



Sanna Koskinen

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkinto
Osallisuuden edistäminen ja
sosiaalinen kuntoutus

Johanna Tynjälä

Laurea-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkinto
Sosiaalialan asiakaslähtöinen kehittäminen

Opinnäytetyö, 2022

TYÖNHAKIJOIDEN KOKEMUKSIA OMAVALMENTAJAN TARJOAMASTA TUESTA VANTAAN JA KERAVAN TYÖLLISYYDEN KUNTAKOKEILUSSA

TIIVISTELMÄ

Sanna Koskinen ja Johanna Tynjälä

Työnhakijoiden kokemuksia omavalmentajan tarjoamasta tuesta Vantaan ja Keravan työllisyyden kuntakokeilussa

68 sivua, 3 liitettä

Syksy 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Laurea-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden YAMK-tutkinto

Sosionomi (YAMK)

Osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen kuntoutus

Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen

Tämä opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluiden kanssa 1.3.2021 käynnistyneen työllisyyden kuntakokeiluhankkeen aikana, jonka tavoitteena on räätälöidä työllisyyspalveluita kokeilualueen yksilökohtaisten tarpeiden mukaisesti. Työnhakijoiden palveluprosessia päädyttiin tukemaan Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluissa muun muassa henkilökohtaisten omavalmentajien avulla. Opinnäytetyössämme selvitimme työnhakijoiden kokemuksia omavalmentajan tarjoamasta tuesta Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluissa.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää kokeilualueen työllisyyspalveluita kohti asiakaslähtöisempää suuntaa. Laajempaa yhteiskunnallisena tarkoituksena oli tukea kansallista työllisyysasteen nousua ja tätä kautta vaikuttaa hyvinvointivaltion kestävyysvajeeseen ja kansantalouden kasvuun. Teoreettista viitekehystä tukivat Erikssonin ja Arnkilin (2012) teoria tuki-kontrolliyhdistelmästä sekä osallistavan työllisyyspolitiikan kaksi linjaa, jotka jakaantuvat sosiaalisia ihmisoikeuksia korostavaan sekä aktivointipolitiikan ja vastikkeellistamisen linjoihin.

Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä käytimme laadullisia elementtejä. Aineistoa keräsimme teemahaastatteluiden avulla, joihin osallistui yhdeksän työnhakijaa. Tutkimusaineistosta oli nostettavissa kolme laajempaa pääluokkaa työnhakijoiden tärkeiksi kokemista tekijöistä työllisyyspalveluissa, jotka olivat työnhakijan ja omavalmentajan välinen vuorovaikutus, avun saatavuus ja palvelukokonaisuuden räätälöinti. Omavalmentajalta toivottiin yksilöllisen palvelun tarjoamista, aitoa kiinnostusta työnhakijan kokonaistilanteesta sekä työllistymistä haastavien tekijöiden huomioimista. Kontrollin osalta toivottiin tukea eri palveluihin ohjautumiseen sekä tarkoituksenmukaista ja lainsäädännöllistä osaamisen kohdentamista työnhakijan tilanteeseen.

Asiasanat: työttömyys, työllisyyden kuntakokeilu, omavalmentaja, työllisyyspalvelut

ABSTRACT

Sanna Koskinen and Johanna Tynjälä

Jobseekers' experiences of the support provided by personal coaches in municipal employment trial of Vantaa and Kerava

68 pages, 3 appendices

Autumn 2022

Diaconia University of Applied Sciences and Laurea University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Social Services

Master of Social Services

Master's Degree in the Promotion of Social Inclusion and Social Rehabilitation

Master's Degree Programme in Customer-oriented Development of Social Service Practices

This thesis was carried out in cooperation with Employment Services in Vantaa and Kerava during the municipal employment trial that started on 1st of March 2021. The aim of the trial is to tailor employment services by the individual needs of the trial area. Employment Services in Vantaa and Kerava decided to support jobseekers' service process with the help of personal coaches, for example. In our thesis, we examined job seekers' experiences of the support provided by personal coaches in Employment Services in Vantaa and Kerava.

The aim of our thesis was to develop the pilot area's employment services into more customer-oriented direction. The wider societal purpose was to support the national increase in the employment rate and thus to influence the sustainability gap of the welfare state and the growth of the national economy. The theoretical framework consists of Eriksson's and Arnkil's (2012) theory of the support-control combination as well as of the two lines of participatory employment policy, which are divided into lines that emphasize social human rights, as well as activation policies and requisition.

This research-based thesis contained qualitative elements. Research data was collected through theme interviews with nine jobseekers. Through the interviews, we discovered three different main features that the jobseekers found important in employment services, and those were: interaction between them and the personal coach, availability of support and possibility to tailor the employment services by the individual needs. Jobseekers were hoping that the personal coach would offer employment services according to their individual needs by taking into account their overall situation and factors that challenge their employment. In terms of control, jobseekers highlighted the importance of the personal coach's legislative and appropriate knowledge and support in service counselling.

Keywords: unemployment, municipal employment trial, personal coach, employment services

Sisällys

1 JOHDANTO	4
2 TYÖTTÖMYYDEN MONET KASVOT	6
2.1 Työttömyyden vaikutukset yhteiskuntaan ja yksilöön	7
2.2 Työllisyyspalvelut murroksessa	12
2.3 Työllisyyden hoito	16
3 TYÖNHAKIJOIDEN ASEMA TYÖLLISYYSPALVELUISSA	22
3.1 Osallisuus ja osallistava työllisyyspolitiikka	22
3.2 Sosiaalisia ihmisoikeuksia korostava linja	25
3.3 Aktivointipolitiikka.....	27
3.4 Tuki-kontrolliyhdistelmät	29
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	32
5 AINEISTON KOKOAMINEN JA ANALYSOINTI	33
6 TULOKSET	38
6.1 Työnhakijan ja omavalmentajan välinen vuorovaikutus.....	40
6.2 Avun saatavuus	42
6.3 Palvelukokonaisuuden räätälöinti	44
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	46
8 POHDINTA	52
8.1 Tulevaisuuden haasteet ja niihin vastaaminen	52
8.2 Jatkotutkimusaiheet	56
8.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	56
8.4 Ammatillinen kasvu	60
LÄHTEET	63
LIITE 1. Teemahaastattelun runko	69
LIITE 2. Saatekirje tutkimuksesta	70
LIITE 3. Suostumuslomake tutkimukseen osallistumista varten.....	71

1 JOHDANTO

Asiakas, työnhakija, potilas – palvelunkäyttäjillä voi olla monia eri nimiä. Työllisyyspalveluissa olemme havainneet valitettavan usein ilmiön, jossa etenkin monialaisen tuen tarpeessa olevat palvelunkäyttäjät joutuvat kärsimään Suomen palvelujärjestelmän sirpaleisuuden vuoksi. Kun palveluita tarjotaan monien eri yksiköiden toimesta, on palvelunkäyttäjän haasteellista pitää omaa tilannettaan hallinnassa. Myöskään palveluntarjoajat eivät välttämättä kommunikoiki keskenään, mikä saattaa johtaa asioiden sotkeutumiseen tai päällekkäisiin palveluihin. Työttömyyden syyt tai vaikutukset muihin elämän osa-alueisiin voivat olla hyvinkin moniulotteisia – olisikin tärkeää, että työnhakijan tukena olisi rinnalla kulkija, joka ymmärtää palvelujärjestelmää ja pystyy pitämään langat käsissään.

Työttömyys voidaan mieltää paitsi yksilön kokemana sosiaalisena ongelmana niin myös yhteiskunnallisena ja kansantaloudellisena haasteena. Työllisyysastetta on poliittisessa päätöksen teossa ja budjetoinnissa käytetty kuvamaan Suomen taloudellista tilaa ja sosiaalisia ongelmia. Suomen virallisen tilaston (2020a; 2020b) mukaan esimerkiksi vuoden 2020 lokakuussa Vantaan työttömien työnhakijoiden määrä suhteutettuna työvoimaan oli 14,0 % ja Keravalla 12,7 %. Verrannollisesti etenkin Vantaan lukemat olivat korkeat, sillä koko Suomen työttömyysaste oli samana ajankohtana 11,9 %. Uudenmaan kunnista vain Loviisa ohitti Vantaan työttömyysasteen lukeman ollessa 14,5 % ja alhaisin lukema todettiin puolestaan Sipoossa, jossa työttömyysaste oli 8,1 %. Määrällisesti työnhakijoita Vantaalla ja Keravalla oli noin 20 000 ja Uudellamaalla etenkin pitkäaikaistyöttömien, nuorten ja vieraskielisten työttömien määrä oli lisääntymässä.

Työllisyyden kuntakokeilut käynnistyivät 1.3.2021 ympäri Suomea, joiden tavoitteena on kehittää työllisyyspalveluita ja niiden vaikuttavuutta siirtämällä kunnille tiettyjä TE-toimistojen tehtäviä sekä mahdollistamalla yksilölliset muutokset työllisyyspalveluihin alueiden tarpeiden mukaisesti (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.). Tutkimuksellisessa opinnäytetyössä selvitetään laadullisten menetelmien avulla Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluiden piiriin siirtyneiden työnhakijoiden kokemuksia uudistuksesta, jossa työhakijoille nimettiin henkilökohtainen

omavalmentaja. Opinnäytetyössämme kartoitetaan myös mahdollisia kehittämis-kohteita omavalmentajien työnkuvan ja kuntakokeilun toiminnan parantamiseksi. Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimii Vantaan ja Keravan työllisyyspalvelut.

Ennen työllisyyden kuntakokeilua työskentelimme palveluohjaajina Vantaan kaupungin työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa (TYP), jossa tehtävänäimme oli kartoittaa pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden palvelutarvetta yhdessä monialaisen tiimin ja työnhakijan kanssa sekä vastata työnhakijoiden palveluprosesseista. Kuntakokeilussa palveluohjausta ja tarvittaessa monialaista tukea voidaan tarjota saman katon alla myös muillekin työnhakijoille omavalmentajien toimesta. Työnhakija saa rinnalleen tukihenkilön, jonka kanssa asiointi on mutkatonta omavalmentajan tunniessa työnhakijan yksilöllisen tilanteen ja palvelutarpeen.

Kuntakokeilua edeltäneestä valmistelutyöstä huolimatta uudistuksessa ei olla välttytty hankaluuksilta. Yleisessä keskustelussa on noussut esille etenkin omavalmentajien työolosuhteet, työntekijöiden vaihtuvuus sekä palveluiden ruuhkautuminen (Välimaa, 2021). Opinnäytetyömme keskiössä on työnhakijoiden kokemus omavalmentajuudesta, jonka vuoksi haluamme selvittää tilannetta nimenomaan heidän näkökulmasta sekä antaa heille mahdollisuuden tuoda ilmi tarpeitaan ja toiveitaan koskien nykytilannetta. Tavoitteena on kehittää työllisyyspalveluita asiakaslähtöisempään suuntaan, jonka vuoksi opinnäytetyön tulokset esitellään Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluille toiminnan kehittämisen välineenä.

Käsitlemme työssämme työllisyyden yhteiskunnallista ja yksilöllistä ulottuvuutta sekä keskeisiä työllisyyden tukipalveluita ja asiakastyön rakennetta. Tarkastelemme myös muutamia keskeisiä työllisyyden hoidon uudistuksia vuosien varrelta. Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla, joiden tuloksia analysoimme teoreettisen viitekehyksen avulla. Viitekehyyksessä omavalmentajuutta arvioitiin tuki-kontrolliyhdistelmän sekä osallistavan työllisyyspolitiikan kahden linjan avulla. Näin saimme työhömmme myös tutkimuksellista ulottuvuutta.

2 TYÖTTÖMYYDEN MONET KASVOT

Suomi tunnetaan toimivasta hyvinvointiyhteiskunnastaan sekä sen sosiaalipolitiikan universalismin periaatteesta. Se on myös pärjännyt hyvin kansainvälisissä kilpailuissa muun muassa onnellisuutta mitattaessa. Tulevaisuudessa Suomi joutuu kuitenkin vastaamaan yhä moninaisimpiin haasteisiin, kuten talouden kestävyysvajeeseen. Yhtenä ratkaisevana tekijänä haasteisiin olisi työllisyysasteen nostaminen, jonka edistämistä varten ollaan pyritty löytämään tehokkaita toimintatapoja esimerkiksi erilaisten kokeilujen avulla.

Työttömyyden voidaan yleisesti nähdä vaikuttavan ihmisten elämään sekä yksilöllisesti että yhteiskunnallisesti. Suomessa on julkaistu runsaasti tutkimuksia etenkin työttömyyden aiheuttamista henkilökohtaisista vaikutuksista. Vaikka työttömyydellä on nähty olevan selvä yhteys yksilön kokemaan elämänlaatuun, on työttömyys ilmiönä kuitenkin laajempi kuten sen aiheuttamat haasteetkin. Yhteiskunta tarvitsee työkäisiä työssäkäyviä kansalaisia, jotta hyvinvointiyhteiskunta ja sen tarjoama laaja sosiaaliturva palveluineen voidaan taata kansalaisille. Suomalaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa työssäkäyvien ihmisten tulee pystyä takaamaan kansantalouden kestävyys työssäkäynnistä kertyneiden verorahojen ja palveluiden avulla. Heidän tulee työskennellä myös niiden kansalaisten eteen, jotka eivät ikänsä, terveydentilansa tai elämäntilanteensa vuoksi pysty ottamaan vastuuta kansantalouden hoidosta. Tilanteeseen vaikuttaa vahvasti kansantalouden ja alueellisten työllisyystilanteiden lisäksi koko kansan ikärakenne.

Taloudellinen huoltosuhte on yleisesti käytetty mittari, joka kuvaa työttömien ja muiden työvoiman ulkopuolella olevien määrän suhdetta työllisten määrään. Paikalliset eri alueiden työllisyystilanteet, taloudelliset suhdanteet sekä väestön ikärakenne vaikuttavat mittaustulokseen. Taloudellisen huoltosuhteen onkin nähty olevan vaikeammin ennustettavissa kuin esimerkiksi väestöllisen huoltosuhteen, joka pohjautuu pelkästään kansan ikärakenteeseen. (Ruotsalainen, 2013.) Taloudellinen huoltosuhte on nähty myös kansantaloutta kuvaamana indikaattorina. Oleellista on suhteuttaa tuotannollisessa toiminnassa olevien määrä ei-tuotannollisessa toiminnassa olevan väestön määrään. Työssä olevilla on

merkittävä rooli siitä tavaroiden ja palveluiden tuotannossa syntyneestä lisäarvosta, joka jaetaan väestölle bruttokansantuotteena. (Myrskylä, 2012, s. 221.)

Väestöennusteiden mukaan Suomessa työkäisten määrä kuitenkin nähdään vähenevän lähivuosisikymmeninä. Sodan jälkeisen suuren syntyvyyden ikäluokat ovat jo siirtyneet eläkkeelle, jonka vuoksi tämän ikäluokan jälkeisten pienemmän syntyvyysaikakauden nykyiset työkäiset ovat määrältään tätä ikäluokkaa pienemmät. Tämä tarkoittaa väistämättä huoltosuhteen heikkenemistä. Lisäksi eri maakunnilla ja kunnilla on nähty olevan suuria eroja huoltosuhteessa eikä kaventumista pystytä ennustamaan seuraavina vuosikymmeninä. Taloudellisen huoltosuhteen heikkenemiseen on pyritty vastaamaan erilaisilla uudistuksilla niin työllisyys- kuin eläkepalveluiden osalta. Nämä toimenpiteet eivät ole kuitenkaan vielä riittäneet vaikuttamaan merkittävästi taloudelliseen huoltosuhteeseen. Tilannetta hankaloittaa entisestään Suomen laman ajoilta elämään jäänyt rakenteellinen työttömyys. (Ruotsalainen, 2013.)

Halusimme valita opinnäytetyömme aiheeksi yhteiskunnallisesti merkittävän ilmiön. Työttömyys voidaan nähdä paitsi laajana yhteiskunnallisena ja kansantaloudellisena haasteena niin myös yksilöön vaikuttavana monitahoisena ongelmana. Opinnäytetyömme tarkoitus onkin tukea kansallista työllisyysasteen nousua ja tätä kautta vaikuttaa hyvinvointivaltion kestävyysvajeeseen ja kansantalouden kasvuun. Tavoitteena on kehittää työllisyyspalveluita vastaamaan paremmin työttömien tarpeita ottaen myös vallitsevan lainsäädännön huomioon.

2.1 Työttömyyden vaikutukset yhteiskuntaan ja yksilöön

Pohjoismaisesta hyvinvointimallista kuulee usein puhuttavan ”pohjoismaisena menestystarinana”. Se liitetään usein tasa-arvon korostamiseen, eriarvoisuuden vähentämiseen, oikeudenmukaisuuteen ja ennen kaikkea universalismiin. Mallissa vastuu huolenpidosta on perheiden sijasta siirretty julkiselle vallalle. Tässä toteutetaan niin sanottua yksilöllistä sosiaalipolitiikkaa, jonka strategiana on tulonsiirtojen ja palveluiden kohdentaminen yksilöille. Yleisesti voidaan sanoa, että tarve yksityisille vakuutuksille tai epäviralliselle taloudelliselle avulle on

pieni maissa, joissa valtiolla on suuri rooli. Epävirallisen tuen kysyntä on suurempi maissa, joissa toimeentulo rakentuu voimakkaammin vapaaehtoisin yrityksiin, vakuutuksiin ja yhteisön apuun. (Hiilamo, 2020, s. 13.) Voi siis sanoa, että pohjoismainen hyvinvointimalli takaa palveluita ja toimeentuloa kaikille universalismin periaatteella myös työttömille ja vähäosaisille.

Mallin mukaan hyvinvointivaltio voidaan nähdä kuin suurena universaalina vakuutusyhtiönä, jonka veroilla rahoitetut tulonsiirrot ja palvelut vakuuttavat kansalaiset erilaisia riskejä, kuten työttömyyttä, vastaan. Oleellisia ovat ehdot, millä tulonsiirtoja ja palveluja tarjotaan. Universaaleissa malleissa maksajat ovat alueen asiakkaat. Vakuutusturva ulottuu kuitenkin myös heihin, jotka eivät maksa vakuuksia tai vakuutusmaksuja. (Hiilamo, 2020, s. 15.)

Julkisen talouden kestävyysvaje on ollut yksi viime vuosien merkittävimmistä poliittisista käsitteistä. Tämä usein rinnastetaan poliittisessa keskustelussa ”talouden realiteetteihin”. Kestävyysvajeen vähentäminen on ollut edellisten hallituskausien keskeisimpiä tavoitteita. Eri poliittisilla puolueilla on ollut yhteinen huoli – rahat loppuvat kesken nykyisillä menoilla. (Sorsa, 2017, s. 69.)

Työllisyysasteen korottaminen on ollut kautta aikojen yksi sosiaalipolitiikan keskeisiä tavoitteita juurikin sen kansantalouden näkökulman vuoksi. Jotta voimme pitää kiinni hyvinvointiyhteiskunnastamme, joka takaa universaalit palvelut kansalaisilleen, tulee tämän rahoitus turvata työllisyysasteen korotuksella. Talouden tilanne vaikuttaa pitkälti työttömyyteen ja työllisyyteen, mutta toisaalta robotisaatio tulee kasvattamaan työn tuottavuutta. Ikääntyvä ja vähenevä työikäinen väestö sekä pitkät koulutusajat voivat vaikuttaa työllisyysasteeseen laskevasti, ellei ikääntyviä saada houkuteltua pysymään pidempään työssä tai ulkomailta saada apua työvoimapulasta kärsiville aloille. (Koivula, 2020, s. 266).

Työttömyystilastoissa yhteiskunnan taloudellista tilaa ja sosiaalisia ongelmia on arvioitu pääsääntöisesti työllisyys- ja työvoima-asteiden avulla. Näiden indikaattorien on nähty olevan niin vaikuttavia, että niiden perusteella tehdään jopa keskeisiä yhteiskunnallisia investointeja ja poliittisia päätöksiä. Työttömyysluvut

ovat olleet myös keskeisessä roolissa yhteiskuntaa koskevien sosiaalisten ja poliittisten uhkakuvien arvioinnissa. (Koistinen, 2014, s. 103.)

Työttömyyden kustannukset ovat siis merkittävä osa Suomen kansantaloutta. Valtioneuvoston kanslian julkaisemassa raportissa arvioitiin työttömyyden laajoja kustannuksia yhteiskunnalle vuosina 2016-2019. Raportin mukaan suorat kustannukset, kuten työttömyysturva, työvoimapalvelut ja työllistämistoimenpiteet, eivät yksinään aiheuta yhteiskunnalle kustannuksia vaan myös epäsuoria kustannuksia, kuten verotulojen menetystä ja sosiaali- ja terveystalouden menoja. Vuonna 2016 koko kansantalouden tasolla arvioituna työttömyyden laajat kustannukset olivat 10,8 miljardia euroa. Työvoimapalveluiden ja työttömyysturvan osuus näistä kustannuksista oli 5,6 miljardia euroa. Toimeentulotuen ja asumistuen osalta työttömien osuus oli 1,1 miljardia. Työttömyysturvamaksujen menetys oli 4,1 miljardia. (Alasalmi ym., 2019, s. 29.)

Mikä sitten vaikuttaa työttömyyteen? Emeritusprofessori Pertti Koistinen (2014, s. 176-178) nostaa vaikuttaviksi tekijöiksi työttömyyden ajankohdan, työttömän elämänvaiheen, teknologisen kehityksen sekä kysynnän ja tarjonnan suhteen. Hän määrittelee työttömyyden eri tyypeiksi kausi-, suhdanne-, kitka-, rakenteellisen-, piilo- ja nuorisotyöttömyydet. Tarkan määrittelyn antaminen työttömyydelle on kuitenkin vaikeaa siinä esiintyvien ala- ja aluekohtaisten erojen vuoksi, jolloin tilastoinnissa voidaan sortua luokittelujen päällekkäistymiseen.

