

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

”

HELI PALONEN

**“Oikea työnteko ei oo muuttunut,
työhön pääseminen on”**

Työvalmennuskeskus Valpron
työnhakuprosessin kehittäminen

HYVINVOINTIPALVELUIDEN KEHITTÄMISEN JA
JOHTAMISEN TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Palonen, Heli: "Oikea työnteko ei oo muuttunut, työhön pääseminen on"
Työvalmennuskeskus Valpron työnhakuprosessin kehittäminen
Opinnäytetyö, ylempi AMK
Hyvinvointipalveluiden kehittäminen ja johtaminen (YAMK)
Toukokuu 2023
Sivumäärä: 71

Työttömien työnhakijoiden työllistyminen on nähty yhteiskunnassamme yhdeksi työvoimapulaa helpottavaksi keinoksi. Uuden, 2022 voimaa tulleen työvoimamallin yhtenä tavoitteena on tukea työttömän nopeaa työllistymistä, jolla voidaan ehkäistä myös työttömyydestä johtuvia negatiivisia vaikutuksia. Työnhakuprosessi sisältää eri vaiheita ja vaatii erilaista osaamista, joten on tärkeä tunnistaa työllistymiseen liittyviä esteitä.

Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö, jonka kontekstina on työvalmennuskeskus Valpron työnhakuprosessi ja sen kehittäminen. Työttömyys, työttömyyden vaikutukset sekä työllistymisen esteet muodostavat opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen. Kehittämisen lähtökohtana oli asiakasymmärrys. Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena ja aineiston keruumenetelmiä käytettiin monipuolisesti kuten, teemahaastatteluja, työpajoja ja luovia menetelmiä.

Opinnäytetyö oli kaksiosainen. Ensimmäisenä tehtävä oli kartoittaa, millaisia haasteita työvalmennuskeskus Valpron asiakkaat ovat kokeneet omassa työnhakuprosessissa. Toisena tehtävänä oli hakea vastausta siihen, millaisia työnhakuun liittyviä sisältöjä tulisi huomioida työnhakuprosessiin keskittyvän "työnhakupajan" kehittämisessä.

Opinnäytetyön tulosten mukaan työllistymistä vaikeuttaa monenlaiset esteet ja ne liittyvät usein toisiinsa. Terveystila, haasteet osaamisessa, työelämän vaatimukset ja huono itsetunto ovat osa esteistä, jotka opinnäytetyön tulosten mukaan vaikeuttavat työnhakuprosessia. Opinnäytetyön tuloksista nousi esiin useita työnhakuprosessiin liittyviä teemoja, joita tulisi ottaa huomioon työnhakuprosessin kehittämisessä. Osa tuloksista liittyy suoraan osaamiseen, kuten tarve tietoteknisten taitojen opettelulle. Tuloksista nousi esiin myös keinoja asiakkaiden itsetunnon vahvistamiseksi. Tulosten perusteella ryhmämuotoisella toiminnalla on mahdollista tukea asiakkaiden työnhakuprosessia. Opinnäytetyön tulokset mukaan, moni työtön haluaisi työllistyä, kunhan vain löytäisi itselle sopivan työpaikan.

Avainsanat: Työttömyys, työnhaku, toimintatutkimus, teemahaastattelut, työpajat

Abstract

Palonen, Heli: "The right job hasn't changed, getting a job has" Job Coaching Center Valpro's development of the job search process

Master's thesis

Developing and managing welfare services

May 2023

Number of pages: 71

The employment of unemployed jobseekers is seen by our society as one way of alleviating labour shortages. One of the objectives of the new labour market model, which will come into force in 2022, is to support the rapid employment of the unemployed, which can also prevent the negative effects of unemployment. The job search process involves different stages and requires different skills, so it is important to identify barriers to employment.

This thesis is a development project, the context of which is the job search process and its development at the Valpro job coaching center. Unemployment, the effects of unemployment and barriers to employment form the theoretical framework of the thesis. The starting point for the development was customer understanding. The thesis was carried out as an action research research and a variety of data collection methods were used, such as thematic interviews, workshops and creative methods.

The thesis was in two parts. The first task was to identify the challenges that Valpro's clients have experienced in their own job search process. The second task was to find an answer to the question, what kind of job search related content should be considered in the development of a "job search workshop" focusing on the job search process.

According to the results of the thesis, there are many barriers to employment and they are often interrelated. Health status, skills challenges, job demands and low self-esteem are some of the barriers that, according to the results of the thesis, make the job search process more difficult. The results of the thesis revealed several themes related to the job search process that should be taken into account in the development of the job search process. Some of the results are directly related to skills, such as the need to learn IT skills. The results also highlighted ways to strengthen clients' self-esteem. The results show that group-based activities can support the job search process of clients. According to the results of the thesis, many unemployed people would like to find a job, as long as they can find one that suits them.

Keywords: Unemployment, job search, action research, thematic interviews, workshops

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA JA LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Työttömyys	7
2.2 Työttömyyden vaikutuksia	8
2.3 Työllistymisen esteitä	10
2.4 Uusi työvoimapalvelumalli	12
3 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA.....	13
3.1 Kuntouttava työtoiminta työvalmennuskeskus Valprossa	14
3.2 Työvalmennuskeskus Valpron toiminnan arvoja	16
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT .	18
5 TUTKIMUSMENETELMÄ	19
5.1 Toimintatutkimus	19
5.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	21
5.3 Haastatteluaineiston analysointi	23
5.4 Työpajat.....	23
6 OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN KUVAUS.....	24
7 TEEMAHAASTATTELUIJEN TULOKSET	26
7.1 Asiakkaiden kokemuksia työnhakuprosessista.....	26
7.1.1 Työn merkitys ja itsetunto	26
7.1.2 Työkyky ja mielekäs työ	28
7.1.3 Työelämän muutokset ja vaatimukset.....	29
7.1.4 Työnhaku.....	31
7.1.5 Jatkuvan oppimisen tarve	32
7.1.6 Työnhakuvelvoite ja työhakemuksiin vastaaminen	33
7.2 Teemoja työvalmennuskeskus Valpron työnhakupajaan.....	34
7.2.1 Työnhakuprosessi ja siihen liittyviä teemoja	34
7.2.2 Tietokonekurssi.....	38
7.2.3 Sosiaalinen ryhmätoiminta.....	40
7.2.4 Työelämään ja työllistymiseen liittyviä teemoja ryhmäkeskusteluihin.....	42
8 PILOTTI TYÖPAJAT	44
8.1 Kesätyöhakutyöpaja	44
8.2 Luova työpaja, teemana itsetuntemus.....	47
8.3 Työpaja- oikeudet ja velvollisuudet työelämässä.....	49
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	52
10 POHDINTA	54

10.1 Tulosten tarkastelu	54
10.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	56
10.3 Opinnäytetyön hyöty työvalmennuskeskus Valprolle.....	59
10.4 Jatkokehittäminen	60
LÄHTEET.....	63
LIITE 1:	67
LIITE 2:	68
LIITE 3:	69
LIITE 4:	70
LIITE 5:	71

1 JOHDANTO

Suomessa väestö ikääntyy ja samaan aikaan työmarkkinoita vaivaa työvoimapula. Julkisuudessa onkin keskusteluja erilaista keinoista työttömyyden vähentämiseksi, kuten työttömyysturvan porrastuksesta ja erilaisista keinoista eläkeläisten työllistymiseksi. Yhtenä keskeisenä ratkaisuna työvoimapulan helpottamiseksi on nähty työttömät työnhakijat ja heidän työllistymisensä. 2.5.2022 astui voimaan uusi työvoimapalvelumalli, jonka tarkoituksena on nopeuttaa työhön pääsemistä ja uudelleen työllistymistä.

Työttömyys vaikuttaa ihmisen elämään laaja-alaisesti ja sen vaikutukset ulottuvat aina yksilötasolta kuntien ja yhteiskunnan tasolle saakka. Taloudellisen näkökulman lisäksi työttömyyden vaikutusta voidaan arvioida muista näkökulmista kuten sosiaalisten suhteiden ja psyykkisen terveyden näkökulmasta, jolloin vaikutusten mittaaminen on myös vaikeampaa. Työttömyyden monien vaikutusten on todettu olevan negatiivisia aina yksilötasolta yhteiskunnan tasolle asti, joten on perusteltua sekä tarpeellista tarkastella työllistymiseen liittyviä haasteita.

Työnhaku itsessään on vaativaa ja vaatii työnhakijalta monipuolista osaamista, koska haasteita saattaa esiintyä työhakuprosessin eri osa-alueilla. Tämän opinnäytetyö tavoitteena on selvittää Ylöjärven kaupungin työvalmennuskeskus Valpron kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kokemuksia työnhaun haasteista sekä yhdessä heidän kanssaan löytää teemoja ”työnhakupajaan” sekä työnhakuprosessin kehittämiseksi.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA JA LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyöni aihe valikoitui syksyllä 2021 työvalmennuskeskus Valpron henkilökunnalle tehdyn työtyytyväisyyskyselyn tuloksista, joissa yhtenä työvalmennuskeskus Valpron toiminnan kehittämistarpeina esiin nostettiin nykyisten työpajojen ryhmätoiminnan kehittäminen sekä asiakkaiden osallistaminen toimintaan ja kehittämiseen. Kehittämistoimissa tulee huomioida organisaatiossa kunnioitettavia arvoja, joita työvalmennuskeskus Valprossa ovat esimerkiksi yhteisöllisyys sekä osallisuus. Opinnäytetyöprosessissani olen pyrkinyt huomioimaan esiin nousseet kehittämistarpeet ja työvalmennuskeskus Valpron arvot ja niiden kautta mahdollistamaan asiakkaiden osallistumisen kehittämiseen koko prosessin ajan.

2.1 Työttömyys

Työttömyyden määritelmänä vaihtelee, tilastokeskuksen määritelmä työttömyydestä perustuu kansainvälisen työjärjestön, International Labour Organization (ILO) (n.d.) hyväksymään määritelmään, jonka mukaan työtön on työtä vailla oleva henkilö, joka etsii töitä ja on valmis ottamaan kahden viikon sisällä vastaan työn löydettyään sellaisen. Työ- ja elinkeinoministeriön määritelmän mukaan työtön työnhakija on työtä vailla oleva henkilö, joka on ilmoittautunut työvoimahallinnon rekisteriin työnhakijaksi. (Tilastokeskus, n.d., kohta tilastokoulu) Pitkäaikaistyötön on henkilö, joka on yhtäjaksoisesti ollut työttömänä vuoden tai sitä pidemmän ajan (Tilastokeskus, 2021, kohta tilastot).

Eri määritelmistä johtuen tilastoluvut työttömien määrästä vaihtelee. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan elinkeinotoimistoissa ja kuntakokeiluissa oli 2023 tammikuussa 258 000 työtöntä työnhakijaa, joista pitkäaikaistyöttömiä oli 85 900. Työttömien työnhakijoiden määrä on laskenut vuoden takaiseen mutta tästä huolimatta työttömyys on yksi merkittävimmistä yhteiskunnallisista haasteista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023, n.d.)

Helmikuussa 2023 Ylöjärvellä työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 5,6 %, koko Pirkanmaan keskiarvon ollessa 8,7 %. Pitkäaikaistyöttömiä Ylöjärvellä oli 2023 helmikuussa 231, työnhakijoita ollen Ylöjärvellä yhteensä samana aikana 912. Avoimia työpaikkoja Ylöjärvellä oli 2023 helmikuussa 373 ja koko Pirkanmaalla 11 801. (Ely 2023, n.d, kohta Pirkanmaan työllisyyskatsaus.)

