. - 22. ikävuoden tietämillä. (Dunderfelt 2011, 92.)

Aikuisuus on täynnä sosiaalista ja yhteiskunnallista toimintaa. Aikuinen ihminen pyrkii löytämään maailmasta paikan, jossa hänen kykynsä ja taipumuksensa parhaiten pääsisivät oikeuksiinsa. Tämän kehitysvaiheen selvimpiä ulkoisia piirteitä ovat työ, opiskelu, perheen perustaminen ja matkustaminen. Näiden myötä aikuisuuden haasteisiin tai ns. kehitystehtäviin luetaan kuuluviksi ansiotyön aloittaminen, elämäkumppanin valitseminen, avioliitossa elämään oppiminen, perheen perustaminen, lasten kasvattaminen, kodin hoitaminen, yhteisöllisen vastuun ottaminen sekä sellaisten sosiaalisten ryhmien löytäminen, joihin yksilö voi tuntea kuuluvansa. Toisaalta yksilö törmää itsensä kohtaamiseen liittyviin haasteisiin, kuten oman persoonallisuuden uudelleen muokkaamiseen, oman yksilöllisen minuuden etsintään ja omien opittujen asenteiden, arvojen ja toimintamallien kohtaamiseen. Nämä sisäiset muospaineet ovat yksilön itsensä kannalta keskeisiä. Tätä ns. jäsentymisen vaihetta ihminen elää Dunderfeltin mukaan 20 - 40-vuotiaana. (Dunderfelt 2011, 97.)

Nuoren aikuisen elämässä työhön, avioliittoon ja ihmissuhteisiin liittyvät ihanteet ja mielikuvat törmäävät vallitsevaan todellisuuteen. Elämä on kohtauksia: kohtauksia uudenlaisten ihmisten, kulttuurien, asenteiden, ideologioiden, arvojen ja ennen kaikkea oman persoonallisuuden erilaisten piirteiden kanssa. Nuorelle aikuiselle elämän pitää tuntua, se ei saa olla harmaata teoriaa. Elämä on tavallaan hyvin itsekeskeistä, vaikkei nuori aikuinen sitä itse tiedostakaan. Nuoren aikuisen elämässä keskeisinä hyveinä voidaan pitää spontaanisuutta, aitoutta sekä rehellisyyttä niin itseä kuin muita kohtaan. Nuori aikuinen haluaisi kohdata elämänsä suoraan ja itsenäisesti, ilman vanhemman sukupolven asettamia rajoituksia. (Dunderfelt 2011, 99 - 100.)

Nuori aikuinen kokee sisäistä rauhattomuutta, mutta myös rohkeutta ja voimaa - tuskin milloinkaan ihminen on niin energinen ja ennakkoluuloton kuin tässä iässä. Kokeminen on tiedostamattoman itsekeskeisyyden takia omien mielikuvien ja tunnelmien varassa. Jos jokin asia ei herätä oikeanlaista intuitiivisesti koettua tunnelmaa, ei sen tekeminen innosta. Toki nuori aikuinen voi tehdä tällaisiakin asioita ns. puurtamalla, jos taustalla on hyvä yllyke. Esimerkiksi opiskelun yllykkeenä voi toimia mahdollisuus työnsaantiin ja työnteon yllykkeenä palkka. (Dunderfelt 2011, 100.)

Uusissa sosiaalisissa tilanteissa nuori aikuinen voi olla ulkoisesti hyvinkin itsevarman oloinen. Sisäinen myllerrys on kuitenkin yleistä: nuori aikuinen voi olla jatkuvasti huolissaan siitä, toimiiko hän oikein ja pelätä muiden arvostelua. Pelkoja voi olla paljon. Ne voivat liittyä ihanteiden menettämiseen ja aikuisuuden arvojen ja asenteiden sekä kritiikin musertamaksi tulemiseen. (Dunderfelt 2011, 100 - 101.)

Tämän ikävaiheen ulkoisiin ominaisuuksiin, kuten työelämän aloittamiseen, perheen perustamiseen ja lapsien hankintaan liittyy kaikkiin tarve itsenäiseen suunnitteluun, ajatteluun ja vastuun ottamiseen. Nuoruuden villeinä ja vapaina pidetyt ajat jäävät pikkuhiljaa taaksepäin. Noin 25 vuoden iässä ihmisen elämä usein rauhoittuu. Hän huomaa voimavarojensa lievän vähenemisen. Yksilöt, jotka ovat jo pitkään noudattaneet vakituista työ- ja päivärhythmiä, kaipaavat muutosta elämäänsä. Tässä elämänvaiheessa, viimeistään 27 - 29-vuotiaana ihminen pysähtyy arvioimaan elämänsuuntaansa uudelleen. (Dunderfelt 2011, 103.)

5.2 Nuorisotyöttömyys

Tilastoissa nuorisotyöttömyydellä tarkoitetaan työttömien osuutta 15 - 24-vuotiaasta työvoimasta. Työttömyys työikäisen väestön keskuudessa on ollut maassamme 2000-luvun kuluessa tasaisessa laskussa. Vuosien 2000 - 2008 aikana työttömyys on laskenut 12,8 %:sta 8,0 %:iin eli yhteensä 4,8 prosenttiyksikköä. (Tilasto- ja indikaattori-pankki SOTKA.net.)

Työttömyyden yleisestä kehityssuunnasta huolimatta nuorisotyöttömyys ei ole ollut vakaassa laskussa; vuosien 2008 - 2009 välillä nuorisotyöttömyys jopa kasvoi 5 prosenttiyksikköä. Vuonna 2000 nuorisotyöttömyys, eli työttömien määrä 15 - 24-vuotiaasta työvoimasta, oli 15,3 %. Vuoteen 2008 mennessä nuorisotyöttömyys laski

8,8 %:iin, mutta nousi jälleen vuonna 2009 13,8 %:iin. (Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKA.net.)

Kymenlaakson alueella niin yleinen työttömyys kuin nuorisotyöttömyyskin ovat valtakunnallista tasoa suurempia. Nuorisotyöttömyysprosentti on selkeästi suurempi kuin yleinen työttömyysprosentti. Nuorisotyöttömyys oli maakunnassamme laskussa aina vuoteen 2007 asti, minkä jälkeen luvut ovat alkaneet nousta. Vuonna 2009 nuorisotyöttömien osuus 15 - 24-vuotiaasta työvoimasta oli Kymenlaaksossa niinkin paljon kuin 19,1 %. (Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKA.net.)

Kymenlaakson sisällä nuorisotyöttömyys on suurinta Haminassa, jossa työttömien nuorten osuus oli vuonna 2009 21,0 %. Haminan jälkeen tulevat Kotka ja Kouvola. Pienimmät nuorisotyöttömyysprosentit olivat vuonna 2009 Virolahden (15,2 %) ja Pyhtään (15,7 %) kunnissa. (Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKA.net.)

5.3 Nuorten asenteet työttömyyttä kohtaan

Suomalaisten 15 – 29-vuotiaiden nuorten työasenteita on seurattu säännöllisesti vuodesta 1994 alkaen Nuorisobarometriä avulla. Nuoret ovat pitäneet työntekoa tärkeänä koko 15 vuoden seurantajakson ajan. Vuoden 2009 Nuorisobarometrin mukaan enemmistö nuorista tekisi mieluummin tilapäistäkin työtä kuin eläisi työttömyyskorvauksella, vaikka käteen jäävä tulo olisi yhtä suuri. Kyselyyn vastanneet nuoret olivat kuitenkin huolissaan työnsaantimahdollisuuksistaan. Noin kolmasosalla heistä oli työssäjaksamiseen liittyviä huolia. (Myllyniemi 2009, 106.)

Vuonna 2009 yli puolet eli 61 % kyselyyn vastanneista nuorista oli täysin sitä mieltä, että koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia. 90 % vastaajista oli vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Usko koulutuksen työllistävyyteen on kuitenkin selkeästi laskenut 1990-luvun loppupuolen tasolta. Myös usko työelämässä pysymiseksi tarvittavaan jatkuvaan koulutukseen on vähentynyt: vain 53 % oli väitteen kanssa edes jokseenkin samaa mieltä. (Myllyniemi 2009, 108, 116 - 118.)

Vaikka valtaosa nuorista tekisi mieluummin töitä kuin eläisi työttömyyskorvausten varassa, vaikka käteen jäävä tulo olisi yhtä suuri, on tähän kysymykseen liittyvissä asenteissa tapahtunut jyrkkää muutosta vuosien 2007 ja 2009 välillä. Vuonna 2007 vastaajista 60 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Vuonna 2009 vastaava luku

oli vain 36 %. Väitteen kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä olevien osuus laski vuoden 2007 84 %:sta 68 %:iin. Työttömistä nuorista 61 % eläisi mieluummin työnteosta saaduilla tuloilla kuin työttömyyskorvauksen varassa. (Myllyniemi 2009, 109.)

69 % tutkimukseen vastanneista nuorista koki työnsaannin vaikeutuneen kansainvälisen taluskriisin takia. Erityisesti lukioissa ja yliopistoissa opiskelevat vastaajat olivat huolissaan työnsaantimahdollisuuksistaan. Heikoimmiksi työnsaantimahdollisuudet koettiin Lapin ja Itä-Suomen lääneissä. Vähiten samaa mieltä väitteen kanssa olivat 20 - 24 -vuotiaat vastaajat. 58 % nuorista uskoi työelämän ulkopuolelle pysyvästi jäävien määrän kasvavan tulevaisuudessa. (Myllyniemi 2009, 110 - 114.)

Nuorten halukkuus työn perässä muuttamiseen on ollut laskussa. Kuitenkin valtaosa eli 67 % vastaajista oli edelleen valmis työnperässä muuttamiseen. Työttömät nuoret ovat tutkimuksen mukaan muita nuoria haluttomampia muuttamaan työn perässä. Noin kaksi kolmasosaa nuorista arvioi joutuvansa vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja työuransa aikana. (Myllyniemi 2009, 111 - 112.)

Vuonna 2007 nuorista 77 % arvioi monien ihmisten palavan loppuun työelämän suurten vaatimusten takia. Vuonna 2009 tätä mieltä oli enää 62 %. Nuorten käsitykset työelämän kuluttavuudesta ovat siis muuttuneet valoisimmiksi. Nuorten optimistisuus omaa työuraansa kohtaan on ollut lievässä laskusuunnassa. 57 % vastaajista uskoi kuitenkin työurallaan saavuttavansa vanhempiaan paremman yhteiskunnallisen aseman. (Myllyniemi 2009, 111 - 117.)

Yhä harvempi nuori ajattelee sosiaaliturvan passivoivan ihmisiä. Vuonna 2007 näin ajatteli 59 % nuorista. Vuoden 2009 tutkimuksessa vastaava osuus oli enää 54 %. Työttömät ajattelevat sosiaaliturvan passivoivan ihmisiä muita nuoria useammin, sillä heidän keskuudessaan väitteen kanssa samaa mieltä olleiden osuus oli 59 %. Nuorten asenteita työttömyyttä kohtaan on selvitetty väittämällä "Työttömänä olo ei ole paha asia, jos toimeentulo on turvattu". Vain 41 % nuorista oli väitteen kanssa edes jokseenkin samaa mieltä, eli valtaosa nuorista ei pidä työttömyyttä hyväksyttävänä. Miehet, nuorimmat vastaajat ja maaseutumaisissa kunnissa asuvat vastaajat pitivät työttömyyttä hyväksyttävämpänä kuin muut vastaajat. Myös työttömät asennoituivat työttömyyteen muita nuoria positiivisemmin. (Myllyniemi 2009, 115 - 117, 119 - 120.)

40 % tutkimukseen vastanneista nuorista oli huolissaan siitä, onko heillä tulevaisuudessa töitä. Enemmistö nuorista ei siis ole asiasta huolissaan, mutta huolestuneiden osuus on melko suuri. Työttömät nuoret olivat muita huolestuneempia työnsaannistaan. Entistä harvempi nuori uskoi Suomessa tarvittavan ulkomaalaista työvoimaa. (Myllyniemi 2009, 121 - 123.)

Nuorisobarometrissa on tutkittu nuorten omia käsityksiä syrjäytymiseen vaikuttavista tekijöistä. Kyselyyn vastanneiden nuorten mielestä syrjäytymiseen johtavat syyt ovat ennen kaikkea sosiaalisia. Merkittävimpinä tekijöinä pidettiin ystävien puutetta (76 %) sekä vääränlaisia ystäviä eli huonoon seuraan joutumista (74 %). Myös päihteitä pidettiin merkittävänä syynä syrjäytymiselle. 63 % vastaajista ajatteli syrjäytymisen olevan kiinni ihmisen omasta halusta. 65 % nuorista oli sitä mieltä, että syrjäytyminen johtuu ihmisen omasta laiskuudesta tai välinpitämättömyydestä. Enemmistö vastaajista oli myös sitä mieltä, että koulutuksen tai työpaikan puute vaikuttivat syrjäytymistä edistävasti. (Myllyniemi 2009, 125 - 126.)

5.4 Työttömän elämästä

Niina Leinonen (2010, 43) on pro gradu -tutkielmassaan selvittänyt, kuinka työtön kokee työttömyyden elämäntilanteena ja kuinka työttömyys vaikuttaa jokapäiväiseen arkeen. Tutkimuksen mukaan työttömien taloudellinen tilanne on tyypillisesti huono tai kohtalainen. Taloudellinen tilanne oli heikoin 25 - 40-vuotiailla työttömillä. Vastaajien tulot olivat alhaisimmillaan 0 - 500 euroa kuukaudessa. Selvitäkseen välttämättömistä menoista työttömät joutuvat karsimaan lähes kaikesta kuluttamisesta. Ylimääräistä rahaa ei juuri jää välttämättömien menojen jälkeen.

Työttömyyden myötä henkilön päivärytmi muuttuu tai rytmiä ei ole ollenkaan. Runsas vapaa-aika näkyi työttömien kokemuksissa lisääntyneenä jouten olemisena ja toimettomuutena. Moni työtön koki liiallisen vapaa-ajan turhauttavana ja päivien tuntuvan pitkiltä. Vastaajat kuluttivat suurimman osan vuorokaudesta nukkumiseen ja joutenoloon. Muita yleisiä ajanviettokeinoja olivat tv:n katselu, netissä surffaaminen ja asioiden hoitaminen esim. postissa ja pankissa. Työttömät joutuivat tinkimään harrastuksistaan huonon taloudellisen tilanteensa vuoksi. Tutkimuksen mukaan he suosivat ilmaisia harrastuksia, kuten lenkkeilyä, kalastusta, marjastusta, lukemista ja kirjasto- palvelujen käyttöä. Vastaajien sosiaalinen kanssakäyminen oli työttömyysaikana rajoittunut valtaosalla lähinnä perheeseen. He kokivat sosiaalisen verkoston kaventumi-

sen ajavan heitä eristymiseen, syrjäytymisvaaraan ja yksinäisyyteen. (Leinonen 2010, 54 - 60.)

Leinosen tutkimukseen vastanneista kolmasosa katsoi työttömyytensä johtuvan yksilökeskeisistä syistä, eli huonosti valitusta koulutus- tai opiskelualasta tai liian vähäisestä koulutuksesta. Osa koki myös saaneensa liian vähän tietoa valitsemansa opiskelualan työllistävydestä. Lisäksi vastauksista nousi esiin persoonallisuuteen liittyviä työttömyyteen johtaneita syitä, kuten sulkeutuneisuus, kyvyttömyys sosiaaliseen kanssakäymiseen, passivoituminen sekä terveydelliset seikat. Itsensä mainostaminen ja tyrkyttäminen työmarkkinoilla koettiin vaikeaksi. Vastaajat eivät myöskään olleet valmiita muuttamaan toiselle paikkakunnalle työn perässä. Ne vastaajat, jotka kokivat työttömyytensä aiheutuvan itsestään johtuvista syistä, kokivat tilanteensa masentavana ja lamauttavana. He pyrkivät lopulta syyttämään työttömyydestään muita kuin heistä itsestä johtuvia asioita. (Leinonen 2010, 66.)

Työttömyydestä oli löydettävissä niin hyviä kuin huonojakin puolia. Hyviksi puoliksi mainittiin kiireettömyys, aikatauluttomuus ja oman ajan saaminen. Huonoja puolia olivat vastaajien mukaan mm. hyvinvoinnin heikkeneminen ja huoli henkisestä jaksamisesta, taloudellinen epävarmuus ja sen mukanaan tuoma ahdistus sekä sosiaalinen eristäytyminen. Työttömyyden koettiin myös vaikuttavan henkilön itsetuntoon ja itsevarmuuteen. Moni vastaaja koki työssäkäyvien pitävän työttömiä muita huonompina ihmisinä. (Leinonen 2010, 70.)

Myös Liisa Sorvojan (2009, 43 - 50) pro gradu -tutkielma käsittelee työttömyyttä. Sorvojan tutkimuksen kohderyhmänä ovat olleet alle 25-vuotiaat kouluttamattomat nuoret. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa nuorten kokemuksia elämästään ja arjestaan, sekä ymmärtää, mikseivät nuoret ole hankkineet ammatillista koulutusta. Tutkimuksen mukaan nuorten identiteetti muodostui heidän työhön ja koulutukseen liittyvistä kokemuksistaan sekä heidän elämänsä erilaisista käännekohtista. Kaikilla nuorilla oli opiskelu katkennut lukiossa tai ammatillisessa oppilaitoksessa. Opiskelun keskeytyminen oli liittynyt johonkin elämän käännekohtaan, joiksi mainittiin esim. vanhempien ero, toisen vanhemman kuolema, koulukiusaaminen tai uudelleen sijoitus lastensuojelun toimenpiteenä. Haastateltavien elämä oli ikään kuin jumiutunut tähän käännekohtaan. Tutkimuksen mukaan opiskelun keskeytyminen on merkittävä syy nuorten syrjäytymiseen koulutuksesta ja työelämästä.

Työttömien nuorten arjessa esiintyi monenlaisia ongelmia. Huono taloudellinen tilanne aiheutti huolta ja vaikeutti selviytymistä. Tulevaisuus näyttäytyi epämääräisenä ja tulevaisuuden työ askarrutti jokaista heistä. Sorvojan haastattelemat nuoret uskoivat, että työelämään pääsy poistaisi elämästä epävarmuuden ja taloudellisen ahdingon. Normaali arki koostui nuorten mielestä työstä ja arjen toiminnoista. He epäilivät kuitenkin omien voimavarojensa riittävyttä kokopäiväiseen työhön. (Sorvoja 2009, 43; 54.)