Kausityöttömyyteen vaikuttavat eri vuodenaajat ja työttömyyden nähdäänkin olevan vahvasti suhteessa eri vuodenaikojen kysyntään. Tästä esimerkkinä matkailu- ja maatalousalat. Kausivaihtelut vaikuttavat myös työvoiman tarjontaan esimerkiksi loma- ja sesonkiaikoina. Suhdannetyöttömyys taas liittyy taloudellisiin laskusuhdanteisiin, joita on Suomen historiassa ollut myös nähtävissä. Tällöin työvoiman kysyntä laskee huomattavasti. Suhdannetyöttömyydessä työttömyys koskettaa eri aloja laajasti riippuen kulutuksen ja investointien kehityksestä. Keskeinen tekijä on valtion oma suhdannekehitys sekä globaali talouskehitys. Kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmasta syntyy taas kitkатыöttömyyttä, jolloin työn vastaanottoa hankaloittavat esimerkiksi alueelliset erot työn tarjonnassa, työelämän ja perheen tasapainottamisen haasteet tai ongelmat

asunnon saamisen suhteen. Voi myös olla, ettei avoimien työpaikkojen markkinointi tavoita potentiaalisia työnhakijoita. Työnhakijoilla voidaan katsoa olevan tällöin haasteita työpaikan vastaanottamisessa. (Koistinen, 2014, s. 176.)

Rakennetyöttömyyden taustalla vaikuttaa työmarkkinoiden perustavanlaatuiset rakenteelliset muutokset esimerkiksi väestörakenteessa. Näiden rakenteellisten tekijöiden vuoksi työnhakijoita on enemmän kuin avoimia työpaikkoja. Rakennemuutokset muokkaavat myös eri työtehtävien luonnetta vaikuttaen näin kysynnän ja tarjonnan muutokseen. Yritykset yrittävätkin vastata rakennetyöttömyyden aiheuttamaan työntekijäpulaan pätevöittämällä työntekijöitään uusiin tehtäviin tai siirtämällä heitä yrityksen sisällä kasvaville aloille. Myös lomautukset ja irtisanomiset ovat keinoja vähentää työntekijöitä supistuvilta aloilta ja rekrytoida yrityksen ulkopuolelta työntekijöitä kasvaville aloille. Rakenteelliseen työttömyyteen liittyy myös teknologinen työttömyys, joka aiheuttaa teknologian kehityksen kautta työvoiman tarpeen vähenemistä. (Koistinen, 2014, s. 177.)

Piilotyöttömyys on työvoiman ulkopuolella vallitsevaa työttömyyttä työnhaluisten henkilöiden keskuudessa. He eivät tee työttömyyttään näkyväksi esimerkiksi laittamalla työnhakuaan voimaan TE-palveluiden kautta. Taustavaikuttajana on usein heikko työvoiman kysyntä tai lama. Nuorisotyöttömyydellä viitataan niin sanottuihin NEET-nuoriin (Not in Employment, Education or Training), jotka eivät ole tutkintoon johtavassa koulutuksessa, työsuhteessa tai kurssimuotoisessa koulutuksessa. (Koistinen, 2014, s. 178.)

Korkean työllisyysasteen saavuttaminen edellyttää rakennetyöttömyyden vähentämistä ja väestön työvoimaosuuden kohottamista kaikissa ikäryhmissä. Tämän vuoksi aktiiviseen työvoimapolitiikkaan tarvitaan tuntuvasti lisää resursseja, jonka edellytyksenä on myös vahva talouskasvu työpaikkojen lisäämiseksi. Lisäksi muun muassa vammaisuuden tai alentuneen työkyvyn vuoksi työmarkkinoiden ulkopuolelle jätetyistä suuri osa tulisi voida tulevaisuudessa työllistää. Suurena haasteena tässä tulee olemaan sopivien työtehtävien hankkiminen sekä työhönvalmennukseen tarvittavat voimavarat ja osaaminen. Yksi tulevaisuuden ratkaisunsuunta tähän on osoitettu olevan syrjäytymisen ehkäisy ja yhden luukun periaate. (Kajanoja ym., 2010, s. 115–126.)

Työelämän muutos on luonut uuden vakion, jossa työ ja katkokset vaihtelevat usein yksilön kannalta ennakoimattomasti. Mikroyrittäjien, freelancereiden ja toimimella toimivien sosiaaliturvaan tullaan keskittymään tulevaisuudessa työmuotojen yleistyessä, vaikka nämä ovatkin väliinputoajia sosiaaliturvalla palkkatyön ja yrittäjyyden välissä. Pätäk- ja tuntityöntekijöille tulisi myös löytyä joustavuutta työllisyyspalveluiden kohdalla, sillä heillä on jo entuudestaan heikoiten ennustettava sosiaali- ja työttömyysturva. (Alanko-Kahiluoto, 2018, s. 123.)

Työttömän yksilön kohtuullinen selviytyminen edellyttää sitä, että työtön löytää tai kehittää jonkinlaisen vastauksen kahteen perustavaan elämänongelmaan: miten saada merkitys ja sisältöä arkeen ja kuinka turvata elanto? Työtön tarvitsee taloudellisen vähimmäisturvan lisäksi yhteisöllisiä suhteita, jotka ovat vastavuoroisia ja perustuvat yhteisesti sovittuihin arvoihin. Ihmisen täytyy saada elää mielekästä ja itselleen arvokasta elämää sekä valintojensa että omien ja yhteisönsä arvojen kautta (sosiaalinen kannattelu). (Kortteinen & Tuomikoski, 1998, s. 167.)

Opinnäytetyömme kohderyhmään kuuluvat kuntakokeilun piiriin siirtyvät työnhakijat, joiden työnhaun haasteisiin kuntakokeilu pyrkii vastaamaan kuntavetoisella toiminnallaan. Työn menettämisen vaikutuksia ovat monien tutkimusten mukaan muun muassa taloudelliset ongelmat, sosiaalisten suhteiden väheneminen, ajankäyttöongelmat ja sosiaalisen aseman, elämänlaadun sekä psyykkisen ja fyysisen terveyden heikkeneminen. Työn menettäminen aiheuttaa lähes aina kriisin, josta selviytyminen vaatii suuria voimavaroja. (Poijula & Ahonen, 2007, s. 46.) OECD:n tutkimuksen (2020, s. 41-42) mukaan työllistymistä vaikeuttavat työttömyyden lisäksi myös muut esteet, kuten terveysongelmat tai koulutuksen puuttuminen. Monialaisten ongelmien muodostamasta oravanpyörästä on haastava päästä pois, mikäli työttömyyden rinnalla olevia muita ongelmia ei huomioida.

Työttömyyden on nähty vaikuttavan haitallisesti sekä terveyteen että hyvinvointiin erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden kohdalla. Työttömyys vaikuttaa etenkin henkilön toimeentuloon ja pitkittyessään voi aiheuttaa sekä köyhyyttä että syrjäytyneisyyttä. Keskimäärin on tutkittu, että työttömät ovat sairaampia verraten työllisiin,

jonka vuoksi työttömyys ja terveys vaikuttavat toisiinsa. Toisaalta myös huono terveys voi johtaa korkeampaan työttömyysriskiin. (THL, i.a.)

Työttömyyden moniongelmaisuuuden lisäksi työttömyyden on nähty vaikuttavan yksilöön haitallisesti myös pitkällä aikavälillä. Työttömyydestä ja sen myötä heikenevästä terveydestä ja työkyvystä näyttäisi ajan saatossa tulevan itseään vahvistava kierre. Mitä pidempään työttömyys jatkuu, sitä vaikeampaa työllistyminen on ja sitä todennäköisemmin myös syrjäytyy. On myös osoitettu, että huono terveys ja varsinkin mielenterveysongelmat ovat yhteydessä suurempaan työttömyysriskiin ja pidempään työttömyyden keston. (Kuokkanen ym., 2011, s. 104.)

Kaiken tämän tarkastelun jälkeen voi kuitenkin kysyä, onko työttömyys kuitenkaan itsessään sosiaalinen ongelma? Voiko työttömyys olla myös yksilön oma valinta? Työttömyyden ongelman haasteellisuus on varmasti sen subjektiivinen kokeminen. Työttömyys saa sisällön sen mukaan, kuka sitä määrittää ja mistä lähtökohdista. Ongelmien määrittelyssä on kuitenkin otettava huomioon niiden sosiaalinen luonne, jolloin taustalla vaikuttavat yhteiskunnan arvot ja yhteiskunnallinen historia. Työttömyyden ongelmista puhuttaessa katse kuitenkin kohdistuu yhä useammin yhteiskunnallisten ja kansantaloudellisten haasteiden torjuntaan kuin selvästi yksilöllisiin ja ennaltaehkäiseviin tukitoimiin.

2.2 Työllisyyspalvelut murroksessa

Taloudellisen huoltosuhteen ja yleisen kansantalouden parantamiseksi kukin hallitus pyrkii vastaamaan työttömyyden haasteisiin erilaisten uudistusten ja tukitoimien avulla. Näitä työvoima- ja sosiaalipoliittisia uudistuksia sekä näiden vaikutuksia seurataan ja arvioidaan jatkuvasti ja kipukohtiin pyritään vastaamaan lainsäädännön puitteissa. Suomessa etenkin työllisyyspalvelut ovat kokeneet viime vuosina suuria muutoksia työllisyyden kuntakokeilun ja pohjoismaisen työvoimapalvelumallin käyttöönoton myötä. Nämä kaksi uudistusta ovat ravistelleet palveluita yhä yksilöllisempään ja omaa aktiivisuutta korostavampaan suuntaan.

Suomessa on yhteensä 118 kuntaa, jotka ovat mukana 1.3.2021 käynnistetyssä työllisyyden kuntakokeilussa. Kokeilun aikana kunnat räätälöivät ja suunnittelevat työllisyyspalveluitaan itse, sillä vastuu tiettyjen työ- ja elinkeinotoimistojen tehtävistä siirretään valtiolta kunnille. Tavoitteena on kohdentaa työllisyyspalveluita kuntien yksilöllisten tarpeiden mukaisiksi ja tehostaa työllistymistä ja kouluttautumista erityisesti niiden työnhakijoiden kohdalla, joiden työttömyys on pitkittynyt tai joiden paluu työmarkkinoille on muutoin hankaloitunut. Alun perin työllisyyden kuntakokeilujen oli määrä päättyä 30.6.2023 - toukokuussa 2021 päätettiin kuitenkin, että työvoimapalvelut kunnallistetaan kokonaan vuoden 2024 aikana. Tämän vuoksi kokeilut jatkuvat ja uudeksi ”päättymispäiväksi” on asetettu 31.12.2024. (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a; Aho ym., 2022, s. 61.)

Työllisyyden kuntakokeiluja on toteutettu aikaisemminkin sekä Jyrki Kataisen hallituksen käynnistämänä vuosina 2012-2015 että myöhemmin Juha Sipilän hallituksen toimesta vuosina 2017-2018. Kataisen käynnistämän kokeilun aikana tavoitteena oli parantaa työllisyyspalveluiden vaikuttavuutta sekä paikallista yhteistyötä työllisyyden hoidon kannalta puuttumatta lainsäädäntöön tai valtion ja kunnan välisiin työnjakoihin. Sipilän aikaisen kokeilun mahdollistamiseksi säädettiin laki, joka mahdollisti vastuun siirtämisen valtiolta kunnille kohderyhmän työnhakijoiden palveluprosesseista. (HE 87/2020.)

Kataisen ja Sipilän hallitusten kuntakokeilujen piiriin siirtyivät alueiden työttömät työnhakijat, jotka eivät nostaneet ansiosidonnaista päivärahaa tai olivat kuntien järjestämisvastuulla olevien palvelujen tarpeessa. Vantaa ja Kerava päättivät haakeutua yhdessä kuntakokeiluun muodostamalla yhteisen kokeilualueen. Alueen asiakasryhmä on aikaisemmista kokeiluista poiketen laajempi ja siihen lukeutuvat kaikki alle 30-vuotiaat, vieraskieliset ja ulkomailla syntyneet sekä kaikki sellaiset työnhakijat, jotka eivät saa ansiosidonnaista päivärahaa. (Berndtson, 2020.)

Vantaalla ja Keravalla kuntakokeilun työnhakijoille on nimetty vastuuvirkailijoiksi omavalmentajia, jotka kulkevat heidän rinnallaan koko palvelun ajan. Tämä helpottaa ja nopeuttaa palvelupolkua omavalmentajan tuntiessa työnhakijan tilanteen kokonaisvaltaisesti. Työnhakijoille tarjottava palvelu on siten mutkatonta ja kokonaisvaltaista, sillä myös sosiaali- ja terveystyöpalvelut on tarkoitus tuoda

kuntakokeilussa helpommin saavutettaviksi. Näin työnhakija päästään ohjaamaan oikean palvelun piiriin oikea-aikaisesti. (Berndtson, 2020.)

Työllisyyden kuntakokeilu on ottanut vaikutteita erityisesti ajalla 2017-2018 toteutuneen Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalveluiden alueellisesta kokeilusta (PITKO). Kokeilussa pyrittiin löytämään ratkaisuja työvoimapalveluiden vajeesen ja hajanaisuuteen OMA-valmentajien mahdollistaman vahvan alun, henkilökohtaisen palvelun ja monialaisen palveluarvion myötä. Sekä OMA-valmentajat, tiimiesimiehet että kokeiluun osallistuneet työnhakijat olivat tyytyväisiä OMA-valmentajatoimintaan. Myöskin kokeilun myötä laaditun tutkimuksen mukaan katsottiin, että PITKO:n vaikutukset olivat kaiken kaikkiaan positiivisia. Johtopäätöksenä todettiin, että esimerkiksi OMA-valmentajien merkitystä, palvelukokonaisuuksien selkeää koordinointia ja tiivistä yhteyttä muihin palveluntuottajiin pitäisi pitää yllä vastedeskin työllisyyspalveluissa. (Arnkil ym., 2019, s. 33, s. 38, s. 81.)

Hallitus jätti eduskunnalle 7.10.2021 esityksen pohjoismaista työvoimapalvelumallia koskevasta uudistuksesta. Mallin tavoitteena on parantaa työnhakijoiden palveluprosessia entisestään ja uudistaa eräiden työttömyysetuuksien saamisen edellytyksiä koskevaa lainsäädäntöä. Uudistusta varten esitetyt lakimuutokset astuivat voimaan toukokuussa 2022 vaikuttaen julkisista työvoima- ja yrityspalveluista annettuun lakiin, työttömyysturvalakiin, työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annettuun lakiin, kotoutumisen edistämisestä annettuun lakiin, työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta annettuun lakiin ja kuntouttavasta työtoiminnasta annettuun lakiin. (HE 167/2021; Valtioneuvosto, 2021.)

Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin konkreettisena tavoitteena on työttömien palveluiden uudistaminen sekä työttömyysturvan seuraamusjärjestelmän kohdentaminen niin, että työttömien työnhakijoiden velvollisuudet ja oikeudet olisivat tasapainossa. Ydinajatus uuteen malliin siirtymisessä on se, että työttömien palveluohjausta ja työnhakua tuettaisiin erityisen vahvasti työttömyyden alkuvaiheessa ja aktivoitaisiin myöhemmin aktivointitoimilla. Entisestä lainsäädännöstä poiketen työ- ja elinkeinotoimiston tai kunnan työntekijän on järjestettävä työnhakijalle alkuhaastattelu viiden arkipäivän kuluessa työnhaun alkaessa, kun aikaisemmin alkuhaastattelu oli järjestettävä vasta kahden viikon kuluessa.

Alkuhaastattelun jälkeen työntekijä tapaa työnhakijan työnhakukeskustelun merkeissä alkuvaiheessa kahden viikon välein, jonka jälkeen haastatteluita jatketaan nykyisen mallin mukaan eli kolmen kuukauden välein. Tämän lisäksi työnhakijalle tullaan järjestämään puolen vuoden välein kuukauden kestävä jakso, jonka aikana järjestetään kaksi työnhakukeskustelua. (HE 167/2021.)

Työttömyysturvan jatkumisen edellytyksenä on, että työnhakija hakee tietyn määrän työmahdollisuuksia. Hakuvelvollisuus kirjataan työnhakijan työllistymissuunnitelmaan. Uudistuksessa myös porrastetaan ja kohtuullistetaan korvauksettomien määräaikojen kestoja, mikäli työnhakija ei toteuta velvollisuuksiaan. Ensimmäisestä laiminlyönnistä lähetetään muistutus työttömyysetuuden edellytyksistä, mutta laiminlyönnin toistuessa työnhakijalle asetetaan korvaukseton määräaika, jonka kesto määräytyy laiminlyöntien määrän mukaan. Mallin mukaan myös kunnan ja työ- ja elinkeinotoimiston työntekijät voivat osoittaa velvoittavia työtarjouksia, vaikka työnhakijat hakevatkin töitä pääsääntöisesti itsenäisesti. Velvoittavuus tarkoittaa sitä, että hakeminen on edellytys työnhakijan työttömyysetuuden jatkumiselle, jos työnhaku on kestänyt kuusi kuukautta. (HE 167/2021.)

Uudistus takaa joustavuuden ja yksilöllisen harkinnan käytön mahdollisuuden eri tilanteissa olevien työnhakijoiden kohdalla. Kunnan tai työ- ja elinkeinotoimiston kautta nimetyin vastuuvirkailijan kanssa käydyissä keskusteluissa arvioidaan uudistuksen mukaan yksilöllisemmin jokaisen työnhakijan osaaminen, palvelutarve ja realiteetit työn hakemiselle. Tämän perusteella sovitaan työnhakuvälitteestä ja työnhakua tukevista palveluista. Perusmallina on, että työnhakija hakee neljää omavalintaista työmahdollisuutta kuukauden aikana. Tästä voidaan kuitenkin poiketa esimerkiksi silloin, jos työnhakijan työkyky on alentunut tai jos alueen työmarkkinatilanne on heikko. Työhakujen tulee olla perusteltavissa ja työnhakijan kohdalla realistisia. Uudistuksen perusteena ovat tutkimustulokset, joiden mukaan työttömyysjaksojen lyhentymisen taustalla on työnhakijalle säännöllisesti tarjottava tuki, tehokas työnvälitys ja työnhaun seuranta. (Valtioneuvosto, 2021.)

Työministeri Haatainen toteaa, että pohjoismainen työvoimapalvelumalli vie Suomen muiden Pohjoismaiden tasolle työllisyyspalveluiden laadukkuuden osalta tarjoamalla työnhakijoille kohdennettuja ja tehokkaita palveluita. Esityksellä

hallitus ilmaisi tavoittelevansa 9500 työllistä, jonka myötä työllisyysvaikutusten tavoite on syntyä täysimääräiseksi vuodesta 2025 alkaen. Uudistuksessa on kuitenkin huomioitava resurssien riittävyys, jonka osalta Suomi on ollut muita Pohjoismaita jäljessä. Yksilöllisen palvelumallin mahdollistamiseksi hallitus lisää TE-toimistojen ja kuntien resursseja 70 miljoonalla eurolla. Resurssit kohdennetaan noin 1200 uuden virkailijan palkkaamiseen. (Valtioneuvosto, 2021.)

2.3 Työllisyyden hoito

Työttömyyden haasteisiin pyritään vastaamaan erilaisilla työllistymistä tukevilla palveluilla. Työvoimapalvelut tarjoavat työnhakijoille monipuolista tukea työllistymiseen, joissa lähtökohtana on työnhakijan yksilöllinen tuen tarve. Työvoimatoimistossa työnhakija saa työelämään ja työnhakuun liittyviä palveluita, joihin ohjaaminen perustuu yhdessä tehtävään palvelutarpeen arvioon. Työnhakijalle voidaan tarjota esimerkiksi ammatinvalinta- ja uraohjausta, neuvontapalveluita sekä asiantuntija-arviointeja, mikäli työnhakijan tilanne vaatii esimerkiksi työkyvyn arviointia tai ammattitaitokartoitusta. Lisäksi työnhakijalla voi olla oikeus hakeutua työkokeiluun, työvoimakoulutukseen tai palkkatuettuun työhön. (L 916/2012.) Jos työttömyys kuitenkin pitkittyy tai taustalla on jotain muuta työllistymisen tai kouluttautumisen estettä, tarjoaa työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP) monipuolista palvelua työllistymisen tueksi (Kuokkanen ym., 2011, s. 105).

TYP on myös osa Vantaan ja Keravan työllisyyden kuntakokeilua omana palvelulinjanaan. TYPin tavoite on sovittaa työ- ja elinkeinotoimiston, kunnan ja Kelan palvelut yhteen monialaista tukea tarvitsevan työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi (L 1369/2014 1. §.). Asiakkuuden käynnistäminen edellyttää pitkittynyttä työttömyyttä ja monialaisen tuen tarvetta. Työttömän henkilön katsotaan tarvitsevan monialaista tukea, jos hänen työllistymisedellytysten nostamisen katsotaan edellyttävän eri palveluiden keskittämistä. Työttömyyden katsotaan pitkittyneen alle 25-vuotiaiden työnhakijoiden kohdalla, kun työttömyyttä on takana vähintään puoli vuotta ja yli 25-vuotiaiden kohdalla puolestaan yli vuoden työttömyyden jälkeen. Vaihtoehtoisesti asiakkuus voidaan solmia, mikäli työnhakija on nostanut työmarkkinatukea vähintään 300 päivän ajan. (L 1369/2014 2. §.)

Monialaisen yhteispalvelun prosessissa on kyse työnhakijan oman suunnitelman toimeenpanosta alkukartoituksen ja palveluntarpeen arvioinnin jälkeen. Asiakkuus alkaa kolmen kuukauden aikana tehtävällä alkukartoituksella, jonka jälkeen pyritään nostamaan työnhakijan työnhakuvalmiuksia. Työnhakuvalmiuksien parantaminen voi sisältää toiminta- ja työkyvyn arviointia, hoito- tai kuntoutustoimenpiteitä sekä ammatillisten valmiuksien kehittämistä. Toimenpiteitä voi olla useita eivätkä ne ole toisiaan pois sulkevia. (Kokko, 2019, s. 110.)

Kuntakokeilu mahdollistaa palvelujen yhteensovittamisen myös niiden kuntakokeilun piiriin kuuluvien työhakijoiden osalta, jotka eivät lain mukaan täytä TYP-asiakkuuden kriteerejä. Tämä mahdollistaa ennakoivan otteen työllistymisen edistämiseksi ja helpottaa työnhakijan asioiden eteenpäin viemistä, kun monialainen yhteistyö sujuu jouhevasti kuntakokeilussa. Oleellista on, että työnhakijoille pystytään tarjoamaan laadukasta palveluohjausta.