2.2 Työttömyyden vaikutuksia

Työttömyydellä on todettu olevan vaikutusta laaja-alaisesti ihmisen hyvinvointiin. Taloudellisen tilanteen lisäksi työttömyys vaikuttaa fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, sosiaalisiin suhteisiin sekä lisää syrjäytymistä. (Saikku ym., 2022, s. 209) Pitkittyvän sekä toistuvan työttömyyden on todettu alentavan työkykyä ja lisäävän kuolleisuutta, vakavimmillaan työttömyyden vaikutus näyttäytyy työllisten ja työttömien suurina kuolleisuuseroina. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2019, kohta työllisyys.)

Työttömyys sattuu - arjen kamppailuja työllistämistoimien rattaissa- on kirja työttömien omista kokemuksista työttömyydestä, työnhausta ja työllisyyspolitiikan aktiivivaatimuksista. Kirja kuvaa sitä arkea, jossa työttömät elävät. Kirjassa työttömyydellä on todettu olevan negatiivista vaikutusta osallisuuden kokemukseen sekä kokemuksesta omaan ihmisarvon. Työttömyyden kautta sosiaaliset suhteet, identiteetti sekä minäkuva ovat altistuneet haavoittumiselle. Työttömyyteen liittyy sanktioita, joiden kautta yhteiskunnan arvot tulevat näkyväksi ja pelkästään työ on yksi arvostuksen ja kunnioituksen määre, jolloin työttömänä moni kokee arvonsa menetyksen. (Näre & Näre 2022, s. 12, 316.) Kajanojan (2018, s. 182–183.) mukaan Työttömyyden vaikutuksia voidaan tarkastella usealta näkökulmalta, kuten yksilötason, julkisen talouden, kuntien sekä yhteiskunnan näkökulmasta.

Yksilön näkökulmasta työttömyyden vaikutus vaihtelee. Työttömyysjakson jäädessä lyhyeksi jäävät myös työttömyyden kustannuksen vaikutukset pienemmäksi. Pidemmän työttömyysjakson vaikutukset saattavat kuitenkin

olla hyvinkin suuria ja helpoiten mitattavissa oleva vaikutus on käytettävien tulojen aleneminen työttömyyden aikana. Vaikeammin on mitattavissa työttömyydestä aiheutuvat useat sosiaaliset kustannukset sekä haitat, kuten inhimilliset ja sosiaaliset kärsimykset, kasvanut sairastavuus, negatiiviset vaikutukset perhe-elämään, rikollisuus sekä psykologinen stressi. (Alasalmi ym., 2019, s. 13–16.)

Työttömyyden selkein vaikutus näkyy toimeentulossa, jonka vaikuttavuus kohdistuu erityisesti pitkäaikaistyöttömiin. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2019, kohta työllisyys.) Pitkäaikaistyöttömyys alentaa myös henkilön osaamista sekä työelämässä tarvittavia taitoja, koska työttömänä ei ole mahdollista ylläpitää tarvittavaa osaamista. Vähintään kahden vuoden yhtäjaksoisella työttömyydellä on voimakas vaikutus työttömän työkyvyn laskuun, joka osaltaan lisää tarvetta osaamisen päivittämiseen sekä lisäkoulutustarpeeseen. Työttömyysjakson on todettu myös vaikuttavan ”arpeuttavana” myöhempään työuraan, jonka vaikutus saattaa näyttäytyä negatiivisena pitkällä aikavälillä työttömyyden jälkeisessä työllisyydessä, palkassa sekä niiden kehityksessä. Vaikutus voi näkyä myös heikkona palkkakehityksenä koko työuran sekä sen jälkeen eläketuloissa. (Alasalmi ym., 2019, s. 13–17.)

Työttömyyden negatiivisia vaikutuksia on havaittu kohdistuvan työttömän henkilön lisäksi hänen lapsiinsa ja puolisoon. Negatiivista vaikutusta saattaa esiintyä mm. lapsen koulumenestykseen, koulunkäyntiin sekä lapsen myöhempään työllisyyteen sekä ansioihin. Puolison mielenterveyteen sekä hänen kokemaan hyvinvointiin on havaittu työttömyydellä myös olevan vaikutusta. (Alasalmi ym., 2019, s. 17.)

Tämän lisäksi työttömyyden kustannuksia voidaan tarkastella useammasta yhteiskunnan näkökulmasta. Työttömyyden suorien kustannusten kuten, työvoimapolitiikan, erilaisten työttömyysturvamenojen ja menetetyt tuotannon näkökulman lisäksi yhteiskunnalle aiheutuu työttömyydestä välillisiä kustannuksia, kuten kuntoutus, sairausmenot ja ennenaikainen eläköityminen. (Alasalmi ym., 2019, s. 9.) Yhteiskunnan talouspoliittisessa keskustelussa

työllisyysasteen nostamista on pidetty jo useamman vuoden ajan kaikkein tärkeämpänä tehtävänä. Julkisen talouden näkökulmasta työllistymisestä seuraa suuria hyötyjä työllistymisturvamenojen lisäksi muissa toimeentuloon liittyvien menojen vähentymisessä kuten, asumistuessa. Työllistymisen suorana hyötynä julkisessa taloudessa nähdään myös verotulojen lisääntyminen. Työllistymisestä syntyvät välilliset hyödyt kotitalouksille näyttäytyy mm. lisääntyvänä ostovoimana, työkyvyn ylläpitämisenä sekä työttömyydestä johtuvan syrjäytymisen ehkäisynä. (Kajanoja 2018, 9, 182.).

2.3 Työllistymisen esteitä

OECD:n tutkimuksen *Faces of Joblessness in Finland (2020)* mukaan työttömät kohtaavat usein monia työllistymistä vaikeuttavia esteitä, kuten puutteita osaamisessa sekä taidoissa, ongelmia terveydentilassa, taloudellisia esteitä sekä hoitovelvollisuus. Tutkimuksen mukaan esteet työllistymiseen ovat monimutkaisia sekä usein esteet liittyvät toisiinsa. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön mukaan, työllistymisesteiden monimuotoisuuden vuoksi esteet tulisi luokitella, jotta työllistymiseen liittyvät toimet kohdennettaisiin oikein. (SAK, 2023.)

SAK:n tutkimuksen, työttömyyden syyt, työttömien näkökulmasta – mukaan, työllistymisen neljä merkittävintä estettä on ikä, huono terveydentila, työpaikan etäisyys sekä itselle soveltuvan kokoaikatyön puute, osaaminen ja kontaktien puute. Osaamisen puutteista tutkimuksessa esiin nousi mm. riittämättömät vuorovaikutustaidot, puuttuvat kontaktit työnantajiin ja tietämättömyys työpaikoista. SAK toteaa työnhaun sekä työnteon edellyttävän usein kirjallista hakemusta sekä digitaitojen hallintaa ja siksi niihin tulisi kiinnittää huomiota. Työllisyystoimissa työttömyyden syy olisi tärkeä tunnistaa, jotta osaamisen ja työkyvyn kehittäminen pystytään suunnittelemaan yksilöllisesti. (2023.)

Työnhakuprosessi voi olla hankalaa ja aikaa vievää, jonka vuoksi siihen tulisi kiinnittää huomiota ja kehittää palvelua asiakaslähtöisesti. Hölttä (2020) on omassa opinnäytetyössä tutkinut suomalaisten kokemia haasteita ja ongelmia työnhaussa. Hölttä kirjoittaa työnhaun olevan monivaiheinen prosessi ja

koostuvan eri osa-alueista sekä vaativan työnhakijalta erilaista selvittämistä, määrittämistä sekä itsetuntemusta. Hölttä toteaa digitalisaation vaikuttaneen työnhakuun ja sen myötä työnhaun muuttuneen kymmenessä vuodessa. Hölttä toteutti tutkimuksensa kyselytutkimuksena, johon oli ennakkoon määritelty yhdeksän työnhaun ongelmaa. Kyselyyn tuli 800 vastausta työpaikat.oikotie.fi-palvelussa. Vastausten pohjalta haasteellisimmaksi koettiin uuden sopivan työpaikan löytyminen ja etsiminen, toiseksi oman osaamisen määrittelyn ja kolmanneksi haasteellisena työpaikan ja työnantajan työskentelyilmapiirin selvittämisen. Muita haasteita olivat mm. palkkatoiveen määrittely, työhakemuksen kirjoittaminen, alan vaihtaminen, cv:n tekeminen ja päivittäminen sekä työhaastatteluun valmistautuminen. (Hölttä, 2020 4–5, 29–35.)

Ismo Ukkolan (2020) maisterintutkielmassa analysoidaan työttömien aktivoinnin ja työttömien toimijuuden suhdetta. Tutkimuksessa tutkittiin työttömien näkökulmasta aktivointipolitiikan toteutumista ja miten se rajoittaa tai mahdollistaa työttömän omaa toimintaa. Yhtenä konkreettisena aktivoinnin muotona tutkimuksessa oli työnhaku. Tutkimuksen mukaan työnhakijalla oli kokemus, ettei TE- toimistossa asiointi keskittynyt tarpeeksi työnhaun tukemiseen vaan siihen mitä työtön työnhakija saa tehdä ja mikä on kiellettyä. Työnhakijoilla oli tutkimuksen mukaan kokemuksia myös siitä, ettei yksilöllisten tarpeita työnhaussa huomioitu. (1, 26–28.)

Tarve yksilöllisemmälle palvelutarpeelle sekä palveluiden ristiriita nousi esiin myös kirjassa, työttömyys sattuu, arjen kamppailuja työllistämistoimien rattaissa. Osa työttömistä koki jääneensä yksin, ilman palveluita, kun taas osalle työttömiä on tarjottu ylen määrin erilaisia palveluita. Järjestelmä ja resurssit määrittelevät palveluiden laadun, jolloin kaivattu yksilöllinen palvelu kärsi. Useammalla työttömällä oli kokemus pakosta osallistua sellaiselle kurssille, josta itsellä oli jo osaamista, jolloin kurssi koettiin tarpeettomana. Työttömän itselle tarpeelliseksi kokemaa kurssia ei kuitenkaan ollut tarjolla. Aineiston pohjalta voidaan puhua kohtaanto-ongelmasta, koska työttömien tarpeet työllistymisen edistämiseksi ei kohtaa työvoimapalveluissa.

Tarvittaisiin työllistämispolitiikkaa, joka olisi mm. sosiaalisesti kannattelevaa. (Näre & Näre 2022, s. 109, 146–147, 315)

Työttömyydestä aiheutuneiden psyykkisten ja fyysisten vaikutusten vuoksi työttömän kontaktit sekä vuorovaikutus ympäristöön saattaa vähentyä, jolla on suora vaikutus työttömän osallistumismahdollisuuksiin. Kokemus osattomuudesta sekä mitättömyydestä lisäävät eristäytymistä. Fyysisen tai psyykkisen sairauden ollessa osasyyn työttömyyteen tulisi työntekijän omakuvaa vahvistaa omasta työkyvystä ja osaamisesta, samoin työnantajien asenteita tulisi korjata. Asenteista johtuvan turhautuneisuuden vuoksi syntyy tietoista vetäytymistä työmarkkinoilta. (Kajanoja 2018, 195–196.)