6 HALLINNOLLISET LÄHTÖKOHDAT

Tähän lukuun olemme koonneet tietoa työvoimapalveluita ohjaavasta lainsäädännöstä ja työvoimahallinnosta. Lait ja poliittiset ohjelmat luovat perustan työhönvalmennuksen olemassaololle sekä sen sisällölle niin palveluntarjoajan kuin asiakkaan näkökulmat huomioiden. Lisäksi olemme perehtyneet työttömyysturvan myöntämisperusteisiin ja suuruuteen. Työttömyysturva voi toimia sekä nuorta työelämään että työttömyyteen motivoivana tekijänä. Työttömyysturvaan perehtymisen myötä saimme aiempaa konkreettisempaa tietoa työttömien nuorten taloudellisesta tilanteesta.

6.1 Laki julkisesta työvoimapalvelusta

Julkista työvoimapalvelua ohjaava laki määrittelee työvoimaviranomaisen tehtäväksi järjestää tai hankkia työnvälityspalveluita, työvoimapoliittista aikuiskoulutusta ja muita ammatillisen kehittymisen palveluita sekä edistää työttömien työllistymistä työllistymistuen avulla. Myös erilaiset tuet, avustukset ja etuudet kuuluvat työvoimapalveluun. Julkisen työvoimapalvelun tavoitteena on ylläpitää ja edistää työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainoa työmarkkinoilla, turvata työvoiman saatavuutta, torjua työttömyyttä sekä järjestää työnhakijoille mahdollisuuksia tehdä työtä. Asiakkaalle tarjottavien työvoimapalvelujen tulee perustua asiakkaan tarpeisiin ja vapaavalintaisuuteen. Niiden tulee myös tukea asiakkaan työllistymistä ja pysymistä vapailla työmarkkinoilla. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.)

Työ- ja elinkeinotoimisto arvioi palvelutarpeen vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Palvelujen tarjoamisen tarkoituksena on mm. lisätä työvoiman ammatillista pätevyyttä, helpottaa työmarkkinoilla tarjolla olevien vaihtoehtoisten ratkaisujen etsintää, edistää vajaakuntoisten henkilöiden tasavertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ehkäistä

työttömien syrjäytymistä työmarkkinoilta. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.)

Mikäli työ- ja elinkeinotoimisto ei pysty järjestämään asiakkaan tarvitsemia palveluja, sen tehtävänä on huolehtia, että asiakas saa tietoa muista kuntoutusmahdollisuuksista ja että hänet ohjataan tarpeen mukaan esimerkiksi sosiaali- tai terveydenhuoltopalveluiden tai Kelan palveluiden piiriin. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.)

Lain mukaan työttömällä työnhakijalla on velvollisuus hakea aktiivisesti työtä tai koulutusta. Hän on myös velvollinen osallistumaan työnhakijan haastatteluihin sekä työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman laatimiseen ja tarkistamiseen. Työnhakija on myös velvollinen ilmoittamaan työ- ja elinkeinotoimistolle, miten hän on toteuttanut suunnitelmaansa. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.)

6.2 Työvoimahallinto

Työntekijöiden työllistymiskyky on osa työ- ja elinkeinoministeriön vastuualuetta. Ministeriön toimialaan kuuluvat työllisyyteen, työttömyyteen sekä julkisiin työvoimapalveluihin liittyvät asiat. Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö huolehtii viime kädessä työympäristökysymyksistä, työehtosopimuksista sekä työriitojen sovittelusta. Sen toimenkuvaan kuuluvat myös mm. elinkeinopolitiikka, alueiden kehittäminen, innovaatio- ja teknologiapolitiikka, yritysten kansainvälistyminen ja tekninen turvallisuus, markkinoiden toimivuus, kilpailun edistäminen sekä kuluttajapolitiikka. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010a.) Tämän opinnäytetyön kannalta merkityksellistä on työ- ja elinkeinoministeriön rooli työttömyyteen, julkisiin työvoimapalveluihin sekä työntekijöiden työllistymiskykyyn liittyvissä asioissa.

Työ- ja elinkeinoministeriö nimeää toimintaansa ohjaaviksi arvoiksi luovuuden, vaikuttavuuden, avoimuuden, yhteistyön, inhimillisyyden ja oikeudenmukaisuuden. Ministeriö pyrkii ylläpitämään ja edistämään suomalaista kilpailukykyä ja hyvinvointia sekä luomaan Suomeen erinomaisen innovaatioympäristön. Ministeriö pyrkii turvaamaan julkisen toiminnan luotettavuuden ja säilyttämään viranomaisten toiminnan tasapuolisena, riippumattomana ja oikeudenmukaisena. Avoimuus tarkoittaa ministeriön mukaan myös kykyä ottaa kritiikkiä vastaan. Niin hallinnollisen toiminnan, päätök-

senteon kuin asiakkaiden kohtelun tulisi olla inhimillistä ja oikeudenmukaista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009b.)

Tämän hetkisen työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelman päätavoitteena on ehkäistä työpanoksen pienentymistä työikäisten lukumäärän vähenemisestä huolimatta. Taustalla on huoli rahoituspohjan kestävydestä. Poliitiikkaohjelma muodostuu kolmesta osasta. Ensimmäinen osa sisältää keinoja kansalaisten työpanoksen mahdollisimman täysimääräiseen käyttöön ja toisaalta myös keinoja, joilla vastata osaavan työvoiman tarpeeseen. Poliitiikkaohjelman toinen osa liittyy yrittäjyyden, yritysten kasvuhaluuden sekä yritysten kilpailukyvyyn lisäämiseen. Kolmannen osan tavoitteena on työelämän laadun ja työn tuottavuuden yhtäaikainen kohottaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

Työikäisen väestön määrän vähenemisen aiheuttamaa työvoimapulaa pyritään torjumaan nopeuttamalla siirtymistä opiskelusta työhön ja kannustamalla ikääntyneitä jatkamaan työntekoa aiempaa pidempään. Lisäksi tavoitteena on kartoittaa hyödynnettävissä olevat kotimaiset työvoimareservit sekä etsiä keinoja henkilöiden siirtymiseksi työmarkkinoille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

Julkisen työvoimapalvelun suunnittelu, kehittäminen ja toteuttaminen ovat työ- ja elinkeinoministeriön vastuulla. Ministeriö valmistelee työvoimapalveluihin liittyvän lainsäädännön. Ministeriön internetsivuilla kerrotaan sen tukevan työ- ja elinkeinotoimistoja niiden palvelujen toteuttamisessa ohjaamalla ja tukemalla elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksia. Keskeisiksi henkilöasiakaspalveluiksi ministeriö nimeää työnvälityksen, ammatinvalinnan ja urasuunnittelun, työvoimakoulutuksen, koulutus- ja ammattitietopalvelun sekä erilaiset työllistymistä edistävät tukipalvelut. Näitä käsitellään tarkemmin seuraavissa kappaleissa. Työnantajille puolestaan tarjotaan mm. työntekijöiden hankintaan liittyviä rekrytointi- ja koulutuspalveluja. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009c.)

Työ- ja elinkeinohallinto palvelee asiakkaitaan verkossa ajasta ja paikasta riippumatta, mutta varsinaista asiantuntija-apua asiakas saa työ- ja elinkeinotoimistojen työnhakukeskuksista. Työnhakukeskuksien henkilökunnan tehtävänä on opastaa asiakkaita työnhaussa, tarjota työmahdollisuuksia sekä auttaa henkilökohtaisten suunnitelmien tekemisessä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009a.)

Työ- ja elinkeinotoimistoissa työskentelee ammatinvalintapsykologeja, joiden tehtävänä on auttaa asiakasta ammatinvalinnassa ja urasuunnittelussa. Työvoimakoulutuksella tarkoitetaan työkäisen väestön koulutusta, jonka tavoitteena on edistää koulutettavien mahdollisuuksia pysyä työmarkkinoilla tai päästää sinne takaisin. Työvoimakoulutus on osallistujilleen maksutonta. Palkkatuella tehtävän työn päämääränä on edistää työttömän työnhakijan ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa. Tavoitteena on pitkään työttömänä olleen työnhakijan pääseminen avoimille työmarkkinoille. Ammatillisen kuntoutuksen tehtävänä sen sijaan on selvittää vammautuneen tai sairastuneen henkilön työvaihtoehtoja. Työvoiman palvelukeskukset ovat keskuksia, joihin on koottu vaikeimmin työllistyvien palvelut samaan pisteeseen. Nämä ovat kunnan, työ- ja elinkeinotoimiston ja Kelan yhteisiä palvelupisteitä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009a.)

Nuorten yhteiskuntatakuu on työ- ja elinkeinoministeriön laatima yhteinen toimintamalli, jonka tavoitteena on edistää nuorten koulutukseen ja työmarkkinoille pääsyä, ehkäistä nuorten työttömyyden pitkittymistä, parantaa nuorten syrjäytymiseen liittyvien tekijöiden tunnistamista ja lisätä varhaisen puuttumisen määrää. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010b.)

Työ- ja elinkeinoministeriön ohjeen mukaan yhteiskuntatakuu koskee kaikkia alle 25-vuotiaita työttömiä nuoria, jotka ovat työ- ja elinkeinotoimistossa työnhakijoina. Takuu koskee niin kouluttamattomia kuin ammatillisen koulutuksen saaneita nuoria. Käytännössä yhteiskuntatakuu tarkoittaa sitä, että nuoren työmarkkinakelpoisuutta pyritään parantamaan kolmen ensimmäisen työttömyyskuukauden aikana aktiivisesti tarjoamalla erilaisia palveluja. Jos työttömyys pitkittyy, palvelujen tarjontaa voidaan jatkaa koko työttömyyden ajan. Tulostavoitteena vuodelle 2011 on nuorten työttömyysjaksojen jääminen mahdollisimman lyhyiksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010b.)

6.3 Työttömyysturva

Työttömyysturvaa voi saada henkilö, joka on ilmoittautunut työ- ja elinkeinotoimistoon työttömäksi työnhakijaksi. Työ- ja elinkeinotoimisto tai sen yhteydessä toimiva työllisyyden edistämistoimikunta selvittää työnhakijan oikeuden työttömyysturvaan työvoimapolitiittisten edellytysten osalta. Työttömyysturvan maksaminen kuuluu sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön, tarkemmin Kelan ja työttömyyskassojen vastualueelle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009a.) Työtön työnhakija voi saada työttömyyspäivära-

haa sekä työmarkkinatukea perustoimeentulonsa turvaamiseksi niin työttömyyden kuin työllistymistä edistävien palvelujen käytön ajalta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011). Työttömyysetuuksia ei myönnetä alle 17-vuotiaalle työnhakijalle (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290).

Työttömyyspäiväraha muodostuu joko peruspäivärahasta tai ansiopäivärahasta. Sitä ryhdytään maksamaan henkilön oltua työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana seitsemän päivän ajan. Lisäksi työttömyysrahan saanti edellyttää työssäoloehdon täyttymistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.) Pääsääntöisesti palkansaajan työssäoloehto täyttyy, mikäli henkilö on ollut 28 edellisen kuukauden aikana lain työksi määrittelemässä työssä vähintään 34 kalenteriviikkoa (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290). Peruspäivärahalla ja ansiopäivärahalla maksuperusteet ovat muuten samat, mutta ansiopäivärahalla saaminen edellyttää työttömyyskassan jäsenyyttä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011). Suuruudeltaan peruspäiväraha on 22,22 euroa päivältä. Ansiopäivärahalla kuuluu peruspäivärahalla suuruuden lisäksi ansio-osa, joka on 45 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Työttömyyspäiväraha voi sisältää myös korotusosan ja muutosturvalisää. Näiden suuruudet ovat perus- ja ansiopäivärahalla suuruuden tavoin lakisääteisiä ja määräytyvät työttömyysturvalain mukaan. (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.) Peruspäivärahalla haetaan Kelalta ja ansiopäivärahalla siltä työttömyyskassalta, jonka jäsen työtön henkilö on. Työttömyyspäivärahalla maksetaan enintään 500 työttömyyspäivältä. Tämän jälkeen työtön voi olla oikeutettu saamaan työmarkkinatukea. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

Työmarkkinatuki on Kelan myöntämää taloudellista tukea. Tuen tarkoituksena on edesauttaa työttömän työnhakijan sijoittumista työmarkkinoille. Sitä maksetaan sellaisille työttömille, jotka eivät täytä työssäoloehdot, eli jotka eivät ole olleet viime aikoina työelämässä tai jotka tulevat työmarkkinoille ensimmäistä kertaa. Työmarkkinatukea saa myös työtön, joka on saanut perus- tai ansiopäivärahalla enimmäisajan. Työmarkkinatuen suuruuteen vaikuttavat henkilön omien tulojen lisäksi hänen puolisonsa tulot sekä vanhempien tulot, mikäli henkilö asuu heidän kanssaan samassa taloudessa. Tuki on tarveharkintainen. Työmarkkinatuen kestolle ei ole määritelty enimmäisaikaa. (Kela 2011.)

7 TUTKIMUSONGELMAT JA KOKONAISTAVOITTEET

Tutkimus voi sisältää pääongelman sekä alaongelmia, joista käytetään myös nimitystä osaongelmat. Pääongelma määrittyy tutkimuksen juonen tai johtoajatuksen perusteella. Alaongelmat puolestaan syntyvät pääongelmaa analysoitaessa ja täsmennettäessä. Ongelmien laatimiseen ei ole olemassa yhdenmukaista kaavaa; oman opinnäytetyömme tutkimusongelmat ovat kysymysmuotoisia ja keskenään samantasoisia. Kuvailevalle tutkimukselle ominaiseen tyyliin tutkimuksemme pyrkii vastaamaan kysymyksiin miten ja minkälainen. Perinteinen metodikirjallisuus painottaa, että tutkimusongelmien tulisi olla tarkkaan harkittuja ja hyvin muotoiltuja ennen aineiston keruun alkamista. Omat tutkimusongelmamme täsmentyivät tutkimuksemme edetessä, mitä pidetään nykyisen suuntauksen mukaan hyväksyttävänä kvalitatiivisessa tutkimuksessa. (Hirsjärvi ym. 2010, 125 - 129.) Lopullisiksi tutkimusongelmiksemme muodostuivat:

1. Mitä työhönvalmennusprosessin eri vaiheissa tapahtuu?
2. Miten prosessin eri vaiheet edesauttavat nuoren työllistymistä?
3. Millaisena työtön nuori kokee työhönvalmennuksen?

Työmme tavoitteet ovat muokkautuneet ja täsmentyneet opinnäytetyömme etenemisen myötä. Tavoitteemme ovat muodostuneet osin tutkimusongelmiemme ja osin Voi hyvin nuori! -hankkeen tavoitteiden pohjalta. Lopullisiksi tavoitteiksemme olemme määritelleet:

1. Sotek-säätiön työhönvalmennusprosessin mallintaminen.
2. Nuorten työhönvalmennuksen kehittäminen.
3. Syrjäytyneiden nuorten hyvinvoinnin lisääminen tehokkaamman työllistymisen kautta.
4. Sotek-säätiön kilpailukyvyyn kehittäminen.

Päätimme tutkimusongelmia ja tavoitteita laatiessamme selvittää työhönvalmennuksen sisältöä ja mahdollisia puutteita kolmesta eri näkökulmasta. Suunnittelimme haastatteluvamme niin Väylän työvoimaohjaajia, Sotek:n työhönvalmentajia kuin työhönvalmennettavia nuoriakin. Kuvaan 1 on koottu kokonaisvaltaisen mallin ja kehitysehdotusten saavuttamiseksi haastatellut kolme tahoja.



Kuva 1. Mallin ja kehitysehdotusten saavuttamiseksi haastatellut tahot

8 SOTEK:N TYÖHÖNVALMENTAJIEN HAASTATTELU

8.1 Teemahaastattelun toteutus

Haastattelimme Sotek-säätiön työhönvalmentajia huhtikuussa 2011. Haastattelu toteutettiin Myötätulessa, joka on yksi Sotek-säätiön toimipisteistä. Haastattelun avulla halusimme tunnistaa työhönvalmentajien tarkan työnkuvan työhönvalmennusprosessissa. Prosessin kehittämiseksi kartoitimme sen eri vaiheiden ongelmakohtia. Olimme myös kiinnostuneita Sotek:n työhönvalmennuksen saamasta palautteesta sekä palautteen keräämisen keinoista.

Sotek:n toiveesta työhönvalmentajille tekemämme haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna. Ryhmähaastattelu ei ole haastattelulaji, vaan tapa toteuttaa haastattelu käytännössä. Ryhmähaastattelun avulla pystyimme keräämään tietoa nopeasti ja samanaikaisesti usealta eri vastaajalta. Menetelmä oli myös yksilöhaastatteluja taloudellisempi

vaihtoehto niin Sotek:n kuin meidänkin kannalta. (ks. Hirsjärvi & Hurme, 2000, 61 - 63.)

Ryhmähaastattelua haastattelumenetelmänä tutkineet Jokinen ja Koskinen kirjoittavat ryhmähaastattelun olevan vaativa aineistonkeruumenetelmä, joka edellyttää haastattelijalta huomattavia haastattelutaitoja ja kykyä käyttää ryhmädynamiikkaa edukseen tarvittavan aineiston saamiseksi. Ryhmähaastattelu vaatii huolellista suunnittelua niin teknisten ratkaisujen kuin tutkimuksellisten ja eettisten näkökohtien osalta. (Jokinen & Koskinen 2000.) Laadimme oman ryhmähaastattelun onnistumisen tukemiseksi teemoihin liittyviä apukysymyksiä, joihin toivoimme saavaamme keskustelun myötä vastaukset. Haastattelua tukevat kysymykset ovat liitteenä 2.

Hirsjärvi ja Hurme (2000, 61 - 63) kuvaavat ryhmähaastatteluun liittyviä ongelmia. Kaikki haastatteluun kutsutut eivät välttämättä saavu paikalle, ja ryhmädynamiikka ja ryhmän valtahierarkia voivat vaikuttaa puheenvuorojen käyttöön ja vastausten sisältöön. Kun tietyt henkilöt dominoivat ryhmässä, voi haastattelijaa helpottaa tilannetta kysymällä muiden ryhmän jäsenten kommentteja. Ryhmähaastattelussa ei haastattelijan tehtävänä niinkään ole haastatteleminen, vaan keskustelun aikaansaaminen ja tukeminen. Hän huolehtii myös siitä, että keskustelu pysyy teemojen ympärillä ja kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat keskusteluun. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan ryhmähaastattelun ohjailu helpottuu, kun haastattelijoina on kaksi.