Palveluohjaus on ollut keskeisin työllisyyden hoidon asiakastyön malli jo vuosikymmenten ajan. Palveluohjauksella on usein erilaisia määritelmiä ja se saa eri painotuksia riippuen asiakasryhmästä. Asiakslähtöisyyden ja asiakkaan etua korostava näkökulman mukaan palveluohjaus on kuitenkin sopiva lähestymistapa useiden erilaisten asiakasryhmien kanssa työskenneltäessä. Yleisesti palveluohjauksella tarkoitetaan sosiaali- ja terveysalan asiakastyötä, jossa on nähtävissä asiakkaan etua korostava työtapa. Se on sekä asiakastyön menetelmä (case management) että palveluiden yhteensovittamista organisaatiotasolla. Palveluohjaus on työmenetelmä, jolla kootaan palvelut asiakkaan tueksi ja lievennetään palveluiden hajanaisuutta. (Rauhala, 2011, s. 16-18.)

Työhönvalmennuksen suosio on ollut myöskin selkeässä kasvussa. Työhönvalmennuksessa työnhakija saa työllisyysasioihin kohdennetumpaa tukea palveluohjaukseen verrattaessa. Esimerkiksi näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen yksiselitteisenä tavoitteena on työnhakijan avoimille työmarkkinoille sijoittuminen. Toiminnalla on laatukriteerit, joiden noudattamisen on osoitettu johtavan todennäköisimmin toiminnan tavoitteeseen eli työllistymiseen. Tehokkaassa näyttöön perustuvassa työhönvalmennuksessa työnhakijalle

etsitään jo valmennuksen alkuvaiheesta lähtien työtä avoimilta työmarkkinoilta pelkkien työkokeilupaiikkojen sijasta. Palvelua tarjotaan kaikille palkkatyötä tavoitteleville työnhakijoille yksilöllisesti omien valintojen ja toiveiden pohjalta eikä palvelun kesto ole rajattu. Myös hoitotahon kanssa tehtävä yhteistyö sekä neuvonta taloudellisissa asioissa ovat olennaisia osia työhönvalmennusprosessissa. Jokaiselle työnhakijalle olisi siis oltava tarjolla riittävästi tukea suunnitelmien tekemiseen, työn etsintään sekä työssä ja työyhteisössä selviytymiseen työllistymisen jälkeen. Tässä korostuu vahvasti työelämälähtöisyys sekä työelämän kanalta keskeiset kontaktit ja yhteistyötahot. (Härkääpää ym., 2013, s. 13-14.)

Vantaan ja Keravan kuntakokeilussa työnhakijalle nimetään oma työntekijä. Kokeilukunnilla ja -alueilla on oikeus määritellä henkilöstönsä työnimikkeet ja Vantaan ja Keravan kuntakokeilun alueella työnhakijalle nimetystä vastuuhenkilöstä päädyttiin käyttämään nimeä ”omavalmentaja”. Nimitys on lähtöisin Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalveluiden alueellisesta kokeilusta 2017-2018, jossa OMA-valmentajan nimitys muotoutui valmistelun aikana sanoista ”osaaminen, motivaatio ja aktiivisuus” (Arnkil ym., 2019, s. 33).

Valmennuksen käsite on kotoisin Oxfordin yliopiston 1800-luvun slangista. Tällöin sana ”coach” tarkoitti opiskelijoita opinnoissaan ohjaavaa henkilöä. Vuosisadan lopussa termi siirtyi myös USA:n urheiluvalmennukseen. Urheiluvalmentajan näkökulmaan heijastuivat urheilun hyvän suorituksen piirteet. Urheilussa valmentajan ei tarvinnut rakentaa jokaista suorituksen vaihetta erikseen vaan urheilija itse löysi suorituksensa lähes valmiina. (Huotari & Tamski, 2019, s. 6.)

Suomeen coaching menetelmä levisi ADHD-liiton ja -keskuksen kautta ja ensimmäiset ADHD-coachit koulutettiin vuonna 2003. Suomessa käsite ”coach” rakentui sekä brittiläisen että amerikkalaisen ”counselling” käsitteen pohjalle. Counseling tarkoittaa palvelua, jossa pääpaino on ongelmanratkaisussa ja niihin liittyvissä ammattikäytännöissä. Kyseisessä käsitteessä valmennus ottaa kokonaisvaltaisemmin valmennettavan elämänhallinnan huomioon. Valmennus työtteenä nähdään olevan ajattelu ja työskentelytapa, jossa valmentaja ohjaa valmennettavaa löytämään omat voimavaransa ja keinonsa. Valmennettavaa ikään kuin ohjataan kohti omaa osaamistaan. Valmentaja auttaa myös tavoitteiden

määrittelyssä ja näiden saavuttamisessa. Tavoitteena on löytää valmennettavan potentiaali ja paras mahdollinen toimintakyky. Tätä varten pyritään poistamaan valmennettavan sisäisiä esteitä kuten rajoittavia uskomuksia, huonoja mielikuvia ja keuhkoja toimintastrategioita. (Huotari & Tamski, 2019, s. 6-7.)

Valmentaja on roolissaan yhdenvertaisena valmennettavan kanssa. Hänen tulee siis asettaa asiantuntijuutensa uuteen asemaan valmennussuhteessa. Hän ei ole paremmin tietävä, ennustaja tai totuudenhaltija, jonka vuoksi hänen on kyettävä luopumaan tietämisen ja päättämisen vallasta niin, että valmennettavan oma kyvykyys saa tilaa kasvaa ja kehittyä. Keskiössä on ajatus siitä, että valmennettava on oman elämänsä asiantuntija. Valmennus ei kuitenkaan ole mikään yleispätevä vastaus kaikkeen vaan yksi asiakastyön menetelmistä. Valmentavaa työtettä on Suomessa nykyään monella eri erityisosaamisen saralla. Esimerkkejä valmentavasta työtteestä ovat elämäntaitovalmennus, business coaching, terveystalmentus ja esimiesvalmennus. (Huotari & Tamski, 2019, s. 6-7.) Valmentajan roolin erilaiset odotukset eri tahojen kautta voi herättää omavalmentajassa ristiriitoja, sillä juuri hänen tulisi toisaalta voida tarjota omaa ammattitaitoaan palvelujärjestelmäohjauksessa, mutta myös lainsäädännön puitteissa osoittaa työnhakijalle oikea-aikaisia ja tarkoituksenmukaisia työvoimapolitiittisia palveluita.

Työllisyyden kuntakokeilussa omavalmentajuuden taustalla on ajatus työnhakijan palvelupolun nopeuttamisesta sekä selkiyttämisestä. Työnhakijan asiointi työllisyyspalveluissa tulisi olla mutkattomampaa omavalmentajan kanssa, joka tuntee työnhakijan tilanteen jo entuudestaan ja seuraa työnhakijan asiakkuusprosessin etenemistä. Omavalmentaja tarjoaa työnhakijalle tarvitsemansa palvelu-, koulutus-, ja uraohjauksen, jolloin vältytään työnhakijan turhalta juoksuttamiselta palvelusta toiseen. (Keravan kaupunki, 2021.)

Omavalmentajat toteuttavat työnhakijan tarpeen mukaista monialaista ohjaustyötä, jota on työllisyyspalveluiden kentillä aiemmin nimitetty esimerkiksi palveluohjaukseksi tai työhönvalmennukseksi. Palveluohjauksen mallin mukaan myös omavalmentaja kartoittaa työnhakijan kokonaisvaltaisen tilanteen ja osaamisen sekä pyrkii löytämään vaihtoehtoja ja keinoja työnhakijan kannalta oikea-aikaisen palveluiden löytymiselle. Kuntakokeilussa sosiaali- ja terveystalmentuita

tarjotaan työllisyyspalveluiden yhteydessä, koska työttömyyden taustalla saattaa olla monialaisia ongelmia. (Berndtson, 2020; Keravan kaupunki, 2021.)

Omavalmentajien tapaamisissa käsitellään työnhakijan tulevaisuutta koskevia asioita sekä nykyistä elämäntilannetta. Hän on ammatillisessa eli professionaalissa asiakassuhteessa työnhakijaan, jossa tavoitteena on saavuttaa ratkaisu työllistymisen haasteisiin. Suhde on epäsymmetrinen, sillä vaikka työnhakijalla on velvollisuus kertoa tilanteestaan omavalmentajalle, ei omavalmentajalla ole velvollisuutta kertoa itsestään työnhakijalle. (Gerlander & Isotalus, 2010, s. 7-8.) Tiedot, oikeudet ja velvollisuudet poikkeavat siis toisistaan.

Professionaalinen asiakassuhde voi luoda myös haasteita ammattilaiselle tasapainotellussa ammatillisen neutraaliuden ja tunteiden ilmaisemisen välillä. Työnhakijan tilanne saattaa herättää tunteita molemmissa osapuolissa, mutta omavalmentaja ei ole tunteiden näyttämiseen samalla lailla kykenevä tilanteessa kuin työnhakija. Toisaalta työnhakija saattaa odottaa omavalmentajalta emotionaalisiin tarpeisiin vastaamista. (Gerlander & Isotalus, 2010, s. 10.)

Jotta omavalmentaja pystyy luomaan, ylläpitämään ja päättämään asiakassuhteen tarkoituksenmukaisesti, on työnhakijan kanssa pystyttävä rakentamaan luottamuksellinen vuorovaikutussuhde. Tämä vaatii ammattilaiselta vuorovaikutusosaamista, jossa työnhakijan kunnioittava kohtaaminen, yhteisen ymmärryksen luominen ja eettisten periaatteiden soveltaminen ovat tärkeässä asemassa. Omavalmentajat tarvitsevat tämän lisäksi työssään substanssi- ja prosessiosaamista. Substanssiosaaminen ilmenee ammattilaisen tietämyksenä ja asiantuntijuutena sekä taitona laajentaa osaamistaan muiden ammattilaisten kautta opitun tiedon avulla. Prosessiosaaminen näkyy taas pitkäkestoisen asiakassuhteen edetessä, jossa asiakkaan motivointi kohti muutosta tapahtuu välitavoitteiden avulla lopullisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Mönkkönen, 2007, s. 22, s. 31.)

Omavalmentajan toimintaa säätelevät useat eri lait. Hänen tulee selvittää työnhakijan palvelutarve ja laatia hänen kanssa työllistymissuunnitelma, kun taas työnhakijan velvollisuus on kertoa itsestään ja tilanteestaan. Lakivelvoitteiden vuoksi omavalmentajat joutuvat hyödyntämään työssään ajoittain suostuttelua,

jotta työttömyysetuuden nostamisen ehdot täyttyisivät. Omavalmentajan näkemys esimerkiksi työnhakija palvelutarpeesta voi erota työnhakijan näkemyksestä. Tällaisessa tilanteessa omavalmentajan on tärkeä perustella ja vakuuttaa palvelun sopivuus sekä motivoida ja suostutella palveluun. Mikäli palveluohjausta ei edelleenkään pystytä tekemään eikä työnhakijalla ole esittää esimerkiksi lääkärintodistusta työkyvyttömyydestä, on omavalmentajan lain mukaan katsottava tämän olevan työvoimapolitiittisesti moitittavaa menettelyä ja edetä sen mukaisesti (L 1290/2002 2 a. luku 9. §, 14. §).

Omavalmentajuuden taustalla näyttäisi olevan ajatus sekä palveluohjauksen että työhönvalmennuksen keskeisten ja toimivimpien sisältöjen yhdistämisestä. Omavalmentaja pyrkii keräämään, kokoamaan ja räätälöimään palvelut palveluohjauksen mukaisesti työnhakijalle sopivaksi ja oikea-aikaiseksi kokonaisuudeksi. Valmentajan ominaisuudessa omavalmentajan tulisi kuitenkin tukea työnhakijan toimijuutta ja pyrkiä tuomaan juuri hänen potentiaalinsa työnhaussa esiin. Omavalmentaja pyrkii myös tukemaan työnhakijan työllistymistä hänen omista tavoitteista käsin pitkäkestoisen palvelumallin mukaan. Samoin kuin työhönvalmennuksessa, myös omavalmentajuudessa keskitytään palvelun nopeaan ja tehokkaaseen alkun. Se, mitä lisäarvoa omavalmentajuus tuo työllisyyspalveluihin työnhakijoiden näkökulmasta on kuitenkin mielenkiintoinen tutkimuksen kohde, jota opinnäytetyössämme pyrimme osaltamme myös selvittämään.

3 TYÖNHAKIJOIDEN ASEMA TYÖLLISYYSPALVELUISSA

Työttömyyden haaste koskettaa yksilön lisäksi koko yhteiskuntaa. Työllisyys- ja sosiaalipoliittiset uudistukset ja ratkaisut pyritään rakentamaan niin, että ne vastaisivat mahdollisimman hyvin työllisyyden ja kansantalouden haasteisiin. Oleellista on, millaisena kukin ongelma nähdään ja minkä nähdään vaikuttavan keskeisesti käsillä olevaan ongelmaan, kuten työttömyyden kasvuun.

Kansalaisten osallisuudella on nähty olevan merkittäviä positiivisia hyötyjä kansalaisten hyvinvoinnin ja kansantalouden kannalta. Osallisuuden lisäämiseen voidaan kuitenkin pyrkiä eri tapojen ja katsantokantojen kautta. Tämä katsantokanta määrittelee myös sen, mitä pidetään tavoittelemisen arvoisena ja korostetaan päätöksen teossa esimerkiksi ihmisen yhdenvertaisuutta vai omia velvollisuuksia. Nämä tavoitteet puolestaan määrittelevät työvoimapolitiittiset välineet. Esimerkiksi viime hallituskausien harjoittama aktivointipolitiikka on vahvasti keskittynyt sosiaali- ja työttömyysturvan vastikkeellistamiseen ja painottanut yksilöiden omaa vastuuta työttömyytensä katkaisuun.

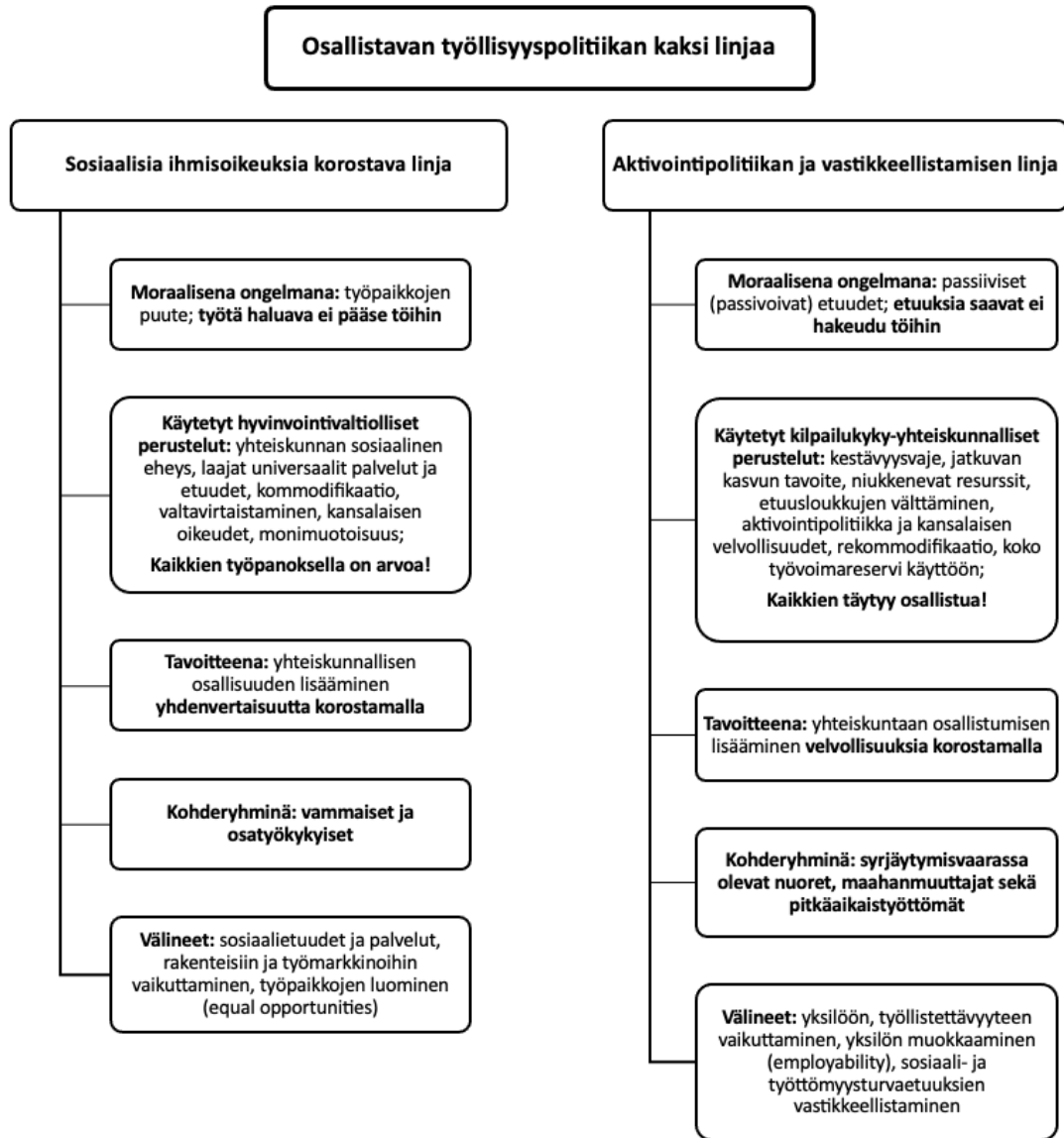
Oleellista on myös se, millä tavalla yhteiskunnan tulisi tukea työttömien työllistymistä. Tästä syystä päädyimme käsittelemään teoreettisessa viitekehysesämme osallisuuden ja osallistavan työvoimapolitiikan kahta suuntausta, aktivointipolitiikkaa sekä tuki- ja kontrolliyhdistelmää.

3.1 Osallisuus ja osallistava työllisyyspolitiikka

Vaikka osallisuuden edistäminen onkin vakiintunut monien politiikka- ja hyvinvointiohjelmien tavoitteeksi, ei käsitteen määrittely osoittaudu kovinkaan yksinkertaiseksi. 2010-luvun aikana osallisuus on hahmottunut keinoksi edistää yksilön hyvinvointia, jonka myötä vaikutus yhteiskunnassa näkyy yhteenkuuluvuutena ja tasa-arvoisuutena. Koska osallisuus on kuitenkin terminä hyvin laaja-alainen, voidaan sen katsoa olevan ”yläluokka” yhdistäessään eri näkökulmia ja lähestymistapoja. (Raivio & Karjalainen, 2013, s. 12.)

Raivio ja Karjalainen (2013, s. 16) ovat jäsenelleet osallisuuden rakennetta kolmen eri ulottuvuuden avulla, jotka ovat taloudellinen, toiminnallinen ja yhteisöllinen osallisuus. Taloudellinen osallisuus viittaa riittävän toimeentulon, sosiaali- ja terveyspalveluiden sekä turvallisuuden takaamiseen. Toiminnallisen osallisuuden tavoitteena puolestaan on mahdollistaa yksilön autonomia resurssien tasapuolisen jakautumisen avulla, kun taas yhteisöllinen osallisuus turvaa yksilön kiinnittymisen yhteiskuntaan.

Osallistavaa työllisyyspolitiikkaa jäsentäessä voidaan myös hyödyntää osallisuuden kolmea ulottuvuutta. Voidaan katsoa, että sen keskeisinä tavoitteina ovat heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden riittävän toimeentulon takaaminen, työmarkkinoita kohti tukeminen sekä työnhakijan yhteiskuntaan kiinnittymisen edistäminen. (Raivio ja Nykänen, 2014, s. 42.) Tavoitteiden saavuttaminen ei ole yksiselitteistä, jonka vuoksi osallistavan työllisyyspolitiikan ollaan nähty jakautuvan kahteen eri linjaan (kts. kuvio 1). Aktivointipolitiikan ja vastikkeellistamisen linjan rinnalla on sosiaalisia ihmisoikeuksia korostava linja, jotka ovat näkökulmiltaan ja tavoitteiltaan poikkeavia. Kun aktivointipolitiikassa halutaan aktivoida passiivisia ja etuuksia nostavia työnhakijoita, sosiaalisia ihmisoikeuksia korostavassa linjassa ongelmana nähdään se, ettei töihin haluava pääse syystä tai toisesta töihin. Linjan kohderyhmään nähdään kuuluvan esimerkiksi osatyökykyiset ja vammaiset työnhakijat. (Raivio & Nykänen, 2014, s. 118-121.)



Kuvio 1. Osallistavan työllisyyspolitiikan kaksi linjaa (Raivio & Nykänen 2014)

Omavalmentajan tarjoama tuki perustuu työnhakijan yksilöllisyyteen. Työllisyyden kuntakokeilussa palvelua tarjotaan asiakaslähtöisesti ja ymmärretään, että työttömyyden taustalla saattaa olla hyvinkin monialaisia ongelmia (Keravan kaupunki, 2021). Työnhakijan tukeminen kohti työllistymistä voi vaatia monia eri toimia ja kärsivällisyyttä, jolloin aktivointipolitiikka ja sen taustalla olevat ideologiat eivät yksinään vie työnhakijan tilannetta toivottuun suuntaan.

Omavalmentajan on kuitenkin tärkeä olla tuntosarvet koholla – työnhakijan päästessä parempaan tilanteeseen voi olla, että sosiaalisia ihmisoikeuksia korostavan linjan rinnalle voidaan ottaa vastikkeellistamisen elementtejä. Tämä on

tarpeellista etenkin silloin, jos työnhakija nostaa työttömyysetuutta – etuuden saajan velvollisuutena on muun muassa vastaanottaa kokoaikatyötä sekä hakeutua työllistymistä edistäviin palveluihin (L 1290/2002 3. §). Työnhakija saattaakin tarvita sopivaa ”painostusta” ja ”potkua” uskaltaakseen aloittaa esimerkiksi työllistymistä edistävän palvelun tilanteissa, joissa kynnyks on noussut liian korkeaksi pitkittyneen työttömyyden tai muiden vaikeuksien vuoksi.

3.2 Sosiaalisia ihmisoikeuksia korostava linja

Jokaisella ihmisellä on oikeus inhimilliseen elämään. Sosiaaliset ihmisoikeudet pyrkivät turvaamaan tämän oikeuden kaikille ihmisille ja väestöryhmille ja tavoittelee etenkin huono-osaisten aseman kohentamista. Toisinaan sosiaalisista ihmisoikeuksista käytetään termiä hyvinvointioikeus, jonka myötä oikeuksien toteutuminen nähdään olevan sosiaalipolitiikan vastuulla. Sosiaalisen politiikan tavoitteena onkin turvata koko väestön toimeentuloa ja terveyttä jakamalla talouden avulla tuotettua hyvinvointia uudelleen. (Rautiainen, 2017, s. 21-22.)