Tarvitsemme aktiivista toimintaa, vertaisten sekä ohjaajan tukemana, jossa keskeisessä osassa on rakentaa paikka, jossa voidaan työstää omaa työelämäsuhdetta. Ohjauksellinen paikka on fyysisesti siellä missä ohjausta tarjotaan sekä tämän lisäksi samanaikaisesti psykologinen ja sosiaalinen. Kaiken perusta on ohjauksellinen vuorovaikutus, joka on inhimillistä niin yksilöohjauksessa kuin ryhmäohjauksessa vertaisten kesken. Ohjaajan empatia, kunnioitus asiakasta kohtaan sekä asiakkaan kokemus kuulluksi tulemisesta ovat vuorovaikutuksen keskeiset elementit. Tarvitsemme aikaa ja paikan asiakkaan kuulemiseen sekä hänen voimavarojensa selvittämiseksi. (Kajanoja 2018, 276–277.)

2.4 Uusi työvoimapalvelumalli

Uusi työvoimapalvelumalli tuli voimaan 2.5.2022 ja on yksi hallituksen uudistuksista, joiden tarkoituksena on tukea työnhakijaa nopeaan työhön pääsyyn ja uudelleen työllistymiseen. Uuden työvoimapalvelumallin tarkoituksena on taata aiempaa yksilöllisempää tukea työnhakuun, joka tapahtuu mm. asiantuntijan ja työnhakijan ensimmäisen kohtaamisen nopeuttamisella sekä työnhaun tiiviimmällä tukemisella. Myös työnhakijan vaikuttaminen työnhakuun kasvaa, koska hän päättää itse, milloin ja mitä työmahdollisuuksia hän hakee. (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d., kohta kysymyksiä ja vastauksia pohjoismaisesta työvoimapalvelumallista.)

Uuden työvoimapalvelumallin lähtökohtana on neljän työmahdollisuuden hakeminen kuukauden aikana. Työnhakijan yksilöllinen tilanne arvioidaan kuitenkin aina erikseen, jolloin työmahdollisuuksien määrää voidaan alentaa esimerkiksi työnhakijan työkyvyttömyyden takia. Työnhakijan työllistymissuunnitelmaan kirjataan, montako työmahdollisuutta hänellä on kuukaudessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d., kohta kysymyksiä ja vastauksia pohjoismaisesta työvoimapalvelumallista.)

Työmahdollisuuden hakemiseksi lasketaan esimerkiksi avoimeen työpaikkaan työhakemuksen lähettäminen tai avoimen työhakemuksen lähettäminen työpaikkaan, jossa ei ole ilmoitettuna avointa työpaikkaa. Myös työnhakuun liittyvät yhteydenotot työnantajiin tai lisätyötuntien pyytäminen nykyiseltä työnantajalta lasketaan työmahdollisuuksien hakemiseksi. Työmahdollisuuden tulee olla sellainen, johon työnhakijan on realistista työllistyä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d., kohta kysymyksiä ja vastauksia pohjoismaisesta työvoimapalvelumallista.)

Työnhakija ilmoittaa työvoimatoimistoon hakemansa työmahdollisuudet kuukausittain. Laiminlyödessä tai unohtaessaan työmahdollisuuksien hakemisen seuraa siitä muistutus, jolla ei ole vaikutusta työttömyysetuuteen. Unohdusten tai laiminlyöntien jatkuessa kiristyvät seuraamukset, jolloin seuraavaksi seuraamuksena on seitsemän etuuspäivän karenssi ja jos työllistymissuunnitelma jätetään edelleen toteuttamatta niin siitä seuraa 14 etuuspäivän karenssi, jonka jälkeen työnhakija menettää työttömyysetuoikeutensa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d., kohta kysymyksiä ja vastauksia pohjoismaisesta työvoimapalvelumallista.)

3 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu, jonka lainsäädännöstä ja kehittämisestä vastaa sosiaali- ja terveysministeriö.

Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu henkilöille, joiden toiminta- ja työkyky on rajoittunut. Tavoitteena kuntouttavalle työtoiminnalle on syrjäytymisen sekä työttömyydestä aiheutuneiden kielteisten vaikutusten ehkäisy sekä asiakkaan elämän- ja arjenhallinnan ja työ- ja toimintakyvyn vahvistaminen. Kuntouttava työtoiminta voidaan toteuttaa yksilö- ja ryhmämuotoisena toimintana. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d., kohta kuntouttava työtoiminta)

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla laaditaan aktivointisuunnitelma elämänhallinnan ja työllistymisedellytysten parantamiseksi. Aktivointisuunnitelma tehdään yhteistyössä hyvinvointialueen, työ- ja elinkeinotoimiston sekä työttömän henkilön kanssa (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, 2 §). Hyvinvointialue vastaa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä aktivointisuunnitelman tai monialaisen työllistymissuunnitelman sekä kuntouttavan työtoiminnan lain mukaisesti. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, 6 §).

Aktivointisuunnitelma tai monialainen työllistymissuunnitelma perustuu työttömän henkilön yksilölliseen tilanteeseen ja siihen on kirjattuna kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla suunniteltu palvelukokonaisuus. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (2001/189, 9 §) määrittelee suunnitelmaan kirjattavia asioita, joita ovat mm. kuntouttavan työtoiminnan tavoite, toiminnan kuvaus, järjestämispaikka, kuntouttavan työtoiminnan alkamisajankohta, kokonaiskesto sekä päivittäinen ja viikoittainen aika.

3.1 Kuntouttava työtoiminta työvalmennuskeskus Valprossa

Työvalmennuskeskus Valpro kuuluu Ylöjärven kaupungin työllisyyspalveluihin ja toimii opinnäytetyön toimintaympäristönä. Työvalmennuskeskus Valpro tarjoaa erilaisia palveluita työllistymisen edistämiseksi 18–65 - vuotiaille työttömille ylöjärveläisille työnhakijoille. Kuntouttavan työtoiminnan lisäksi työvalmennuskeskus Valpro tarjoaa mm. lain julkisesta työvoimasta – ja yrityspalvelusta (luku 11 § 1) mukaista lakisääteistä palvelua työllistämismuutetuille sekä opiskelijoille mahdollisuutta suorittaa ammatillista tutkintoa tai osatutkintoa. Tässä opinnäytetyössä, aktiivisessa

roolissa ja kehittämisessä mukana ovat Valpron kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita.

Työvalmennuskeskus Valprossa kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään työpajoilla, joissa asiakkaiden kanssa työskentelevät työpajojen työnohjaajat. Työnohjaajien tehtävänä on huolehtia työpajojen työtoiminnasta ja ohjata asiakkaita työpajoilla ammatillisten tavoitteiden mukaisesti. Kuntouttavan työtoiminnan työvalmentajien vastuulla on asiakkaan yksilö – ja ryhmävalmennus. Työvalmennuskeskus Valpron kokonaisvaltaisen valmennuksen tavoitteena on vahvistaa asiakkaiden työ- ja toimintakykyä, fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja sekä sosiaalisia taitoja. Tavoitteena on myös tukea asiakkaita uusien polkujen löytämiseksi, jotka voivat johtaa opiskeluun, palkkatyöhön tai työkokeiluun sekä auttaa luomaan työelämään tarvittavia kontakteja. (Ylöjärvi 2023.)

1.1.2023 kuntouttavan työtoiminnan järjestelmävastuu siirtyi kunnilta hyvinvointialueelle. Työvalmennuskeskus Valpro jatkaa kuntouttavan työtoiminnan toteuttamista hyvinvointialueen kanssa tehdyn sopimuksen pohjalta. Ylöjärvellä kuntouttava työtoiminta toimi aikaisemmin työllisyyspalveluiden alla ja hyvinvointialueelle siirtymisen myötä yksilö- ja ryhmävalmennuksen tavoitteiden painopiste siirtyi työllisyyspalveluista lähemmäksi sosiaalipalveluita.

Kuntouttavan työtoiminnan alussa asiakkaat ohjataan työvalmennuskeskus Valprosta työpajalle, joka tukee parhaiten heille asetettuja tavoitteita ja kuntouttavan työtoiminnan jatkuessa työpajaa on mahdollista vaihtaa. Satunnaisesti valittuina esimerkkeinä työvalmennuskeskus Valprolla toimivista työpajoista mainitsen keittiöpajan sekä kiertoliikkeen. Keittiöpajalla asiakas pääsee valmistamaan ruokaa ja kahvilatuotteita sekä annostelevaan ja laittamaan tuotteita esille. Kahvila- ja keittiöympäristö mahdollistaa ruuan valmistuksen lisäksi keittiön ja kahvion ylläpitoa ja puhdistustehtäviä sekä kassatyöskentelyä ja asiakaspalvelua. Kierrätyspaja kiertoliikkeessä vastaanotetaan mm. astioita, huonekaluja ja liinavaatteita ja siellä asiakas pääsee harjoittelemaan esimerkiksi tuotteiden korjausta ja ”tuunausta”,

kierrätysmateriaalien uusiokäyttöä, tuotteiden esille laittoa ja järjestelyä. Muita työvalmennuskeskus Valprossa toimivia työpajoja ovat mm. puhdistuspaja, mediapaja, elektroniikan purkupaja, tuotantopaja sekä 18–29-vuotiaille nuorille tarkoitettu starttipaja. (Valpron kuukausiperehdytys 2023.)

Työpajojen työnohjaajien kanssa tiiviissä yhteistyössä työskentelevät työpajojen työvalmentajat, jotka vastaavat yksilö- ja ryhmävalmennuksesta. Työvalmentajat tukevat sekä neuvovat asiakasta elämänhallinnan ja työllistymisedellytysten parantamiseksi ja ohjaavat asiakasta tarvittaessa esim. terveystalveluiden, sosiaalitalveluiden tai kuntoutustalveluiden piiriin. Yksilövalmennuksessa asiakkaan yksilöllinen kokonaistilanne ja talveluiden tarve selkeytyy. (Valpron kuukausiperehdytys 2023). Yksilövalmennusta Valprossa toteutetaan säännöllisesti, asiakkaan tarpeiden mukaan. Tällä hetkellä ryhmävalmennusta toteutetaan työvalmennuskeskus Valprossa muutamalla työpajalla, ryhmävalmennus ja ryhmätoiminta yleisesti on kuitenkin vähäisempää kuin muutamia vuosia sitten.

3.2 Työvalmennuskeskus Valpron toiminnan arvoja

Työvalmennuskeskus Valpro on määritellyt perustehtäväkseen ”Mahdollistaa asiakasta tiedostamaan voimavaransa, mahdollisuutensa ja vastuunsa turvallisessa ja kannustavassa ympäristössä” (Valpron kuukausiperehdytys, 2023).

Työvalmennuskeskus Valpron toiminnan lähtökohtana on asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden huomiointi, joiden pohjalta kehitetään myös työpaja- sekä ryhmätoimintaa. Osallisuuden tukeminen niin omaan elämään kuin talveluiden kehittämisessä on työvalmennuskeskus Valpron toiminnan yhtenä tavoitteena. Ollakseen osallinen omaan elämään vaatii se yhteyttä omiin tarpeisiin ja voimavaroihin (Isola ym., 2017, 29). Asiakkaita osallistamalla tavoitellaan yksilöllisten tarpeiden huomioimisen lisäksi arvokasta asiakaskokemusta sekä tuetaan asiakkaiden mahdollisuutta vaikuttaa työvalmennuskeskus Valpron työvalmennuksen sekä työpajojen toimintatapoihin.