Haastattelumme voidaan luokitella täsmäryhmähaastatteluksi, sillä paikalla oli yhteensä viisi henkilöä: kolme työhönvalmentajaa ja kaksi haastattelijaa (Hirsjärvi & Hurme 2000, 61 - 62). Jokisen ja Koskisen (2000) mukaan ideaalikoko ryhmälle olisi neljä haastateltavaa, sillä vuorovaikutus on tämänkokoisessa ryhmässä aktiivisimmillaan, haastateltavat ehtivät ilmaista mielipiteensä ja tallentuminen on vaivatonta. Täsmäryhmähaastattelussa ryhmän jäsenet ovat tarkasti valittuja alansa asiantuntijoita, jotka on kutsuttu keskusteluun. Haastattelulle on määritelty tavoite, joka on kerrottu myös ryhmänjäsenille. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 61 - 62.)

Haastattelumme kesto oli n. 50 minuuttia, mikä on Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 61 - 62) mukaan ihanteellinen kesto tällaiselle haastattelulle. Tätä pidempi kesto aiheuttaa herkästi haastateltavien väsymystä, mikä puolestaan johtaa keskustelun siirtymiseen tutkimuksen kannalta epäolennaisiin aiheisiin sekä ryhmän sisäisten pienryhmien muodostumiseen (Jokinen & Koskinen 2000). Täsmäryhmien käyttö on Hirsjärven ja

Hurmeen mukaan tyypillisintä silloin, kun keskustelun tavoitteena on saada uusia ideoita, selvittää kuluttajien tarpeita ja asenteita tai kehittää uusia palveluja (Hirsjärvi & Hurme 2000, 62).

Haastattelumme oli tyypiltään teemahaastattelu eli keskustelu kohdentui tiettyjen, ennalta suunniteltujen teemojen ympärille. Teemahaastattelu luetaan puolistrukturoituihin haastatteluihin. Suunnittelimme käyttämämme teemat Sotek:n kehittämispäälliköltä saamamme työhönvalmennuspolkua kuvaavan kaavion pohjalta. Koska toteutimme haastattelumme ryhmähaastatteluna, olivat teemojemme ja kysymystemme esitysmuoto ja järjestys samat kaikille haastateltaville. Emme kuitenkaan tarjonneet haastateltaville valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan he vastasivat kysymyksiimme omin sanoin. Teemojen laadintaa ohjannut kaavio on nähtävissä liitteessä 1. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47 - 48.)

Työhönvalmentajat suhtautuivat haastattelutilanteeseen myönteisesti. Tunnelma haastattelun aikana oli vapautunut, ja kukin haastateltava osallistui keskusteluun aktiivisesti. Työhönvalmentajia ei juuri tarvinnut houkutellessa käyttämään puheenvuoroja, vaan keskustelu eteni luontevasti. Työhönvalmentajien asenne opinnäytetyötämme kohtaan oli kannustava. Toisaalta he ilmaisivat huolensa työmme laajuudesta ja siitä, kuinka tulemme pääsemään sisään työhönvalmennukseen. He tuntuivat olevan sitä mieltä, että vain työhönvalmennusta tekevä voi ymmärtää, mitä työhönvalmennus kokonaisuudessaan pitää sisällään.

Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 63) mukaan ryhmäkeskustelun tallentaminen on tavallista. Tallensimme haastattelumme ääninauhalle. Varmistimme tulevan tallennuksemme hyödynnettävyyden testaamalla mikrofونin toimintaa ja haastateltavien äänten kuuluvuutta ennen varsinaisen haastattelun aloittamista. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan tallennuksen purku voi olla ongelmallista, koska tutkija ei välttämättä tunnista puhujia äänen perusteella, eikä siksi tiedä, kuka puhujista on milloinkin äänessä. Yhtenä ratkaisuna tähän Hirsjärvi ja Hurme esittävät keskustelun videointia. Jokinen ja Koskinen (2000) ovat puolestaan todenneet videoinnista olevan enemmän haittaa kuin hyötyä. Osallistujien asettuminen videointia tukevaan muodostelmaan hankaloittaa keskustelua. Videointi on heidän mukaansa turhaa erityisesti silloin, kun haastattelijoita on kaksi, sillä avustava haastattelija pystyy suhteellisen helposti kirjaamaan haastattelun tapahtumia päähaastattelijan ohjatessa ja fokusoidessa keskustelua. Emme vide-

oineet omaa ryhmähaastattelutilannettamme. Ratkaisu oli onnistunut, sillä vastaajien äänten erottaminen tallenteelta oli helppoa ja toisaalta vastausten sisältö oli tässä haastattelussa vastaajien henkilöllisyyttä merkityksellisempää. Jokisen ja Koskisen ehdottamaan tapaan toinen meistä toimi päähaastattelijana ja toinen muistiinpanojen tekemisestä huolehtivana avustavana haastattelijana.

8.2 Teemahaastattelun analyysi

Hirsjärven ym.(2010, 224) mukaan analyysitavat voidaan jakaa karkeasti kahteen tapaan: selittämiseen pyrkivään ja ymmärtämiseen pyrkivään lähestymistapaan. Asioiden selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään yleensä tilastollista analyysia ja ymmärtämiseen pyrkivässä laadullista analyysia päätelmien teon ohella. Pyrimme opinnäytetyössämme ymmärtämään Sotek:n työhönvalmennusprosessin kulkua ja sisältöä.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja analysointi tapahtuvat ainakin osittain yhtä aikaa. Analyysiä tehdessämme hajotimme keräämämme aineiston osiin ja kokosimme sen uudelleen tieteellisiksi johtopäätöksiksi. Tämä uudelleen kokoaminen tapahtui siten, että irrotimme tehdyt johtopäätökset yksittäisistä henkilöistä, tapahtumista ja lausumista ja siirsimme ne yleiskäsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle. (Metsämuuronen 2006, 122.)

Teemahaastattelulla saatua aineistoa voidaan analysoida pääasiassa kahdella eri tavalla. Aineisto voidaan kirjoittaa tekstiksi joko siten, että koko haastatteludialogi puhtaaksikirjoitetaan eli litteroidaan, tai siten, että puhtaaksikirjoitetaan vain osa haastattelua, kuten tema-alueet tai haastateltavan puhe. Aineisto voidaan purkaa myös ilman tekstiksi kirjoittamista. Tällöin päätelmiä tai teemoja koodataan suoraan tallennetusta aineistosta, esimerkiksi ääninauhalta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 138.) Työhönvalmentajille tekemämme teemahaastattelun analyysiin käytimme jälkimmäistä Hirsjärven ja Hurmeen kuvaamista analyysitavoista, eli purimme aineistoa ilman tekstiksi kirjoittamista. Tämä oli mielestämme perusteltua, sillä koimme pääsevämme käsiksi vastausten sisältöön ilman litterointiakin.

Tekemämme sisällönanalyysi oli aineistolähtöistä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on tavoitteena tutkittavien toiminta- ja ajattelutapojen ymmärtäminen ja uudistaminen käyttäen apuna tutkimuksessa muodostuneita käsitteitä, luokituksia tai malle-

ja. (Vilka 2005, 140.) Toteutimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin Janhosen ja Nikkosen (2003, 28 – 29) kuvaamien kolmen vaiheen mukaan. Nämä vaiheet olivat aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi.

Pelkistimme tutkimusaineistoa karsimalla siitä pois tutkimusongelmien kannalta epäolennaisen tiedon (Vilka 2005, 140). Olennainen tieto saadaan tutkimusaineistosta esiin tutkimusongelman tai tutkimuskysymysten avulla. Esitimme aineistolle eli ääninauhalle tallennetulle haastattelulle tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä, ja kirjassimme ns. aineiston vastaukset aineiston termein. (Janhonen & Nikkonen 2003, 26.) Pelkistämisen myötä tutkimusaineistomme tiivistyi ja muuttui kirjalliseen muotoon (Vilka 2005, 140).

Pelkistämisen jälkeen ryhmittelimme tutkimusaineiston uudeksi johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi (Vilka 2005, 140). Jaoin ensimmäisessä vaiheessa syntyneet pelkistetyt ilmaisut ryhmiin niiden erilaisuuksien ja yhtäläisyyksien perusteella. Ryhmittelyperusteena käytimme saamiemme vastausten sopivuutta Sotek-säätiön palvelukuvauksessa esitettyihin työhönvalmennuksen vaiheisiin. Näin muodostuneet luokat nimesimme niiden sisältöä kuvaavasti eli suoraan palvelukuvauksessa esitettyjen työhönvalmennuksen vaiheiden mukaan. (Janhonen & Nikkonen 2003, 28.)

Ryhmittelyn jälkeen yhdistimme samansisältöiset luokat suuremmiksi kokonaisuuksiksi eli abstrahoinimme aineiston (Janhonen & Nikkonen 2003, 29). Muodostimme suuremmat kokonaisuudet eli yläluokat Leena Toivosen (2011) pro gradu -tutkielmassaan nimeämien työhönvalmennuksen kuuden perusvaiheen mukaan. Nämä vaiheet ovat ohjautumis- ja hakeutumisvaihe, aloitusvaihe, tavoitteen ja toimintasuunnitelman muokkausvaihe, toimintasuunnitelman toteutusvaihe, työssäolovaihe ja ratkaisuvaihe. Abstrahoinnin eli käsitteellistämisen myötä etenimme alkuperäisen aineiston kielellisistä ilmaisuista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin (Tuomi & Sarajärvi 2002, 114 - 115).

8.3 Työhönvalmennusprosessin vaiheet työhönvalmentajien kertomana

Ensimmäisenä tutkimusongelmanamme oli, mitä työhönvalmennusprosessin eri vaiheissa tapahtuu. Analyysiä tehdessämme nimesimme työhönvalmennusprosessin ensimmäisen vaiheen ohjautumis- ja hakeutumisvaiheeksi. Tässä vaiheessa työhönvalmentaja saa asiakasta koskevia esitietoja Työvoiman palvelukeskus Väylästä. Toisi-

naan tiedot voivat olla kattavampia, ja toisinaan työhönvalmentaja saa työvoimaohjaajalta vain asiakkaan yhteystiedot ja ottaa yhteyttä asiakkaaseen ensimmäisen tapaamisen sopimiseksi.

Työhönvalmennusprosessin toisen vaiheen nimesimme aloitusvaiheeksi. Aloitusvaiheessa työhönvalmentaja tapaa asiakkaan ensimmäisen kerran ja tekee asiakkaasta alkukartoituksen. Jokaisella työhönvalmentajalla on oma yksilöllinen tapansa työskennellä, ja työskentelytavan valintaan vaikuttaa työhönvalmentajan persoonan ohella asiakkaan persoonallisuus. Alkukartoitus alkaa kuulumisten kyselyllä, ja työhönvalmentaja motivoi nuorta itse kertomaan omasta tilanteestaan. Mikäli nuori ei ole tietoinen itselleen sopivasta tai itseään kiinnostavasta alasta, työhönvalmentaja voi ohjata nuoren tekemään internetistä löytyvän ammatinvalintatestin. Nuori voidaan ohjata myös ammatinvalintapsykologille. Ammatinvalintatestiä tai ammatinvalintapsykologia voi olla hyödynnetty jo työvoimahallinnossa tapahtuneessa ohjautumis- ja hakeutumisvaiheessa.

Alkukartoituksen yhteydessä sovitaan myös seuraavan tapaamisen ajankohta ja suunnitellaan jatkoa: seuraava tapaaminen olisi ihanteellisimmillaan viikon sisällä alkukartoituksesta, mutta käytännössä tapaaminen järjestyy viimeistään parin viikon kuluessa. Tapaamisten välinen aika antaa toisaalta mietintärauhaa sekä asiakkaalle että työhönvalmentajalle. Tapaamisten kesto on 1 – 2,5 tuntia. Kestoon vaikuttavat työhönvalmentajan työskentelytapa sekä asiakkaan ominaisuudet ja tarpeet. Työhönvalmentaja valmistautuu aloitustapaamiseen tutustumalla Väylästä saatuihin asiakasta koskeviin esitietoihin. Joskus ensitapaaminen asiakkaan ja työhönvalmentajan välillä tapahtuu jo työvoimatoimistossa ja esitietoja ei ole käytettävissä.

Aloitusvaiheen keskeisiä tehtäviä ovat asiakkaan motivointi ja luottamuksen rakentaminen asiakkaan ja työhönvalmentajan välille. Työhönvalmentajat kertoivat käyttävänsä motivointikeinona esim. rahantarpeen ja tulevaisuudennäkymien pohdintaa. Luottamusta he pyrkivät rakentamaan aloitusvaiheessa tapahtuvan asiakkaan elämää ja kiinnostuksen kohteita koskevan juttelun avulla sekä ei-virkamiesmäistä vuorovaiikutusta tavoittelemalla.

Työhönvalmennusprosessin aloitusta voivat vaikeuttaa moninaiset asiat. Työhönvalmentajat kuvasivat haastattelussa lähinnä asiakkaaseen liittyviä työhönvalmennusta vaikeuttavia tekijöitä. Ongelmia voivat aiheuttaa mm. asiakkaan liiallinen puheliai-

suus, keskustelun painottuminen epäolennaisiin asioihin, asiakkaan keskittymiskyvyttömyys ja mielenkiinnon puute. Toisaalta asiakas voi olla hyvin vähäpuheinen, jolloin työhönvalmentajan on otettava tavanomaista aktiivisempi rooli keskustelussa. Ajoittain on tilanteita, jolloin asiakas ei saavu lainkaan paikalle. Työhönvalmennus hankaloituu myös, jos asiakkaalla on vaikeuksia luottaa työhönvalmentajaan tämän tekemästä luottamuksen rakentamisesta huolimatta. Myös työttömyysturva voi olla esteenä asiakkaan motivoitumiselle: asiakas ei motivoitu työelämään, koska rahantulo on turvattu työttömänäkin ollessa.

Alkukartoitusta tehdessään työhönvalmentaja käyttää tarkoitukseen laadittua alkukartoituslomaketta, josta on käytössä kaksi eri versiota. Alkukartoituslomakkeesta alkuperäinen ja laajempi on pituudeltaan kuusi sivua. Lomakkeella kartoitetaan nuoreen liittyviä asioita 13 eri otsikon alle. Näitä otsikoita ovat henkilötiedot, sosiaalinen verkosto, koulutus, työhistoria, terveydentila, asiakassuhteet ja yhteyshenkilöt, toimeentulo, asuminen, harrastus ja vapaa-aika, asiakkaan omat tavoitteet tulevaisuudesta, jatkotoimenpiteet, sovitut asiat ja lisätietoja. Työtä pidempään tehneet työhönvalmentajat ovat kehittäneet alkukartoituslomaketta lyhyemmän alkuhaastattelulomakkeen. Siinä kartoitetaan henkilötiedot, muut tiedot, edellytykset koulutukseen/työhön ja tulevaisuudensuunnitelmat. Muilla tiedoilla tarkoitetaan asiakkaan koulutusta, työhistoriaa, lähiverkostoa, harrastuksia sekä taloutta. Edellytykset koulutukseen/työhön -otsikon alla nuori pohtii taitojaan ja vahvuuksiaan sekä heikkouksiaan ja kehittämiskohteitaan. Otsikon alla kartoitetaan myös nuoren atk-taitoja, oppimista, motivaatiota työhön ja koulutukseen sekä terveyttä ja työkuntoa. Tulevaisuuden suunnitelmat -kohtaan kirjataan, mitä nuori haluaisi tehdä ja mitä ei.

Työhönvalmennusprosessin kolmas vaihe on tavoitteen ja toimintasuunnitelman muokkausvaihe. Tässäkin vaiheessa tapaamiset kestävät tunnista 2,5 tuntiin, ja työhönvalmentajat valmistautuvat tapaamisiin kertaamalla aiempia tapaamisia koskevat muistiinpanot. Osa heistä käyttää ns. valmennussuunnitelmaa oman muistinsa tukena, kun taas osalla on käytössään päiväkirjatyypiset muistiinpanot. Palvelukuvauksessa mainittu palvelusuunnitelma ei siis aina ole kirjallinen; työhönvalmentaja laatii palvelusuunnitelman aina vähintään ajatustasolla. Palvelusuunnitelma ja valmennussuunnitelma tarkoittavat samaa asiaa. Tärkeintä on, että työhönvalmentaja hahmottaa, kuinka asiakkaan kanssa edetään.

Tavoitteen ja toimintasuunnitelman muokkausvaiheen keskeisenä tehtävänä on nimensä mukaisesti tavoitteiden ja toimintasuunnitelman laatiminen. Tavoitteena voi olla nuoren pääseminen työelämään, työkokemuksen hakeminen tai hänen työelämäkelpoisuutensa testaaminen. Työelämäkelpoisuuden testaaminen voi olla tarpeellista esim. mukautetun koulutuksen käyneille. Joskus nuorta aletaan ohjata jatkokoulutuksen pariin. Osa työhönvalmentajista hyväksyttää laaditut tavoitteet ja toimintasuunnitelman työvoimaohjaajilla ennen niiden täytäntöön panoa. Tässä vaiheessa käydään läpi myös työelämän pelisääntöjä, jotka koskevat esim. aikataulujen noudattamista, tapakulttuuria ja ulkoasua. Työhönvalmentaja perustelee nuorelle, miksei tietyn tyyppinen käytös ole hyväksyttävää työelämässä. Nuorille kerrotaan myös työnantajan heihin kohdistamista odotuksista. Joskus voi olla tarpeen ohjata nuorten ennakkoletuksia realistisempaan suuntaan. Tavoitteen ja toimintasuunnitelman muokkausvaiheessa esiintyvät ongelmat ovat samankaltaiset kuin aloitusvaiheessa esiintyvät ongelmat.

Toimintasuunnitelman toteutusvaiheessa asiakastapaamiset sisältävät ansioluettelon ja hakemusten tekoa, haastatteluihin valmistautumista, yksilöohjausta ja ns. muuta jutustelua. Työhönvalmennettavan kanssa laaditaan lista tämän oman alan/koulutustaustan mukaisista avoinna olevista työpaikoista. Työhönvalmennettava tekee jatkuvaa työnhakua avoimiin työpaikkoihin internetin kautta joko kotoa käsin tai työhönvalmentajan avustamana. Työhönvalmentaja etsii mahdollisia työharjoittelupaikkoja Sotek-säätiön ylläpitämästä asiakasrekisteristä. Työhönvalmennettavan nuoren sijoittaminen Sotek:n omiin toimipisteisiin on harvinaista. Nuoren työnsaantia edistäviksi valmiuksiksi työhönvalmentajat nimesivät ammatillisen tutkinnon, hyvät sosiaaliset taidot, käytöstapojen hallinnan, täsmällisyyden, reippauden, oma-aloitteisuuden sekä siistin ulkoisen olemuksen.