Keskustelu ihmisoikeuksista sekä sosiaalisista oikeuksista alkoivat Suomessa oikeustieteilijöiden keskuudessa vasta 1980-luvulla. Laajempi keskustelu alkoi 1990-luvun puolella sen jälkeen, kun Suomi oli liittynyt Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimukseen ja perusoikeus uudistus astui voimaan. Suomi ei pystynyt liittymään ihmisoikeussopimukseen aikaisemmin johtuen Neuvostoliiton negatiivisesta suhtautumisesta Euroopan neuvoston toimintaa kohtaan. (Rautiainen, 2017, s. 27.) Suomen työllisyyspolitiikassa kansalaisten sosiaalisena oikeutena puolestaan pidettiin sitä, että kaikilla on oikeus työhön ja tätä näkökulmaa korostettiin aina 1990-luvun talouskriisiin saakka. Työvoiman kysynnän edistäminen sekä työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan tasapainottaminen asetettiin valtion tehtäväksi vuoden 1971 työllisyyslaissa sen lisäksi, että valtio nähtiin niin sanotusti työmarkkinoiden täydentäjänä. Vuonna 1987 työllisyyslakiin lisättiin esimerkiksi kohta työllistämismääräaikaisistä työpaikoista, joka takasi tietyn ajan työttömänä olleille noin kuuden kuukauden määräaikaista työpaikaa. Tämä velvoite kuitenkin lakkautettiin lama-aikana ja vuonna 1995 valtion tehtävää työllisyyden edistämiseksi

muotoiltiin uudestaan niin, että julkisen vallan tuli pyrkiä turvaamaan jokaisen oikeus työhön. (Raivio & Nykänen, 2014, s. 25-26.)

Ihmisten yhdenvertainen kohtelu toteutuu todennäköisimmin silloin, kun sosiaaliset ihmisoikeudet pystytään turvaamaan yhteiskunnassa. Tämä myös vähentää sosiaalisten etäisyyksien kasvua eri asemassa olevien väestöryhmien välillä es-tämällä eriarvoistumisen kehittymistä. Sosiaalisten ihmisoikeuksien toimeenpano vaatii sosiaalivakuutus- ja palvelujärjestelmän pitkäjänteistä ylläpitoa ja raken-tamista, sillä se luo pohjan myös esimerkiksi vapausoikeuksille. Jotta esimerkiksi oikeus yksityiselämän suojasta voisi toteutua, tulisi kaikilla olla oikeus asuntoon, joka mahdollistuu puolestaan suurilta osin toimeentulon turvaamisella. (Rautiai-nen, 2017, s. 21-23.)

Syrjinnän poistaminen on myös oleellinen tekijä, jotta sosiaaliset ihmisoikeudet voivat toteutua. Oli huono-osaisuuden taustalla sitten itseaiheutetut syyt tai ei, on kaikilla ihmisillä oltava oikeus yhtäläiseen ihmisarvoon. Sosiaalisten ihmisoikeuk-sien turvaamiseksi on näkyvän syrjinnän poistamisen lisäksi kiinnitettävä huo-miota rakenteellisen syrjinnän tunnistamiseen ja sen torjuntaan. Rakenteellisen syrjinnän tunnistaminen osoittautuu kuitenkin haasteelliseksi etenkin niissä tilan-teissa, joissa syrjintään liittyvä ajattelu on juurtunut niin syväälle, ettei sitä osata kyseenalaistaa. (Rautiainen, 2017, s. 23-24.) Esimerkiksi rekrytoinneissa koros-tuu harmillisen usein ilmiö, jossa ikääntyneemmän ja kokeneemman hakijan si-jasta nuori ja vastavalmistunut henkilö valitaan tehtävään.

Sosiaalisia ihmisoikeuksia korostava linja osallistavassa työllisyyspolitiikassa nä-kee moraalisena ongelmana sen, etteivät kaikki töihin motivoituneet ja haluavat työnhakijat pääse töihin. Tähän työmarkkinoilla esiintyvään syrjintään on löydetty onneksi erilaisia puuttumiskeinoja. Esimerkiksi Suomessakin paljon käytettävä anonyymi rekrytointi varmistaa sen, että haastatteluihin kutsutaan ne hakijat taus-toista riippumatta, kenellä on parhaimmat edellytykset tehtävän hoitamiseen. Työnantajia kannustetaan myös positiivisen erityiskohtelun avulla palkkaamaan heikommassa työllistymisasemassa olevia hakijoita. (Raivio & Nykänen, 2014, s. 120, s. 122.) Työ- ja elinkeinotoimisto voi esimerkiksi myöntää työnantajalle palk-katukea, mikäli avoimeen työtehtävään palkataan sellainen työnhakija, jolla on

alentunut työkyky vamman tai sairauden vuoksi tai kenen työttömyys on pitkittynyt (L 916/2012 7. luku 1. §, 2. §).

Tarkasteltaessa osallistavan työllisyyspolitiikan kahta linjaa on huomattavissa se, että linjajako on jokseenkin mustavalkoinen. Vaikka esimerkiksi pitkäaikaistyötön katsottaisiin kuuluvan vastikkeellistamisen linjan toimien piiriin, ei välttämättä huomioida syrjäytymisen vaikutusta linjan määrittämisessä. Syrjäytynyt todennäköisesti syrjäytyy entisestään, jos häntä sanktioidaan siitä, ettei pysty toteuttamaan työllisyyspalveluiden vaatimuksia vajavaisten tukitoimien vuoksi. Vaihtoehtoisesti hän voisi saada osallistavien tukitoimien avulla itsensä takaisin raiteille, mitä sosiaalisia ihmisoikeuksia korostavassa linjassa pyritään tarjoamaan.

3.3 Aktivointipolitiikka

Pitkäaikaistyöttömyys on ongelma, josta Suomi ja muut länsimaat kärsivät lamaajoista selviytymisestä huolimatta. Puhutaan rakenteellisesta työttömyydestä, jonka vähentäminen vaatii tilanteeseen puuttumista ja eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Työttömäksi jääneitä työttömyysturvan tai toimeentulotuen varassa eläviä henkilöitä pyritään saamaan mahdollisimman nopeasti takaisin työelämään aktivointipolitiikan avulla. (Keskitalo & Karjalainen, 2013, s. 7.)

Aktivointipolitiikan tavoitteena on katkaista työikäisten kansalaisten työttömyysjakso mahdollisimman varhaisessa vaiheessa vähentääkseen sosiaaliturvamaksuista aiheutuvia kuluja. Työnhakijoiden aktiivisuutta työhaussa lisätään esimerkiksi kiristämällä työttömyysturvan ja sosiaalietuuksien saantiehtoja erilaisilla velvoitteilla. Tavoitteena on, että työnhakija edistää itse omaa työllistymistään ottamalla vastaan työvoimatoimiston tarjoamia palveluita. Velvoitteita rikkoessa työnhakijaa saatetaan sanktioida tuen alentamisella tai jopa menetyksellä. (Keskitalo & Karjalainen, 2013, s. 8-9.)

Työhön aktivoivia toimenpiteitä on otettu käyttöön Suomessa ripotellen erityisesti 1990-luvun aikana. Esimerkiksi vuonna 1996 otettiin käyttöön ilman koulutusta olevien nuorten määräaikainen sanktiointi, jolloin työnhakija ei määräaikaan

pystynyt nostamaan työmarkkinatukea. Samaan aikaan otettiin käyttöön niiden työnhakijoiden sanktiointi, jotka eivät ota työvoimapalveluiden tarjoamaa työtä vastaan. Näiden työnhakijoiden toimeentulotuen määrää alennettiin määrääjäksi. 2000-luvun vaihteessa työnhaku- ja aktivointisuunnitelmat otettiin käyttöön työnhauhaun toimista sopimiseksi. (Keskitalo & Karjalainen, 2013, s. 13-14.)

Vuodesta 2017 alkaen työvoimapalveluissa aloitettiin työnhakijoiden säännölliset määräaikaishaastattelut, joiden myötä työ- ja elinkeinoviranomaisen tulee varata työnhakijalle haastattelu vähintään kolmen kuukauden välein. (L 916/2012 2. luku 4. §.) Tämä mahdollistaa työnhakijan aktiivisen kontaktoinnin, tilanteen tasalla pysymisen ja työnhakijan tarpeita vastaavien työllistymissuunnitelmien teon.

Paljon vastarintaa aiheuttanut aktiivimalli otettiin käyttöön puolestaan vuoden 2018 alusta alkaen, jonka tavoitteena oli aktivoida työnhakijoita työnhakuun ja työllistymistä edistäviin palveluihin osallistumiseen. Työnhakijoiden aktiivisuutta seurattiin noin kolmen kuukauden välein - mikäli työnhakija ei täyttänyt aktiivisuusehtoa, leikattiin hänen työttömyysetuutta 4,65 % seuraavan kolmen kuukauden ajaksi. Mikäli työnhakija täytti seuraavan seurantajakson aikana aktiivisuusehdon, nostettiin etuuden määrä takaisin normaaliksi. (Kyyrä ym., 2019, s. 3-4.)

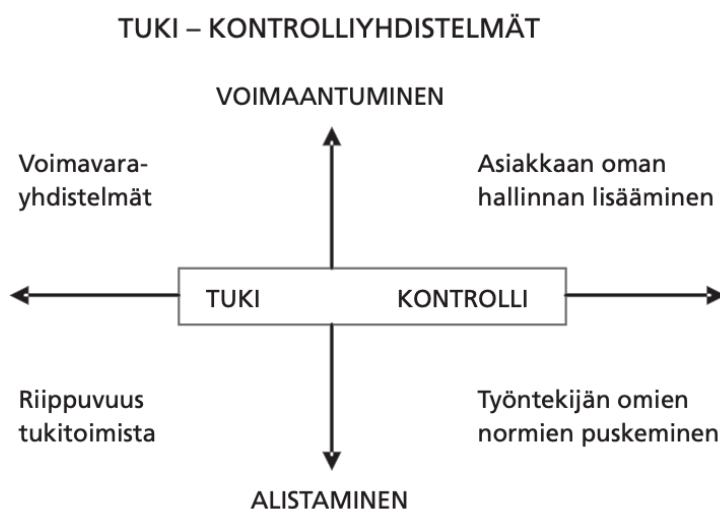
Kyyrän ym. (2019, s. 77-79) tutkimushankkeessa selvitettiin kyselyiden ja haastatteluiden avulla sitä, minkälaisia vaikutuksia aktiivimallilla oli TE-toimiston työtehtäviin ja miten TE-toimiston työntekijät kokivat uudistuksen. Vaikka malli palvelikin joitakin työnhakijoita aktivoimalla heitä palveluihin ja töiden hakemiseen, nähtiin malli pääosin hyvin joustamattomana, raakana ja epätasa-arvoisena etenkin niiden työnhakijoiden keskuudessa, joiden elämäntilanne pienensi mahdollisuuksia aktiivimallin ehtojen täyttämiseen. Mallin ansiosta työnhakijoiden kiinnostus työllistymistä edistäviä palveluita kohtaan kasvoi tilastollisesti – motivaatio palveluihin osallistumiseen kumpusi kuitenkin pääosin siitä, että haluttiin välttää työttömyysetuutta leikkaavalta sanktiolta. Aktiivimallista päätettiin luopua tammi-kuusta 2020 alkaen (OECD, 2020, s. 24).

3.4 Tuki-kontrolliyhdistelmät

Auttamistyö vaatii toimiakseen tuen ja kontrollin yhdistämistä tilanteen vaatimalla tavalla. Erikssonin ja Arnkilin (2012, s. 31) mukaan käsitteitä pidetään usein toisensa vastakohtina, jonka vuoksi työntekijät mieltävät auttavansa asiakkaitaan pikemminkin tukemalla kuin kontrolloimalla. Nämä eivät kuitenkaan voi toteutua ilman toisiaan.

Usein tavataan sanoa, että rajat ovat rakkautta. Tämä sanonta tukee myös hyvin Erikssonin ja Arnkilin (2012, s. 31) teoriaa tuki-kontrolliyhdistelmistä, jotka kuvaavat hyvin tuen ja kontrolloinnin yhdistelemisen vaikutusta auttamistyössä (kts. kuvio 2). Tuen ja kontrolloinnin yhdistäminen ei kuitenkaan aina takaa automaattisesti hyvää lopputulosta. Yhdistelmän kuvaamisella selvitetään se, onko tehdyt toimenpiteet voimaannuttaneet vai kenties alistaneet asiakasta.

Voimaannuttava tukeminen pitää sisällään muun muassa kannustamisen, voimavarojen yhdistämisen sekä myötätuntoisuuden, kun taas voimaannuttava kontrolli auttaa asettamaan rajoja moitittavalle käyttäytymiselle sekä tarjoaa tukea näiden rajojen hallintaa varten. Alistavaksi tueksi katsotaan esimerkiksi asiakkaan liiallista auttamista ja ymmärtämistä ja alistavaa kontrollia puolestaan joustamattomuutta vaatimusten noudattamisessa tai soveltamisessa asiakkaiden yksilöllisistä tilanteista huolimatta. (Eriksson & Arnkil, 2012, s. 31-32.)



Kuvio 2. Tuki-kontrolliyhdistelmät (Eriksson & Arnkil, 2012)

Työllisyyspalveluissa työnhakijoita tuetaan työllistymisessä sekä asioissa, jotka haastavat työllistymistä. Kontrolloinnin voidaan nähdä tapahtuvan esimerkiksi työvoimapolitiittisten lausuntojen antamisessa sekä työnhakijan sanktioimisessa tilanteissa, joissa työnhakija on toiminut työvoimapolitiittisesti moitittavalla tavalla (L 1290/2002). Työllisyyspalvelut sisältävät myös paljon tuen elementtejä etenkin työllisyyden kuntakokeiluhankkeen myötä. Esimerkiksi Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluissa panostetaan sosiaali- ja terveystyöpalveluiden kanssa tehtävään mutkattomaan yhteistyöhön, joiden katsotaan kuuluvan olennaisesti työllisyyspalveluiden rinnalle (Berndtson, 2020).

Työllisyyden kuntakokeilun käynnistyttyä TE-palvelun työntekijöitä siirtyi kunnan alaisuuteen. Tämän lisäksi kunnan työntekijöitä varten oli tehtävä viranhoitomääräykset, sillä valtaosa työntekijöistä oli työsuhhteessa. Jotta työntekijä pystyy tekemään valituskelpoisia päätöksiä, tulee hänen olla virkasuhhteessa. (Berndtson, 2020.) Näin esimerkiksi työvoimapolitiittisten lausuntojen antaminen ja omaehtoisten opintojen tukemisesta päättäminen on mahdollista myös kunnan työntekijän toimesta (HE 87/2020).

Kontrolloinnin voidaan nähdä olevan jonkinlaista vallankäyttöä, jonka vuoksi työntekijä saattaa epäröidä sen käyttämistä auttaessaan asiakasta. Silloinkin, kun kontrolloinnin on tarkoitus tukea autettavaa, syntyy jonkinlainen konflikti. Vaikka kohtaaminen asiakkaan kanssa menisikin mutkattomasti kontrollielementistä huolimatta, miettii työntekijä väistämättä kontrolloinnin mahdollisia seurauksia. Kontrollointi voidaan nähdä asiakassuhdetta uhkaavana, jolloin työntekijä saattaa toivoa, että kontrollia vaativat tehtävät ulkoistettaisiin toiselle työntekijälle. Tämä saattaisi kuitenkin aiheuttaa jakoa hyviin ja pahoihin työntekijöihin, jonka vuoksi työntekijöiden olisi tärkeä käyttää samaa linjaa päätöksenteossa. (Eriksson & Arnkil, 2012, s. 32.) Koska työllisyyden kuntakokeilun työntekijöillä on harinnanvaraista päätäntävaltaa, on hyvin todennäköistä, että he joutuvat tämän ristiriidan keskelle ajan myötä.

Arja Jokinen (2008, s. 113-115, s. 119) on tutkinut tuen ja kontrollin merkitystä sosiaalityössä sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Tutkimusaineistona toimi 24

sosiaalityöntekijän kirjoittamaa tekstiä, joissa heitä pyydettiin kirjoittamaan omista kokemuksista ja ajatuksista koskien tukea ja kontrollia sosiaalityössä. Kirjoituksissa tuki nähtiin työmenetelmänä, keinona kohdata asiakas sekä keinona ajaa asiakkaan asioita ja kontrolli puolestaan tarkkailun keinona, tietojen varmisteluna sekä seurantana.

Jokisen (2008, s. 127-128) tutkimuksen tulokset tukivat myös ajatusta siitä, että tuen antaminen asiakastyössä vaatii kontrollia. Sosiaalityössä kontrolli mahdollistaa oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden yhteiskunnan varoilla organisoituissa tukitoimissa. Koska sosiaalityöntekijöiden tulee kuitenkin käyttää myös harkintavaltaa päätöksenteossa, on toisinaan haasteellista löytää tuen ja kontrollin välille sopivaa tasapainoa.

Olennaista on se, miten tuki ja kontrolli pystytään sovittamaan asiakkaan yksilölliseen palvelutarpeeseen. Kun liiallinen tukeminen passivoi asiakasta ja heikentää mahdollisuuksia voimavarojen kasvuun, heikentää liiallinen kontrollointi asiakkaan mahdollisuuksia sisäiseen muutokseen. (Jokinen, 2008, s. 133-134.) Oli kyse sitten sosiaalityöstä tai työllisyyspalveluista, tulee sekä työnhakijan että työntekijän toimia yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Tämän vuoksi laaditaan työllistymissuunnitelmia, jonka mukaisesti molemmat osapuolet sitoutuvat toimimaan (L 916/2012 2. luku 13 §, 14 §).

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää työllisyyspalveluita kuulemalla Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluiden piiriin kuuluvia työnhakijoita. Tavoitteenamme on selvittää erityisesti omavalmentajuuteen liittyviä kokemuksia ja kehittää aineistomme avulla työllisyyspalveluita asiakaslähtöisempään ja vaikuttavampaan suuntaan. Laajempaan yhteiskunnallisena tarkoituksena on tukea kansallista työllisyysasteen nousua ja tätä kautta vaikuttaa hyvinvointivaltion kestävyysvajeeseen ja kansantalouden kasvuun. Aineistoa keräsimme teemahaastattelujen avulla, johon osallistui kuntakokeilun piiriin siirtyneitä työnhakijoita. Opinnäytetyössä vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten tuki ja kontrolli yhdistyvät omavalmentajan toiminnassa työnhakijan näkökulmasta?
2. Minkälaisen osallistamisen työnhakijat näkevät tukevan parhaiten heidän työllistymistä?

Hyödynnämme tutkimuksellisessa opinnäytetyössämme kvalitatiivista eli laadullista menetelmällistä lähestymistapaa, sillä sen teoreettinen väljyys ja inhimillisuus sopivat opinnäytetyömme tematiikkaan. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen yksi keskeinen tavoite onkin usein tutkittavien toimijoiden omien tulkintojen ja tärkeiksi koettujen asioiden esiin nostaminen ja tunnustaminen, mikä sopii myös työmme tavoitteeseen selvittääksemme työnhakijoiden näkemyksiä omavalmentajuudesta. Laadullisessa tutkimuksessa keskiössä on usein puheen, tekstin tai aineiston tulkinta ja sen avulla voidaan tuoda esille myös asiakaskokemuksia. Se sopii erityisesti osallistavaksi tutkimusmenetelmäksi, kun halutaan saada jonkun rajatun ihmisryhmän ääni kuuluville. Usein puhutaankin kokonaisvaltaisen ymmärryksen luomisesta. (Hakala ym., 2018, s. 22.)

5 AINEISTON KOKOAMINEN JA ANALYSOINTI

Aineistonkeruumenetelmänä käytimme teemahaastattelua, jota voidaan pitää keskusteluna, jossa haastattelun aihepiirit ovat etukäteen määriteltyjä. Haastattelun järjestäjä pitää huolen, siitä että kaikki teema-alueet käydään läpi mutta niiden järjestys ja laajuus voivat vaihdella haastateltavasta riippuen. Taustalla on kysymyksistä rakennettu tukilista keskustelun pohjaksi. Päämääränä on selvittää vuorovaikutuksessa haastateltavalta häntä kiinnostavat asiat tai ainakin ne asiat, jotka kuuluvat aihepiiriin. Teemahaastattelu tarjoaa siis kanavan tuoda haastateltavan äänen kuuluviin ja päästä näin vaikuttamaan. Tämä on yksi haastatteluun osallistumisen mahdollisista motiiveista. Se antaa myös mahdollisuuden haastateltavalle kertoa omista kokemuksistaan. (Eskola ym., 2018, s. 27-29.) Haastattelijan roolissa asetuiimme haastateltavien kanssa samalle viivalle ja johdatimme heidät yhteiseen keskusteluun ennalta suunniteltujen teemojen äärelle.

Teemahaastatteluissa kartoitettiin työnhakijoiden kokemuksia omavalmentajuudesta sekä seikoista, jotka mahdollisesti vaativat kehittämistä työnhakijoiden tarpeiden näkökulmasta. Vaikka vastauksia haluttiinkin työnhakijoiden näkökulmasta, käytimme haastattelussa dialogisen keskustelun elementtejä. Tällöin keskustelussa tavoitellaan tasavertaisen vuorovaikutuksen toteutumista, jossa asiantuntija- tai asiakaskeskeisyys eivät korostu hallitsevasti haastatteluissa. Dialogisuudessa korostuu ymmärryksen tärkeys – ammattilaisen avoimuus ja keskenäisyyden hyväksyminen rikastuttaa keskusteluita niissä tapahtuvien oivalluksien ja ymmärryksien kautta, vaikka tämä saattaisi aiheuttaa epävarmuutta asiantuntemuksen vaikuttaessa olevan heikentynyt. (Mönkkönen, 2007, s. 94-98.)