Työttömyyden sekä työkyvyn on todettu erityisesti näkyvän heikompana osallisuuden kokemuksena. Suomen työttömistä liki neljäsosan on arvioitu kokevan erittäin heikkoa osallisuutta, jonka vuoksi osallisuuteen tukemiseen tulee kiinnittää huomiota. Osallisuuden kokemus on prosessi, jonka kautta rakennetaan hyvää elämää. Osattomuus lisää erilaisten ongelmien riskiä, niiden kärjistymistä sekä pitkittämistä, joten osallisuuden kokemuksiin panostamisen kautta ihmisten mahdollisuus oman hyvinvoinnin lisäämiseen kasvaa. Asiakkaita kuuntelemalla ja kohtaamalla sekä ottamalla heidät mukaan heitä koskeviin päätöksiin edistämme myös asiakkaiden osallisuutta. (Karvonen ym. 2022, s. 107–108.)

Mahdollistamalla asiakkaiden tai asiakasryhmien osallistumista sekä vaikuttamista palveluiden suunnitteluun, kehittämiseen, toteutukseen ja arviointiin toteutuu asiakasosallisuus, joka on tärkeää tasa-arvoisen yhteiskunnan rakentamisessa. Kokemus kohdatuksi tulemisesta ja kuulluksi tulemisesta sekä päätöksentekoon osallistamisesta lisäävät asiakkaiden sitoutumista, jolla on palvelua parantava vaikutus. (Työterveyslaitos, n.d., kohta, mitä asiakasosallisuus on.)

Työvalmennuskeskus Valpron toiminnan arvoihin kuuluu myös yhteisöllisyys. Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan mm. yhteistoiminnan mahdollistamista ja tukemista toimintaan osallistumiseen. Sosiaalipedagogisissa yhteisöissä pyritään edistämään yhteisöjen toimimista jokaisen yksilön kasvua tukevana ja toiminnassa kiinnitetään huomiota vuorovaikutukseen. Sosiaalipedagoginen yhteisö nähdään otollisena yhteisönä kasvulle sekä oppimiselle ja yhteisöllisyys tavoitteeksi kasvatukselliselle työlle. Sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta yhteisöllisyyttä voidaan määritellä kasvatukselliseksi ja yhteisölliseksi työtoteeksi, jonka tavoitteena on vahvistaa hyvinvoinnin edellytyksiä yhteiskunnassa sekä yhteisöissä tukemalla ihmisten organisoitumista, aloitteellisuutta, osallistumista sekä sosiaalisen sekä persoonallisen kasvun prosessia. (Nivala & Ryyänen 2019, luku 3, kohta käytännöt, yhteisöllisyys)

Asiakkaiden osallisuudesta, yhdenvertaisuudesta sekä vastuullisuudesta muodostuu työpajojen yhteisöllisyys. Kannustava valmennus sekä työpajojen turvallinen ja hyväksyvä ilmapiiri ryhmässä ovat elementtejä, jotka edistävät asiakasta tavoitteiden saavuttamiseen. Työpajoilla yhteisöllisyyttä tuetaan valmennuksen eri keinoin sekä muiden yhdessä sovittujen toimintaperiaatteiden mukaisesti. (Kinnunen 2016 s. 15–16.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Opinnäytetyöni on kehittämistyö, jonka kontekstissa on työnhakuprosessi ja sen kehittäminen yhdessä työvalmennuskeskus Valpron asiakkaiden kanssa. Palvelun kehittämisen lähtökohta on asiakkaiden tarpeiden ja kokemusten tunnistaminen, tiedostaminen sekä arvostus, näin ollen asiakaskeskeisyys ja asiakkaiden osallisuus on kehittämisprosessissa vahvasti mukana. Työvalmennuskeskus Valprossa työnhakuprosessia on toteutettu pääosin yksilövalmennuksen keinoin, joten on mielenkiintoista selvittää millaisia näkemyksiä asiakkaat esittävät työnhakuprosessin kehittämiseksi. Tässä opinnäytetyössä opinnäytetyöntekijä toimii tutkijana sekä työvalmennuskeskus Valprossa työvalmentajan työtehtävissä.

Tämän opinnäytetyön kehittämistehtävä on kaksiosainen. Ensimmäisenä tehtävänä on kartoittaa, millaisia haasteita asiakkaat ovat kokeneet liittyen omaan työnhakuprosessiin.

Toisena opinnäytetyön tehtävänä on hakea vastausta siihen, millaisia työnhakuun liittyviä sisältöjä tulisi huomioida työvalmennuskeskus Valpron työnhakuprosessiin keskittyvän ”työnhakupajan” kehittämisessä.

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

Opinnäytetyö eteni kehittämistyölle tyypillisen prosessimaisesti, jonka vuoksi toimintaa ei voitu täysin ennalta suunnitella vaan kehittämisprosessin kulkua jouduttiin arvioimaan sekä suuntaamaan uudelleen opinnäytetyön eri vaiheissa. Kehittäminen alkaa toiminnan perusteluista sekä organisoinnista, jonka jälkeen siirrytään toteutukseen ja edelleen arviointiin. Tavoitteena kehittämistoiminnalle on muutos, jolla tavoitellaan jotakin tehokkaampaa tai parempaa toimintatapaa kuin aikaisemmin, jonka vuoksi tavoitteellisuus on keskeinen osa kehittämistä. (Toikko & Rantanen 2009, 10–16.)

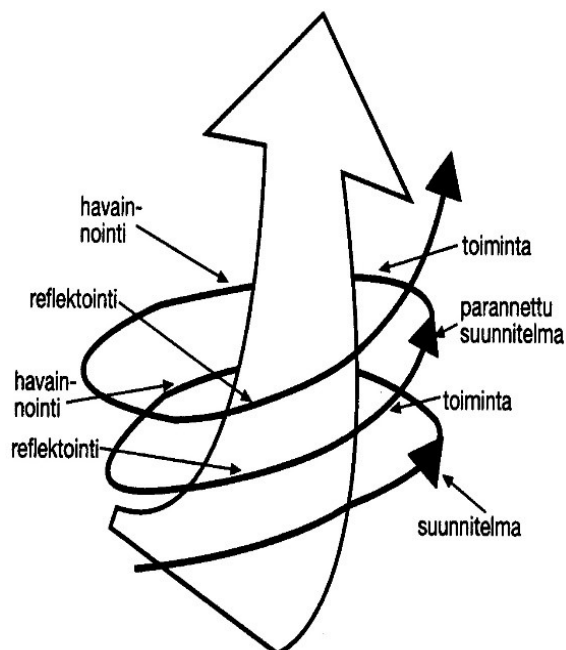
Opinnäytetyöni menetelmää määriteltäessä tutustuin erilaisiin tutkimuksellisiin lähestymistapoihin ja menetelmiin. Menetelmän valinnassa minua ohjasi opinnäytetyöni tarkoitus sekä tavoite, joiden pohjalta tunnistin osallistavan lähestymistavan toimivaksi lähtökohdaksi. Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää uutta ja saavuttaa muutos, ei pelkästään ymmärtää ja kuvata ilmiötä. Tärkeänä koin myös yhteistoiminnallisen lähestymistavan, jossa Työvalmennuskeskus Valpron asiakkaiden ja työntekijöiden osallisuus kehittämisen mahdollistetaan. Erittäin tärkeäksi näin myös itseni mukanaolon tutkimuksessa enkä pelkästään tutkijan roolissa. Edellä mainittujen seikkojen vuoksi valitsin opinnäytetyöni tutkimukselliseksi lähestymistavaksi toimintatutkimuksen.

5.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimus on yksi kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen muodoista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan todellista elämää ja sen moninaisuutta, jolloin myös tutkittavaa kohdetta tutkitaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tietoa kerätään todellisissa ja luonnollisissa tilanteissa. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2003 s. 152–155.)

Toimintatutkimusta käytetään työelämän kehittämis- ja muutoshankkeissa ja se soveltuu parhaiten toimintaan, jossa kohteena on ryhmä. Toimintatutkimus kohdistuu lähes aina ihmisen toiminnan muuttamiseen ja on osallistavaa tutkimusta. Keskeistä prosessimaisuudelle toimintatutkimuksessa on suunnitelma, toteuttaminen ja arviointi, joiden pohjalta edetään ja suunnitelmaa muutetaan tarvittavin osin, jonka jälkeen prosessia jatketaan edelleen toteuttamisen ja arvioinnin kautta niin kauan kun saavutetaan haluttu lopputulos. (Kananen 2014 s. 11–15.)

Sosiaalipsykologi Kurt Lewiniä pidetään toimintatutkimuksen varsinaisena kehittäjänä. Lewinin mukaan toimintatutkimus etenee spiraalimaisena prosessina, lähtien liikkeelle ongelman havaitsemisesta, tunnistamisesta ja kartoittamisesta, jonka pohjalta tehdään muutos- tai tutkimussuunnitelma, jota toteutetaan reflektoiden. Havainnoiden sekä arvioiden seurataan suunnitelman toteutusta, joiden pohjalta suunnitelmaa tarkennetaan ja muutetaan. Uudistettu suunnitelma etenee jälleen spiraalimaisesti toteutuksen, seurannan ja arvioinnin kautta, kunnes saavutetaan tavoiteltu muutos tai todetaan ettei muutosta enää synny. (Jyrkämä n.d)



Kuva 1. Toimintatutkimuksen perusmalli Heikkisen ja Jyrkämän 1999 mukaan (Jyrkämä n.d)

Toimintatutkimusta käytetään etenkin työelämässä erilaisissa muutos- ja kehittämishankkeissa sekä kasvatustieteissä, vaikkakin sitä sovelletaan monilla tieteen- ja tutkimusaloilla. Suosiota toimintatutkimuksen käytölle on lisännyt yhteiskunnassa havaittu tarve osallisuuden sekä osallistumisen vahvistamiselle. (Jyrkämä n.d.)

Kehittävä työntutkimus on lähellä toimintatutkimusta, mutta niistä löytyy ainakin muutamia eroja. Kehittävä työntutkimuksen teoreettinen tausta on kulttuurihistoriallisessa toiminnan teoriassa, kun taas toimintatutkimukselle ei ole määritelty tiettyä teoriaa (Jyrkämä n.d). Kehittämistutkimuksessa tutkija ei ole itse mukana muutosprosessissa, kuten toimintatutkimuksessa hän on aktiivisena toimijana. Kehittämistutkimus voi kohdistua toimintoihin ja prosesseihin, kun taas toimintatutkimus kohdistuu lähinnä ihmiseen (Kananen 2014 s. 20.)

Toimintatutkimus ei ole yksittäinen menetelmä, vaan tutkimusstrategia (Jyrkämä n.d). Koska toimintatutkimusta ei pystytä määrittelemään yksiselitteisesti ja tarkkarajaisesti sen ollessa joukko erilaisia tutkimusmenetelmiä voidaan toimintatutkimuksessa aineistoja käyttää monipuolisesti. Toimintatutkimuksessa aineistoa voidaan kerätä määrällisesti tai laadullisesti riippuen tutkimuksen tavoitteista ja kohteesta. Prosessimaisuudesta johtuen, aikaisemmat havainnot ohjaavat aineistonkeruumenetelmiä, joita voivat olla mm. ryhmä- ja yksilöhaastattelut, osallistuva havainnointi tai vaikkapa dokumentit. (Kananen 2014 s. 11–15, Jyrkämä n.d.)