Tässä vaiheessa prosessia voidaan tarpeen mukaan kerrata työelämän pelisääntöjä ja vahvistaa työhönvalmennettavan motivaatiota. Nuoren motivoitumattomuus johtaa ajoittain siihen, ettei nuori mene suunniteltuun haastatteluun. Nuori voi myös katkaista yhteydenpidon allekirjoitetuista sopimuksista huolimatta. Työhönvalmentaja voi mennä asiakkaan tueksi mukaan työhaastatteluihin. Joskus on tarpeen, että työhönvalmentaja huolehtii henkilökohtaisesti nuoren saapumisesta haastattelutilanteeseen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työhönvalmentaja hakee nuoren tämän kotoa ja vie hänet haastatteluun. Työhönvalmentajan ja asiakkaan välisten tapaamisten kesto on täs-

säkin vaiheessa 1 – 2,5 tuntia. Työhönvalmentajan toimenkuvaan kuuluu ottaa yhteyttä työnantajaan, huolehtia sopimuspapereista sekä tiedottaa työnantajaa taloudellisista asioista, esim. palkkatuesta.

Toimintasuunnitelman toteutusvaihetta seuraa työssäolovaihe, jolloin asiakas on työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa. Työhönvalmentajan työnkuvaan kuuluvat tässä vaiheessa työpaikoille tehtävät käynnit, eli tukitapaamiset. Työhönvalmentaja pyrkii tapaamaan sekä työhönvalmennettavan että työnantajan. Ensimmäinen tukitapaaminen järjestetään, kun asiakas on ollut työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa viikon verran. Tämän jälkeen tapaamisia on n. kerran kuukaudessa, mikäli harjoittelu tai työelämävalmennus sujuu suunnitellusti. Jos työharjoittelu ei suju toivotulla tavalla, voidaan päätyä uuden työpaikan etsimiseen. Tällöin nuoren kanssa palataan tavoitteen ja toimintasuunnitelman muokkausvaiheeseen. Tukitapaaminen järjestetään aina myös harjoittelujakson päättyessä. Tapaamisten avulla seurataan työharjoittelun tai työelämävalmennuksen etenemistä sekä suunnitellaan jatkoa. Työssäolovaiheen lopussa nuori saa työnantajalta kirjallisen palautteen, joka käydään myös suullisesti läpi.

Työhönvalmentaja tekee muistiinpanoja työhönvalmennuksen etenemisestä ja raportoi prosessin kulusta työvoimahallinnon virkailijoille. Myös tässä vaiheessa työhönvalmentajan tehtäviin kuuluvat sopimuspapereista huolehtiminen, yhteydenpito työnantajaan sekä työnantajan tiedottaminen ajankohtaisista asioista. Työssäolovaiheessa voi ilmetä vastaavanlaisia ongelmia kuin työhönvalmennusprosessin aiemmissa vaiheissa. Tapaamisten yhteydessä voi olla tarpeen kerrata työelämän pelisääntöihin sekä tapakulttuuriin liittyviä asioita. Työhönvalmentajien mukaan nuoret, joilla on aiempaa työkokemusta, työllistyvät paremmin, sillä he hallitsevat jo em. pelisäännöt. Nuoren osaamattomuus ei ole ongelma työssäolovaiheen alussa, mikäli nuorella on kyky kysyä neuvoa ja oppia.

Työhönvalmennusprosessin kuudentena ja viimeisenä vaiheena on ratkaisuvaihe. Työhönvalmennus voi päättyä monella tavalla. Tavallisesti nuori pääsee harjoittelun kautta työelämään. Mikäli nuoren oman alan töitä ei ole tarjolla, työhönvalmentaja voi ohjata nuorta hakemaan oppisopimuskoulutuspaikkaa tai opiskelupaikkaa. Työhönvalmennusprosessi voi päättyä myös siihen, että työhönvalmennettava työllistyy palkkatuella, siirtyy kuntouttavaan työtoimintaan tai eläkkeelle. Joskus harjoittelu epäon-

nistuu eikä nuori työllisty suunnitellusti. Osalla palvelu päättyy tähän, mutta joidenkin tällaisten nuorien kohdalla palvelua jatketaan työvoimahallinnon toiveesta edelleen.

Ratkaisuvaiheen lopuksi työhönvalmentaja tekee 2 - 3 sivun pituisen loppuraportin työhönvalmennusprosessin toteutumisesta nuoren kohdalla. Loppuraportin tekoon on olemassa valmis pohja, joka sisältää kolme pääkohtaa: asiakkaan taustan, työhönvalmennuksen kulun ja työhönvalmentajan päätelmät. Työhönvalmentaja toimittaa loppuraportin työvoimahallintoon, jossa virkailija käy sen läpi yhdessä asiakkaan kanssa.

Sotek:n työhönvalmentaja antaa suullista palautetta asiakkaalle koko työhönvalmennusprosessin ajan. Samoin tiivis yhteydenpito ja palaverien järjestäminen asiakastapaamisten pohjalta työvoimahallinnon virkailijoiden kanssa on ominaista kaikille työhönvalmennuksen vaiheille. Työhönvalmentajilta edellytetään koko prosessin ajan, että he ovat helposti työhönvalmennettavien nuorten tavoitettavissa.

Omasta toiminnastaan Sotek-säätiö kerää palautetta kerran vuodessa. Palautteenantajien otanta tehdään järjestelmällisesti asiakassuoralta. Palautekyselyn saa vain osa asiakkaista. Säätiön suunnitelmissa on myös ollut palautteen keräämisen tarkoitetun tietokoneohjelman suunniteltu. Tietokoneohjelman käyttöönoton myötä palautetta saataisiin mahdollisimman monelta asiakkaalta.

Toisena tutkimusongelmanamme oli selvittää, miten prosessin eri vaiheet edesauttavat nuoren työllistymistä. Haastattelun tuloksista selviää, että työhönvalmentajat pyrkivät koko prosessin ajan parantamaan nuoren motivaatiota sekä parantamaan työelämän nuorelta edellyttämiä valmiuksia. Tarvittaessa nuori saa tietoa työelämän odotuksista, pelisäännöistä ja tapakulttuurista. Työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa nuori voi oppia konkreettisia kädentaitoja. Myös työharjoittelun myötä kasvaneet sosiaaliset taidot voivat vastaisuudessa edesauttaa nuoren työllistymistä. Työhönvalmennuksessa apuna käytettyjen keinojen kautta nuorelle voi selkiytyä ajatus omasta alasta. Tämän seurauksena työhönvalmentajat voivat ohjata nuoren tarpeen mukaan jatkokoulutukseen. Työhönvalmennus voi myös auttaa realistamaan nuoren ennako-odotuksia, mikä voi tulevaisuudessa tukea nuoren siirtymistä työelämään.

Kolmas tutkimusongelmanamme oli, millaisena työtön nuori kokee työhönvalmennuksen. Työhönvalmentajien haastattelussa nousi esiin lähinnä nuorten negatiivinen suhtautuminen työhönvalmennukseen. Tämä ilmeni niin nuoren motivoitumattomuutena,

tapaamisista laistamisena, sopimusten rikkomisena, keskittymiskyvyttömyytenä ja yhteydenpidon katkaisemisena. Työhönvalmentajat kuitenkin painottivat, että asiakkaista valtaosan kanssa työhönvalmennus sujuu toivotunlaisesti.

9 TYÖVOIMAHALLINNON TYÖVOIMAOHJAAJIEN HAASTATTELU

9.1 Haastattelun toteutus

Haastattelimme kahta Kotkan työ- ja elinkeinotoimistossa työskentelevää työvoimaohjaajaa, joiden työnkuvaan kuuluu mm. nuorten ohjaaminen Sotek:n työhönvalmennukseen. Toteutimme haastattelun työvoimaohjaajien toimipisteessä eli Kotkan työ- ja elinkeinotoimiston yhteydessä olevan Työvoiman palvelukeskus Väylän tiloissa.

Työvoimaohjaajille tekemämme haastattelu oli tyypiltään puolistrukturoitu haastattelu, jossa kysymysten muotoa tai esittämisjärjestystä ei ole määritelty yhtä tarkasti kuin strukturoidussa haastattelussa (Metsämuuronen 2006, 115). Laadimme työvoimaohjaajille kahdeksan haastattelukysymystä, joiden avulla halusimme selvittää heidän rooliaan nuoren työhönvalmennusprosessissa ja yhteistyötään Sotek:n kanssa. Kysyimme myös perusteista, joilla nuori ohjataan työhönvalmennukseen. Tarkemmat kysymykset löytyvät liitteestä 3. Työvoimaohjaajat vastasivat kysymyksiimme vapaamuotoisesti omia sanojaan käyttäen.

Haastattelutilanne oli mielestämme sujuva. Esitimme suunnittelemamme kysymykset työvoimaohjaajille vuorotellen, ja he vastasivat kysymyksiin omin sanoin toinen toisensa vastauksia täydentäen. Nauhoitimme haastattelutilanteen, jolloin pystyimme keskittymään kuuntelemiseen ja vuorovaikutukseen muistiinpanojen teon sijaan. Haastattelun kesto oli n. 50 minuuttia.

9.2 Haastattelun analyysi

Kuten työhönvalmentajien haastattelun analysoinnissa, käytimme myös työvoimaohjaajille tekemämme haastattelun analysoinnissa induktiivista eli aineistolähtöistä sisälönanalyysiä. Tämänkin haastattelun analyysi eteni siis kolmen vaiheen, pelkistämisen, ryhmittelyn ja abstrahoinnin, kautta. Ainoana erona temahaastattelun analyysiin

oli, että aloitimme haastattelun purkamisen litteroimalla aineiston ensin kokonaisuudessaan.

Pelkistämisvaiheessa poistimme litteroidusta tekstistä tutkimuskysymysten kannalta epäolennaiset lausumat. Pelkistämisen myötä aineistomme tiivistyi viidestä sivusta kahteen sivuun. Ryhmittelimme aineiston sen yhtäläisyyksien ja erilaisuuksien myötä neljään eri pääluokkaan. Nämä neljä pääluokkaa nimesimme otsikoin ”Työvoimaohjaajan toimenkuvasta”, ”Työvoimahallinnon palveluita nuorille”, ”Työhönvalmennukseen ohjattavien nuorten erityispiirteitä” ja ”Työvoimaohjaajien ja työhönvalmentajien yhteistyö työhönvalmennusprosessin aikana”. Kolmannessa sisällönanalyysin vaiheessa eli abstrahoinnin vaiheessa emme pystyneet yhdistelemään näitä luokkia enää suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Pystyimme kuitenkin löytämään ja muodostamaan lukuisia työhönvalmennukseen vahvasti liittyviä käsitteitä. Neljännen pääluokan jaoimme tulevan tekstin kirjoittamisen helpottamiseksi vielä kuuteen alaluokkaan Leena Toivosen (2011) pro gradu -tutkielmassaan nimeämien työhönvalmennuksen vaiheiden mukaan.

9.3 Haastattelun tulokset

9.3.1 Työvoimaohjaajan toimenkuvasta

Työvoimaohjaajan ja työttömän nuoren yhteistyö alkaa nuoren tilanteen kartoittamisella. Työvoimaohjaaja selvittää mm. nuoren elämäntilanteen, koulutustaustan, työhistorian, päihteidenkäytön, terveydentilan ja sosiaaliset suhteet. Työvoimaohjaaja käyttää työvälineenä kartoituslomaketta, jonka avulla nuori itse arvioi omaa tilannettaan. Lomake toimii pohjana nuoren kanssa käytävissä keskusteluissa. Työvoimapalvelukeskuksessa työvoimaohjaajan parina työskentelee aina sosiaalityöntekijä tai sosiaaliohjaaja.

Työvoimaohjaajan ja nuoren yhteistyötä vahvistaviksi tekijöiksi työvoimaohjaajat nimesivät asiakkaan elämäntilanteen kokonaisvaltaisen huomioimisen, asiakassuhteen pysyvyyden, kontaktin luottamuksellisuuden, palvelujen oikea-aikaisuuden, tiiviin yhteydenpidon, tukemisen ja kannustamisen sekä asiakkaan onnistumisten ja epäonnistumisten arvioimisen. Asiakassuhteen pysyvyys tarkoittaa käytännössä sitä, että asiakas toimii samojen vastuuhenkilöiden kanssa koko palvelusuhteen ajan. Luottamuksellisuutta kasvattaa osaltaan myös prosessien pitkäkestoisuus. Palveluiden oikea-

aikaisuudella työvoimaohjaajat tarkoittivat puolestaan sitä, että asiakkaalle pyritään antamaan heidän kunkin hetkistä tasoaan vastaavia tehtäviä.

9.3.2 Työvoimahallinnon palveluita nuorille

Työvoimahallinnolla on tarjottavanaan lukuisia nuorille soveltuvia ryhmä- ja yksilöpalveluita. Ryhmäpalveluihin lukeutuvat mm. päihde- ja elämänhallinnanryhmä, atk-ryhmä sekä arjenhallinnanryhmä, joka on matalimman kynnyksen ryhmätoimintaa. Yksilöpalveluihin kuuluvat puolestaan yksilövalmennus, kuntouttava työtoiminta, palkkatuki, ohjaus mielenterveyspuolen tai muiden hoitotahojen palveluihin sekä työharjoittelu, johon liittyy tarvittaessa harjoittelupaikan etsintä. Nuorelle, jolla ei ole valmiuksia työelämään, voidaan tarjota myös tukihenkilötoimintaa. Yhtenä vaihtoehtona nuorille on Sotek-säätiön tarjoama työhönvalmennus, joka on työvoimahallinnon kilpailutuksen kautta ostama palvelu.

Työhönvalmennus on palveluna ollut ostettavissa kuuden vuoden ajan. Vaikka työhönvalmennukseen ohjattavien nuorten määrä riippuu työmarkkinatilanteen muutoksista, on sitä työvoimaohjaajien kertoman mukaan käytetty tasaisesti näiden kuuden vuoden aikana. Maksavan tahon edustajina työvoimaohjaajat arvioivat työhönvalmennusta jatkuvasti. Tällä hetkellä he kertovat olevansa tyytyväisiä yhteistyöhön.

9.3.3 Työhönvalmennukseen ohjattavien nuorten erityispiirteitä

Työhönvalmennukseen ohjattavalla nuorella tulee olla valmiuksia lähteä yksityisille työmarkkinoille. Nuori, jolla on hyvät valmiudet, voi tarvita tukea työpaikan etsintään työhönvalmennuksesta silloin, kun omatoiminen työnhaku ei ole tuottanut tulosta. Työhönvalmennukseen ohjattaville asiakkaille on tyypillistä, että he tarvitsevat jonkun tuekseen työllistymisensä edistämiseksi, sillä he voivat esim. kokea yhteydenoton työnantajaan vaikeaksi. Osalla nuorista ei ole ammatillista koulutusta tai työkokemusta puuttuu. Toisaalta osa heistä ei tiedä, millaista työtä haluaisi tehdä ja osalla taitotaso ei vastaa työnkuvaan ja palkkaukseen kohdistuvia odotuksia.

9.3.4 Työvoimaohjaajien ja työhönvalmentajien työhönvalmennusprosessin aikainen yhteistyö

Työvoimaohjaajan ja työhönvalmentajan yhteistyö alkaa ohjautumis- ja hakeutumisvaiheessa työvoimaohjaajan toimittaessa nuorta koskevan lähetteen Sotek:n työhön-

valmentajalle. Asiakas määrää hänestä toimitettavan tiedon laajuuden. Lähetteeseen päätyvän tiedon on lisäksi oltava työhönvalmennuksen kannalta olennaista.

Aloitusvaiheessa työvoimaohjaaja perehdyttää työhönvalmentajan asiakkaaseen ja tämän elämäntilanteeseen. Perehdyttäminen voi tapahtua työvoimaohjaajan ja työhönvalmentajan keskinäisen yhteydenpidon kautta tai ns. aloitustapaamisessa. Aloitustapaamisessa ovat läsnä aloitusvaiheen kulusta riippuen joko kaikki kolme em. tahoja tai vain Sotek:n työhönvalmentaja ja nuori.

Tavoitteen ja toimintasuunnitelman muokkausvaiheessa työvoimaohjaaja saa työhönvalmentajalta tietoa nuoren kanssa laadituista tavoitteista ja toimintasuunnitelmasta. Työvoimaohjaajan ohjautumis- ja hakeutumisasiheessa antamat nuorta koskevat esitiedot voivat linjata tavoitteiden laadintaa, sillä ajoittain nuori ohjataan työhönvalmennukseen hänen työkykynsä testaamiseksi tai työkokemuksensa kartuttamiseksi.

Prosessin seuraavassa vaiheessa eli toimintasuunnitelman toteutusvaiheessa työhönvalmentaja tiedottaa työvoimaohjaajaa nuoren työhaastattelutilanteiden ja muun etenemisen sujumisesta. Työvoimaohjaajat kokevat omien sanojensa mukaan tärkeäksi tietää, kuinka nuoret esim. suhtautuvat tapaamisiin ja kuinka he niissä käyttäytyvät. Tarvittaessa työvoimaohjaaja ja työhönvalmentaja järjestävät tapaamisen työhönvalmennuksessa ilmenevien hankaluuksien ratkomiseksi sekä palvelun tarpeen pohtimiseksi ja jatkon suunnittelemiseksi. Työvoimaohjaajan toimenkuvaan kuuluu tässä vaiheessa työharjoittelua koskevien päätösten valmistelu ja tekeminen.

Työssäolovaiheessa työvoimaohjaajan työnkuva on hyvin samankaltainen kuin toimintasuunnitelman toteutusvaiheessa. Yhteistyö työhönvalmentajan ja työvoimaohjaajan välillä on tiivistä, ja työhönvalmentaja raportoi nuoren työharjoittelun etenemisestä työvoimaohjaajalle.

Ratkaisuvaiheessa työhönvalmentaja ja työvoimaohjaaja ottavat toisiinsa yhteyttä neuvotellakseen palvelun jatkamisesta. Mikäli nuori ei työllisty työhönvalmennuksen kautta vaan palaa työvoimahallintoon, työvoimaohjaaja arvioi nuoren kanssa tämän pärjäämistä työharjoittelussa sekä tavoitteiden toteutumista.

Nuoren etenemistä koskeva yhteydenpito on osa jokaista työhönvalmennusprosessin vaihetta. Tavallisesti työhönvalmentajat raportoivat nuoresta työvoimaohjaajalle eivätkä niinkään sosiaalihojaajalle.

10 TYÖHÖNVALMENNETTAVIEN NUORTEN HAASTATTELU

Halusimme kysyä työhönvalmennukseen osallistuvilta nuorilta heidän kokemuksiaan ja arvioitaan työhönvalmennuksesta. Haastattelujen tavoitteena oli selvittää nuorten näkemys siitä, mikä työhönvalmennuksessa on toimivaa ja mitä työhönvalmennuksen osa-alueita tulisi kehittää. Nuoria varten suunnitellut haastattelu-/kyselykysymykset löytyvät liitteestä 4. Saadaksemme nuoria haastateltavaksemme, laadimme heille lyhyen tiedotteen opinnäytetyötämme ja haastattelun tarkoitusta koskien. Laadimme tiedotteen alaosaan lomakkeen, jonka avulla nuori tai alle 18-vuotiaan nuoren vanhempi pystyi antamaan suostumuksensa haastatteluun tai työhönvalmennustilanteiden havainnointiin. Myöhemmässä vaiheessa luovuimme havainnoinnin toteuttamisesta Sotek:n toiveesta. Toimitimme työhönvalmentajille näitä lomakkeita nuorille jaettavaksi. Lomake on nähtävissä liitteessä 5.