Tavoitteenamme oli kerätä haastattelumateriaalia 10-20 työnhakijan haastatteluiden kautta, jotta työmme tulokset olisivat luotettavia ja mahdollisimman kattavia. Lopulta saimme kerättyä yhdeksän haastateltavan aineiston. Haastattelimme yhteensä 11 eri henkilöä, mutta haastatteluiden aikana ilmeni, ettei kaksi haastateltavaa kuuluneetkaan kohderyhmään. Haastateltavat olivat iältään 21-63-vuotiaita ja koulutustaustaltaan joko peruskoulun tai toisen asteen tutkinnon suorittaneita.

Rajasimme opinnäytetyömme kohderyhmän kuntakokeilun piiriin siirtyneisiin työnhakijoihin. Ennen työmme aloittamista haimme tutkimuslupaa erikseen sekä Vantaan että Keravan kaupungilta. Keravan kaupunki myönsi tutkimusluvan 21.6.2021 ja Vantaan kaupunki puolestaan 18.8.2021. Tätä ennen olimme olleet mukana erilaisissa palavereissa, joissa opinnäytetyömme prosessia oltiin suunniteltu tarkemmin. Viimeisin palaveri toteutui 6.9.2021, jossa sovimme opinnäytetyömme haastatteluiden konkreettisesta käynnistämisestä.

Opinnäytetyöstämme oli tarkoitus tiedottaa kuntakokeilun alkuinfoissa, joihin kuntakokeilun piiriin kuuluvien työnhakijoiden olisi ollut mahdollista osallistua ja saada tietoa kuntakokeilun tuomista muutoksista. Päätimme kuitenkin luopua tästä ajatuksesta, sillä toivoimme saavamme haastatteluja nimenomaan niiltä työnhakijoilta, joilla oli jo tietoa ja kokemusta maaliskuussa 2021 käynnistyneestä kuntakokeilusta. Aikarajan vuoksi emme pystyneet viivyttämään haastatteluiden aloittamista pidemmälle. Halusimme muistaa osallistujia pienellä palkkiolla, joka annettiin haastattelun jälkeen kiitoksena haastatteluun osallistumisesta. Toivoimme myös, että palkkio lisäisi työnhakijoiden kiinnostusta opinnäytetyötämme kohtaan aikarajan ollessa tiukka.

Vaikka haastattelurunko (kts. liite 1) olikin suunniteltu valmiiksi, halusimme testata rungon toimivuutta ennen virallisten haastattelujen alkamista. Testasimme haastattelurunkoa henkilölle, joka vastasi opinnäytetyön kohderyhmää. Näin varmistimme, että kysymykset olivat helposti ymmärrettäviä ja selkeitä ja pystyimme tekemään korjauksia epäselvien kohtien osalta. Testihaastattelun perusteella teimme pieniä parannuksia haastattelurunkoon.

Pyrimme mainostamaan opinnäytetyötämme mahdollisimman laajasti. Saimme tähän tukea Vantaan sisäiseltä viestintätiimiltä, joka tiedotti Vantaan ja Keravan kuntakokeilun alueen omavalmentajia tulevasta opinnäytetyöstä sisäisen tiedotteen avulla. Pyysimme omavalmentajia tiedottamaan työnhakijoita tulevista haastatteluista sekä keräämään halukkailta suostumukset osallistumista varten. Tätä kautta emme kuitenkaan saaneet lainkaan haastateltavia. Viestintätiimi jakoi mainostamme myös kohderyhmämme tapahtumiin, jonka kautta onnistuimme onneksi sopimaan muutaman Teamsin kautta tehtävän etähaastattelun.

Veimme tekemiämme mainoksia sekä Vantaan että Keravan toimipisteisiin ja jalkauduimme Vantaalle myös itse. Jalkautumisen avulla saimme järjestettyä kaksi haastattelua - kerätyt haastattelumateriaalit eivät kuitenkaan olleet sisällöltään tarpeeksi kattavia ja siten käyttökelpoisia, sillä valikoiduilla työnhakijoilla ei ollut riittävää käsitystä omavalmentajuudesta. Lopulta saimme sovittua loput haastattelut kuntouttavan työtoiminnan valmennustalon kanssa käydyn yhteistyön kautta. Tavoitteenamme oli saada kerättyä riittävä määrä haastatteluja 31.12.2021 mennessä, mikä lopulta onnistui. Saimme lopulta toteutettua yhdeksän haastattelua sellaisilta työnhakijoilta, jotka kuuluivat kohderyhmään.

Annoimme työnhakijoille mahdollisuuden osallistua haastatteluun joko etäyhteyksin Teams-alustan/puhelun välityksellä tai paikan päällä kasvotusten. Kaksi haastattelua toteutettiin Teams-sovelluksen kautta ja loput kasvotusten. Kontaktitapaamisissa pidimme huolta riittävästä turvaväleistä sekä tarjosimme kasvomaskoja ja käsidesiä COVID-19 pandemiatilanteen vuoksi.

Nauhoitimme haastattelut, jotta pystyimme myöhemmin litteroimaan aineiston ja analysoida sitä sisällönanalyysin avulla. Käytimme kasvotusten järjestetyissä haastatteluissa puheen tallentamiseen ääninauhuria ja Teams-sovelluksen välityksellä toteutetuissa haastatteluissa sovelluksen omaa tallennustoimintoa. Näin varmistimme, että aineiston keruu on tietoturvallista eikä haastattelut päädy ulkoisille verkkopalvelimille. Tuotettu sisällöllinen data hävitetään sekä nauhureista että tekijöiden tietokoneiden tallennuskohteista sen jälkeen, kun opinnäytetyö on valmistunut.

Haastatteluiden jälkeen pääsimme litteroimaan nauhoitettuja haastatteluja. Käytimme litteroinnissa apuna litterointiohjelmaa, joka muutti nauhoitetun puheen tekstiksi. Kävimme litteroidut tekstit vielä manuaalisesti läpi samalla, kun kuuntelimme nauhoitteita, jotta saimme korjattua ohjelman aiheuttamat satunnaiset virheet. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 73 sivun verran (paperin koko A4, fonttikoko 11 ja riviväli 1,0).

Tiedon analyysia ohjaa usein tietty teoreettinen tai epistemologinen aseointi. Yleisin käytetty perusanalyysimenetelmä on kuitenkin sisällönanalyysi, joka on jo itsessään väljä teoreettinen viitekehys sekä tutkimuksellinen metodi (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 103). Valitsimme aineistolähtöisen analysointitavan, koska aineistoa ei kerätty aikaisemman tiedon tai tutkimuksen pohjalta. Sisällönanalyysimme pääpaino on kerätyssä haastatteluaineistossa, jota analysoimme valitsemamme teoreettisen viitekehysten avulla. Aineistolähtöisessä analyysissä päätelyn logiikka perustuu induktiivisuuteen, jossa yksittäiset havainnot muodostavat yleisemmän väitteen ja luovat siten teoreettisen kokonaisuuden. Tämä ei ole kuitenkaan yksiselitteistä, koska esimerkiksi tutkijan asettamat tutkimusmenetelmät tai käyttämät käsitteet vaikuttavat tuloksiin, mikä tekee objektiivisten havaintojen teosta haasteellista. Lisäksi ilmiöön liittyvät mahdolliset ennakkokäsitykset on tiedostettava analyysiä tehtäessä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 107-109.) Tähän oli kiinnitettävä erityisesti huomiota, sillä tutkimusaihe on tullut tutuksi työelämän kautta ja siten muodostanut jonkinasteisia ennakkoluuloja ja -käsityksiä tutkimusaihetta kohtaan.

Mukailimme aineistolähtöisen laadullisen eli induktiivisen aineiston analyysin vaiheita, johon kuuluu aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen (Miles ym., 2020, s. 8-10). Analysoitava data koostui haastatteluista, jotka litteroimme ennen analyysiä. Aineistolähtöinen analyysi etenee aineisto edellä, jonka perusteella myös teoreettiset käsitteet muodostuvat. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122-125.)

Aineiston pelkistämisessä eli redusoinnissa tiivistimme datan ja pilkoimme sen osiin. Puhtaaksi kirjoittamastamme aineistosta etsimme siis opinnäytetyömme tehtävää kuvaavia ilmaisuja. Etsimme datasta kaikki työnhakijoiden näkemyksiä kuvaavat alkuperäisilmaukset ja niitä kuvaavat pelkistetyt ilmaukset. Pelkistetyt ilmaukset listasimme allekkain. Tämän jälkeen seurasi aineiston klusterointi eli ryhmittely. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122-124.)

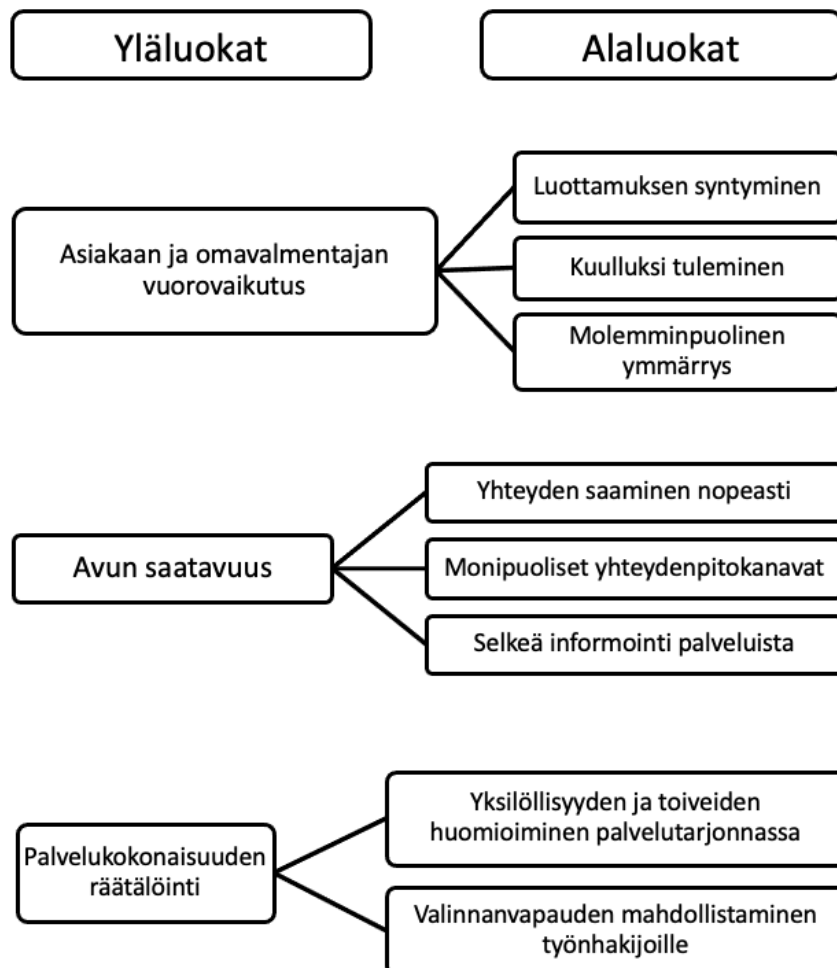
Kävimme läpi aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset ja etsimme samankaltaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmittelimme ja yhdistimme eri luokiksi, joista muodostuvat alaluokat. Nimesimme alaluokat

sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Tiivistimme siis yksittäiset tekijät sisältymään yleisempiin käsitteisiin. Jatkoimme luokittelua siten, että alaluokkia yhdistelemällä muodostui yläluokkia ja yläluokkia yhdistelmällä muodostui pääluokkia, jotka nimettiin aineistosta nousevaa ilmiötä kuvaavan aiheen mukaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124-125.)

Lopuksi kävimme läpi aineiston abstrahoinnin eli käsitteellistämisen. Muodostimme työmme kannalta olennaisen tiedon perustella teoreettisia käsitteitä. Käsitteellistimme aineiston, jolloin etenimme alkuperäisdatan käyttämistä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Yhdistelimme tällöin luokituksia. Pyrimme löytämään datasta tutkittaville merkitykselliset asiat ja sitä kautta vastaukset tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 125-127.)

6 TULOKSET

Haastatteluaineistosta oli selkeästi nostettavissa kolme eri pääluokkaa, jotka kuvasivat yleisellä tasolla työnhakijoiden kokemuksia omavalmentajan tarjoamasta tuesta. Pääluokkien alle muodostuneet alaluokat kuvasivat työnhakijoiden tarpeita ja kehitysehdotuksia. Pääluokiksi muodostuivat työnhakijan ja omavalmentajan välinen vuorovaikutus, avun saatavuus ja palvelukokonaisuuden räätälöinti. Huomion arvoista on myös se, että jokaisesta haastatteluaineistosta löytyi litteroinnin jälkeen poimintoja näistä kaikista pääluokista.



Kuvio 3. Sisällönanalyysin ylä- ja alaluokat

Lähtökohtaisesti aineistosta välittyi se, että haastateltavat olivat pääsääntöisesti tyytyväisempiä kuntakokeilun tuomaan omavalmentajauudistukseen kuin Väli- maan (2021) kirjoittama Vantaan Sanomien artikkeli antoi ymmärtää. Loka- kuussa 2021 kirjoitetussa artikkelissa kuvailtiin kokeilun käynnistymisen jälkeen alkaneita ongelmia, joiden vuoksi omavalmentajien työtaakka lisääntyi odotettua enemmän, palvelut ruuhkautuivat ja työllisyyspalveluihin ohjattujen määrä vä- heni. Suuri osa haastateltavista kertoi kokevansa etenkin vuorovaikutuksen oma- valmentajan kanssa toimivaksi ja luottamukselliseksi. Eniten kehitysehdotuksia keräsi ”avun saatavuus” pääluokka, sillä suuri osa työnhakijoista oli tietämättömiä omavalmentajan toiminnasta tai olivat tästä saaneet mielestään riittämättömästi tietoa. Sekä artikkelissa että haastatteluaineistossa nousi ongelmaksi myös se, että omavalmentajaan oli vaikea saada yhteyttä ja se, että lähetettä ja ohjausta työllisyyspalveluun jouduttiin odottamaan kauan.

Haastatteluaineiston perusteella omavalmentajan kohtaamista paransi se, että työnhakijat saavat vaikuttaa palveluun ja sen toteuttamismuotoon ja tulevat kuul- luksi ja huomioituksi yksilöinä. Myös luottamuksen syntymistä omavalmentajan kanssa pidettiin tärkeänä tekijänä. Informaation oikea-aikainen välittäminen työnhakijalle ymmärrettävässä muodossa korostui erityisesti esille nostetuissa kehitysehdotuksissa. Lisäksi analysoitavasta aineistosta oli selvästi luettavissa, että haastateltavat toivoivat yhä henkilökohtaisempaa palvelua, missä juuri hei- dän tuen tarpeensa, henkilökohtaiset tilanteensa sekä ammatilliset toiveensa huomioitaisiin. Haastateltavat kaipasivat omavalmentajalta pysyvyyttä sekä aitoa kiinnostusta, kohtaamista ja kuuntelun taitoa.

Seuraavissa alakappaleissa käydään syvemmin läpi niitä havaintoja, jotka nou- sivat esille aineistosta. Havainnoimme tuloksia suorien sitaattien avulla, joista on poistettu tulosten kannalta merkitsemättömiä täytesanoja. Jotta haastateltavien anonymiteetti pystyttiin säilyttämään, muutimme myös joitakin yksittäisiä ilmai- suja ”neutraalimmiksi”.

6.1 Työnhakijan ja omavalmentajan välinen vuorovaikutus

Haastatteluaineistosta oli selkeästi nostettavissa kolme alaluokkaa, jotka liittyivät työnhakijan ja omavalmentajan väliseen vuorovaikutukseen. Näitä olivat kuulluksi tuleminen, luottamuksen syntyminen ja molemminpuolinen ymmärrys.

Molemminpuolisen ymmärryksen yhteydessä useat työnhakijat korostivat ymmärretyksi ja kohdatuksi tulemisen tärkeyttä nimenomaa tunnetasolla. Myös työnhakijoiden tilanteiden kokonaisvaltaista huomioimista pidettiin yleisesti tärkeänä tekijänä hyvän vuorovaikutussuhteen luomiselle.

”Yksi tärkeimpiä asioita on ymmärtää juuri tää mun tilanne. Mulla on nuo fyysiset rajoitteet. Ensimmäisen kerran musta tuntuu, että minut otettiin vakavasti. Terveyspuoli otettiin tosi hyvin huomioon.” (H4)

”No mä tykkään käydä hänen kanssa läpi uusia ideoita. Ja että ottaa huomioon rajoitteet. Sillee tuntu kauheen myönteiseltä, että yritti auttaa ja mietti munkin näkökulmasta.” (H5)

Omavalmentajan tarjoama mahdollinen vertaistuki ja omavalmentajan ”asemointuminen” lähemmäs työnhakijaa koettiin myös vuorovaikutusta helpottavana tekijänä. Tämän tärkeys suhteessa työnhakijoiden kokemukseen omavalmentajasta oli osoitettavissa useasta haastatteluvastauksesta. Omavalmentajan asetuminen kauemmas työnhakijasta esimerkiksi asiantuntija-aseman tai työtehtävän taakse taas koettiin vuorovaikutusta ja ymmärrystä heikentävänä tekijänä.

”Hirveän mukava ja vertaistuellinen kokemus oli omavalmentajasta. Hän avasi itsestään myös henkilökohtaisen asian, joka toi hyvän fiiliksen ja tsemppasi.” (H1)

”Sen laitoin merkille, että kun sanoin ettei mua kiinnosta tippaakaan opiskelu, mutta keskustelussa huomasin että hän oli pikkasen kaukana musta ennen, kuin mentiin asioihin syvällisemmin. Sitten hän sanoi, että sä voisit alkaa opiskella. Tavallaan tuli sellainen olo, että kuunteliko hän tai onko hänellä vaan joku haastattelurunko mitä hän vain käy läpi.” (H1)

Luottamuksen syntyminen oli nostettavissa myös omavalmentajan ja työnhakijan vuorovaikutuksen laatuun vaikuttavaksi tekijäksi. Luottamuksen nähtiin luovan

turvallisen ympäristön vuorovaikutukselle, jossa työnhakijan oli mahdollista kertoa henkilökohtaisista asioistaan. Luottamuksen korostamisen yhteydessä korostettiin myös omavalmentajan asennoitumisen ja kommunikaation roolia luottamuksen rakentamisessa.

”Pääasia että otetaan asiakkaan yksilölliset rajoitteet ja toiveet huomioon. Että tulee luottamus eikä pelota tulla käymään.” (H5)

”Joo, pitää niin kuin yllä sitä kommunikaatiota, että siinä tulee myös asiakkaalle semmoinen turvallisuuden tunne että ihmiset oikeasti välittää.” (H5)

Aineistosta nousi esille myös omavalmentajien ajan riittämättömyys sekä vaihtuvuus, jotka haastavat omavalmentajan ja työnhakijan välisen vuorovaikutussuhteen kehittymistä.

”Joo, koko ajan ne vaihtuu (työntekijät). Ei niillä ole aikaa (työntekijöillä).” (H8)

”Monilla työttömällä voisi olla tarve, että olisi enemmän aikaa pureutua asioihin. Mutta se mikä se rooli siinä on, että eihän hän ole mikään sosiaalityöntekijä. Mutta se voi olla se ensimmäinen hetki, kun se ihminen olisi just valmis kertomaan siitä tilanteestaan ja ongelmistaan enemmän.” (H1)

Kehitysehdotus omavalmentajan ja työnhakijan vuorovaikutuksen haasteisiin oli että työnhakijalla tulisi olla mahdollisuus vaihtaa tarvittaessa omavalmentaja mikäli yhteistyö ja vuorovaikutus ei henkilökemioiden vuoksi toimisi.

”Voi tulla tilanne, että kokee ettei tule kuulluksi, että toi toinen ei ymmärrä. Ja jos ei tuu toimeen olisi hyvä toimia heti ja lähteä vaihtamaan toiseen valmentajaan.” (H5)

6.2 Avun saatavuus

Avun saatavuuden alaluokiksi muodostuivat nopea yhteyden saaminen, monipuoliset kanavat yhteydenpitoon ja selkeä informaatio palveluista. Avun saatavuuden ja tiedottamisen tärkeyttä muutoksen keskellä korostivat yli puolet haastatteluun osallistuneista. Tämä oli suurempi osuus kuin tutkijoina osasimme ennen haastattelua odottaa, sillä työnhakijoille on ollut määrä lähettää koko kokeilalueen kattava tiedote kuntakokeilusta ja sen asiakkuuteen siirtymisestä.

Nopean yhteyden saamisen tärkeys korostui erityisesti asiakkuuden alkuvaiheessa, kun työnhakija ohjautui kuntakokeilun piiriin. Asioiden kanssa yksin jääminen ja palvelun saamisen pitkittynyt odottaminen koettiin huonontavan kokemuksesta omavalmentajuudesta ja asiaan toivottiin muutosta. Myös työntekijän vaihtuessa nostettiin tarve informointiin asiasta.

”Vähän olisi voitu vielä aikaisemmin olla yhteydessä, että nyt kun minulla on mahdollisuus terveyden tilanteen takia päästä kuntouttavaan (työtoimintaan) ja sitten se tulee vuoden lopulla vasta ja mä odotin koko ajan, että milloin pääsen.” (H4)

”Nopeampi ja säännöllinen yhteydenotto olisi jatkossa tärkeää. Ilmoitusta ei tullut, että mulla vaihtui kuntakokeilussa työntekijä. Olisi voinut ilmoittaa, että mulla vaihtui työntekijä.” (H5)

Monipuoliset kanavat yhteydenpitoa varten koettiin usean vastauksen perusteella kuntakokeilun laatua parantavaksi tekijäksi, sillä tällä tavoin työnhakijoiden yksilölliset tarpeet ja toiveet otettiin heidän palvelussaan huomioon. Eri haastateltavien vastauksissa korostui eri tarpeet yhteydenotto tavoille. Esimerkiksi puhelimen kautta yhteydenotto koettiin joko toimivana tai riittämättömänä. Kehittämissuositukseksi nousi erään vastauksen pohjalta informaation ja yhteydenottojen määrän lisääminen työnhakijoille.