5.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Aineistonkeruu menetelmäksi opinnäytetyön ensimmäisessä vaiheessa valikoitui teemahaastattelu, joka on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Teemahaastattelulla on ominaispiirteitä, kuten haastatteluun osallistuvia yhdistävä sama kokemus, joka tässä opinnäytetyössä on työttömyys. Toiseksi tutkittavaan ilmiöön sisältyy prosesseja, rakenteita, osia sekä kokonaisuuksia,

joita tutkija on jo alustavasti selvittänyt ja selvityksen pohjalta rakentanut rungon haastattelukysymyksille. Teemahaastattelussa tarkoitus on selvittää haastateltavien henkilöiden subjektiivisia kokemuksia heitä yhdistävästä kokemuksesta. (Hirsijärvi & Hurme 2011 s. 47.)

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa perehdyin kirjallisuuteen, jonka pohjalta valitsin keskeisiä teemoja haastatteluun. Yhteisenä teemana on työttömyys, työnhaku ja siihen liittyvät haasteet, jotka toimivat punaisena lankana myös haastattelurungossa. Teemahaastatteluun laadittuja kysymyksiä testasin etukäteen ja reflektoin niiden toimivuutta, vaikkakin teemahaastattelut etenevät ilman tarkkaa järjestystä ja muotoa. Valitsemalla aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun tavoitteena oli saada tietoa haastateltavien yksilöllisistä ajatuksista, kokemuksista, tunteista sekä uskomuksista, joita menetelmänä teemahaastattelu tavoittelee. (Hirsijärvi & Hurme 2011 s. 47.) Teemahaastattelu etenee vapaamuotoisesti kysymyksiä esittäen, joka luo väljyyttä haastattelutilanteeseen. Teemahaastattelu mahdollistaa myös haastattelujen rajaamisen. (Kananen 2014 s. 91.)

Alkuperäinen suunnitelma oli teemahaastattelujen toteuttaminen ryhmähaastatteluin, mutta koska siinä ryhmädynamiikalla saattaa olla vaikutusta tiedon määrään sekä haastattelua teki opinnäytetyön tutkija yksin haastatellen, päädyinkin toteuttamaan haastattelut yksilöhaastatteluin (Kananen 2014 s. 92).

Teemahaastattelut nauhoitettiin Sonyn IC- tallentimella, jonka käytön olin testannut etukäteen. Valitsin haastattelujen nauhoittamisen, koska näin haastattelutilanne on mahdollisimman luonteva eikä aikaa kulu kirjoittamiselle. Haastattelujen nauhoittaminen mahdollistaa myös haastateltavan ilmeiden ja eleiden seuraamista, jonka koin tärkeäksi haastatteluja suunniteltaessa. Pseudonymisointi tehtiin pian haastattelun jälkeen.

5.3 Haastatteluaineiston analysointi

Aineiston laadullisella analysoinnilla tarkoitetaan aineiston jalostamista ja tiivistämistä teoreettiseen tai käsitteelliseen muotoon. Aineiston analyysia voidaan tehdä monin eri tavoin, kuitenkin päämääränä on aineiston informaatioarvon lisääminen. Tutkija joutuu valitsemaan analyysimenetelmän, joka sopii kyseiseen tutkimukseen parhaiten, sattumanvaraisesti analyysi menetelmää ei voi valita. (Günther ym. n.d.)

Nauhoitettu teemahaastattelu muutettiin kirjalliseen muotoon eli litteroitiin ja aineisto tallennettiin Word tiedostona. Litteroinnilla tarkoitetaan haastattelun kirjoittamista tekstimuotoiseksi ja tutkijan tehtävä on tarkistaa mitä litteroidaan. Litteroitu aineisto tiivistetään ja aineistosta etsitään keskeisiä asioita teemoittelun avulla. (Kananen 2014 s. 105, 111.) Teemoittelussa on tärkeää tiedostaa, ettei opinnäytetyön tekijänä omien ennakkoajatusten tai ennakkoon tutkittujen teemojen anna vaikuttaa jäsentämiseen vaan teemat syntyvät analyysin tuloksena. (Juhila n.d.) Teemojen muodostamisessa käytettiin apuna luokittelua

5.4 Työpajat

Opinnäytetyön toinen vaihe toteutettiin työpajatyöskentelyllä. Työvalmennuskeskus Valprossa toimii useita työtoimintaa sisältäviä työpajoja, joissa toteutetaan kuntouttavaa työtoimintaa työtehtävä lähtöisesti. Opinnäytetyöhön liittyvillä työpajoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä työpajoja, joissa ryhmä ihmisiä kokoontuu työskentelemään tietyn teeman ympärille. Työpajatyöskentely mahdollistaa kehittämistyön yhdessä asiakkaiden ja työntekijöiden kesken. Työpajat mahdollistavat vertaisoppimisen ja esimerkiksi erilaisten toimintamallien kokeilemistä, ideointia ja arviointia (Innokylä n.d.).

Lähtökohtana opinnäytetyön toteutuksessa on osallistavat työpajat, joita voidaan toteuttaa erilaisia ryhmille tarkoitettujen menetelmien avulla, kuten ryhmäkeskusteluilla sekä luovilla ja toiminnallisilla menetelmillä. Learning

cafee eli oppimiskahvila oli yksi tapa oppia ja ideoida. Menetelmänä learning cafee on yksinkertainen ja siinä on tarkoitus keskittyä yksittäisiin teemoihin ryhmässä. Learning cafeen lähtökohtana on ryhmän jakaminen pöytäkunnittain, joissa käydään ryhmän kanssa keskustelua esitetyn aiheen yhdestä näkökulmasta. Joka pöydässä on puheenjohtaja, joka pysyy paikoillaan ja muut ryhmäläiset siirtyvät pöydästä toiseen sovitun ajan mukaisesti. Ideana on, että jokainen osallistuja saa kertoa mielipiteensä pöydässä esitettyyn kysymykseen. (Innokylä n.d). Tässä opinnäytetyössä learning cafee menetelmää käytettiin muunneltuna versiona yhden työpajan toteutuksessa.

Toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan, opinnäytetyön aineistokeruun menetelmät tarkentuivat opinnäytetyön edetessä ja työpajoissa yhdeksi aineistonkeruumenetelmiksi tarkentui ryhmähaastattelut, joiden avulla pyydettiin palautetta työpajojen onnistumisesta. Palautetta työpajoista pyydettiin lyhyesti osin myös kirjallisesti sekä opinnäytetyön tekijän osallistavalla havainnoinnilla. Osa työpajojen tuotoksista myös valokuvattiin.

6 OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN KUVAUS

Opinnäytetyön prosessi käynnistyi keväällä 2022 aiheen esittelyllä Työvalmennuskeskus Valpron työvalmentajille, jotka tukivat aiheen valintaa ja toukokuussa 2022 hain Ylöjärven perusturvaosastolta tutkimuslupaa opinnäytetyölle. Varsinaisen luvan opinnäytetyölleni sain kesällä 2022, jonka jälkeen siirryin aineiston keruuseen.

Opinnäytetyön aineiston keruun ensimmäinen vaihe oli yksilöhaastatteluun osallistuvien löytäminen, joihin toivoin löytäväni 6–10 haastateltavaa. 22.8.2022 jaoin tiedotteen (liite 1.) opinnäytetyöstäni työvalmennuskeskus Valpron työpajoille. Tiedotteessa kerroin opinnoistani sekä opinnäytetyöstä, johon tiedotteen avulla hain vapaaehtoisia haastateltavaksi. Tiedotteen lisäksi kiersin muutamana päivänä työvalmennuskeskus Valpron työpajoilla ja kerroin

opinnäytetyöstäni ja toiveistani saada osallistujia haastatteluihin. Yhdellä työpajalla pääsin osallistumaan heidän viikkopalaveriinsa, jossa kerroin opinnäytetyöstä ja lisäksi työpajojen työvalmentajat kertoivat siitä omille asiakkailleen.

Osa opinnäytetyön haastatteluun kiinnostuneista asiakkaista otti minuun suoraan yhteyttä. Osa työvalmentajista ehdotti työpajansa asiakasta haastatteluun, jolloin kävin suoraan tiedustelemassa kiinnostuneisuutta. Haastatteluihin ilmoittautui 10 asiakasta, joista yhdeksän haastattelua toteutui ja yksi peruuntui äkillisesti. Haastateltavat olivat iältään 19–62- vuotiaita, osa pitkäaikaistyöttömiä.

Haastateltavista osa oli jollain tapaa itselleni tuttuja, olin esimerkiksi nähnyt heidät aikaisemmin Työvalmennuskeskus Valprossa. Osa haastateltavista oli itselleni entuudestaan täysin vieraita, samoin minä heille. Aikataulun haastatteluihin laadin asiakkaiden käyntipäivien perusteella ja ensimmäinen haastattelu toteutui elokuussa 2022 viikolla 35 ja viimeinen lokakuussa 2022 viikolla 40.

Teemahaastattelun aineiston teemoittelin ja keskeiset teemat esittelin työvalmennuskeskus Valpron työvalmentajille marraskuussa 2022. Aineiston pohjalta nousi tarve erityyppisille työpajoille, joista minä opinnäytetyön tutkijana ja sekä tapaamiseen osallistuneet muut työvalmennuskeskus Valpron työvalmentajat valitsivat ensimmäiseksi teemaksi työnhakuun keskittyvän työpajan, joka aiheena nousi esiin useassa teemahaastatteluissa.

Työpajatyöskentely oli opinnäytetyösuunnitelman mukaan tarkoitus toteuttaa loppuvuonna 2022. Alustavasta aikataulusta poiketen, opinnäytetyön työpajavaiheeseen päästiin helmikuussa 2023. Työpajavaiheeseen oli alkuperäisen suunnitelman mukaan tarkoitus pyytää mukaan eri työpajojen asiakkaita sekä työvalmentajia ja työnohjaajia. Käytännön syistä työpajavaihe toteutettiin yhden työvalmennuskeskus Valprossa ennestään toimivan työpajan asiakkaiden kesken. Kyseisen työpajan asiakkaat olivat pääosin toisilleen tuttuja, mutta joukossa oli myös uudempi asiakas.

Työpajoja järjestettiin yhteensä kolme, kaikki helmikuussa 2023. Toimintatutkimuksen luonteen mukaisesti, työpajojen teemat sekä aineistonkeruumenetelmät varmistuivat prosessin edetessä. Opinnäytetyön tavoitteen mukaisesti, seuraavien työpajojen teeman valitsivat asiakkaat.

7 TEEMAHAASTATTELUJEN TULOKSET

Kaikki teemahaastatteluihin osallistuvat olivat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita ja työttömiä työnhakijoita. Osalla haastateltavista ei ollut työnhakuvelvoitetta eikä osa haastateltavista hakenut aktiivisesti töitä haastattelu hetkellä vaan odotti pääsyä muihin palveluihin, kuten Kelan ammatilliseen kuntoutukseen. Teemahaastatteluun osallistuvat täyttivät suostumuslomakkeen (liite 2.) ja haastattelukysymykset apukysymyksineen (liite 3.) olin laatinut valmiiksi. Teemakyselyiden haastattelurunkoa en ollut haastateltaville etukäteen lähettänyt.