Valitettavasti saimme haastateltavaksemme ainoastaan yhden Sotek:n työhönvalmennuksessa olleista nuorista. Haastattelimme häntä hänen työharjoittelupaikkaansa lähellä olevassa kahvilassa. Haastattelutilanne oli tunnelmaltaan rauhallinen ja vapautunut. Haastattelemamme nuori suhtautui haastatteluun ja työhömmme myönteisesti ja oli selkeästi motivoitunut haastatteluun. Esitimme haastattelukysymykset haastateltavalle vuorotellen ja kirjasimme kumpikin hänen antamansa vastaukset ylös.

Nuoren vastauksia jälkikäteen tarkastellessamme totesimme kirjauksiemme olevan keskenään yhdenmukaiset. Nuori kertoi meille taustoistaan ja työhönvalmennusprosessin etenemisestä hänen kohdallaan.

Toiveenamme oli saada haastatella vähintään viittä nuorta. Haastateltujen lukumäärän riittämättömyyden takia emme voineet muodostaa yleistyksiä työhönvalmennettavien nuorten taustoista, työhönvalmennuksen kulusta eri nuorten kohdalla tai heillä olevista kehitysehdotuksista. Emme myöskään pitäneet työmme kannalta tarpeellisena kertoa ainoan haastattelemamme nuoren taustasta tai hänen työhönvalmennuksensa kulusta. Tämä olisi mielestämme voinut paljastaa hänen henkilöllisyytensä.

Kehitysehdotuksia kysyessämme tämä nuori kertoi toivoneensa tiiviimpää yhteydenpitoa työhönvalmentajalta työharjoittelun aikana. Hän kertoi silti ymmärtävänsä, että työhönvalmentajalla on kiire ja muitakin asiakkaita. Työhönvalmentaja oli työharjoittelun aikana soittanut nuorelle pari kertaa ja käynyt pariin otteeseen työpaikalla. Yhteydenpitoa oli siis ollut keskimäärin kahden viikon välein.

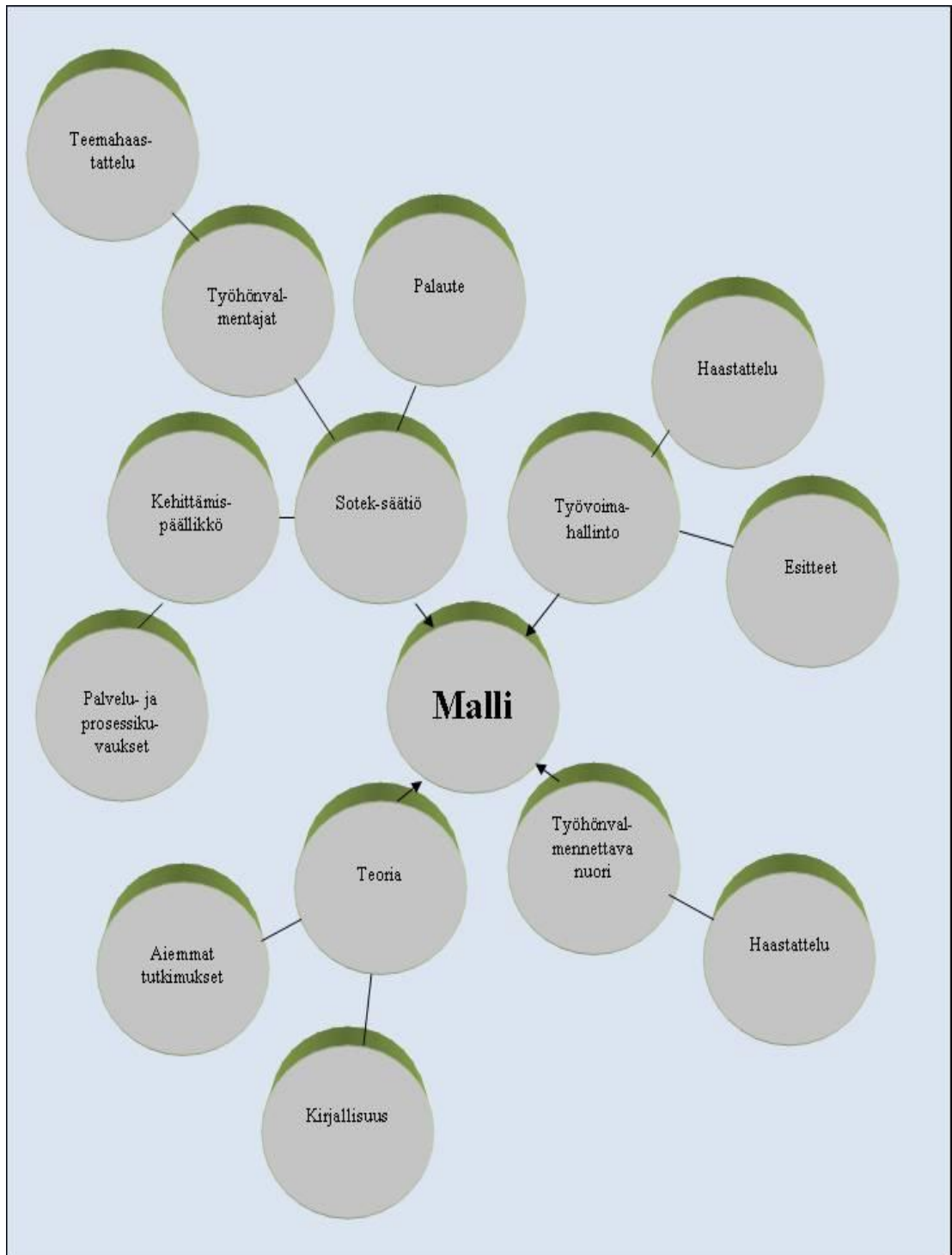
11 TYÖHÖNVALMENNUSPROSESSIN MALLINNUS

11.1 Tiedonkeruun synteesi mallin luomiseksi

Tässä luvussa yhdistimme eri lähteistä saamaamme työhönvalmennusta koskevaa tietoa mallin laatimisen pohjaksi. Työhönvalmennuksen sisältöön ja rakenteeseen perehtyessämme haastattelimme Sotek-säätiön työhönvalmentajia, työvoimahallinnon työvoimaohjaajia ja työhönvalmennettavaa nuorta. Yhdistimme haastatteluista saamamme empiirisen tiedon aiemmista tutkimuksista (ks. liite 6) laatimaamme teoriapohjaan. Alla olevaan kuvaan 2 olemme koonneet mallin laadintaan vaikuttaneet tahot.

Leena Toivosen (2011, 62 - 63) pro gradu -tutkielman tulosten mukaan työhönvalmennus etenee selvästi vaiheittain. Jotta työhönvalmennusprosessi jatkuisi, työhönvalmentajan ja asiakkaan tulee ratkaista tiettyjä kysymyksiä ja tehtäviä. Prosessin eri vaiheisiin liittyvät tehtävät voivat mennä osittain päällekkäin ja joskus edellisten vaiheiden tehtäviin voidaan joutua palaamaan myöhemmin uudelleen.

Toivonen (2011, 63) käyttää työhönvalmennuksen ensimmäisestä vaiheesta nimeä ohjautumis- ja hakeutumisvaihe. Toivosen mukaan jokaisella työhönvalmennukseen ohjautuvalla asiakkaalla on oma taustatarinansa, joka vaikuttaa palvelun lähtökohtiin. Asiakkailta on myös kokemuksia muista työllistymispalveluista. Nämä kokemukset ja tapa, jolla asiakas on ohjautunut työhönvalmennuksen pariin, vaikuttavat hänen asenteeseensa ja valmiuteensa aloittaa yhteistyö työhönvalmentajan kanssa. Työhönvalmennuspalvelun hankkiminen asiakkaalle tarkoittaa itsessään sitä, että asiakas tarvitsee erityistä tukea ja ohjausta päästäkseen työelämään. Ohjautumis- ja hakeutumisvaiheessa työhönvalmentaja saa työvoimaohjaajalta asiakasta koskevan vaihtelevan laajuisen lähetteen. Tätä voidaan pitää työhönvalmentajan ja nuoren välisen palvelusuhteen alkuna.



Kuva 2. Mallin laadintaan vaikuttaneet tahot

Työhönvalmennuksen toista vaihetta Toivonen kutsuu nimellä aloitusvaihe. Aloitusvaiheessa työhönvalmentaja ja -valmennettava tapaavat toisensa ensimmäisen kerran. Tässä vaiheessa työhönvalmentaja kertoo asiakkaalle työhönvalmennuksen mahdollisuuksista ja kartoittaa asiakkaan tilannetta. Asiakas ja työhönvalmentaja myös tutustuvat toisiinsa ja luovat perustaa luottamukselliselle yhteistyösuhteelle. (Toivonen 2011, 64.) Aloitustapaamisessa voi asiakkaan ja työhönvalmentajan lisäksi olla paikalla työvoimaohjaaja, jolta työhönvalmentaja saa asiakkaan itsensä ohella tietoa tämän tilanteesta. Aloitusvaiheessa työhönvalmentaja kartoittaa asiakkaan taustatilanteen alkukartoituslomaketta apunaan käyttäen. Alkukartoituslomakkeen ohella voidaan käyttää ammatinvalintatestiä tai ammatinvalintapsykologia nuorelle sopivan tai häntä itseään kiinnostavan alan löytämiseksi. Työhönvalmentaja aloittaa asiakkaan motivoinnin työhönvalmennukseen ja työelämään siirtymiseen jo aloitusvaiheessa.

Työhönvalmennuksen kolmatta vaihetta voidaan kutsua tavoitteen ja toimintasuunnitelman muokkausvaiheeksi. Työhönvalmentaja ja -valmennettava miettivät yhteiset tavoitteet työhönvalmennukselle ja konkreettisia keinoja niiden saavuttamiseksi. He myös sopivat keskinäisestä työnjaosta. Työhönvalmentaja pyytää tässä vaiheessa hyväksynnän suunnitelmille palveluntilaajalta. (Toivonen 2011, 65 - 66.) Toimintasuunnitelma kulkee Sotek-säätiössä myös palvelusuunnitelman ja valmennussuunnitelman nimellä. Tavoitteeksi voidaan sopia nuoren pääseminen työelämään, työkokemuksen saaminen tai nuoren työelämäkelpoisuuden testaaminen. Nuori voidaan ohjata myös jatkokoulutuksen pariin. Sipilän (2010) tutkimustulos puoltaa jatkokoulutukseen ohjaamista, sillä hänen mukaansa alhainen koulutustaso on merkittävä selittäjä työttömyydelle ja pitkittyneelle työttömyydelle. Tavoitteen ja toimintasuunnitelman muokausvaiheessa työhönvalmentajat käyvät nuoren kanssa läpi työelämän pelisääntöjä.

Työhönvalmennuksen neljännessä vaiheessa, eli toimintasuunnitelman toteutusvaiheessa, työhönvalmentaja ja asiakas alkavat toimia aktiivisesti saadakseen prosessiin mukaan tavoitteiden saavuttamisen kannalta tärkeitä yhteistyötahoja. Työhönvalmentajalla on myös tärkeä rooli yhteydenpitäjänä ja neuvottelijana palvelun tilaajan suuntaan. (Toivonen 2011, 67.) Tähän vaiheeseen kuuluu myös ansioluettelon ja hakemusten tekoa, työhaastatteluihin valmistautumista ja yksilöohjausta. Työhönvalmentaja etsii nuorelle sopivaa työharjoittelupaikkaa mm. Sotek-säätiön ylläpitämästä asiakasre-

kisteristä. Työhönvalmentaja ottaa yhteyttä työnantajaan, huolehtii sopimuspapereista sekä työnantajan tiedottamisesta.

Viides vaihe eli työssäolovaihe on saumatonta jatkoa toimintasuunnitelman toteutukselle. Tässä vaiheessa selvitetään asiakkaan työkykyä, soveltuvuutta ja koulutustarpeita tiettyyn työtehtävään. Tavoitteena on useimmiten asiakkaan pääsy työsuhteeseen. (Toivonen 2011, 69.) Työhönvalmentaja tekee tässä vaiheessa työharjoittelun etenemistä seuratakseen ja jatkoa suunnitellakseen tukitapaamisia työpaikalle ja raportoi työharjoittelun tai työelämävalmennuksen kulusta Väylän työvoimaohjaajalle. Ensimmäinen tukitapaaminen on noin viikon kuluttua harjoittelun alusta. Tämän jälkeen tapaamisia on noin kerran kuukaudessa tai tarpeen vaatiessa jopa kahden viikon välein. Työssäolovaiheen päättyessä nuori saa työnantajalta kirjallisen palautteen työharjoittelun tai työelämävalmennuksen sujumisesta. Tämä palaute käydään läpi myös suullisesti.

Työhönvalmennuksen kuudetta ja samalla viimeistä vaihetta Toivonen kutsuu nimellä ratkaisuvaihe. Ratkaisuvaihe voidaan nähdä prosessin käännekohtana, jossa tehtävät ratkaisut ovat alkaneet kypsyä jo prosessin aiemmissä vaiheissa. Työhönvalmentaja neuvottelee eri osapuolten kanssa ja kokoaa ratkaisun tekemiseksi tarvittavan tiedon. Asiakas voi joutua tässä vaiheessa odottelemaan ratkaisun syntymistä, jolloin työhönvalmentajan tehtävänä on toimia henkisenä tukena ja pitää yllä positiivisuutta. Tässä vaiheessa on myös hyvä miettiä varasuunnitelmia ja selvittää asiakkaan taloudellista toimeentuloa. (Toivonen 2011, 71.) Joskus nuori pääsee harjoittelun kautta työelämään. Ratkaisuna voi olla myös nuoren siirtyminen oppisopimus- tai jatkokoulutukseen. Muita ratkaisuvaihtoehtoja ovat nuoren työllistyminen palkkatuella tai siirtyminen kuntouttavaan työtoimintaan tai eläkkeelle. Ratkaisuvaiheen päätteeksi työhönvalmentaja kirjoittaa työvoimahallinnolle asiakasta koskevan loppuraportin. Aina ratkaisu ei löydy ensimmäisen työhönvalmennusprosessin aikana. Tällaisessa tapauksessa palataan työhönvalmennusprosessin aiempiin vaiheisiin ja laaditaan uusi suunnitelma.

Työhönvalmennusprosessin eri vaiheilla on myös lukuisia yhteisiä piirteitä. Tiivis yhteydenpito ja palaverien järjestäminen työhönvalmentajien ja työvoimaohjaajien välille on keskeistä jokaisessa prosessin vaiheessa. Työhönvalmentajan tulee olla nuoren helposti tavoitettavissa. Lisäksi hän antaa nuorelle suullista palautetta koko prosessin ajan. Kaikissa työhönvalmennuksen vaiheissa tulee huomioida nuorten vahvuudet ja

heikkoudet. Samoin vaiheille on yhteistä monet työhönvalmennuksen kulkua edistävät asiat, kuten motivointi, ohjaus, asiakkaan tukeminen, tarvittaessa työelämän pelisääntöjen kertaaminen ja ratkaisukeskeisyys.

Työhönvalmentajan tulee myös tunnistaa työhönvalmennusta mahdollisesti vaikeuttavat tekijät, kuten nuoren motivoitumattomuus, koulutuksen ja työkokemuksen puute, epärealistiset odotukset työnkuvasta tai palkkauksesta sekä nuoren viranomaistahoihin, esim. työhönvalmentajaan, kohdistama epäluottamus. Vaikeuttavat tekijät vaativat työhönvalmentajan interventiota työhönvalmennusprosessin onnistumiseksi.

11.2 Mallin laatiminen

Mallintaminen on yleiskäsite, jonka avulla voidaan kuvata maailman tai ihmisen toiminnan jäsentämistä sovitun käsitejärjestelmän mukaisesti (vrt. Saaranen, Turunen, Sormunen & Tossavainen 2010). Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyneessä mallissa kuvaamme pelkistetysti Sotek-säätiön työhönvalmennusprosessia. Mallista ilmenevät sekä työhönvalmennusprosessin vaiheiden väliset suhteet että työhönvalmennukseen osallistuvien tahojen keskinäiset suhteet. Mallissa kuvataan myös työhönvalmennuksen tavoitteita. (Leppänen 2000, 9.)

Tekemämme malli syntyi kolmen vaiheen kautta. Ensimmäisessä tekemässämme luonnoksessa työhönvalmennusprosessin vaiheet oli tiivistetty yhdelle A4-kokoiselle kaaviole. Tässä vaiheessa nimesimme työhönvalmennukseen osallistuviksi tahoiksi ainoastaan työttömän nuoren ja työhönvalmentajan. Ensimmäisestä mallista puuttui interventio sekä mahdollisuus tavoitteiden toteutumattomuuteen. Seuraavaan luonnokseen lisäsimme jo laatikon tilanteesta, jossa tavoite ei toteudu. Lisäsimme työnantajan ja työvoimaohjaajan työhönvalmennukseen osallistuviin tahoihin. Kolmannessa vaiheessa huomasimme mallin jakamisen kahteen osaan ja erillisen selosteosan kirjoittamisen olevan välttämätöntä selkeyden saavuttamiseksi.

Lopullinen malli on laajuudeltaan 15 sivua ja sisältää siis kaksi työhönvalmennusta kuvaavaa kaaviokuvaa sekä seliteosan. Ensimmäisessä kaaviokuvassa (ks. kuva 3) esitämme työhönvalmennusprosessiin osallistuvat neljä eri tahoja sekä näiden tahojen väliset suhteet. Työhönvalmentaja ja työhönvalmennettava nuori näkyvät kuvassa suurempina kuin Työvoimahallinto/Työvoiman palvelukeskus Väylä ja Työnantaja. Halusimme näin korostaa työhönvalmennuksen olevan ennen kaikkea työhönvalmentajan

ja työhönvalmennettavan nuoren välistä yhteistyötä. Tätä kaaviokuvaa seuraa Sotek-säätiön käyttöön laatimassamme kansiossa tekstiosuus, jossa kerrotaan tarkemmin kunkin tahon ominaisuuksista ja tehtävistä.