”Mä oon yrittänyt sinne kyllä soittaa. Siellä on semmonen yleinen puhelinnumero ja kukaan ei tiedä mistään mitään ja sitten kukaan ei osaa neuvoa ja ne vaan jättää soittopyynnön ja kuitenkin sulle soittaa se sama henkilö takaisin. Paljon helpompi on laittaa viestejä ja se on toiminut.” (H2)

”Omavalmentajan kanssa meillä oli alussa oli se, että hän soitti minulle pari kertaa, mutta mä en pystynyt vastaamaan. Sitten tuli viesti TE-toimistosta, että harmi - rahasi tulee stopata ku eihän teihin ole saanut yhteyttä. Olisi hyvä laittaa vaikka viesti etukäteen että nyt tulee joku yhteenotto.” (H3)

”Olisi kiva kun olisi kerran pari kuussa esimerkiksi joku puhelinsoitto. Että kysyisi miten menee. Kehittämisehdotus olisi, että olisi hyvä tarjota enemmän informaatiota ja yhteydenottoja.” (H4)

Selkeän informaation tarjoaminen koettiin suurimmassa osassa vastauksia tärkeäksi osaksi omavalmentajan roolia. Tässä nimenomaan korostui tarve selkeään ja ymmärrettävään tietoon, jota tarjottaisiin työnhakijoille oikea-aikaisesti. Tiedon puute tai ymmärtämättömyys näytti johtavan hämmentävään ja osin negatiiviseen kokemukseen työllisyyden kuntakokeilusta. Myös omavalmentajan toiminta nähtiin tällöin riittämättömänä. Osassa vastauksista korostui myös tietämättömyys siitä, mitä omavalmentajuus tarkoittaa ja mitä se pitää sisällään. Eri-tyistä kritiikkiä sai kuntakokeilusta annettu ”infokirje”, joka koettiin usean vastauksen perusteella vaikea selkoiseksi ja informaatioltaan riittämättömäksi. Omavalmentajalta toivottiin asioiden selkeyttämistä ja kertaamista niin että työnhakijoille muodostuisi selkeämpi kuva tulevista toimenpiteistä.

”Mä olen niin uusi kuitenkin tässä vielä, että ei ole päässyt siihen ihan jyvälle, että mitä se omavalmentajuus on. Ehkä se kattavamman informaatio antaminen olisi hyvä kun siirrytään kuntakokeiluun. Kerrottaisiin vähän tarkemmin, että mitä se tarkoittaa käytännössä ja ettei yhtäkkiä ilmoiteta vaan, että sä oot kuntakokeilussa ja sä et tiedä mihin sun pitää ottaa yhteyttä.” (H5)

”Ensinnäkin se kirje oli pikkasen sekava. [...] Ne voisivat kaikki tällaiset (kirjeet) oikeasti olla ihan lapsen tasolla olevaa suomen kieltä, että kaikki ymmärtäisi. Itsekin joudun pari-kolme kertaa lukee sen sit että oikeasti tajusi sen. Sitten varsinkin, kun soitetaan ja on uusia juttuja, niin sitten voisi ihan sanoin joku vielä aina selitellä.” (H6)

6.3 Palvelukokonaisuuden räätälöinti

Työnhakijoiden toive ja tarve palvelukokonaisuuden räätälöimiselle ilmeni lähes jokaisessa haastatteluvastauksessa. Alaluokiksi muodostuivat: valinnanvapauden mahdollistaminen työnhakijoille sekä työnhakijoiden yksilöllisyyden ja toiveiden huomioiminen palveluissa. Haastateltavat olivat pääsääntöisesti tietoisia eri sähköisten palveluiden hyödyntämisen mahdollisuuksista sekä työllisyyspalveluiden kasvavasta tarpeesta tarjota palveluita myös etämenetelmin. Tässä tulee huomioida valloillaan ollut COVID-19-pandemia ja sen vaikutukset palveluiden järjestämiseen. Etäpalveluiden ja tietotekniikan käyttöön suhtauduttiin paitsi hyväksyen niin myös epäillen. Tässä oli nähtävissä haastatteluun vastanneiden erilaiset tietotekniset valmiudet sekä toiveet kasvokkain järjestetyille tapaamisille.

”On tarve saada kehitettyä työllisyyspalveluita yksilölliseen suuntaan niin että ne palvelisi asiakkaita henkilökohtaisemmin ja yksilöllisemmin. Nykyään on paljon palveluita ja alustoja, joita pystytään tarjoamaan.” (H1)

”Olisi hyvä saada myös face-to-face tapaamisia, koska välillä voi olla vähän vaikea keskustella ja sitten on ihmisiä, kenellä ei ole kotona mitään printteriä ja skanneria. Sitten ne ei saa vaikka heti printattua itselle niitä ansioluetteloita ja hakemuksia.” (H2)

”Mä tykkään, että mieluummin soitetaan kun laitetaan niitä viestejä, mä en ole tohon tietotekniikkaan innostunut. [...] Saa heti vastauksen eikä tarvitse sitten odottaa sitä sähköpostia.” (H6)

Työnhakijoiden yksilöllisyyden ja tarpeiden huomioimisen toive kuntakokeiluun asiakkuudessa ilmeni erilaisilla toiveilla omavalmentajan toimintaa kohtaan. Tässä korostui erilaiset työllistymisen tuen tarpeet. Esimerkiksi osa koki tarvitsevänsä selkää tukea työnhakuun ja työnhakuasiakirjojen laadintaan, kun taas toiset kokivat tärkeäksi saada tukea henkilökohtaisen kuntoutuspolun laatimiseen.

”Se, että joku on miettinyt valmiiksi tän mun polun ja sitten esiteltäisiin ne vaihtoehdot et lähetäänkö CV:stä liikkeelle vai kartotetaanko just se sun osaamisalue vai onko kysymys siitä, mitä sä haluat ylipäätään ees tehdä eli sitä henkilökohtaistamista.” (H1)

”Työhakemusten tekemisessä voisi auttaa kun ei ole silleen hirveesti kokemusta tai on pitkä aika edellisestä kerrasta.” (H4)

Haastatteluvastauksissa oli myös nostettavissa tarve saada valita eri kommunikaatiovälineiden väliltä. Palveluiden monipuolisuus ja ”ajantasaisuus” olivat tässä avainasemassa.

”Se, että palvelun täytyisi olla fyysinen on jännä juttu, että miksi kun on olemassa esimerkiksi Teams käytettävissä. Täytyy olla etätyökaluja tai etämahdollisuus palveluissa. Se on tätä päivää, ei ole muuta vaihtoehtoa.” (H1)

”Eri asiakkailta saattaa olla eri mieltymykset tietysti että on hyvä, että olisi monipuoliset kanavat mitä voisi käyttää sitten siihen.” (H7)

Tähän linkittyi myös ajatus byrokratiasta, siitä minkälaiseen toimintaan ja kommunikaatioon työnhakijoita voidaan lain puitteissa velvoittaa.

”Byrokratian pelkoa ei ole, kun mä tiedän, että me mulla on oikeus sanoa, että tämä ei sovi mulle.” (H3)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön avulla selvitettiin työnhakijoiden kokemuksia koskien Vantaan ja Keravan työllisyyden kuntakokeilua omavalmentajalta saadun palvelun perusteella. Haastatteluiden perusteella voidaan katsoa, että omavalmentajalta toivottiin muun muassa yksilöllisen palvelun tarjoamista, aitoa kiinnostusta työnhakijan kokonaistilanteesta sekä työllistymistä haastavien tekijöiden huomioimista suunnitelmaa tehtäessä. Emme käyneet aidon kiinnostuksen käsitettä yhdessä työnhakijoiden kanssa läpi - vastausten perusteella meille piirtyi kuitenkin kuva subjektiivisesta kokemuksesta, jossa omavalmentajan kiinnostuneisuus koettiin olevan lähtöisin omavalmentajasta itsestään, jolloin motivaatio työttömän asioihin perehtymiseen oli ikään kuin sisäsyntyistä.

Jokisen (2022) opinnäytetyössä selvitettiin Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun piiriin kuuluvien asiakkaiden kokemuksia omavalmentajan yksilöohjauksesta. Opinnäytetyön tulokset ovat suurilta osin yhteneväisiä haastattelututkimuksemme tuloksien kanssa. Hämeenlinnan seudun piiriin kuuluneet asiakkaat kokivat, että omavalmentajan yksilöohjauksessa asiakkaan hyvinvointia lisäsivät muun muassa itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, konkreettisen avun tarjoaminen, aito kohtaaminen ja luottamuksen syntyminen omavalmentajan kanssa. Kehittämisehdotuksiksi nousi muun muassa markkinoinnin lisääminen, tiedotuksen selkeyttäminen, omavalmentajan tarjoama intensiivisempi tuki sekä palvelulupausten lunastaminen. (Jokinen, 2022, s. 76-77.)

Myös Björklund (2018) on tutkinut pitkäaikaistyöttömien näkemyksiä työllisyyspolitiikkaan velvoittavuuden pohjalta. Haastatteluissa korostui myöskin muun muassa tarve vastuuvirkailijan henkilökohtaisille tapaamisille sekä yksilöllisen tuen ja ohjauksen lisäämiselle. Tällaista tukea ei nähty olevan riittävästi tarjolla resursipulan vuoksi. Lisäksi tutkimuksessa tunnistettiin se, että työttömyyden taustalla voi olla hyvinkin monialaista ongelmia, jotka aiheuttavat työllistymiselle esteitä. Syyt voivat olla myös sellaisia, joita ei suoraan osata tai pystytä huomioimaan työllisyyspalveluissa, kuten läheisen kuolema, haasteet löytää lapselle hoitopaikkaa tai velkajärjestely.

Kun tarkastellaan Erikssonin ja Arnkilin (2012, s. 31-32) teoriaa tuki-kontrolliyhdistelmistä, omavalmentajan nähtiin tarjoavan erityisesti voimaannuttavaa tukea muun muassa kohtaamalla työnhakijan ja ottaessaan yksilöllisen tilanteen kokonaisvaltaisesti huomioon suunnitellessaan työnhakijan kanssa tulevaa työllistymissuunnitelmaa ja työllistymistä tukevaa palvelua.

Toisaalta haastatteluissa nousi esille myös voimaannuttavan kontrollin tarve koskien rajojen asettamista ja eri palveluvaihtoehtojen tarjoamista. Eräät työnhakijat kokivat, että vaihtoehtojen tarjoaminen työnhakijan tarpeet huomioiden helpottaisi työllistymissuunnitelman tekemistä. Myös oikean suunnan löytämiseen kaivattiin apua silloin, kun työnhakija on umpikujassa tulevaisuuden urasuunnitelmien suhteen. Vaihtoehtojen tarjoamisen ei kuitenkaan koettu loukkaavan itsemääräämisoikeutta, sillä työnhakijat eivät itsekään olleet aina varmoja palveluista, mihin heillä on oikeus.

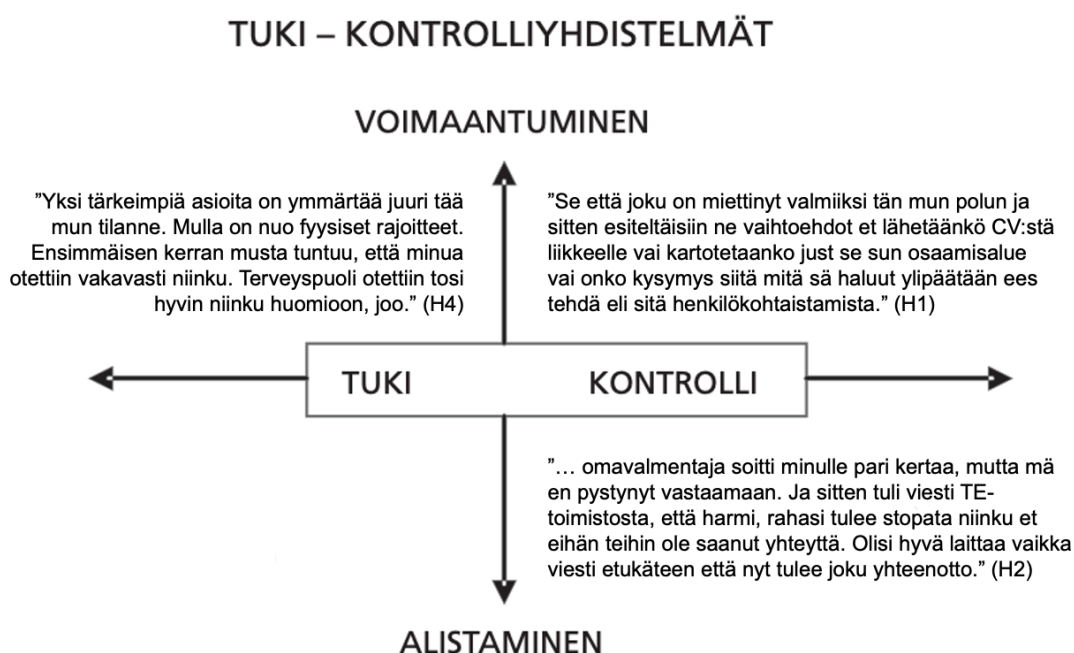
Opinnäytetyömme materiaalissa oli vain niukasti alistavaan tukeen ja kontrolliin liittyviä kommentteja, sillä haastateltavilla oli pääosin hyviä kokemuksia voimaannuttavasta tuesta ja kontrollista. Osittain ilmiö saattoi kuitenkin johtua siitä, ettei valtaosa työnhakijoista ollut päässyt kohtaamaan omavalmentajaa kunnolla ennen haastatteluita resurssipulan vuoksi. On myös mahdollista, ettei työnhakija ole ollut tietoinen siitä, että omavalmentajan tarjoama tuki on ollut alistavaa.

Kurtti (2021) tutki opinnäytetyössään Seinäjoen ja Ilmajoen työllisyyden kuntakoikeilun omavalmentajien näkemyksiä asiakaslähtöisyydestä. Haastatteluista nousi esille esimerkiksi omavalmentajien huoli siitä, että työnhakijoita kohdellaan eriarvoisesti työllisyyspalveluissa. Harkinnanvaraisuus nähtiin osittain asiakaslähtöisyyttä heikentävänä tekijänä, sillä omavalmentajilla saattoi olla erilainen käsitys asiakaslähtöisestä palvelusta. Tämän vuoksi asiakastapausten läpikäymisen katsottiin olevan yksi keino asiakaslähtöisen toiminnan edesauttamiseksi, jotta yhteiset käytänteet saadaan rakennettua. (Kurtti, 2021, s. 56.)

Alistava tukeminen voisi näkyä omavalmentajien toiminnassa esimerkiksi puolesta tekemisestä tai työnhakijan tilanteen yliyymmärtämisenä esimerkiksi

konfliktin pelon vuoksi. Omavalmentajilla voi olla myös erilaiset näkemykset työnhakijalle asetettavista velvollisuuksista, mikä voi myös kertoa alistavasta kontrollista. Vaikka haastatteluissamme korostuikin työnhakijoiden kiitollisuus omavalmentajaa kohtaan yksilöllisen tilanteen huomioimisesta, voi kolikon kääntöpuolella olla toisen työnhakijan pettymys, jolta vaaditaan enemmän toimia työttömyysetuuden saamiseksi. Rajanveto on haastavaa etenkin väliinputojien kohdalla, jotka eivät ole oikeutettuja ensisijaiseen sairauspäivärahaan tai työkyvyttömyyseläkkeeseen, vaikka ovatkin lääkärinlausunnon mukaan työkyvyttömiä.

Alistavaa kontrollia tunnistettiin esimerkiksi silloin, kun eräs haastateltava ei ollut tavoiteltavissa omavalmentajan soittoyrityksistä huolimatta. Tämän jälkeen haastateltavalle lähetettiin kirje TE-toimistosta, jossa ilmoitettiin työttömyysmaksujen keskeyttämisestä. Alistavaa kontrollia oli myös tunnistettavissa silloin, kun toinen haastateltava otti esille aikarajoituksen omavalmentajan kanssa. Haastateltava pohti myös sitä, ettei omavalmentaja pysty laajentamaan juurikaan tarjoamiaan tukitoimiaan työllisyysasioiden ulkopuolelle.

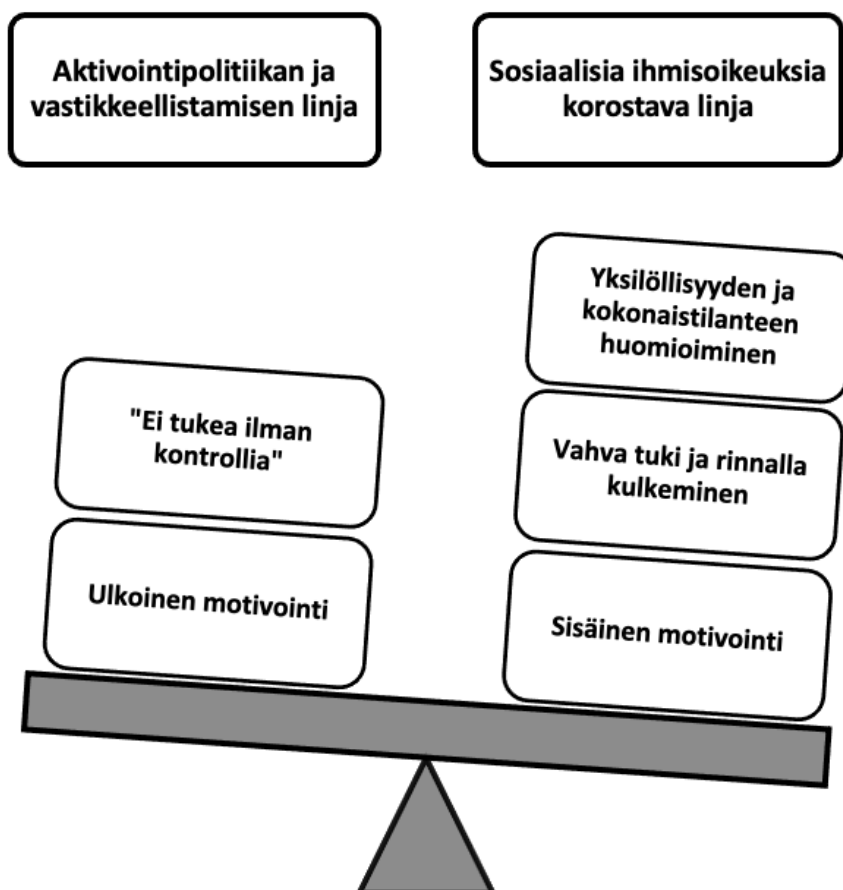


Kuvio 4. Opinnäytetyön tulosten asettuminen tuki-kontrolliyhdistelmiin (mukaillen Eriksson & Arnkil, 2012)

Myös Kyyrän ym. (2019, s. 80-81) tutkimuksen tulokset puoltavat sitä, ettei alis-tavat toimet edistä työllisyyttä toivotusti. Aktiivimalli onnistui lisäämään työnhaki-joiden ohjautumista työllistymistä edistäviin palveluihin, mutta motivaatio palve-luihin hakeutumiseen nousi ulkoisista syistä ja liittyivät pikemminkin siihen, ettei työttömyysetuuden määrää leikattaisi. Tutkimuksen mukaan ”näennäisaktiivi-suus” lisääntyi, mikä ei varsinaisesti edistänyt työmarkkinoille siirtymistä. Voisi siis sanoa, että aktiivimalli aiheutti suuren kuluerän sillä, ettei työllisyyspalveluita ei käytetty tarkoituksenmukaisesti. Vastedes työnhakijan sisäisen motivaation herättämiseen on tärkeä panostaa, jotta työllistymisen edistäminen olisi innosta-vaan eikä suorittamista.

Osallistavan työllisyyspolitiikan kahden linjan mukaan esimerkiksi pitkäaikaistyöt-tömien, syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja maahanmuuttajien nähdään ole- van aktivointipolitiikan ja vastikkeellistamisen linjan kohderyhmää, jossa yhteis-kuntaan osallistumista pyritään lisäämään velvollisuuksilla. Osallistavassa työllisyysspolitiikassa palveluiden kehittämistarve pohjautuu kuitenkin vaikeasti työllis-tyvien tukemiseen avoimille työmarkkinoille pääsemiseksi. (Raivio & Nykänen, 2014, s. 120.) Myös Vantaan ja Keravan työllisyyden kuntakokeilussa nähdään, että työttömän tukeminen vaatii kokonaisvaltaista tarkastelemista, sillä työttömyy-den taustalla on usein muitakin ongelmia (Keravan kaupunki, 2021).

Haastateltavien vastauksista oli luettavissa selvää tyytyväisyyttä sosiaalisia ih-misoikeuksia korostavaa osallistavan työllisyyspolitiikan linjaa kohtaan juuri yksi-löllisyyden huomioimisen ja osallistamisen näkökulmasta. Aineiston vastauksista oli luettavissa, että työttömyys ei niinkään johdu siitä että työttömyysturvaa saa-vat eivät olisi halunneet mennä töihin, vaan siitä ettei työttömien yksilöllisiin ja osin kompleksisiin elämäntilanteisiin soveltuvaa työtä ollut tarjolla. Työmarkkinoi-den ja työnhakijoiden tarpeet ja vaatimukset eivät siis tällä hetkellä kohtaa.



Kuvio 5. Opinnäytetyön tulosten asettuminen osallistavan työllisyyspolitiikan kahden linjaan (mukaillen Raivio & Nykänen, 2014)

Tutkimuksen aineistosta ilmeni, että aktiivipolitiikan korostaman ”kepin” eli sanktioiden ja tehostetun seurannan ja aktivoinnin sijaan haastateltavat arvostivat työllisyyden hoidossaan ”porkkanaa” eli vahvaa tukea ja rinnalla kulkemista. Tämä ilmiö korostui myös silloin, kun tutkittiin aktiivimallin vaikutuksia työttömiin (Kyyrä ym., 2019, s. 74). On kuitenkin tärkeä muistaa, ettei tuki voi toteutua ilman kontrollia, jonka vuoksi mustavalkoinen ajattelutapa joko kepin tai porkkanan avulla saatavasta tuesta työllisyyspalveluissa tulisi unohtaa. Paras tuki työnhakijalle muodostuu kepin ja porkkanan sopivasta yhdistelmästä, joiden suhde määritetään työnhakijan yksilöllisen tilanteen mukaisesti.

Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin myötä työllisyyspalveluissa otettiin käyttöön työnhakuvelvoite, joka vie työllisyyspalveluita takaisin kohti aktivointipolitiikan ja vastikkeellistamisen linjaa. Uudistuksessa huomioidaan onneksi vaikeassa

asemassa olevat työnhakijat, joiden työnhakuvelvoitetta voidaan alentaa tai jopa poistaa kokonaan. (HE 167/2021.) Voidaankin katsoa, että osallistavan työllisyyspolitiikan linjojen kohderyhmät ovat muuttumassa - velvoitteiden nähdään tukevan paremmin hyvässä työmarkkinatilanteessa olevia työnhakijoita, kun vaikeasti työllistettävät hyötyvät taas paremmin palveluista, jotka tukevat työllistymistä.