7.1 Asiakkaiden kokemuksia työnhakuprosessista

Teemahaastatteluissa selvitettiin aluksi asiakkaiden kokemia haasteita omassa työnhakuprosessissa. Teemahaastatteluille tyypillisesti, haastattelutilanteet etenivät keskustellen ja haastateltaville annettiin aikaa ja tilaa puhumiselle. Asiakaskokemuksen korostamisen myötä haastatteluissa korostui eri haastateltavilla eri asioita, vaikkakin haastattelujen teema oli kaikilla sama ja kaikissa haastatteluissa käytettiin yhteistä haastattelurunkoa.

7.1.1 Työn merkitys ja itsetunto

Teemahaastatteluissa kokemus työttömyydestä nousi esille lähes jokaisella haastateltavana jollakin tavalla määriteltynä raskaana kokemuksena. Useampi haastateltava kertoi pitävänsä itseään ahkerana ja tunnollisena työntekijänä, joka osaltaan oli johtanut joillakin uupumiseen, jonka seurauksena oli

työttömyys. Eräs aikaisemmin töissä ollut haastateltava ilmaisi työttömyyden kokemusta seuraavasti;

”Mulla on ollut hirvee ongelma siinä ja että kun mä en oo sellanen tuottava yhteiskunnan osanen, että sen kanssa mä oon tehnyt töitä itseni kanssa, että mä hyväksyisin itteni.”

Osa haastateltavista koki työn omassa elämässä merkityksellisenä ja työntekeminen oli ollut arjessa vahvasti mukana. Osa haastatelluista oli opiskellut useamman vuoden ja jo opiskelujen aikana tehnyt töitä. Eräs haastateltava kertoi aloittaneensa aikoinaan työskentelyn jo lukio-opintojen rinnalla ja monen kohdalla esiin tuli työsuhteiden alkaminen nuorella iällä. Haastateltavista monelle ansiotyö olikin ollut elämässä aikaisemmin itsestäänselvyys ja siihen oli saatettu saada kotoa jo mallia. Työn kautta todettiin saavan arvostusta ja nyt osa haastateltavista koki työttömyyden häpeänä. Työttömyydestä eikä sen kokemuksesta aina kehdattu puhua edes läheisille. Työttömyydestä johtuvaa stigmaa saatettiin kokea vanhempien tai lapsien edessä, jolloin omasta tilanteesta välteltiin keskustelua. Eräs haastateltava kertoi syyllistäneensä itseään ja pohtineensa miksi hän ei pysty työskentelemään samalla tavalla kuin muutkin pystyvät.

Moni haastateltava koki työttömyyden kokemuksena heikentäneen itsetuntoa sekä minäkuva ja osa kertoi kokevansa työttömyyden suorastaan leimaavaksi. Yhteiskunnan asenne, kuten pakkotoimet työttömiä kohtaan vaikuttavat joidenkin mielestä työnhakuun motivointia vähentävänä. Eräs haastateltava koki työttömistä ajateltavan seuraavalla tavalla;

”Eihän ne oo mistään kotosin, ne on ihan alinta pohjasakkaa, jos sä uskallat sanoo, että sä oot työtön, niin sua kattellaan sen jälkeen, kun täysin toisen luokan kansalaista. Työtön on yhteiskunnalle niinku loisiva luuseri, joka paikassa sitä kattellaan säälivästi.”

Kokemuksen huonosta itsetunnosta nosti esiin suoraan osa haastateltavista. Huono itsetunto vaikutti erään haastateltavan mukaan siihen, että nykyinen tilanne työttömänä ja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaana koettiin turvallisena ja siksi pidättäydytään omalla mukavuus alueella. Huonolla

itsetunnolla koettiin olevan vaikutusta ylipäätään työnhakuprosessissa ja oikean työn löytämisessä, mutta myös oman osaamisen tunnistamisessa. Huonon itsetunnon todettiin lisääntyvän työttömyyden pitkittyessä ja olevan yleistä pitkäaikaistyöttömien keskuudessa. Muutama haastateltavista piti yhteiskuntaa työkeskeisenä;

”Että aika monella on kuitenkin huono itsetunto”

”Että onko musta enää työelämään ja sitten kuitenkin miettii ettei mun paikka ole täällä [Valpro] ja kuka mua ottaa töihin jos mä nyt lähtisin?”

” Ja kyllä se varmaan monelle on kova paikka toi että kun on työtön, kun tää on niin työkeskeinen tää yhteiskunta. Sitten noita uutisiakin kuuntelee että mitä työttömille pitäis tehdä että ne töihin saatais”

7.1.2 Työkyky ja mielekäs työ

Useat haastateltavat kertoivat haluavansa tehdä työtä, jos vain omaan tilanteeseen, kuten terveydentilaan sopiva työ löytyisi. Työkykyä koettiin olevan jäljellä, mutta ei työkykyä vastaavaa työtä. Haastatteluissa nousi esiin tarve lyhyempään työpäivään. Osa koki, ettei työelämässä osata arvostaa lyhyempää työpäivää tai lyhyempiä työpätkiä tekeviä eikä myöskään sellaisia työpaikkoja ole tarpeeksi tarjolla. Yksi haastateltavista kertoi kokemuksestaan seuraavasti;

”Oon ollut sitten oikeastaan niin kun viime vuodesta lähtien työttömänä. En oo löytänyt nyt sellaista lyhyempää aikaa. Tällä hetkellä, kun haluaisin tehdä ehkä lyhyempää päivää, kun tähän asti oon tehnyt. Kun tulee se jaksaminen tällä hetkellä vastaan. Haluan tehdä just vaikka 4 tuntia, se on aika optimaalinen ainakin tällä hetkellä, koen jaksamisen sellaiseks.”

Osa haastateltavista kertoi saaneensa työosoituksia tai työpaikkaehdotuksia sellaisiin työtehtäviin, jotka eivät itseä kiinnosta eikä oma osaaminen tule esiin työssä. Työn pitäisi olla mielenkiintoista, koska se koettiin tuovan sisältöä elämään sekä sen kautta saadaan arvostusta yhteiskunnan jäsenenä. Itselle mielekkään työnpaikan löytäminen koettiin tärkeäksi myös työssä pysyvyyden vuoksi. Yksi haastateltava totesi mielekkään työn tekemisestä seuraavasti;

”Ei siinä, etteikö haluaisi tehdä töitä vaan lähinnä siksi kun haluaa tehdä oikeanlaisia töitä ja siinä tää oma terveydentila ei oikein tiedä kuinka se sujuu, kun on tosiaan erilaisia vaivoja paljon. Mutta itse kyllä haluaisin kyllä tehdä töitä, saada jonkinlaista sisältöä elämään ja varsinkin korvien väliin ravintoo, siitä työstä mitä tekee.”

Mielekäs työ koetaan hyvinvointia vahvistavana, samoin työstä saatu arvostus. Työnhakijan henkilökohtaiset toiveet osaamisen lisäksi tulisi ottaa huomioon työpaikkoja tarjotessa. Yhteiskunnassamme on ammatteja, joita yleisesti arvostetaan ja ammatteja, joiden arvostus julkisessa keskustelussa on vähäisempää. Yleiset asenteet yhteiskunnassa eri ammatteja kohtaan voivat vaikuttaa motivaatioon vastaanottaa töitä ja osa ammasteista saatetaan kokea jopa häpeänä, erityisesti jos on olemassa aikaisempaa työkokemusta. Osa avoimista työpaikoista on sellaisia, että niihin pääsee työskentelemään lyhyellä koulutuksella tai jopa pelkästään perehdyttämällä, kuitenkin yhteiskunnassamme julkisissa keskusteluissa korostetaan koulutuksen tärkeyttä, joka saattaa osaltaan vaikuttaa asenteihin eri ammatteja kohtaan.

7.1.3 Työelämän muutokset ja vaatimukset

Erityisesti jo pitempään työelämässä olleet haastateltavat toivat esiin työelämässä tapahtuneet muutokset työtehtäviin vaadittujen vaatimusten, kuten koulutusten suhteen. Liian kovat vaatimukset saattavat osaltaan vaikeuttaa työllistymistä perustöihin. Eräs haastateltavista nosti esimerkkinä lastenhoitajan työn, johon nykyään tarvitaan koulutus. Ei riitä, vaikka olisit hoitanut vuosia lapsia, jos sinulla ei ole koulutusta, mutta kun suoritat lasten hoitoon liittyvät opinnot, olet muka valmis lastenhoitaja, vaikka kokemusta ei olisi lastenhoidosta lainkaan. Perustöihin liittyviä vaatimuksia pidettiin osittain turhina;

”Aikaisemmin pääsi vähän helpommin töihin, ei tarvinnut olla minkäänlaista koulutusta.”

”Aivan turhia, aivan järjettömiä, siivoustyötä niin sulla tulis olla joku teknisen siivoojan paperit sillä että sä luuttuat jotain typerää roskaa sieltä lattialta eli siis tää on mennyt semmosiin atmosfääreihin ettei tällä oo todellisuus pohjaa enää näillä työpaikolla ja näillä vaatimuksilla.”

”Oikee työnteko ei oo muuttunut, työhön pääseminen on”

Nykypäivän työtehtävät ovat osan haastateltavien mielestä monipuolisia eikä suppeampia työtehtäviä ole tarjolla. Työntekijältä vaaditaan paljon erilaista osaamista ja kaikkea pitäisi osata ja pystyä tekemään. Osa työhön liittyvistä työtehtävistä saattaa olla sellaisia, joita ei esimerkiksi terveydentilan vuoksi pysty suorittamaan vaikkakin pääosin työhön liittyvät tehtävät onnistuisivat. Myös uuden työntekijän osaamiseen liittyvät odotukset nähtiin työsuhteen alussa osittain jo liian vaativina. Työntekijälle esitetyistä vaatimuksista kertoi eräs haastateltava kokevansa seuraavasti;

”Joskus tulee sellainen tunne, että pitäis täydellisesti osata ne asiat, joita työpaikalla vaaditaan, että vähän joskus liikaakin vaaditaan työntekijältä heti ensimmäisenä päivänä, mun mielestä.”

Yksi haastateltava kertoi kokeneensa sijaisuudet raskaaksi, koska vaatimukset hänelle olivat olleet työsuhteen alussa liian suuret. Kokemus oli ollut ahdistava ja vaikuttanut myöhemmin työnhakumotivaatioon. Työelämän jatkuva muuttuminen, ehkäpä myös lisääntyneen kiireen myötä perehdyttämisen tärkeys on toisinaan saattanut unohtua. Perehdyttämiseen tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota sekä siihen tulisi varata tarpeeksi aikaa, jotta työpaikka, työhön liittyvät odotukset, organisaatio ja ihmiset tulevat tutuksi. Työpaikoilla tulisi sopia henkilö, jolla olisi vastuu perehdyttämisestä ja jonka puoleen uusi työntekijä voi kääntyä. Perehdyttäminen koskee myös vanhoja työntekijöitä ja on erityisen tärkeää nykyisin työn jatkuvien muutosten myötä.

Osa haastateltavista oli tehnyt sijaisuuksia usean vuoden ajan ja saanut työssään kiitosta joustavuudesta, tästä huolimatta vakituista työpaikkaa hän ei ollut saanut. Eräs haastateltava kertoi sijaisena ollessaan ollut joustava, esimerkiksi hän oli suostunut vaihtamaan työvuoroja tai jäänyt ylitöihin, mutta kerran kun hän oli kieltäytynyt, siitä seuraamuksena oli joutunut odottamaan seuraavia työvuoroja jonkin aikaa. Sijaisuudet oli osa kokenut osittain raskaaksi myös siksi, että siinä työntekijää siirryy työpaikasta toiseen, jolloin tulee taas oppia uuden organisaation tavat. Sijaisena toimiminen, vaatisi työntekijältä tietynlaista osaamista, joustavuutta sekä sopeutumiskykyä.