Toisessa kaaviokuvassa (ks. kuva 4) esitämme kronologisessa järjestyksessä työhönvalmennusprosessin kuusi vaihetta. Vaiheet toimivat ikään kuin reittinä tavoitteiden toteutumiseen, jonka tärkeyttä olemme halunneet korostaa suuremmalla laatikolla. Kaaviokuvassa on huomioitu myös interventio, jota vaaditaan silloin, kun tavoitteiden saavuttaminen on uhattuna. Varsinaisessa mallissa kaaviokuvaa seuraavat kutakin vaihetta, vaiheille yhteisiä piirteitä ja tavoitteen toteutumista kuvaavat tekstikappaleet.

Leppäsen (2000, 11) mukaan mallit soveltuvat hyvin organisaatioiden sisäisten kehittäjien tai valmentajien työkaluiksi, koska niissä käsitellään todellisia työprosesseja. Toivomme Sotek-säätiön työhönvalmentajien käyttävän tekemäämme mallia työnsä tukena. Malli auttaa hahmottamaan työhönvalmennusprosessia kokonaisuutena ja toisaalta jäsentämään sen selkeisiin vaiheisiin.

Mallin loppuun olemme koonneet työhönvalmennukseen keskeisesti liittyviä käsitteitä selityksineen. Näiksi käsitteiksi nousivat luottamuksellisuus, alkukartoituslomake, motivointi, tavoitteet, toiminta-, palvelu- ja valmennussuunnitelma, tukitapaaminen, palaute, loppuraportti, vuorovaikutus, ohjaus ja ratkaisukeskeisyys. Seuraavissa kappaleissa avaamme kunkin käsitteen erikseen.

Työhönvalmennuksen aloitusvaiheen tärkeä tehtävä on perustan luominen luottamukselliselle yhteistyösuhteelle. Luottamuksen syntyä edistää asiakkaan kokemus kuuluksi, ymmärretyksi ja hyväksytyksi tulemisesta. (Toivonen 2011, 64.) Työhönvalmentajan konkreettisia keinoja luottamuksen herättämiseen ovat kiinnostuksen osoittaminen nuoren elämää kohtaan ja ei-virkamiesmäisen vuorovaikutuksen luominen.

Alkukartoitusta tehdessään työhönvalmentaja käyttää tarkoitukseen laadittua alkukartoituslomaketta. Lomakkeella kartoitetaan mm. nuoren henkilöllisyys- ja taustatietoja, koulutusta ja aiempaa työkokemusta. Alkukartoituslomakkeen avulla työhönvalmentaja saa melko kokonaisvaltaisen kuvan työhönvalmennettavasta nuoresta.

Nuoren motivointi on keskeistä työhönvalmennuksen työhönvalmennuksen tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Pekkarin (2009, 169) mukaan työhönvalmentaja voi tu-

kea nuoren motivaation syntymistä ja ylläpitoa herättelemällä nuoren ajattelemaan omaa tulevaisuudennäkymäänsä. Monesti innostava tulevaisuudennäkymä saa aikaan halun opiskella, hakea työtä tai jopa suunnitella ajankäyttöä. Motivaatiota ja sitoutuneisuutta edistävät älyllisesti haastavat tehtävät, määrätietoinen tavoitteisiin pyrkiminen ja avoimuus uusille asioille.

Työhönvalmennuksen tavoitteet laaditaan asiakkaan tarpeiden ja voimavarojen pohjalta. Tavoitteiden laatiminen on neuvotteluprosessi, jossa työntekijä auttaa asiakasta realisoimaan ja konkretisoimaan toiveitaan tarkentavien kysymysten avulla. Tavoitteita laadittaessa autetaan asiakasta suuntaamaan ajatuksensa tulevaisuuteen. Tavoitteet on luotava asiakkaalle mielekkäiksi ja mielihyvää tuottaviksi. Niiden täytyy myös olla asiakkaan kontrolloitavissa ja saavutettavissa. Pää tavoitteen lisäksi on hyvä luoda välitavoitteita, joiden avulla asiakas saa onnistumisen kokemuksia. Tavoitteiden tulee olla sopusoinnussa asiakkaan elämäntilanteen, arvojen ja kokonaistilanteen kanssa. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2002, 136.)

Työhönvalmentaja laatii aina asiakkaalle palvelusuunnitelman. Palvelusuunnitelmaa voidaan kutsua myös toiminta- tai valmennussuunnitelmaksi. Sen ei tarvitse olla kirjallinen; tärkeintä on, että työhönvalmentaja hahmottaa, kuinka asiakkaan kanssa edetään.

Nuoren ollessa työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa työhönvalmentajan työnkuvaan kuuluvat työpaikoille tehtävät käynnit, eli tukitapaamiset. Työhönvalmentaja pyrkii tapaamaan sekä työhönvalmennettavan että työnantajan. Ensimmäinen tukitapaaminen järjestetään, kun asiakas on ollut työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa viikon verran. Tämän jälkeen tapaamisia on n. kerran kuukaudessa, mikäli harjoittelu tai työelämävalmennus sujuu suunnitellusti. Asiakkaan tarpeiden mukaan tukitapaamisia voidaan järjestää jopa kahden viikon välein. Tukitapaaminen järjestetään aina myös harjoittelujakson päättyessä. Tapaamisten avulla seurataan työharjoittelun tai työelämävalmennuksen etenemistä sekä suunnitellaan jatkoa.

Palautteen tarkoitus on luoda keskustelua, motivoida ja auttaa eteenpäin. Asiakkaalle annettavassa palautteessa keskitytään yrittämiseen, oivalluksiin, onnistumisiin ja sitkeyteen. Palautteen kautta osoitetaan asiakkaalle, mitä myönteistä hän on tehnyt ja saanut aikaan. Palautetta antamalla korostetaan asiakkaan omaa vastuuta ja ansiota muutoksen aikaansaamisessa. Palaute voi sisältää myös ymmärrystä ja kannustusta.

Myös työntekijän on hyvä pyytää palautetta omasta työstään. Asiakkaalta saadun palautteen perusteella työntekijä voi muuttaa omaa toimintaansa asiakaslähtöisempään suuntaan. (Vilen ym. 2002, 132.)

Ratkaisuvaiheen lopuksi työhönvalmentaja tekee 2 - 3 sivun pituisen loppuraportin työhönvalmennusprosessin toteutumisesta nuoren kohdalla. Loppuraportin tekoon on olemassa valmis pohja, joka sisältää kolme pääkohtaa: asiakkaan taustan, työhönvalmennuksen kulun ja työhönvalmentajan päätelmät. Työhönvalmentaja toimittaa loppuraportin työvoimahallintoon, jossa virkailija käy sen läpi yhdessä asiakkaan kanssa.

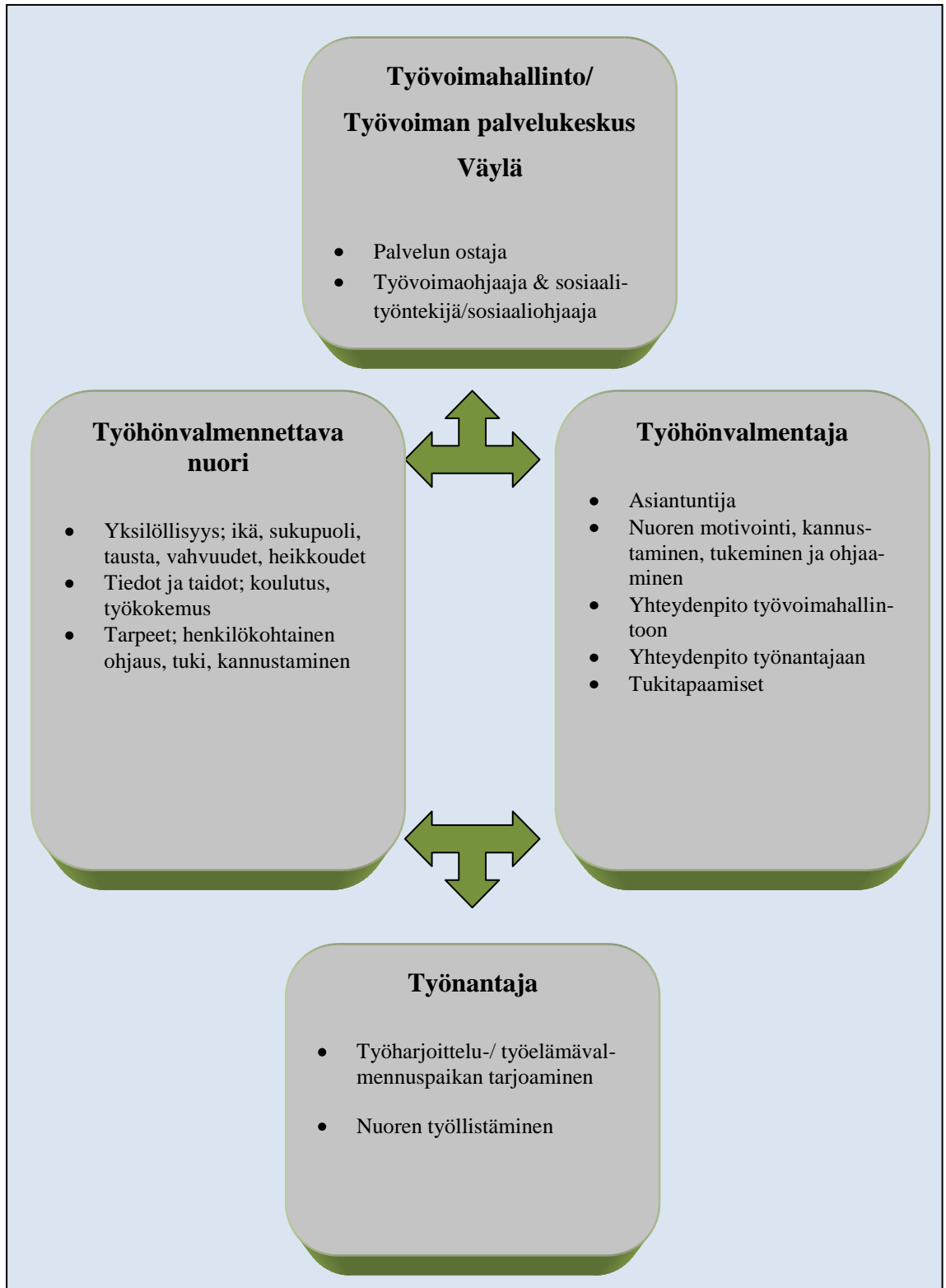
Vahvelaisen (2008) mukaan vuorovaikutustaidot ovat yksi työhönvalmentajan keskeisistä ammattiosaamisen alueista. Toivosen (2011) mukaan työhönvalmennusta edistäviä tekijöitä ovat mm. selkeys, yksilöllisyys ja välitön vuorovaikutus. Haittaavina tekijöinä puolestaan mainitaan mm. informaatiokatkokset, niukka viestintä ja palvelun kaavamaisuus.

Onnistuneen vuorovaikutuksen kautta asiakas oppii tunnistamaan omia tarpeitaan ja voimavarojaan ja voi saavuttaa tunteen elämönhallinnasta. Työhönvalmentajan on tärkeää kohdata asiakas yksilönä hänen vahvuutensa, tietonsa, taitonsa ja mielipiteensä huomioiden. Jokainen asiakas on erilainen ja vuorovaikutus on rakennettava niistä aineksista, joita on tarjolla. (Vilen ym. 2002, 23 - 24, 30 - 31.)

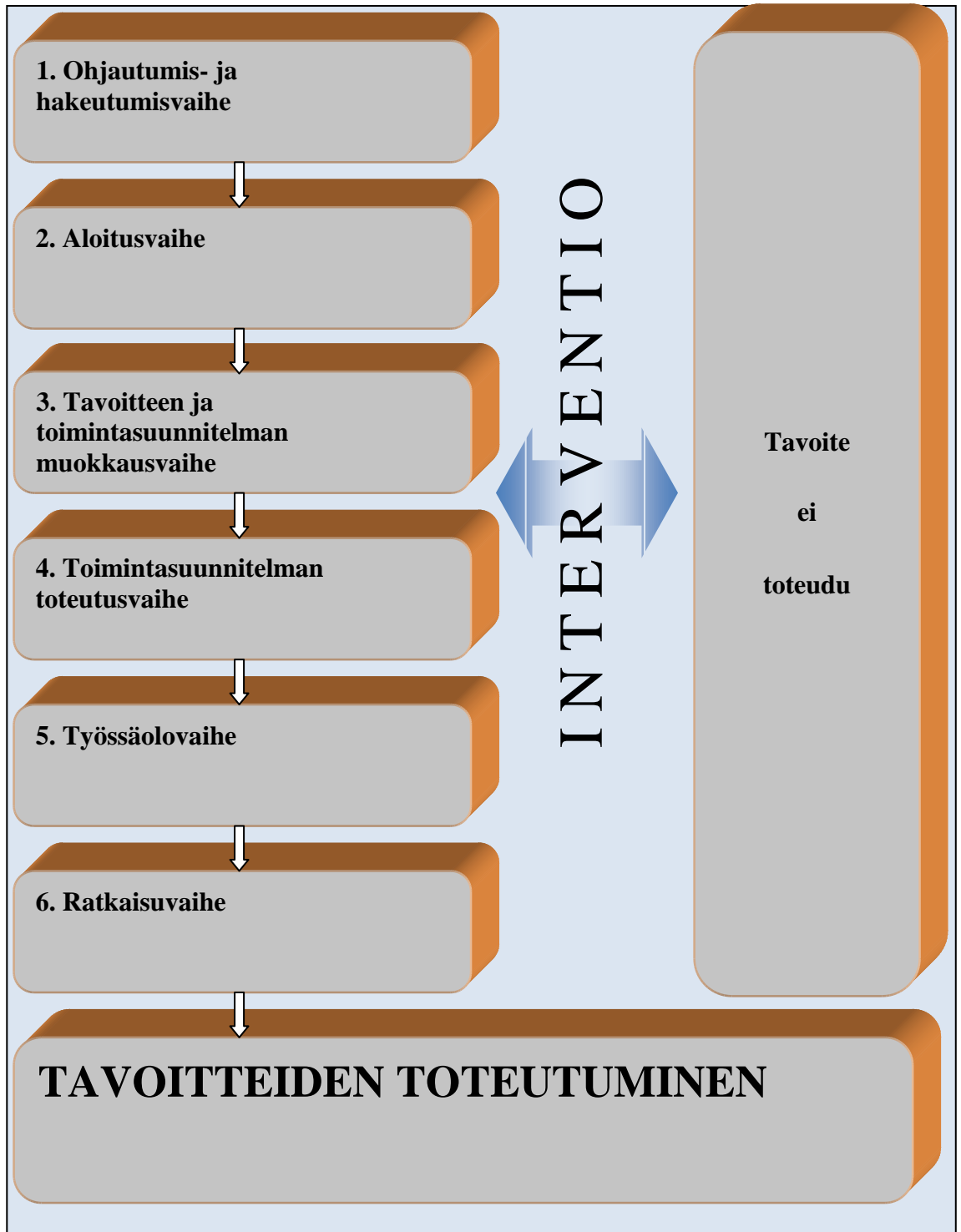
Työhönvalmentajan tehtävänä on auttaa nuorta selkiyttämään tavoitteitaan ja suunnittelemaan toimintaansa. Henkilökohtainen ohjauskeskustelu vaatii, että asioissa mennään pintaa syvemmälle. Tämä vaatii useita ohjauskeskusteluja ja tapaamisia. Ohjattavan tukeminen on tärkeä elementti henkilökohtaisessa ohjauksessa. Ihanteellista olisi, että tuen tarve vähenee prosessin edetessä ja asiakkaan voimaantuessa. Ohjattavan tukeminen tarkoittaa käytännössä hänen yksilöllistä huomioimistaan ja tarpeidensa kartoittamista, motivaation ja tahdon herättelyä ja ylläpitoa, voimaantumisen tukemisesta, metataitojen harjoittamista ja persoonallisuuden kehittämistä. (Pekkari 2009, 32, 165 - 166.)

Ratkaisukeskeisen asiakastyön lähtökohtana on keskittyminen siihen, mitä työhönvalmennettava nuori tekee oikein. Työhönvalmentaja kiinnittää huomiota nuoren onnistumisiin, havaittavaan tuloksellisuuteen sekä tuloksellisuuteen ja onnistumisiin johdaneisiin keinoihin. Työhönvalmentajan ja nuoren välisissä keskusteluissa pyritään

ennen kaikkea selvittämään, mitä nuori todella arvostaa ja minkä puolesta hän on valmis toimimaan. Työhönvalmentaja pyrkii vahvistamaan nuoren tavoitteiden ja arvojen mukaista toimintaa. Näistä lähtökohdista käytävä keskustelu johtaa harvoin riskitiriitöihin. Keskustelujen kiinnostavuus, palkitsevuus ja merkitys sen sijaan jopa vähentävät asiakassuhteiden ennenaikaisen keskeyttämisen riskiä. (Riikonen & Vataja 2009.)



Kuva 3. Työhönvalmennusprosessiin osallistuvat neljä tahoa



Kuva 4. Työhönvalmennusprosessin eteneminen

12 KEHITYSEHDOTUKSET

Tutkimuksen myötä kävi ilmi, että Sotek-säätiön työhönvalmentajilla on yksilölliset tavat laatia asiakasta koskeva palvelusuunnitelma. Mielestämme Sotek-säätiössä voitaisiin harkita yhtenäisen atk-pohjaisen palvelusuunnitelmajärjestelmän kehittämistä. Työhönvalmentajien yhdenmukainen toimintatapa helpottaisi toimintaa esim. sairauslomatapauksissa tai työntekijän vaihtuessa. Näin taattaisiin asiakkaan palvelun jatkuvuus muuttuvissa ja yllättävissä tilanteissa.

Työhönvalmentajien haastattelun pohjalta olimme ajatelleet yhdeksi kehitysehdotukseemme koko asiakasryhmän kattavan palautteenkeräämisjärjestelmän kehittämistä. Sotek-säätiössä ehdittiin kuitenkin ottaa käyttöön tällainen järjestelmä ennen opinnäytetyömme valmistumista. Juuri muita kehitysehdotuksia emme työhönvalmennuksesta tutkimuksemme puitteissa löytäneet. Työhönvalmennus vaikuttaa toimivalta kokonaisuudelta tällaisenaan.

13 POHDINTA

Tässä luvussa pohdimme opinnäytetyömme tavoitteiden saavuttamista, työmme luotettavuutta, yhteistyömme onnistumista sekä jatkotutkimusaiheita. Lisäksi mietimme työmme antia omalta kannaltamme.