8 POHDINTA

Työttömyyden yksilöllinen ja yhteiskunnallinen ulottuvuus tekevät ongelmasta paitsi henkilökohtaisen niin myös universaalin. Pohjoismaisen hyvinvointivaltion keskeinen tavoite onkin ollut luoda kestävyyttä ja hyvinvointia universaalisti kaikille kansalaisille. On kuitenkin osoitettu, ettei Suomella ole tähän enää nykyisillä kansantalouden varoilla varaa.

Työikäisten vähenemiseen tulee siis vastaisuudessakin pyrkiä vastaamaan erilaisilla tukitoimenpiteillä sekä mahdollisilla uudistuksilla. Paine uudistuksiin on, sillä tilanteen on nähty huononevan jo lähivuosikymmenten aikana. Siksi työllisyysasteen korottaminen onkin yhä tärkeämmässä roolissa suomalaisessa sosiaalipolitiikassa.

8.1 Tulevaisuuden haasteet ja niihin vastaaminen

Jotta työttömyyden haasteeseen voitaisiin pureutua mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla, tulee asiaa miettiä nimenomaan työttömien näkökulmasta. Korkean työllisyysasteen saavuttaminen edellyttää rakennetyöttömyyden vähentämistä. Lisäksi työttömän yksilön kannalta tulee ottaa huomioon, että arjesta selviytyminen edellyttää riittävää toimeentuloa sekä merkityksen ja sisällön saamista elämäänsä. Tässä kohtaa voidaan kuitenkin pohtia, mikä on riittävä toimeentulo ja merkitys sekä sisältö elämälle? Erityisesti elämän merkitys on hyvin subjektiivinen käsitys, jonka yksilöt kokevat hyvin eri tavoilla. Lisäksi yleisen elintason nousun seurauksena myös riittävän toimeentulon käsitys on saavuttanut yhä moninaisempia käsityksiä.

On kuitenkin selvää, että yhteiskunnan tulee turvata kansalaisilleen universaalit palvelut terveyden-, turvallisuuden-, sosiaalitoimen ja työllisyyspalveluiden osalta. Näihin julkisiin ja kaikille tarvitseville saatavilla oleviin palveluihin perustuu koko hyvinvointiyhteiskunnan menestys. Oleellista on tällöin pohtia, minkälaista

tukea yhteiskunnan siis tulisi tarjota kansalaisilleen ja minkäläisina ongelmien kohteet esimerkiksi työttömät nähdään.

Tulevaisuuden työelämän vaatimukset ja muutostrendit vaikuttavat vahvasti työnhakijoiden työllistymiseen ja asiakasohjaustyöhön. Mielenterveydenhäiriöt sekä tuki- ja liikuntaperäiset syyt ovat suurimpia tilapäisen sekä pysyvän työkyvyttömyyden aiheuttajia. Erityisesti näihin kohdistuvia ennaltaehkäiseviä ja työhön paluuta edistäviä toimenpiteitä tulee edistää, mikäli työkyvyttömyyttä halutaan vähentää. Terveiden ja hyvinvoinnin edistäminen on monien toimijoiden ja hallinnon alojen yhteistyötä. Sosiaali- ja terveysministeriön ”Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjauksissa vuoteen 2030” todetaan myös, että osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseen ja työssä pysymiseen on kiinnitettävät huomiota, sillä heidän mahdollisuutensa osallistua työelämään lisää yhdenvertaisuutta, vähentää työttömyyttä ja laskee työkyvyttömyysmenoja. (Mattila, 2022, s. 20.)

Tulevaisuuden työelämä tarjoaa mahdollisuuksia ja haasteita muun muassa digitalisaation, globalisaation ja jatkuvan oppimisen myötä. Nämä osa-alueet vaativat kuitenkin aiemman osaamisen uudistamista. Suomessa vallitsee laaja yhteisymmärrys siitä, että osaamisen uudistaminen on tulevana vuosina yksi yhteiskuntamme keskeisimmistä mahdollisuuksista sekä haasteista. Taustalla vallitsee positiivinen ihmiskuva, jossa korostuu henkisen kasvun tukeminen muutoksissa ja teknologisen kehityksen hyödyntäminen oppimisessa. Automaatio, tekoäly ja robotiikka yhtäältä muuttavat ja hävittävät nykyisiä työtehtäviä ja toisaalta synnyttävät uutta työtä. Kaikki tämä uuden oppiminen ja tulevien haasteiden ratkaiseminen vaatii lisäksi kansainvälistä yhteistyötä. Kehittyvä teknologia kuitenkin mahdollistaa entistä turvallisemman, tuottavamman, räätälöidymmän ja jatkuvan oppimisen mahdollistavan työn tekemisen. (Sitra, 2019, s. 2.) Juuri näitä asioita tulee työnhakijoiden kanssa käsitellä puhuttaessa tulevaisuuden työllistymisestä. Myös näitä taitoja tukevia välineitä tulee työnhakijoille voida tarjota työllisyyspalveluissa. Omavalmentajan tulee lisäksi tuntee eri koulutus uudistukset sekä jatkuvan oppimisen painotukset opiskelujen osalta.

Omavalmentajan tulee tuntee työelämän keskeiset muutokset sekä trendit. Tämän tiedon valossa voidaan työnhakijoita ohjata asiantuntevasti kohti työelämää,

jossa työnsisältöihin ja vaatimuksiin vaikuttavat juuri nämä keskeiset muutokset. Muutossykliä lyhentyessä tulee valmentajalle vaatimus pysyä ”ajan tasalla” työllisyyden tilanteesta ja keskeisistä trendeistä. Digitalisaation jalansijan kasvu luo myös tarvetta ohjata työnhakijoita sähköisten koneiden ja palvelimien käyttöön, mikä vaatii myös omavalmentajalta konkreettista tietotaitoa. Monikulttuurisuuden ja globalisaation yleistyessä tulee myös tuntee näiden vaikutukset työelämän pelisääntöihin sekä tapaan kohdata eri työntekijät kulttuurisensitiivisesti. Valmentaminen työelämään on siis tänä päivänä enemmän kuin sopivan ammattialan ja työn etsimistä yhdessä työnhakijan kanssa.

Työttömyyden on nähty vaikuttavan haitallisesti sekä terveyteen että hyvinvointiin erityisesti pitkäaikaistyöttömien kohdalla. Pitkäaikaistyöttömät ja osatyökykyiset ovatkin kohderyhmä, jotka kaipaavat yhä tarkempaa huomiointia tulevaisuuden palveluissa. Muuttuvat työmarkkinat ja työmuodot, kuten pätkä- ja freelancer-työ, tulisi myöskin huomioida eri etuuksien suunnittelussa, jotta ihmiset saavat tarvittavaa kannustamista itselle sopivien työmuotojen hyödyntämiseksi.

Työmarkkinoiden uudistuessa ja uusien alojen vallatessa työmarkkinoita tulee työnhakijoiden osaamista myös yhä enemmän päivittää. Katoavilta aloilta tulisi pyrkiä uudelleen ohjaamaan ja kouluttamaan työntekijöitä omia vahvuuksiaan ja tarpeitaan vastaaville aloille. Tässä tulee kuitenkin huomioida työmarkkinoiden tarpeet esimerkiksi päivitettävät IT-taidot. Työntekijöiltä näyttäisi vaadittavan lisäksi jatkuvaa oppimista, tilannehallintaa sekä itseohjautuvuutta. Useilla työnhakijoilla ei kuitenkaan esimerkiksi elämän- tai terveydentilanteensa vuoksi ole tähän mahdollisuutta. Nämä haasteet ovat mielestämme myös oleellisessa osassa työpaikkojen ja työttömien kohtaanto-ongelmassa.

Yksi asia tulee mielestämme kuitenkin nykyisellään säilyttää – se, että työvoimapaalveluissa tarjotaan jatkossa edelleen monipuolista tukea työllistymiseen, jossa lähtökohdana on yksilöllinen tuen tarve. Opinnäytetyömme tuloksista kävi myös ilmi, että yhden luukun periaate palvelee lisäksi ihmisten moniongelmallisuutta ja auttaa työnhakijoita kulkemaan palveluiden pirstaleisessa viidakossa. Myös tälle on jatkossa varmasti kysyntää ihmisten moniongelmallisuuden ja yksilöllisten tarpeiden lisääntyessä.

Opinnäytetyömme tuloksista ilmeni, että myös työnhakijat itse kaipaavat palveluiltaan juurikin yksilöllisyyttä, joustavuutta sekä aitoa kuuntelua. Ongelmana nähtäisiin tällöin olevan juuri työnhakijan vaikeus päästä töihin eikä niinkään se, ettei työnhakija itse haluaisi työhön hakeutua. Yhteiskunnallista osallisuutta toivottiin saavutettavan työn avulla henkilökohtaisen elintason paranemisen lisäksi. Tuen kannalta keskeistä oli oman yksilöllisen tilanteen huomioiminen sekä omien voimavarojen tukeminen. Kontrollin osalta toivottiin tukea eri palveluihin ohjautumiseen sekä tarkoituksenmukaista ja lainsäädännöllistä osaamisen kohdentamista työnhakijan tilanteeseen.

Jotta omavalmentajien on mahdollista tarjota työnhakijoiden toiveiden mukaista laadukasta ja lain edellyttävää palvelua, tulisi työllisyyspalveluihin kohdentaa riittävästi resursseja. Esimerkiksi Tanskan menestystarina työttömyyden vähentämiseksi on perustunut suurilta osin hyvin resursoituihin työvoimapalveluihin, jolloin työntekijöillä on ollut inhimillinen asiakasmäärä ja he ovat voineet käyttää enemmän aikaa palveluohjaukseen ja työnhakijoiden tukemiseen (Aho ym., 2022, s. 30). Toukokuussa 2022 käynnistynyt pohjoismainen työvoimapalvelumalli tekee laadukkaan palvelun tarjoamisesta haastavaa omavalmentajalle. Laki edellyttää työnhakijan säännöllistä kontaktointia jopa kahden viikon välein siitä huolimatta, ettei työnhakijan tilanteessa olisi tulossa muutoksia lähiaikoina. Lisäksi omavalmentajien vastuuta ja työtehtäviä on lisätty kuntakokeilun edetessä, minkä vuoksi uuden oppiminen ja haltuun ottaminen vie aikaa asiakastyöstä.

Työllisyysasteen korottaminen on yksi sosiaalipolitiikan keskeisimmistä tavoitteista. Ei ole siis ihme, että juuri työllisyyspalveluiden kautta pyritään vastaamaan tulevaisuuden sosiaalipoliittisiin haasteisiin. Vaikka työllisyys ja työttömyys riippuvat pitkälti talouden tilanteesta, tulee asiaa tarkastella myös palvelujärjestelmän rakennemuutoksen kautta yhä enemmän, sillä juuri yhden luukun periaatteen ja palveluohjauksen on nähty alentavat ihmisten eriarvoisuutta ja vastaavan parhaiten ihmisten yksilöllisiin tarpeisiin. Moniongelmaisuuksien haaste näkyy eritoten pitkäaikaistyöttömien kohdalla. Silti rakennetyöttömyyden ja työllisyysasteen kohottamisen kannalta keskeistä on työvoimaosuuden kohottaminen

kaikissa ikäryhmissä. Uskomme ja toivomme, että tulevaisuudessa juuri pitkäikäistyöttömien sekä osatyökykyisten palveluihin tullaan panostamaan enemmän.

8.2 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyömme tulosten pohjalta omavalmentajan työssä palveluohjauksella sekä valmentavalla työotteella on siis tarve myös jatkossa. Myös yhden luukun periaate kuvattiin toimivaksi käytännöksi, mikä onkin keskeinen osa kuntakokeilun tuomassa muutoksessa. Voisiko siis olla, että palveluita tulisi viedä yhä enemmän sosiaalisia ihmisoikeuksia korostavan linjan suuntaan ja tarjota yhä enemmän valmentavaa tukea työvoimapalveluiden osalta? Kysymys kuitenkin kuuluu, miten tarvittava kontrolli ja yhdenmukainen toiminta voidaan lainsäädännön puitteissa tällöin toteuttaa yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti.

Jotta työllisyyspalvelut voivat allekirjoittaa palvelulupauksensa jatkossa koskien yksilölähtöisyyttä, olisi tärkeä tehdä uusia tutkimuksia koskien työllisyyspalveluiden ja ohjauksen toteutumista. Työllisyyspalvelut ovat uudelleen murroksessa pohjoismaisen työvoimapalvelumallin käynnistyttyä 2.5.2022 sekä vuonna 2024, jonka aikana TE-palvelut siirretään pysyvästi kuntien vastuulle. Uuden asiakaspalvelumallin käyttöönotto huolestuttaa, sillä suunnittelutyössä ei olla juurikaan huomioitu työllisyyden kuntakokeilun aiheuttamia vaikutuksia. (Aho ym., 2022, s. 61.) Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista kuulla, kuinka pohjoismainen työvoimapalvelumalli on vaikuttanut työnhakijoiden kokemukseen koskien omavalmentajuutta – onko uusi malli kenties parantanut palvelun saavutettavuutta vai vaikeuttanut tilannetta työllisyyden kuntakokeilun vielä hakiessa toimivia ratkaisuja palveluiden sujuvoittamiseksi?

8.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019, s. 5, s. 7) on laatinut eettiset periaatteet ihmiseen kohdistuvia tutkimuksia varten, jotka toimivat eettisen ennakoarviointityön edellytyksenä. Yleisten eettisten periaatteiden mukaisesti tutkittavien

ihmisarvo ja itsemääräämisoikeus, aineellinen ja aineeton kulttuuriperintö sekä luonnon monimuotoisuus ovat vaalittavia asioita tutkimuksessa. Tutkimus ei saa aiheuttaa myöskään tutkittaville huomattavia haittoja tai vahinkoja.

Ennen tiedonkeruun aloittamista haimme tutkimuslupia sekä Vantaan että Keravan kaupungilta. Emme aloittaneet tiedonkeruuta ennen, kun tutkimusluvut oltiin hyväksytyt molempien kuntien toimesta. Lisäksi noudatimme tutkimuslupiin sovellettavia ehtoja, jotka molemmat kunnat olivat omalta osaltaan määritellyt.

Kaikkien tieteenalojen yhteisten periaatteiden lisäksi tutkittavan oikeuksista ja kohtelusta, henkilötietojen käsittelystä, yksityisyyden suojasta ja tutkimusaineiston avoimuudesta tulee huolehtia tarkasti. Tutkimukseen osallistuminen tulee olla vapaaehtoista ja halutessaan osallistumisen voi myös keskeyttää tai peruuttaa missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Tutkittavalla on myös oikeus pyytää ja saada lisätietoa tutkimuksesta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 8-9.)

Laadimme haastatteluja varten suostumuslomakkeen (kts. liite 3), jonka ohessa olevasta saatekirjeestä (kts. liite 2) osallistuja sai lisätietoa opinnäytetyöstämme. Saatekirjeestä löytyi myös tutkijoiden yhteystiedot lisätiedon pyytämiseksi. Kävimme saatekirjeen sisällön, opinnäytetyömme tarkoituksen sekä aineiston käsittelytavat läpi ennen haastatteluja saadaksemme varmistuksen siitä, että haastateltavat saivat riittävän tiedon opinnäytetyöstämme ja sen toteutuksesta.

Henkilötietojen keräämistä varten tulee olla tarpeellinen syy ja ne on lähtökohtaisesti poistettava kerätystä materiaalista, jos ne eivät ole tutkimuksessa olennaisia. Oikeutta tietojen käsittelyyn on vain niillä henkilöillä, joilla on siihen asianmukainen syy ja tutkittavia tulee tiedottaa henkilötietojen käsittelystä. Tutkittavien yksityisyyden suoja tulee toteutua etenkin tutkimuksen julkaisuvaiheessa eikä pelkkä nimien julkaisemattomuus riitä sen turvaamiseksi. Kriittisen arvioinnin ja tieteen edistymisen mahdollistamiseksi tutkimus tulee kuitenkin julkaista avoimesti, josta tutkittavia tulee myös tiedottaa ennen tutkimusta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 11-13.) Kävimme jokaisen haastateltavan kanssa läpi aineiston keruuseen, säilyttämiseen ja hävittämiseen liittyvät prosessit sekä sen, missä opinnäytetyömme julkaistaan ja mihin tarkoitukseen sitä käytetään.

Haastateltavat olivat työllisyysstatukseltaan työttömiä, mikä saattoi olla myös arka aihe tai asia, johon ei haluta identifioitua. Tästä syystä anonymiteettisuojaan varmistaminen oli erityisen tärkeää. Tietosuojatun ympäristön varmistaminen oli otettava huomioon sekä kasvokkain että Teamsin kautta käydyissä haastattelutilanteissa. Valmennustalolla järjestetyt haastattelut pidettiin suljetussa ja rauhallisessa tilassa. Etähaastatteluihin osallistuimme omilta tietokoneilta tietosuojatuissa tiloissa kuulokkeita käyttäen, jottei ulkopuoliset pystyneet saamaan informaatiota haastattelun aikana.

Paitsi että kävimme haastateltavien kanssa läpi keskeisiä asioita liittyen opinnäytetyömme prosessiin, avasimme myös ennalta jaetuissa tiedotteissamme työmme tarkoitusta sekä tavoitteita ja painotimme osallistumisen vapaaehtoisuutta. Haastattelutilanteessa kerroimme haastateltaville, että haastattelut voidaan keskeyttää koska vain haastateltavien toiveesta. Valitsemamme tila oli avoin, jossa esteettömyys oli huomioitu ja josta pystyi halutessaan poistumaan missä vaiheessa haastattelua tahansa. Käytimme myös haastateltavien toiveiden ja vallitsevan COVID-19-pandemian tilanteen vuoksi joko kasvomaskeja tai kasvopeksiä. Haastateltaville tarjottiin haastatteluhetkellä käsidesiä sekä kasvomaskeja, joiden avulla pyrimme turvaamaan haastateltavien fyysisen turvallisuuden. Haastattelut etenivät haastateltavilta saadun tiedon ja keskustelun tarpeen mukaan, jolloin haastattelurunko toimi osittain vain haastattelun tukena. Haastattelussa kiinnitimme huomiota haastateltavien kulttuurisiin ja kielellisiin eroihin. Tämä näkyi esimerkiksi selkosuomen käyttönä.

Haastatteluaineistoa käsittelimme tietosuojan vaatimalla tavalla. Haastatteluissa käytimme nauhuria, josta haastattelut poistettiin heti aineiston litteroinnin jälkeen. Teamsin kautta suoritettavat videotallenteet tallennettiin muun aineiston tavoin vain ja ainoastaan haastattelijoiden omille henkilökohtaisille kovalevyille, joista nämä poistettiin heti tarvittavan käsittelyn jälkeen. Aineistoon pääsivät tällöin käsiksi ainoastaan opinnäytetyön tekijät. Litteroitu haastatteluaineisto tuhoetaan tietoturvallisesti sen jälkeen, kun opinnäytetyö on hyväksytty ja julkaistu. Haastateltavien yksityisyyden huomioimme aineiston käsittelyssä niin että tunnistettavat ilmaisut

muunnettiin ”neutraalimmiksi”. Lisäksi tässä työssä käytimme haastateltavista vain koodinimiä.

Haastattelukysymykset rakensimme niin, että niillä kaikilla oli tarkoitus opinnäytetyömme kannalta. Työnhakija sai kuitenkin itse valita täysin mihin kysymyksiin vastaa ja mitä itsestään haastatteluihin halusi antaa. Tästä mahdollisuudesta kerroimme työnhakijalle aina haastattelun aluksi. Lisäksi annoimme tarvittavaa lisätietoa kuntakokeilusta sekä opinnäytetyöstämme työnhakijoiden tarpeiden mukaan. Haastattelupalkkion antamisen eettisyys mietitytti meitä erityisesti, sillä tämä ei vastannut yleisiä haastatteluperiaatteita ja saattaa vaikeuttaa haastatteluvien osallistumista muihin haastatteluihin tai tutkimuksiin ilman palkkioita.

Opinnäytetyössämme hyödynsimme kvalitatiivisen tutkimuksen elementtejä. Tämän vuoksi työhömmä tuli kohdistaa myös eettistä pohdintaa ja tarkastella työn luotettavuutta. Työssä tuli painottaa, että tutkimuksellinen osuus koskee vain niitä kuntakokeilun piiriin kuuluvia työnhakijoita, jotka osallistuvat haastatteluihin. Kuitenkin oli tärkeää löytää yhtymäkohtia myös muihin vastaaviin kohdeympäristöihin. Lisäksi omat tulkintamme ja näiden vaikutukset tuli havaita analyysissä.

Luotettavuuden kannalta huomioitavaa on, että saimme kerättyä seitsemän haastateltavaa yhdeksästä tietyn valmennustalon kautta tietynä hetkenä. Tulokset kuvaavat siis vain hyvin rajattua asiakaskuntaa, jotka valmennustalon asiakkuuden myötä ovat olleet myös Vantaan ja Keravan työllisyyden kuntakokeilun piirissä. Lisäksi aineisto jäi suunniteltua pienemmäksi, koska alkuperäisenä tavoitteena oli kerätä 10-20 haastattelua. Toisaalta havaitsimme viimeisten haastatteluiden aikana, että vastaukset alkoivat toistamaan itseään eivätkä tuoneet enää uutta tietoa. Kyse on saturaatiosta eli kylläntymisestä, jonka perusteella arvioimme, että aineisto riittää teoreettisen peruskuvion esiintuomiseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 99.)

Teemahaastatteluiden kysymyksiä laatiessa täytyi ottaa myös huomioon omat ennakkokäsityksemme, jotka saattavat vaikuttaa keskustelun kulkuun. Aineiston ja otannan rajaamisen perustelu oli myös tärkeää ja tässä oli pyrittävä tasa-arvoon haastatteluiden osallistujien välillä. Liian validisoitu ja ennalta suunniteltu

kohderyhmä saattaa vääristää työn tuloksia. Myös esimerkiksi vieraskielisten työnhakijoiden osallistuminen tulisi voida mahdollistaa omavalmentajan kanssa käytettävän tulkkauksen avulla. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista, joka muodosti riskin siitä, ettei edustavaa ryhmää saada koottua.