7.1.4 Työnhaku

Työnhakuilmoituksissa osa koki koulutuksen ja kokemuksen korostuvan, jolloin poissuljetaan työnhaun alkuvaiheessa työnhakijat, joilla ne ovat vähäisempää. Vähäisemmän työkokemuksen omaava voi karsiutua, vaikka hänellä saattaisi olla tarvittavaa osaamista muualta kuin työelämästä. Työnhaun koettiin muuttuneen osittain valmiisiin lomakkeisiin, jolloin niissä ei ole tilaa oman osaamisen ja persoonan esiin tuomiselle. Aikaisemmin työhakemukset saatettiin kirjoittaa jopa käsin ja ne olivat kauttaaltaan vapaamuotoisempia. Eräs haastateltava totesi nykyisistä työnhakulomakkeista seuraavasti;

”Mua ärsyttää työnhaussa nykypäivänä, kun jossain työpaikoissa on tää rasti ruutuun, rasti ruutuun, rasti ruutuun. Kun sä täytät siihen ekaks sun henkilötiedot ja sitten sen, että olen käynyt ammattikoulun ja rasti ruutuun tähän ja niin sä et pääse niin kun omaa itsee sieltä päästään läpi.”

Eryteisesti varttuneimmissa haastateltavissa oli niitä, jotka kokivat työnhakuprosessin muuttuneen ja muutosten olevan haaste työllistymiselle työllistymisprosessin eri vaiheissa, monestakin eri syystä. Suurimpana yksittäisinä ilmiöinä nostettiin esiin teknologian ja digitalisaation lisääntyminen, jolla koettiin olevan vaikutusta työnhakuprosessin useissa vaiheissa, kuten juuri työhakemusten laatimisessa. Useampi haastateltava koki työnhaun muuttuneen persoonattomaksi digitalisaation myötä ja aikaisempi kokemus työnhausta kasvotusten koettiin itselle sopivan paremmin, olevan luontevampaa sekä tehokkaampaa.

”Se oli helpompaa ennen, se että sä tapaavat ihmisen kasvotusten”

”Mulla ei oo facebookkia tai mitään, mä en tavallaan jaksa sellaista kirjoitella vaan mä mielellään tapaan ihmisiä kasvokkain, oli sitten tilanne minkälainen vaan kun se että mä edes soittasin tai tekisin jonkun lappusen, kun mä uskon, että lappusessa ei kuitenkaan tuu selville minkälainen mä oikeasti oon. Mä uskon myyväni itteni paremmin, kun nään paikan päällä ihmisen kun että se tuijottaa mun kun cv:tä.”

Osa työelämässä pitempään olleista kertoivat työnhakemisen muuttuneen yleisesti kasvottomaksi. Heillä oli aikaisempi kokemus, että työtä haettiin suoraan työpaikalta, monesti ilman erityistä työhakemusta tai cv:tä.

Työpaikalle mentiin esittelemään itsensä ja kysymään avointa työpaikkaa ja se oli ollut ihan luonnollista. Nykyisin työpaikoilla ei välttämättä ole edes tavoitettavissa henkilöä, jolta avoimena olevaa työtehtävää voi hakea. Jopa puhelintiedustelut ovat vähäisempää kuin ennen ja työnhakeminen sekä työhön liittyvät kysymykset tulee osoittaa toisinaan vain sähköisessä muodossa.

Toisaalta nuorimmat haastateltavat kokivat sähköiset järjestelmät työnhaussa luonnolliseksi ja osa kertoi kokevansa haasteita kasvokkain tapahtuvassa työnhaussa. Eräs haastateltava kertoi, ettei hän tiedä mitä sanoa, millaisia asioita itsestä voi kertoa ja kuinka haastattelutilanteessa yleensä tulisi toimia. Digitalisaation myötä kasvokkain asiointi on yleisesti vähentynyt ja covid 19 pandemia lisäsi entisestään etäpalveluiden käyttöä, joka vaikutti sosiaalisten suhteiden vähentymiseen arjessa.

7.1.5 Jatkuvan oppimisen tarve

Osa haastateltavista koki puutteita omassa osaamisessa sekä taidoissa ja puutteiden nähtiin vaikeuttavan työnhakuprosessia ja työhön pääsyä. Omien taitojen lisäksi osa haastateltavista kertoi haasteita, joita on havainnut olevan muilla työnhakijoilla. Työelämän muutokset, erityisesti digitalisaatio todettiin useassakin haastattelussa olevan syynä oman tai tuttavien osaamisen heikentymiselle. Kokemus oman osaamisen vanhentumisesta koettiin esteeksi työllistymiselle. Osaamattomuuden todettiin lamaannuttavan, jolloin motivaatio työnhakuun väheni.

”Sellaisiakin on, jolla ei ole sitä tietoteknistä taitoa koneen käyttöön, monella ei edes ole älykännykkää tai läppäriä, mikä oikeastaan on jo tänä päivänä edellytys, kun kaikki asiat hoidetaan niin”

”Onko se tietämättömyys ja osaamattomuus sellanen, että se lamaannuttaa joo, ja tulee äkkiä sellanen että miten mä voin töitäkään tehdä, kun kaikki ne tilaukset kuitenkin tehdään tietokoneella enkä mä sitäkään osaa käyttää. Niin taidanpa jatkaa Valprossa, että on helpompi tie.”

Osaamattomuuden lisäksi ikä ja ikääntymisen koettiin vaikuttavan mahdollisuuteen työllistyä. Joku työnhakijoista kertoi työnantajien arvostavan nuorempia työnhakijoita ja jossakin vaiheessa vanhemman iän olevan suorastaan este työllistymiselle. Ikääntymisen koettiin vähentävän myös motivaatiota opiskeluun tai uudelleen kouluttautumiselle.

”Ikä tulee vastaan monellakin. Vähän vanhempia ihmisiä ei oteta töihin ja ne ei enää välttämättä sovellu omalle alalle ja sitten ne on ulalla. Ja sitten kun sulla on ikää tarpeeksi niin sä ajattelet, ettet halua enää kouluttautua, kun kattoo ettei enää oo kauheesti työvuosia ja ollut samassa firmassa vaikka 10–20 vuotta niin kattoo ettei koulutuksesta ole enää kauheasti hyötyä.”

Teemahaastatteluissa nousi esiin erilaisia näkemyksiä ja kokemuksia työllistymisen esteistä. Osa haastateltavista koki työllistymistä vaikeuttavan useamman kuin yhden esteen. Lasten ja omien vanhempien hoitaminen nousi esiin terveydentilan lisäksi yhtenä työllistymistä hidastavana tekijänä;

”Johtuen terveydellisistä syistä ja vähän muista ja sitten siitä, että on joutunut hoitamaan noita vanhempia välillä”

7.1.6 Työnhakuvelvoite ja työhakemuksiin vastaaminen

Uuteen työvoimapalvelumalliin kuuluvaa työnhakuvelvoitetta kannatti osa haastatteluun osallistuvista ja osa koki sen negatiivisena. Työnhakuvelvoite nähtiin huonona asiana erityisesti silloin kun työnhakijan koki olevansa työkyvytön. Työnhakuvelvoitteen kannattajat mainitsivat työnhakuvelvoitteen motivoivan ja he näkivät tarvetta työllistymiseen ohjaavan toiminnan aktiivisemmalle kehittämiselle. Osa mainitsi työllistämisen tärkeyden, vaikka pakottamalla aiheelliseksi erityisesti nuorten aikuisten kohdalla. Yksi haastateltavista nosti esiin kuntouttavan työtoiminnan, jonka koki passivoivan, joka voi johtaa myös itsetunnon heikentymiseen ja siksi uusi työvoimamalli oli hänestä hyvä.

”Ehkä joitain kohtaa saattaa olla jopa loukkaavakin tavallaan, kun ei oo työkykyinen, mutta pitää hakea töitä”

Moni haastateltava toivoi saavansa vastauksen lähettämiinsä työhakemuksiin. Työhakemuksiin vastaamatta jättämisen koki osa haastateltavista heikentävän motivaatiota työllistymistä kohtaan ja vaikuttavan suoraan työhakuuntoon ja osa itsetuntoon. Jotkut haastateltavista olisi toivonut saavansa tietää, miksi ei ollut tullut valituksi haettavaan työtehtävään. Moni haastateltava ilmaisi kuitenkin ymmärtävänsä, ettei työnantajalla ole aina aikaa vastata kaikkiin työhakemuksiin;

”Työnhakijan kannalta olisi hyvä, että jollain tavalla edes vastattaisiin, niin se työnhakuinto voisi pysyä edes jollain tavalla päällä ja ettei tulisi sellaista olotilaa, ettei mua edes noteerata, ettei mun kannata edes hakea”

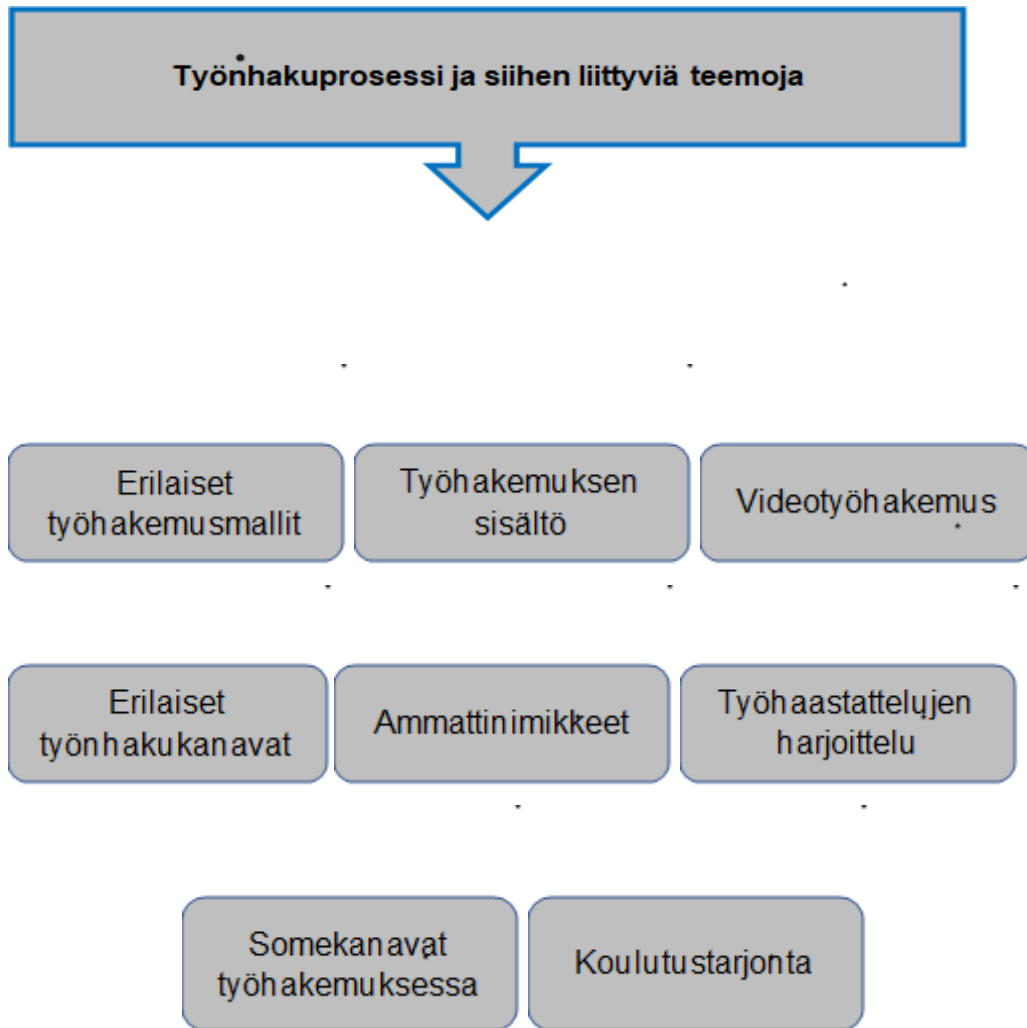
”Kyllä mua ärsyttää, jos ei edes tule sitä että, emme valinneet sinua, mutta toisaalta ymmärrän, ettei kiireellisillä ole aikaa vastata monelle sadalle henkilölle varsinkin, jos haetaan vaan yhtä ihmistä”

7.2 Teemoja työvalmennuskeskus Valpron työnhakupajaan

Opinnäytetyön teemahaastatteluiden toisena tehtävänä oli hakea vastausta kysymykseen; millaisia työnhakuun liittyviä sisältöjä tulisi huomioida Työvalmennuskeskus Valpron työnhakuprosessiin keskittyvässä ”työnhakupajan” kehittämisessä?