Ensimmäisenä tavoitteenamme oli Sotek-säätiön työhönvalmennusprosessin mallintaminen. Työmme tuloksena loimme Sotek-säätiölle työhönvalmennusta kuvaavan kaksiosaisen kaavion selosteosineen. Kirjallisuutta työprosessien mallintamisesta on saatavilla niukasti, mikä osaltaan lisäsi työmme haastavuutta. Teemahaastattelun analyysin yhteydessä huomasimme Leena Toivosen (2011) pro gradu -tutkielmassaan esittämien työhönvalmennuksen vaiheiden soveltuvan kuvaamaan hyvin myös Sotek-säätiön työhönvalmennusprosessia. Toivosen pro gradulla onkin ollut huomattava merkitys oman mallimme synnyssä. Koemme työmme visuaalisen ilmeen saavuttamisen olleen vaivatonta. Pidämme mallin ulkoasua selkeänä ja helppolukuisena.

Mielestämme malli kuvaa hyvin työhönvalmennusprosessin vaiheita, sen eri osapuolia ja niiden keskinäisiä suhteita. Mallin seliteosasta ilmenevät työhönvalmennusprosessin eri vaiheiden keskeiset tehtävät, mikä auttaa työhönvalmentajaa jäsentämään työtään. Uskomme tekemiemme kaaviokuvien helpottavan työhönvalmennusprosessin hahmottamista kokonaisuutena. Erityisen hyödyllistä tämä voi olla uuden työntekijän perehdytyksessä. Mielestämme saavutimme ensimmäisen tavoittemme hyvin.

Toisena tavoitteenamme oli nuorten työhönvalmennuksen kehittäminen. Mielestämme saavutimme tämänkin tavoitteen melko hyvin, sillä toiminnan jäsentäminen jo itsessään parantaa työhönvalmennuksen laatua. Emme kuitenkaan havainneet prosessissa merkittäviä sisällöllisiä puutteita tai kehityskohtia. Työhönvalmentajien kokemuksen mukaan työhönvalmennusprosessin onnistumista uhkaavat eniten nuoren motivoitumattomuus ja nuoren kokema epäluottamus työhönvalmennusta sekä virallisia tahoja kohtaan. Näiden uhkien torjuminen edellyttää aiempaa tehokkaampaa interventiota entistä parempien työhönvalmennustulosten saavuttamiseksi. Intervention tärkeys tulee korostettuna esille tekemässämme mallissa. Mielestämme interventiotaitojen parantaminen kuuluu työhönvalmentajien jatkuvaan oman ammattitaidon kehittämiseen ja ylläpitoon. Nuoren työhönvalmennusta kehittääksemme ehdotimme Sotek-säätiölle myös yhtenäisen palvelusuunnitelmajärjestelmän kehittämistä ja käyttöönottoa. Toivonen (2011, 82 - 84) nimeää vastuuhenkilön vaihtumisen ja informaatiokatkokset työhönvalmennusta haittaaviksi tekijöiksi. Yhtenäinen palvelusuunnitelmajärjestelmä mahdollistaisi palvelun sujuvan jatkumisen esim. työhönvalmentajan sairastuessa.

Syrjäytyneiden nuorten hyvinvoinnin lisääminen tehokkaamman työllistymisen kautta oli kolmas tavoittemme. Näin jälkempäin ajatellen olisimme voineet laatia tämän tavoitteen konkreettisemminkin. Opinnäytetyömme keston puitteissa tuntuu mahdottomalta arvioida tämän tavoitteen toteutumista. Pidämme kuitenkin mahdollisena, että interventiota tehostamalla myös nuorten työllistyminen työhönvalmennuksen kautta paranee.

Neljäntenä tavoitteenamme oli Sotek-säätiön kilpailukyvyyn kehittäminen. Emme valitettavasti pysty arvioimaan tämän tavoitteen saavuttamista, sillä emme ehtineet saada Sotek:lta palautetta työstämme ennen tämän raportin valmistumista.

Kaikissa tutkimuksissa tulisi arvioida tehdyn tutkimuksen luotettavuutta, sillä tutkimuksen aikaiset virheet voivat johtaa tulosten epäpätevyyteen. Olemme arvioineet tutkimuksemme luotettavuutta lähinnä sen validiuden avulla, sillä reliabiliuden arviointi ei sovellu tekemäämme toimintatutkimukseen. Emme haluakaan tutkimustulostemme olevan toistettavissa, sillä pyrkimyksenämme on ollut Sotek-säätiön työhönvalmennuksen kehittäminen. (Hirsjärvi ym. 2010, 231 - 232.)

Validiuden eli pätevyyden arviointi on mittarin tai tutkimusmenetelmän sopivuuden arviointia: onko valittu tutkimusmenetelmä ollut oikea tutkittavan asian tutkimiseen (Hirsjärvi ym. 2010, 231). Käyttämämme tutkimusmenetelmät soveltuivat työhönvalmennusprosessin mallintamiseen ja kehitysehdotuksien löytämiseen kohtalaisen hyvin. Alun perin tarkoituksenamme oli käyttää havainnointia pääasiallisena tiedonkeruumenetelmänämme. Havainnoinnin avulla olisimme päässeet haastatteluja syvällisemmin perille kunkin prosessin vaiheen sisällöstä. Luovuimme havainnointisuunnitelmistamme Sotek:n pyynnöstä.

Olemme pyrkineet selostamaan tarkasti tutkimuksemme kulun, sillä täsmällinen raportointi lisää laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Esim. haastattelutilanteet olemme kuvanneet hyvinkin tarkasti. Pyrimme välttämään mahdolliset virhetulkinnat tarkastuttamalla haastattelutulokset Sotek-säätiön edustajilla sisällönanalyysin jälkeen. Aineiston analyysissä käytettyjen luokittelujen valintaa sekä tulkintojen muodostamista perustelimme työssämme kattavasti. (Hirsjärvi ym. 2010, 232 - 233.) Työmme luotettavuutta lisäävät mielestämme myös tunnollinen menetelmäkirjallisuuden käyttö sekä se, että olemme tehneet tätä työtä yhdessä. Esimerkiksi nuoren haastattelussa pystyimme vertaamaan tekemiämme muistiinpanoja toisiinsa, mikä vahvisti tulkintojemme luotettavuutta.

Työmme etenemisen myötä meille heräsi ajatuksia mahdollisista jatkotutkimusaiheista. Yhtenä jatkotutkimuksen aiheena pidämme Sotek-säätiön tarjoamien muiden palveluprosessien mallintamista. Oma mallimme kattaa vain yhden työhönvalmennusta saavan erityisryhmän. Mallien laatiminen voisi tehostaa työhönvalmennusta myös muiden kohderyhmien osalta. Ajatus toisesta jatkotutkimusaiheesta nousi pohtiesamme kolmannen tavoitteemme saavuttamista. Olisi mielenkiintoista tutkia, vaikuttiko mallimme Sotek-säätiön toimintaa ja nuorten työllistymistä tehostavasti. Kolmas

jatkotutkimusehdotuksemme liittyy laatimaamme malliin: kuinka mallimme soveltuu käytäntöön ja tarvitseeko sitä kehittää edelleen.

Lopuksi on syytä arvioida opinnäytetyömme antia omalta kannaltamme. Olemme kokeneet opinnäytetyömme aiheen alusta alkaen mielenkiintoiseksi; ehkäpä juuri siksi motivaatiomme on säilynyt hyvänä koko prosessin ajan. Tutkimukselliset taitomme ovat varmasti kehittyneet opinnäytetyön tekemisen yhteydessä. Olemme mielestämme oppineet myös kriittisyyttä niin lähdeteoksia valitessamme kuin omaa työskentelyämme arvioidessamme. Myös valmiutemme pitkäjänteiseen työskentelyyn ovat kehittyneet. Lisäksi koemme yhteistyötaitojemme kehittyneen. Olemme kumpikin oppineet hyvän yhteistyön edellyttämää kompromissien tekoa ja omista näkemyksistä joustamista.

Työn myötä meille on auennut uudenlainen kuva ihmisen sosiaalisesta ulottuvuudesta sekä työn yhteydestä ihmisen hyvinvointiin. Työttömyyteen liittyvän kokonaisvaltaisen elämäntilanteen ymmärtäminen on meille hyödyksi tulevaisuuden työssämme sairanhoidajina. Ymmärrämme entistä paremmin kuinka ihmisen hyvinvoinnin fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen puoli kietoutuvat tiiviisti toisiinsa. Myös edellisessä kappaleessa mainitsemamme yhteistyö- ja tutkimustaidot hyödyttänevät meitä ammattissamme.

Kaiken kaikkiaan olemme kokeneet työmme merkitykselliseksi ja olleet kiitollisia saamastamme aiheesta. Toivomme pystyneemme edistämään nuorten hyvinvointia tämän opinnäytetyön avulla.

LÄHTEET

Dunderfelt, T. 2011. Elämäkaaripsykologia. 14. uudistettu painos. Porvoo: WSOY.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15. - 16. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Jokinen, P. & Koskinen, L. 2000. Ryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä – haastattelijoiden kokemuksia. Hoitotiede Vol. 13, no 6/2001, sivut 301 - 309.

Kuusela, P. 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Kuopio: Edita Prima Oy.

Leinonen, N. 2010. ”Aikaa olis, rahaa ei”. Pro gradu -tutkielma työttömyyden kokemuksista. Itä-Suomen yliopisto.

Leppänen, A. 2000. Työprosessin mallintaminen tukemaan työn ja osaamisen kehittymistä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Linnossuo, O. 2004. Syrjäytymisestä selviytymiseen? Arviointitutkimus työttömien nuorten palveluohjauksesta. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 61. Helsinki: Edita Prima Oy.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Myllyniemi, S. 2009. Taidekohtia - Nuorisobarometri 2009. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Pekkari, M. 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Helsinki: Tammi.

Repo, P-S. Kehittämispäällikkö. Sähköpostiviesti. 13.1.2011. Sotek-säätiö.

Riikonen, E. & Vataja, S. 2009. Voimavarasuuntautuneet neuvonta-, ohjaus- ja terapiamuodot. Terveyskirjasto. Duodecim. Saatavissa:
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00105&p_teos=onn&p_selaus=9540. [viitattu 20.11.2011].

Saaranen, T., Turunen, H., Sormunen, M. & Tossavainen, K. 2010. Teorian kehittäminen ja testaaminen – esimerkkinä henkilöstön työhyvinvoinnin mallintaminen. *Hoitotiede* 2010;22(3), s. 242 – 253.

Sipilä, N. 2010. Koulutuksen yhteys nuorten työttömyyteen: Keskiössä perusasteen koulutuksen suorittaneet nuoret. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.

Sorvoja, L. 2009. Palkkatyö onnen tuo? Tutkimus alle 25-vuotiaiden kouluttamattomien nuorten identiteetistä, arjesta ja suhteesta viranomaisiin. Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.

Toivonen, L. 2011. Sanoista tekoihin. Työhönvalmennuksen palveluprosessi asiakkaan ja työntekijän arvioimana. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Vahvelainen, K. 2008. Työhönvalmennus – tukea ja ohjausta työelämään. Työhönvalmennus työhönvalmentajan kuvaamana. Opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu.

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Juva: WS Bookwell Oy.

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

Etelä-Suomen lääninhallitus. 2009. Nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi tehdyt toimenpiteet. Etelä-Suomen Lääninhallituksen internetsivut. Saatavissa:
<http://www.intermin.fi/lh/etela/arvio/home.nsf/wLatest/94B42B5E1A03834DC2256C77004B49DF>. [Viitattu 22.2.2011].

Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010. Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA:n internetsivut. Saatavissa:

http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous1.pdf. [Viitattu 20.2.2011].

Kela. 2011. Työmarkkinatuki. Kelan internetsivut. Saatavissa: <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/200701124346EH?OpenDocument>. [Viitattu 14.3.2011].

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. 2010. Voi hyvin nuori! -hanke. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun internetsivut. Saatavissa: <http://www.kyamk.fi/Projektit/Voi%20hyvin%20nuori%21%20-hanke>. [Viitattu 20.3.2011.]

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Työttömyysturva. Sosiaali- ja terveysministeriön internetsivut. Saatavissa: http://www.stm.fi/toimeentulo/tuet_ja_etuudet/tyottomyys. [Viitattu 14.3.2011].

Sotek-säätiö. 2005a. Sosiaaliset palvelut. Sotek-säätiön internetsivut. Saatavissa: <http://www.sotek.fi/sosiaaliset+palvelut/vajaakuntoisten+ja+vaikeasti+tyollistyvien+tyollistaminen/>. [Viitattu 30.12.2010].

Sotek-säätiö. 2005b. Toiminnan tavoitteet ja kohderyhmä. Sotek-säätiön internetsivut. Saatavissa: <http://www.sotek.fi/yleista+sotekista/toiminnan+tavoitteet+ja+kohderyhma/>. [Viitattu 30.12.2010].

Sotek-säätiö. 2005c. Toiminta-ajatus. Sotek-säätiön internetsivut. Saatavissa: <http://www.sotek.fi/yleista+sotekista/toiminta-ajatus/>. [Viitattu 30.12.2010].

Sotek-säätiö. 2005d. Valmennuspalvelut. Sotek-säätiön internetsivut. Saatavissa: <http://www.sotek.fi/valmennus/tyohonvalmennus/>. [Viitattu 19.3.2011].

Sotek-säätiö. 2005e. Yleistä SOTEK-säätiöstä. Sotek-säätiön internetsivut. Saatavissa: <http://www.sotek.fi/yleista+sotekista/>. [Viitattu 30.12.2010].

Tekes. 2011. Tekes kannustaa kehittymään. Tekesin internetsivut. Saatavissa: <http://www.tekes.fi/fi/community/Tekes/320/Tekes/626>. [Viitattu 21.3.2011].

Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. THL:n internetsivut. Saatavissa: <http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/?q=ty%F6tt%F6myys>. [Viitattu 30.12.2010].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009a. Henkilöasiakaspalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön internetsivut. Saatavissa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2319>. [Viitattu 6.3.2011].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009b. Ministeriön arvot. Työ- ja elinkeinoministeriön internetsivut. Saatavissa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=3136>. [Viitattu 6.3.2011].

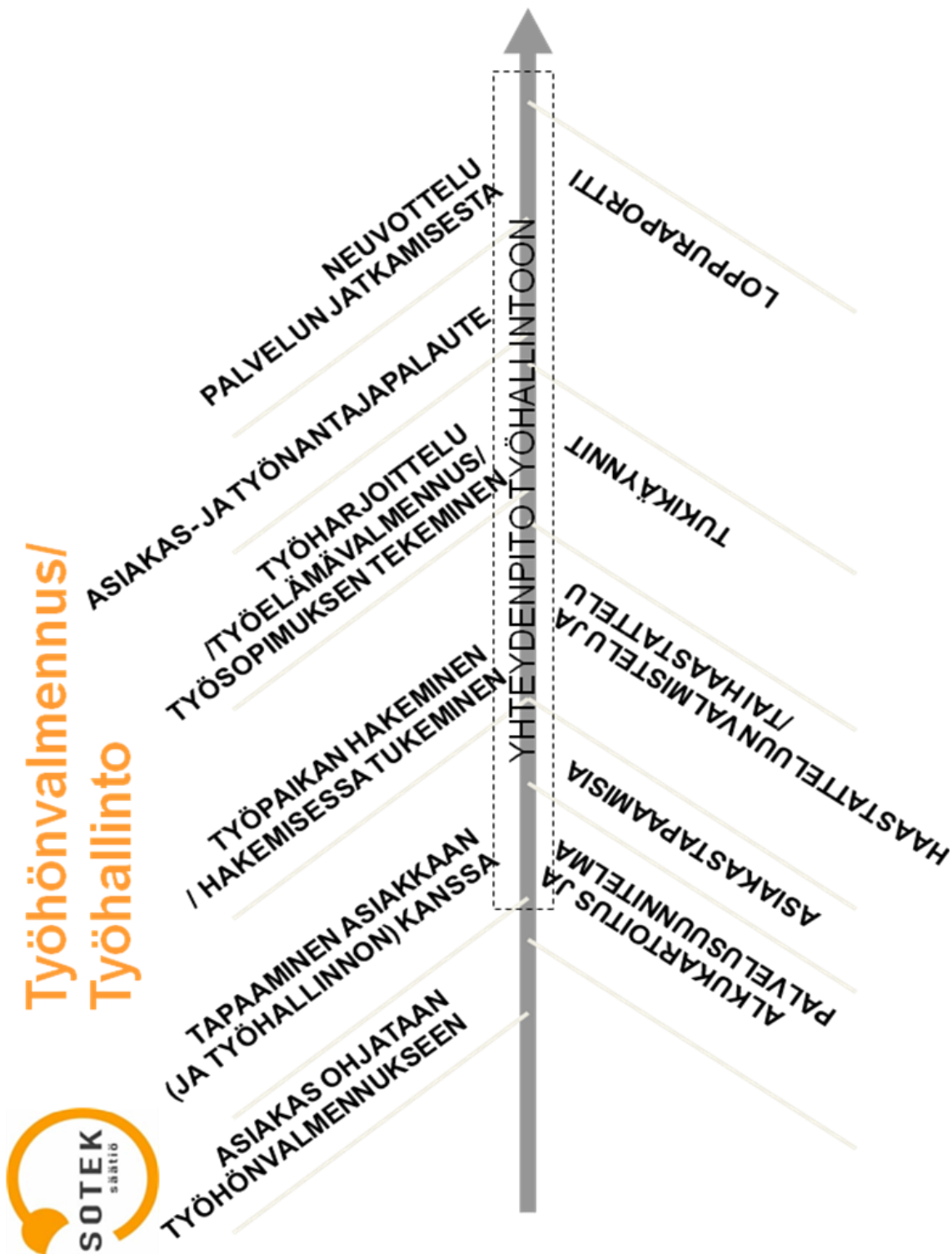
Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009c. Työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön internetsivut. Saatavissa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2305>. [Viitattu 6.3.2011].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010a. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön internetsivut. Saatavissa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2072>. [Viitattu 6.3.2011].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010b. Työ- ja elinkeinoministeriön ohje nuorten yhteiskuntatakuusta. Työ- ja elinkeinotoimiston internetsivut. Saatavissa: http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/03_nuoret/05_yhteiskuntatakuu_nuoret/nuorten_yhteiskuntatakuu_ohje.pdf. [Viitattu 28.1.2011].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma: Tavoitteena hyvinvoinnin rahoituspohjan turvaaminen. Työ- ja elinkeinoministeriön internetsivut. Saatavissa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2486>. [Viitattu 6.3.2011].

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.



(Repo, P-S. Kehittämispäällikkö. Sähköpostiviesti. 13.1.2011. Sotek-säätiö.)

1. Alkukartoitus

- Mitä menetelmiä(haastattelu, mind map, keskustelu, testit, kirjoitelmat, oppaat, esitteet jne.) työhönvalmentaja käyttää alkukartoitusta tehdessään?
- Mitä asioita alkukartoitukseen kuuluu?
- Millaisia ongelmia alkukartoitukseen voi liittyä?