Erityisesti työnhakijoiden yksilölliset mielipiteet koskien uudistusta tuli erottaa omista mielipiteistä haastattelutilanteissa ja pyrkiä suhtautumaan keskusteluihin mahdollisimman neutraalisti. Silti emotionaaliselta tuelta ei voinut välttyä, mikä varmasti vaikutti osittain keskusteluiden kulkuun. Haastateltaviin tuli voida myös luoda sama puolueeton painoarvo. Olikin haaste, kuinka saada myös vetäytyvät työnhakijat mukaan haastatteluihin. Luotettavuuden kannalta oli myös keskeistä voiko opinnäytetyömme tulosten pohjalta tehdä yleisiä päätelmiä (ulkoinen luotettavuus) sekä kuinka hyvin työmme vastasi kehittämistyön tarpeeseen ja kuvaa tutkittavia ilmiöitä (sisäinen luotettavuus) (Hakala, 2018, s. 23-24). Riskinä oli myös se, ettei osallistujia olisi riittävästi tai että niitä olisi vähemmän kuin alun perin suunniteltiin.

Kontekstin huomioiminen oli myöskin tärkeä elementti haastatteluissa sekä se, vaikuttaako esimerkiksi yhteiskunnallinen tilanne tai aiemmista kokemuksista syntynyt ilmapiiri tuloksiin. Puhetapoihin sekä valittuihin sanoihin tuli kiinnittää huomiota työn suunnittelussa ja analysoinnissa. Haastatteluihin osallistuvilta työnhakijoilta tuli tarpeen tullen pyytää tarkennusta ja kokemuksensa avaamista, jotta varmistetaan molemmin puolinen ymmärrys.

Opinnäytetyömme pohjautuu asiakaslähtöisyydelle - olikin siis selvää, että työnhakijoiden tarpeista lähteviä ja eettisesti kestäviä työskentelymenetelmiä oli välttämättä opinnäytetyömme jokaisessa vaiheessa. Koimme onnistuneemme tässä tavoitteessa.

8.4 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyö osoittautui ajankohtaisuuden lisäksi erittäin mielenkiintoiseksi projektiksi. Monilla työllisyyden kuntakokeilualueella on ollut haasteita uudistuksen

tuomien vaikeuksien vuoksi, mikä on huomattu myös uutismedioissa. Vantaan ja Keravan työllisyyden kuntakokeilu joutui mediahuomion kohteeksi etenkin sen jälkeen, kun Vantaan Sanomat julkaisi artikkelin koskien työntekijöiden olosuhteita. Kirjoitusta varten haastateltiin Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluiden entisiä ja nykyisiä työntekijöitä, joiden mukaan esimerkiksi työtaakka, riittämätön perehdytys ja toimimattomat työvälineet ovat aiheuttaneet monia irtisanoutumisia. (Välimaa, 2021.)

Pääsimme opinnäytetyömme avulla syventymään työttömyyden monialaiseen haasteeseen sekä sen vaikutukseen yksilön ja yhteiskunnan näkökulmasta. Syvensimme tietoisuuttamme myös osallistavan työvoimapolitiikan linjauksista sekä yhteiskunnan eri tuki- ja kontrollitoimista palveluiden ja työllisyyspalveluiden uudistusten tasolla. Ammatillisesti opinnäytetyö kehitti meitä toteuttamaan laadullisen ja asiakaslähtöisen tutkimuksellisen työn, jossa keskiössä oli työnhakijoiden osallisuus ja oman äänen esiin tuominen. Opinnäytetyömme osoittautuikin yhteiskunnallisesti ajankohtaisemmaksi ja tärkeämmäksi kuin olimme alun perin ajatelleetkaan.

Lähdimme toteuttamaan työtämme aluksi ”kuvailevasti” jolloin keskityimme nimenomaan työnhakijoiden kokemusten ja kehitystarpeiden esiintuomiseen. Proessin edetessä huomasimme tarpeen lisätä tutkimuksellisia elementtejä työhömmä ja korostaa myös teoreettista viitekehiksemme tärkeyttä ja roolia työmme eri vaiheissa. Lopulta huomasimme, kuinka palaset loksahivat lopulta paikoilleen luoden laajemman kokonaiskuvan työllisyyden tilanteesta, johon kuntakokeilu-uudistuksella ja omavalmentajuudella pyritään vastaamaan. Haastattelussa ihmisten kertomat tarinat ja erilaiset elämäntilanteet antoivat työttömyydelle myös henkilökohtaiset kasvot.

Opinnäytetyöprosessi oli pitkä, mutta sitäkin opettavaisempi. Työllisyyden kuntakokeilun tuoma organisaatiomuutos Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluissa vaikutti myös opinnäytetyömme etenemiseen ja aikatauluun. Tutkimusluvan myöntämisen viivästyminen, opinnäytetyön vähäinen markkinointi organisaation sisällä sekä 31.12.2021 mennessä vanhentuva tutkimuslupa aiheuttivat lisäjännitystä siitä, ehdimmekö saada kerättyä riittävästi haastatteluaineistoa

opinnäytetyötä varten. Lisäksi maailmalla vallitseva COVID-19-pandemia aiheutti useita muutoksia opinnäytetyön sisältöön, koska oleellisia palveluita ei pystytty etäsuositusten myötä järjestämään.

Ammatillisesti opinnäytetyö kasvatti meitä pitkäjänteiseen ja tutkimukselliseen työskentelyyn, jossa kuvailevasta ”selvityksenomaisesta” työstä hioutui lopulta tutkimuksellinen työ, jossa teoreettinen viitekehys tuki tutkimuksemme sisältöä. Opinnäytetyömme avulla pääsimme syventymään lisäksi suomalaiseen työllisyyden hoitoon sekä työttömyyden vaikutukseen yksilöön itseensä. Käsitksemme työttömyydestä yksilön ongelmana laajeni koskemaan koko yhteiskuntaa ja kansantaloutta.

Opinnäytetyö kasvatti meistä myös tutkijoina tiimityöskentelijöitä. Opinnäytetyö osoitti työnjaon ja keskeisen luottamuksen tärkeyden tutkimuksellisen opinnäytetyön teossa. Tätäkin tärkeämpänä näimme kuitenkin yhteisen toivon luomisen ja ylläpitämisen opinnäytetyö prosessin pitkittyessä. Onnistuimme hyödyntämään työnjaossa kummankin vahvuuksia, mikä edesauttoi työn tekemistä. Näillä tiimityö- ja työnjohtamistaidoilla on varmasti myös tulevaisuuden työmarkkinoilla kysyntää.

Haluamme kiittää lämpimästi Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluita, haastatteluihin osallistuneita sekä muita opinnäytetyön etenemisessä auttaneita. Kiitämme myös Diakonia- ja Laurea-ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöohjaajia suunnan näyttämisestä sekä opinnäytetyön valmistumisen mahdollistamisesta.

LÄHTEET

- Aho, S., Arnkil, R., Hämäläinen, K., Lind, S., Spangar, S., Tuomala, J., Ojala, S., Saloniemi, A., Stenvall, J., Melin, H., & Mäkiäho, A. (2022). *Työllisyyden kuntakokeilujen arviointi. 1. väliraportti*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:3). Valtioneuvoston kanslia. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-449-1>
- Alanko-Kahiluoto, O. (2018). Itsensä työllistäjä on väliinputoaja (eduskuntakeskustelussa 2007-2017). Teoksessa A. Suoranta & S. Leinikki (toim.), *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta – mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* (s. 110-124). Vastapaino
- Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O-P., & Vuori, L. (2019). *Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-645-4>
- Arnkil, R., Spangar, T., Jokinen, E., & Moilanen, T. (2019). *Kohti laajaa työelämä- ja ihmislähtöistä työvoimapaalvelujen ekosysteemiä: Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisen kokeilun tutkimus*. Tampereen kaupunki. https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/PITKO_tutkimusraportti.pdf
- Berndtson, T. (22.10.2020). *Vantaalle vastuu työllisyyspalveluista*. Kuntatyönantaja. <https://www.kuntatyonantajalehti.fi/2020/5/Vantaalle-vastuutyollisyyspalveluistaan>
- Björklund, B. (2018). *Pitkäaikaistyöttömien näkemys työllisyyspalveluihin: voittavaa pakkoa vai osallistavaa motiivointia?* [Opinnäytetyö, Turun ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018112317945>
- Eriksson, E., & Arnkil, T. E. (2012). *Huoli puheeksi – opas varhaisista dialogeista* (8. p.). (Stakes Oppaita 60). Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-33-1792-8>

- Eskola, J., Lätti, J., & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: lyhyt selviytymis-
opas. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*.
(4. p., s. 27-51). PS-kustannus.
- Gerlander, M., & Isotalus, P. (2010). Professionaalisten viestintäsuhteiden ääri-
viivoja. *Puhe ja kieli*, 30(1), 3-19. [https://journal.fi/pk/arti-
cle/view/4659/4376](https://journal.fi/pk/article/view/4659/4376)
- Hakala, J. T. (2018). Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R.
Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja ai-
neistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. (5. p., s. 14-26). PS-
kustannus.
- HE 87/2020. Hallituksen esitys eduskunnalle työllisyyden edistämisen kuntako-
keilusta HE 87/2020. [https://www.finlex.fi/fi/esityk-
set/he/2020/20200087](https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2020/20200087)
- HE 167/2021. Hallituksen esitys eduskunnalle työnhakijan palveluprosessin ja
eräiden työttömyysetuuden saamisen edellytysten uudistamista
koskevaksi lainsäädännöksi HE 167/2021. [https://www.fin-
lex.fi/fi/esitykset/he/2021/20210167](https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2021/20210167)
- Hiilamo, H. (2020). Pohjoismainen hyvinvointivaltiomalli. Teoksessa H. Laakso-
nen, H. Laitinen & H. Hiilamo (toim.), *Sosiaali- ja terveydenhuollon
järjestelmä* (s. 13-25). Sanoma Pro.
- Huotari, A., & Tamski, E. (2019). *Tammenterhon tarinoita - kirja valmennuk-
sesta*. Eeva-Liisa Tamski.
- Härkäpää, K., Harkko, J., & Lehikoinen, T. (2013). *Työhönvalmennus ja sen ke-
hittämistarpeet*. (Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128). Kela.
<http://hdl.handle.net/10138/42487>
- Jokinen, A. (2008). Sosiaalityö tukena ja kontrollina aikuisten kohtaamisessa.
Teoksessa A. Jokinen, & K. Juhila (toim.) *Sosiaalityö aikuisten pa-
rissa* (s. 110-144). Vastapaino.
- Jokinen, K. (2022). *Asiakkaiden kokemuksia Omavalmentajan yksilöohjaukseen
osallistumisesta Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokei-
lussa* [Opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu].
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202203213797>

- Kajanoja, J., Kauhanen, M., & Tiainen, P. (2010). Uusi suunta työllisyyspolitiikkaan. Teoksessa H. Taimio (toim.) *Hyvinvointivaltion suunta - nousu vai lasku?* (s. 108-131). Työväen Sivistysliitto.
- Keravan kaupunki. (18.8.2021). *Vantaa-Kerava työllisyyden kuntakokeilu*. <https://www.kerava.fi/palvelut/työ-ja-elinkeinot/vantaa-kerava-työllisyyden-kuntakokeilu>
- Keskitalo, E., & Karjalainen, V. (2013). Mitä on aktivointi ja aktiivipolitiikka? Teoksessa V. Karjalainen, & E. Keskitalo (toim.), *Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa* (s. 7-18). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-888-9>
- Koistinen, P. (2014). *Työ, työvoima ja politiikka*. Vastapaino.
- Koivula, U-M. (2020). Miten voi saada tietoa tulevaisuudesta? Teoksessa H. Laaksonen, H. Laitinen & H. Hiilamo (toim.), *Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmä* (s. 257-279). Sanoma Pro.
- Kokko, R. (2019). Työllistymissuunnittelun sopimuksellisia piirteitä monialaisessa yhteispalvelussa. Teoksessa M. Rajavaara, A. Määttä, R-L. Kokko, & L. Tarkiainen (toim.), *Aktivointipolitiikkaa yhteisin palveluin – Näkökulmia työllistymistä edistävään monialaiseen yhteispalveluun*. (s. 104 – 121). Kela.
- Kortteinen, M., & Tuomikoski, H. (1998). *Työtön – Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä*. Tammi.
- Kuokkanen, T., Melin, H., Naumanen, P., & Painilainen, T. (2011). *Elämän suuntaviivat vähän hukassa. Tutkimus nuorten huono-osaisuudesta*. (Sosiologian Tutkimuksia A, 32). Turun yliopisto.
- Kurtti, J. (2021). ”Jokainen asiakas on tutustumisen arvoinen” – Seinäjoen ja Ilmajoen työllisyyden kuntakokeilun omavalmentajien näkemyksiä asiakaslähtöisyydestä [Opinnäytetyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021110919574>
- Kyyrä, T., Naumanen, P., Pesola, H., Uusitalo, R., & Ylikännö, M. (2019). *Aktiivimallin vaikutukset työttömiin ja TE-toimistojen toimintaan*. (VATT Tutkimukset 189). Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-274-246-9>
- L 916/2012. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>

- L 1290/2002. Työttömyysturvalaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290>
- L 1369/2014. Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369>
- Mattila, P. (2022). *Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Toimeenpanosuunnitelma vuosille 2022–2023.* (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2022:4). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8476-9>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. 2020. *Qualitative Data Analysis: a methods sourcebook* (4. p.). SAGE Publications, Inc.
- Myrskylä, P. (2012). *Alueellisten työmarkkinoiden muutos.* (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 1/2012). Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Alueellisten+työmarkkinoiden+muutos+01022012.pdf>
- Mönkkönen, K. (2007). *Vuorovaikutus: Dialoginen asiakastyö.* Edita.
- OECD. (2020). *Faces of joblessness in Finland.* <https://stm.fi/documents/1271139/0/Finland+FOJ.pdf/9834c041-b47c-d48f-e5dd-c91dca648af4?t=1602073692563>
- Poijula, S., & Ahonen, R. (2007). *Irtisanotut: muutos, menetys ja selviytyminen.* Kirjapaja.
- Raivio, H., & Karjalainen, J. (2013). Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa T. Era (toim.), *Osallisuus - oikeutta vai pakkoa?* (s. 12-34). (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156). Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-280-6>
- Raivio, H., & Nykänen, N. (2014). *Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä - yhdenvertaisuutta vai aktivointia? Sosiaalisten oikeuksien ja vastikkeellisuuden ristivetoa vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien työllisyyden edistämiseksi.* (Työpäpaperi 14/2014). Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-171-6>
- Rauhala, H. (2011). *Palveluohjaus: Työmalli huumeita käyttävien asiakkaiden kanssa työskentelyyn.* PicaScript.

- Rautiainen, P. (2017). Sosiaaliset oikeudet ihmisoikeuksina. Teoksessa E. Nykänen, L. Kalliomaa-Puha, & Y. Mattila (toim.), *Sosiaaliset oikeudet - näkökulmia perustaan ja toteutumiseen* (s. 20-37). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Ruotsalainen, K. (2013). *Väestö vanhenee – heikkeneekö huoltosuhde?*
https://www.stat.fi/tup/vi2010/art_2013-02-21_001.html
- Sitra. (2019). *Kohti osaamisen aikaa: 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta*. (Sitran selvityksiä 146). Sitra.
<https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/02/kohti-osaamisen-aikaa.pdf>
- Sorsa, V-P. (2017). Riittävätkö rahat yhteiseen hyvinvointiin? Teoksessa J. Kananen (toim.), *Kilpailuvaltion kyydissä – Suomen hyvinvointimallin tulevaisuus*. (s. 69-96). Gaudeamus.
- Suomen virallinen tilasto. (2020a). *Työllisyyskatsaus, lokakuu 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö*. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162549/TKAT_Loka_2020.pdf
- Suomen virallinen tilasto. (2020b). *Uudenmaan työllisyyskatsaus, lokakuu 2020*. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö. www.temtyollisyyskatsaus.fi/Textbase/Tkat-02/Pdf/Tkat_fi.pdf
- THL. (i.a.) *Työllisyys*. Saatavilla 5.2.2021 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveys/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). *Työllisyyden kuntakokeilut*. Saatavilla 17.4.2022 <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>
- Valtioneuvosto. (7.10.2021). *Yksilölliset palvelut tukevat työnhakua pohjoismaisessa työvoimapalvelumallissa*. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/yksilolliset-palvelut-tukevat-tyonhakua-pohjoismaisessa-tyovoimapalvelumallissa>

Välimaa, M. (16.10.2021). *Työttömiä aktivoiva kuntakokeilu ajautui kriisiin Vantaan ja Keravan alueella: 16 työntekijää jättänyt työnsä – "Moni osaaja lähtee työolojen vuoksi"*. Vantaan Sanomat.

<https://www.vantaansanomat.fi/paikalliset/4332182>

LIITE 1. Teemahaastattelun runko

Läpikäynti haastattelututkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista

- Tutkimuksen tavoitteena selvittää, miten kuntakokeilun piiriin siirtyneet työnhakijat ovat kokeneet uudistuksen, jossa jokaiselle työnhakijalle nimeetään henkilökohtainen omavalmentaja.
- Tarvittaessa läpikäynti siitä, mistä kuntakokeilussa ja omavalmentajuudesta on kyse.

1. Taustatiedot

- Ikä?
- Sukupuoli?
- Vantaalta vai Keravalta?
- Koulutustausta?
- Työhistoria?
- Työttömyyden kesto?
- Palvelulinja?
- Oletko ollut yhteydessä omavalmentajaasi, kuinka monta kertaa?

2. Kokemukset omavalmentajamallista

- Millaisia odotuksia sinulla oli omavalmentajan roolista?
- Miten omavalmentajuus on toteutunut kohdallasi?
- Millaista tukea olet saanut omavalmentajan kautta? Kerro käytännön esimerkki.
- Miten omavalmentajuus on auttanut työllistymisessä/koulutukseen hakemisessa/muiden tavoitteiden toteuttamisessa?

3. Omavalmentajamallin kehittäminen

- Miten omavalmentajan toimintamallia tulisi kehittää jatkossa?
- Miten sinun työllistymistä voitaisiin parhaiten edistää?
- Mikä työllistymisessä on haastavinta sinulle?

Mitä muuta haluaisit sanoa?

LIITE 2. Saatekirje tutkimuksesta

Tule kertomaan kokemuksistasi – palkkiona 15e:n lahjakortin S-ryhmän kauppoihin!

Olemme sosiaalialan ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijoita Laurea- ja Diakonia-ammattikorkeakouluista. Teemme tutkimusta koskien työnhakijoiden kokemuksia kuntakokeilun tuomasta uudistuksesta, jossa jokaiselle työnhakijalle nimetään henkilökohtainen omavalmentaja. Haluamme kutsua Sinut mukaan haastatteluun.

Etsimme tutkimukseen työnhakijoita, joiden asiakkuus Vantaan ja Keravan kuntakokeilussa olisi käynnistynyt kesään 2021 mennessä. Käytämme haastattelun tukena kysymysrunkoa, jota täydennämme haastattelun edetessä. Haluaisimme kuulla, miten esimerkiksi omavalmentaja on tukenut Sinua työllisyyspalveluissa ja miten kehittäisit omavalmentajan toimintamallia. Haastatteluun tulisi varata aikaa noin 30 minuuttia.

COVID-pandemian vuoksi haastattelut voidaan järjestää joustavasti toiveesi mukaan joko puhelimitse, Teams-viestintäalustalla tai kasvotusten Vantaan asiointipisteellä (Vernissakatu 1, 4. krs.). Kasvotusten järjestettäviä haastatteluja varten varaamme tilan, jossa turvavälien pitäminen mahdollistuu. Lisäksi tarjoamme kasvomaskeja ja käsidesiä.

Haastattelut tullaan nauhoittamaan, mutta nauhoitteita käytetään ainoastaan opinnäytetyössä ja ne tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Keskustelut ovat luottamuksellisia eikä niihin osallistuvien henkilöllisyys tule olemaan tunnistettavissa opinnäytetyössä. **Kiitoksena haastatteluun osallistumisesta tulemme antamaan Sinulle S-Ryhmän 15e:n lahjakortin.**

Ilmoitathan kiinnostuksesi haastatteluun osallistumisesta puhelimitse (mieluiten tekstiviestitse, voi jättää myös soittopyynnön) tai sähköpostitse joko Johannalle tai Sannalle xx.xx.2021 mennessä. Pyydämme palauttamaan liitteenä olevan suostumuslomakkeen keskustelutilaisuuteen allekirjoitettuna tai postittamaan sen osoitteeseen Vernissakatu 1, 01300 VANTAA. Mikäli sinulla herää kysyttävää tai haluat lisätietoa opinnäytetyöstä, voit ottaa meihin yhteyttä – vastaamme mielellämme!

Lämpimästi tervetuloa mukaan vaikuttamaan!

Ystävällisin terveisin,

Johanna Tynjälä
Laurea-ammattikorkeakoulu
puhelinnumero
sähköpostiosoite

Sanna Koskinen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
sähköpostiosoite

LIITE 3. Suostumuslomake tutkimukseen osallistumista varten

Suostumus tutkimukseen osallistumista varten

Opinnäytetyö: Työnhakijoiden kokemuksia omavalmentajan roolista Vantaan ja Keravan työllisyyden kuntakokeilussa

Opinnäytetyön tekijät: Johanna Tynjälä ja Sanna Koskinen

Minulle on kerrottu, mitä tutkimus koskee ja suostun osallistumaan keskustelutilaisuuksiin. Tiedän, että keskustelutilaisuudet ovat vapaaehtoisia ja halutessani voin milloin tahansa keskeyttää tutkimukseen osallistumisen.

Antamalla suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta annan luvan siihen, että antamaani haastattelumateriaalia voidaan käyttää opinnäytetyössä. Tiedän, ettei henkilöllisyyteni tule paljastumaan tutkimuksessa ja tutkimusaineisto tullaan tuhoamaan tutkimuksen valmistuttua. Tiedän ja annan luvan sille, että tulokset esitellään Vantaan ja Keravan kuntakokeiluhankkeen kehittämissyöryhmässä ja valmis opinnäytetyö julkaistaan verkossa Theseus-palvelussa.

Paikka ja aika

Osallistujan allekirjoitus

Osallistujan nimenselvennys