2. Asiakastapaamiset

- Ottaako asiakas yhteyttä työhönvalmentajaan, vai työhönvalmentaja asiakkaaseen?
- Kuinka nopeasti ensimmäinen tapaaminen pyritään järjestämään?
- Kuinka pitkän ajan työhönvalmentaja varaa yhtä tapaamista kohden?
- Miten työhönvalmentaja valmistautuu ohjaustilanteisiin?
- Mikä on tapaamisten kokonaismäärä?
- Mitä tukikäynnit pitävät sisällään?
- Kuinka asiakasta motivoidaan työelämään tapaamisten yhteydessä?

3. Palvelusuunnitelma

4. Työpaikan hakeminen

- Miten työhönvalmentaja etsii asiakkaalleen sopivan työpaikan?
- Osallistuuko asiakas itse työpaikan valintaan/hankintaan?

5. Haastatteluun/työharjoitteluun valmistautuminen

- Mitä valmiuksia/minkälaisia ominaisuuksia nuori tarvitsee päästäkseen työelämään?
- Kuinka asiakkaan omatoimisuutta tuetaan?
- Kuinka asiakasta valmennetaan työhaastatteluihin?

6. Työharjoittelu- / työelämävalmennus

- Millaisia ongelmia työharjoittelu- tai tukityösuhteissa yleisesti ilmenee?
- Kuinka mahdolliset ongelmat pyritään ratkaisemaan?

7. Asiakas- ja työnantajapalaute

- Millä tavalla asiakaspalautetta kerätään? Kuinka usein asiakkailta saadaan palautetta?
- Millä tavoin työnantajapalaute kerätään?

8. Neuvottelu palvelun jatkamisesta

9. Loppuraportti

Huolehditaanko asiakkaan pärjäämisestä jälki käteen työhönvalmennusjakson päätyttyä ja asiakkaan sijoituttua työmarkkinoille?

1. Millaisen taustakartoituksen työvoimaohjaaja tekee nuoren tilanteesta?
2. Millaisin perustein nuori ohjataan työhönvalmennuksen pariin?
3. Miten työhönvalmennukseen ohjattavat nuoret eroavat muista työttömiksi työnhakijoiksi ilmoittautuneista nuorista?
4. Miten työhönvalmennukseen ohjattavien nuorien määrä on muuttunut teidän työuranne aikana?
5. Mitä vaihtoehtoja työvoimaohjaajalla on tarjota työhönvalmennukselle?
6. Minkälaisin keinoin työvoimaohjaaja edesauttaa nuoren työllistymistä?
7. Mikä on työvoimaohjaajan rooli Sotek:n työhönvalmennuspolussa?
8. Minkälaisia kehitysehdotuksia Teillä on Sotek:n työhönvalmennukselle tai Teidän ja Sotek:n väliselle yhteistyölle?

1. Vastaajan ikä ja sukupuoli:
2. Millainen taustakoulutus sinulla on?
3. Kuinka kauan olet ollut työttömänä?
4. Kuinka kauan työhönvalmennuksesi on tähän mennessä kestänyt?
5. Minkälaista ennakkotietoa sait työhönvalmennuksesta työhallinnon kautta?
6. Minkälaisia ennakkoajatuksia Sinulla on/oli työhönvalmennusta kohtaan?
7. Miten työhönvalmennus on edennyt Sinun kohdallasi?
8. Minkälaisia ongelmia olet kohdannut työhönvalmennuksen aikana?
9. Miten koet työnsaantivalmiuksiesi parantuneen?
10. Miten koet kehittyneesi työntekijänä työhönvalmennusprosessin aikana?
11. Oletko ollut tyytyväinen työhönvalmentajasi toimintaan? Kuinka sitä voisi kehittää?
12. Miten työhönvalmennusta voitaisiin kehittää, jotta se tukisi paremmin nuoren työllistymistä?

Hei Sinä Sotek:n työhönvalmennukseen osallistuva nuori!

Olemme kaksi Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijaa. Tällä hetkellä pakeramme opinnäytetyömme kimpussa. Teemme sitä yhteistyössä Sotek:n kanssa. Tavoitteenamme on mallintaa ja kehittää Sotek:n työhönvalmennusprosessia ja sitä kautta tehostaa nuorten työllistymistä ja lisätä hyvinvointia. Työmme onnistumisen kannalta meille olisi tärkeää, että Sinä nuori antaisit meille luvan tarkkailla Sotek:n toimintaa Sinun työhönvalmennuksesi yhteydessä.

Haluaisimme havainnoida Sinun ja työhönvalmentajasi välistä vuorovaikutusta sekä työhönvalmennuksen sisältöä. Tarkoituksenamme on myös nauhoittaa keskustelujanne. Mielellämme myös haastattelisimme Sinua: haluaisimme tietää Sinun asenteistasi työntekoa, työttömyyttä ja työhönvalmennusta kohtaan. Mikäli olet alle 18-vuotias, tarvitsemme vanhempiesi suostumuksen haastatteluun/havainnointiin. Käytämme saamiamme tietoja luottamuksellisesti, eikä henkilöllisyytesi paljastu missään vaiheessa.

Kaikkien havainnointiin tai haastatteluihin osallistuneiden kesken arvomme kolme hyvinvointia ylläpitävää tuotepakettia.

Kiitämme etukäteen suostumuksestasi! Mikäli et halua meidän tarkkailevan Sinun kohdallasi tapahtuvaa työhönvalmennusta, niin kiitämme siitä mielenkiinnosta, jota osoitit tätä tiedotetta kohtaan.

Onnea työhönvalmennukseesi!

Terveisin,
Anne Suomalainen ja Outi Suvijärvi
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
anne.suomalainen@student.kyamk.fi
outi.suvijarvi@student.kyamk.fi

Ruksita vastauksesi ja palauta lomakkeen alaosa työhönvalmentajallesi:

Annan suostumukseni työhönvalmennustapaamisteni havainnointiin. _____

Suostun myös haastatteluun. _____

Allekirjoitus _____

Nimen selvennys (tekstaten) _____

Alle 18-vuotiaan huoltajan allekirjoitus _____

Tutkimustaulukko

Tutkimuksen nimi ja tekijä	Kohderyhmä	Tutkitut asiat	Keskeiset tulokset
Haavisto, Ilkka 2010 Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010.	Koko maan 18–70-vuotias väestö, 3172 vastaajaa, sekä työttömiä että työssä olevia.	Tutkimuksessa selvitettiin, mitä työ merkitsee nykypäivän suomalaisille ja millaisia odotuksia ja toiveita työhön ja työelämään kohdistetaan.	Uusi sukupolvi on aiempaa paremmin koulutettua, mutta arvostaa vanhempiaan enemmän vapaa-aikaa, harrastuksia ja sosiaalista elämää.
Myllyniemi, Sami 2009. Taidekohtia - Nuorisobarometri 2009.	15–29-vuotiaat suomalaisnuoret. 1900 vastaajaa.	Nuorten asenteet työelämää, koulutusta, tulevaisuudensuunnitelmia, syrjäytymistä ja taidetta ja kulttuuria kohtaan. Nuorten osallistuminen taiteeseen ja kulttuuriin.	Nuoret uskovat koulutukseen ja arvostavat työtä. Valtaosa heistä tekisi enemmän tilapäistäkin työtä kuin olisi työttömänä. Heikko taloustilanne on saanut nuoret huolestumaan työnsaantimahdollisuuksista.
Toivonen, Leena 2011. Sosiaaliryöstön Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. SANOISTA TEKIOIHIN. Työhönvalmennuksen palveluprosessi asiakkaan ja työn tekijän arvioimana.	Janakkalassa pääpaikkaa pitävän Kiipula-säätiön työhönvalmennus. Seitsemän asiakas-työhönvalmentaja parin haastattelut. Asiakkaat 30–59-vuotiaita kuntoutettavia, jotka ovat työkyvyttömiä tai työkyvyttömyysuhan alla.	Millaisina vaiheina palveluprosessi jäsentyy ja mitä toimijoita siinä on osallisena? Mitkä ovat työhönvalmennusprosessin merkitykselliset elementit, edistävät ja haittaavat tekijät, asiakkaan ja työhönvalmentajan arvioimana?	Työhönvalmennuksen edistäviä tekijöitä ovat ymmärtävä suhtautuminen, selkeys, yksilöllisyys, välitön vuorovaikutus, nopea reagointi ja vastuuhenkilön pysyminen samana. Haittaavia tekijöitä ovat niukka viestintä, palvelun kaavamaisuus, yhteyden saamisen vaikeus, vastuuhenkilön vaihtuminen, informaatiokatkokset jne.
Koskenlahti, Anna-Maija 2010. Opinnäytetyö, Ylempi AMK, Jamk. Arjen aakkosista työelämän taitajaksi. Työvalmennus sosiaalisen työllistämisen toimialalla.	Työvalmennussäätiö Tekevä / Punainen talo –hanke. Laadullinen tutkimus kirjallisuuden pohjalta.	Tutkimustehtävänä kuvata työvalmennuksen kokonaistavoitteita ja sitä, kuinka työvalmennuksen kokonaistavoitteet jäsentävät työvalmennuksen vaiheita. Tavoitteena myös kuvata työvalmennuksen kokonaistavoitteiden painottumista sekä luoda ehdotus työvalmennuksen määritelmäksi.	Työvalmennuksen kokonaistavoitteiksi muodostuivat arjen- ja elämänhallinnan tukeminen, työ- ja toimintakyvyn edistäminen, osaamisen lisääminen, työllistämisen tukeminen ja ohjaus sekä työssä jaksamisen tukeminen. Työvalmennuksessa keskeistä on ihmisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn vahvistuminen sekä voimavarojen lisääntyminen.
Karjalainen, Pekka & Blomgren Sanna 2004. Oikorata vai mutkatie? Sosiaalista kuntoutusta ja työelämäpolkuja nuorille. Nuotta –projektin arvioinnin loppuraportti.	17-24 –vuotiaita joensuulaisia nuoria, joiden katsottiin olevan heikosti motivoituneita työhön ja koulutukseen ja siten syrjäytymisuhan alla.	Projektin tavoitteena oli nuoren vastuunoton lisääminen omasta elämästään ja elämänlaadun parantaminen, toimeentulotuen varassa elävien määrän vähentäminen, moniammatillisen yhteistyömallin kehittäminen.	Nuorten saattaminen koulutukseen tai työhön edellyttää pitkäjänteistä sosiaalista tukemista. Avaintekijöitä ovat myös luottamus, monen asian hoitaminen yhden yhdys henkilön kautta ja mahdollisuus keskustella aikuisen kanssa asioista.

Tutkimuksen nimi ja tekijä	Kohderyhmä	Tutkitut asiat	Keskeiset tulokset
<p>Sorvoja, Liisa 2009. Sosiaalityön pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto.</p> <p>Palkkatyö onnen tuo? Tutkimus alle 25-vuotiaiden koulutettamattomien nuorten identiteettistä, arjesta ja suhteesta viiranomaisiin.</p>	<p>Viiden nuoren teemahaastattelu.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa alle 25-vuotiaiden, kouluttamattomien nuorien kokemuksia elämästään ja arjestaan, sekä ymmärtää, miksi nuori ei ole hankkinut ammatillista koulutusta.</p>	<p>Nuorilla oli huonoja kokemuksia peruskoulusta. Ongelmia oli ollut suhteessa opettajiin ja muihin oppilaisiin. Suuret ryhmäkoot koettiin haitallisina ja niiden katsottiin olevan ongelma myös jatko-opinnoissa. Puutteelliset sosiaaliset taidot koettiin esteeksi opintojen jatkamiselle. Opintojen keskeytyminen oli merkittävä syy koulutuksesta ja työelämästä syrjäytymiseen.</p>
<p>Leinonen, Niina 2010. Sosiologian Pro gradu –tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.</p> <p>”Aikaa olis, rahaa ei”. Pro gradu –tutkielma työttömyyden kokemuksista</p>	<p>25–50-vuotiaita työttömiä työnhakijoita Joensuusta ja Iloimansista. Kyselytutkimus. 26 vastaajaa, ikäjakauma tasainen.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoitus on kuvata työttömyyttä työttömän näkökulmasta; miten työtön kokee työttömyyden elämäntilanteena ja arjessaan.</p>	<p>Vastaajien taloudellinen tilanne oli kohtalainen tai huono. Eläminen ja kuluttaminen olivat rajoittuneet työttömyyden myötä. Päivärahaan toimeentulon lähteenä liittyi odottelua ja epävarmuutta. Uni- ja valveillaolorytmi oli muuttunut työttömyyden myötä. Sosiaaliset suhteet olivat vähentyneet.</p>
<p>Sipilä, N. 2010. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto.</p> <p>Koulutuksen yhteys nuorten työttömyyteen: Keskiössä perusasteen koulutuksen suorittaneet nuoret.</p>	<p>Tutkimusjoukkona olivat 1971 - 1979 syntyneet nuoret, jotka olivat vuosina 2000 - 2003 työssäkäyntitilastoissa (n=58430). Nuoret olivat seuranta-ajan ensimmäisenä vuotena 21–29-vuotiaita ja viimeisenä vuotena 24–32-vuotiaita.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten koulutus, lapsuudenaikaiset tekijät sekä nuoruusajan olosuhteet olivat yhteydessä nuorten sijoittumiseen työmarkkinoille 2000-luvun alun Suomessa.</p>	<p>Tärkein tulos oli, että alhainen koulutustaso on merkittävä selittäjä työttömyydelle ja pitkittyneelle työttömyydelle etenkin nuorten miesten kohdalla, vaikka muiden työttömyyttä selittävien tekijöiden vaikutus on otettu huomioon. Koulutustasolla on voimakas yhteys siihen, miten pysyväksi työttömyyskokemus muodostuu. Mitä alhaisempi koulutustaso on, sitä vaikeampaa työttömyydestä irrottautuminen on. Nuoruuden työttömyyden riskitekijät muotoutuivat osittain jo lapsuudessa. Myös nuoruusajan elämäntilanteella oli yhteys työmarkkinoille sijoittumiseen. Ainoastaan peruskoulun käyneiden nuorten riski työttömyyteen ja pitkittyneeseen työttömyyteen osoittautui merkittävästi suuremmaksi, kuin koulutetumpien nuorten.</p>

Tutkimuksen nimi ja tekijä	Kohderyhmä	Tutkitut asiat	Keskeiset tulokset
<p>Vahvelainen, Kati 2008. Opinnäytetyö, Lahden ammattikorkeakoulu.</p> <p>Työhönvalmennus –Tukea ja ohjausta työelämään. Työhönvalmennus työhönvalmentajan kuvaamana.</p>	<p>Kyselylomakkeen avulla tehty laadullinen tutkimus, joka on kerätty kuudelta Päijät-Hämeen alueella toimivalta työhönvalmentajalta</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena on ollut tuottaa tietoa työhönvalmennuksesta ja työhönvalmentajan työstä sekä siinä vaadittavasta ammatillisesta osaamisesta työhönvalmentajien itsensä näkemänä.</p>	<p>Työhönvalmentajan työssä korostuvat yksilöohjaus ja yritysysteistyö. Työhönvalmentajan ammattiosaamisen keskeisiä osa-alueita ovat vuorovaikutustaidot, verkostotyötaitot ja työn kehittämiseen liittyvät taidot.</p>
<p>Linnossuo, O. 2004. Syrjäytymisestä selviytymiseen? Arviointitutkimus työttömien nuorten palveluohjauksesta.</p> <p>Kela, Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 61.</p>	<p>Tutkimusjoukkona olivat Nytku- eli Nyt kuntoutetaan nuoria -hankkeeseen vuosina 2000 - 2002 osallistuneet 17 - 25 -vuotiaat nuoret (n=58).</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ja arvioida, kuinka työttömien nuorten palveluohjaus toteutui.</p>	<p>Nuoret oli saatu hyvin osallistumaan ja sitoutumaan Kelan kuntoutuksen palveluyksikön ja Koho-toiminnan palveluihin ja valtaosa heistä koki tilanteensa parantuneen. Nuorten ongelmat olivat monimutkaisia ja -ulotteisia ja ne liittyivät kokonaisvaltaisen elämäntilanteen ohella elämänhallintaan ja sosiaalisiin suhteisiin. Sosiaalistumisessa ja sosiaalisessa kuntoutumisessa auttaa nuorten omien kokemusten mukaan parhaiten intensiivinen ja pitkäaikainen kiinnittyminen johonkin tukevaan yhteisöön tai kurssiin. Tuen tarve jatkuu koulutus- ja työelämässä. Nuoret tarvitsivat mm. intensiivistä ja pitkäjänteistä psykososiaalista tukea sekä sosiaali- ja terveystalvelujen välimaastoon sijoitettavia palveluja. Palveluja olisi saatava saman katon alle ja matalan kynnyksen taakse. Tarvetta olisi leimaamattomille sosiaalisesti ja mielenterveydellisesti kuntouttaville palveluille. Palveluiden käytön ei tulisi luoda nuorelle negatiivista kuvaa itsestään. Nuoria tulisi kuulla palveluiden kehityksessä ja arvioinnissa. Nuorten ohjauksessa olennaista on pitkäjänteinen motivointi ja luottamuksen herättäminen palvelujärjestelmään ja siinä toimiviin ihmisiin. Palveluissa tulisi virallisen tason ohella olla ns. välittävä taso, jossa nuoren kohtaaminen perustuu pitkäjänteiseen, arkipäiväiseen rinnalla kulkemiseen ja aitoon välittämiseen.</p>

Tutkimuksen nimi ja tekijä	Kohderyhmä	Tutkitut asiat	Keskeiset tulokset
<p>Wrede-Jäntti, M. 2010. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.</p> <p>Pengarna eller livet? En kvalitativ och longitudinell studie om låntidsarbetslösa unga i ett aktörsperspektiv.</p>	<p>Tutkimusjoukkona olivat n. 20-vuotiaat helsinkiläisnuoret (n=36), jotka vuosina 1995 ja 1996 olivat rekisteröityneet työttömiksi työnhakijoiksi.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka nuorten toiveet, arvostukset ja kehitys muilla elämänalueilla voivat selittää heidän menettelyään ja valintojaan suhteessa työhön ja viranomaisiin.</p>	<p>Työttömät nuoret tulevat kuulluksi parhaiten, jos he sopeutuvat yhteiskunnan arvoihin. Työttömien nuorten tukijärjestelmässä ei kiinnitetä huomiota nuorten elämäntilanteeseen tai persoonaan. Työvoimatoimisto ohjaa kaikkia nuoria opiskelemaan ja työelämään mahdollisimman pian. Opiskelun ja työn sisältö jää liian vähälle pohdinnalle.</p>