7.2.1 Työnhakuprosessi ja siihen liittyviä teemoja

Työnhakuun liittyvien prosessin eri vaiheiden sekä siihen liittyvien teemojen käsittelyä ryhmämuotoisena arvioi toimivaksi useampi haastateltu, vaikkakin joku koki itse työnhakemisen olevan yksityinen tapahtuma ja se tulisi suorittaa oman työvalmentajan kanssa. Työnhakuprosessiin suoraan liitettäviä teemoja, joita työvalmennuskeskus Valpron ”työnhakupajalla” voisi haastateltavien mielestä käsitellä on kuvattu kuviossa 1.



Kuvio 1. Työnhakuprosessi ja siihen liittyviä teemoja

Työnhakuprosessissa on paljon sellaisia yksittäisiä teemoja, jotka soveltuvat sisällöltään ryhmätoiminnan aiheeksi. Haastateltavat nostivat esille perinteisen työhakemuksen, jonka sisältöä osa haastateltavista pohti. Millainen työhakemuksen tulisi ulkoasultaan olla? Entä millainen sisällöltään? Kuinka paljon ja miten kirjoitan itsestäni? Mitä kaikkea voin kertoa tai mitä pitää kertoa? Useampi haastateltava mainitsi videotyöhakemuksen olevan tätä päivää eikä sitä ollut monikaan aikaisemmin tehnyt ja siksi videotyöhakemuksen tekemistä osa haluaisi harjoitella. Myös cv:n tekemistä sekä päivittämistä toivottiin.

"Työhakemukset tulis kattoo kuntoon sillä tavalla, että sitten vois vaan sanoa, että lähetäppäs sää nää hakemukset eteenpäin sinne mihin haluat."

”Mun pitäis päivittää sitä cv:tä, mitä mä oon ollut sen jälkeen töissä ja vaihtaa vähän tuoreempi kuva.”

Haastatteluissa esiin nousi työhakuilmoituksissa joskus kysytyt somekanavat ja kysymyksiä herätti, tuleeko somekanavat merkata vai voiko ne jättää laittamatta työhakemuksiin? Keskustelua herätti tämän myötä myös se, mitä työnantaja voi ja saa kysyä. Jos työnhakija merkkää työhakemukseensa somekanavat, niin vaikuttaako niiden sisältö työnpaikan saamiseen herätti osalla kysymyksiä. Sosiaalisen median käyttö on osalla työnhakijoita ja työnantajia aktiivista, joten sen käytöstä voisi hyvinkin keskustella yleisellä tasolla työvalmennuskeskus Valpron työnhakupajassa.

Tarve erilaisiin työnhakukanaviin tutustumiselle nousi esiin haastatteluissa. Vaikutti siltä, että tutuimmat työnhakukanavat olivat pääosin tiedossa, mutta joukossa oli myös haastateltava, jolle yhdenkin työnhakukanavan nimeäminen oli vaikeaa. Erilaisia digitaalisia hakupalveluita ja lehti-ilmoitukset työnhakukanavina mainittiin, kuitenkin osalle jo pelkästään työnhakukanavien paljous aiheutti hämmennystä, joten niitä voisi hyvin käydä yhdessä läpi ja etsiä itselle luontaisemmat tavat hakea töitä.

”Neuvotaan mistä haetaan niitä töitä.”

Muutama haastateltavista nosti esiin ammattinimikkeet, joita ei tunnista. Työelämässä onkin valtava määrä työnimikkeitä, joista ei selviä edes mitä työtehtävää ammattinimike tarkoittaa. Vanhemmat tittelit, esimerkkinä siivooja on saatettu osittain korvata erilaisilla ammattinimikkeillä kuten palveluohjaaja, jolla voidaan taas viitata moneen eri ammattialaan. Ammattinimikkeiden kirjavuus sekä kokonaan uudet ammattinimikkeet saattavat hämmentää työnhakijaa ja siksi niiden käsittelyä koettiin tarpeelliseksi. Eräs haastateltava uskoi ammattinimikkeiden käsittelyn helpottavan myös sellaisen työtehtävän löytymistä, joka vastaa parhaiten omaa vanhaa työtehtävää.

”Käsiteltäisiin ihan perusasioita, että mitä nää uudet ammattinimikkeet on? Ehkä porukka vielä enemmän motivoitus, kun nyt äkkiä tulee sellanen että mikähän toikin [ammatti] on ja kun ei tiedä niin jättää sen vaan.”

”Olis hyvä kato, että olis eri ammatteja josta juteltais ja varsinkin jos on sellainen vanhempi, joka on jo aikaisemmin ollut töissä eikä saa sitä samaa työtä niin onko lähemmäks sitä mitä on aikasemmin tehnyt, semmosta että vois hakee paremmin töitä.”

Osalle haastateltavista työhaastattelutilanteet olivat tuttua, mutta joukossa oli myös niitä haastateltavia, jotka olivat käyneet hyvin vähän työhaastatteluissa. Haastatteluissa nostettiin esiin tarve harjoitella työhaastattelutilanteita kokemuksen saamiseksi. Osa toivoi työhaastattelutilanteiden harjoittelua, joissa saisi palautetta siitä, mikä meni hyvin ja mihin tulisi jatkossa kiinnittää huomiota. Työhaastatteluharjoitusten avulla koettiin pystyvän harjoittelemaan oman osaamisen sekä vahvuuksien esille tuontia, joka useampikin haastateltava koki vaikeaksi.

”Pitää sellase myyntipuheen ittestä et miksi olisin hyvä tähän hommaan et sellasia mieltä.”

Moni haastateltava koki yleisen työnhakutilaisuuden soveltuvan ryhmätoiminnaksi. Osa ei kuitenkaan halua puhua omista henkilökohtaisista asioista ryhmässä, mutta yleisellä tasolla työnhaun ja siihen liittyvien eri teemojen ajateltiin sopivan työvalmennuskeskus Valpron työnhakuprosessiin.

”Sellainen yleinen työnhaku tunti, sellanen vois olla ihan jees. En tiedä että kuinka moni selaa mitään työpaikkoja, pitkäaikaistyöttömistä. Se on varmaan vähän vaikee uskoa itteensä kun vuodet on vierineet”.

”Se olis ehkä ihan hyväkin että olis jotain semmosta ryhmää, mikä liittyy siihen työnhakuun”

Osa haastateltavista uskoi eri-ikäisten ja taustaisten kokoontumisen olevan positiivinen asia työnhakutilanteessa. Eräs haastateltava totesi avoimen keskustelun mahdollisesti motivoivan työnhakuun ja erityisesti kun huomaa muiden olevan samassa tilanteessa niin se voi olla helpottavaa. Vieruskaverilta uskottiin saavan apua työnhakuun ja esimerkiksi työhakemuksiin tarvittavien omien positiivisten piirteiden tunnistamisessa osa haastateltavista uskoi ryhmästä saavan neuvoja.

”Olis kanssa hyvä se ryhmä, kun olis muitakin samassa tilanteessa nois vois hakea tukea että kun sää menisit yksin valkun kanssa koneelle, niin rupee siinä nyt kehuun ittees.”

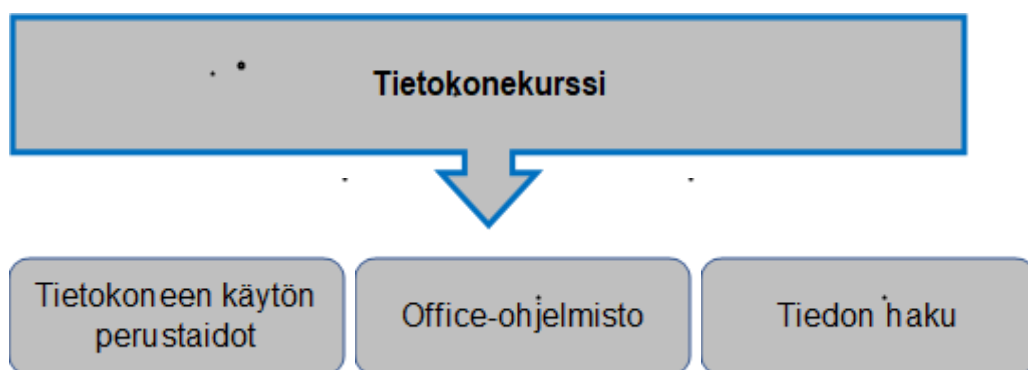
Työnhaun lisäksi ”työnhakupajassa” ehdotettiin käsiteltävän alkavia koulutusmahdollisuuksia, kuten työvoimakoulutuksia. Yleisen ”työnhakupajan” koettiin olevan hyödyksi myös silloin, jos työvalmentajalla ei ole resursseja auttaa työnhaussa.

”Täältä voi myös koulutuksia tarjota ja nekin olis hyvä luetella joskus esim. nää nonstop koulutukset, jotka alkaa muutaman viikon välein olis ehdottoman päteviä”

”Työpaikkahaut jos ohjaajalla ei oo aikaa tai kattoo vaan kelloo että onkin tunti aikaa niin sitten vaikka [haettaisiin] porukalla.”

7.2.2 Tietokonekurssi

Työnhakuprosessin ja siihen liittyvien teemojen lisäksi osaamisen päivittämistä piti moni haastateltava tärkeänä, joista tietoteknisten taitojen harjoittelu nousi suurimmaksi tarpeeksi. Digitalisaation tuomat muutokset niin työnhaussa kuin työnteossakin koki useampi hankaloittavan työllistymistä. Tietokonekurssia piti tarpeellisena useampi haastateltava. Kuviossa 2 esitetään tietokonekurssin sisältöön liittyviä toiveita.



Kuvio 2. Tietokonekurssi ja siihen liittyviä teemoja

Yksi teemahaastatteluihin osallistuneista kertoi, ettei ollut koskaan avannut tietokonetta. Osa haastateltavista kertoi käyttävänsä tietokonetta säännöllisesti. Osa käytti tietokonetta asioiden hoitoon, kuten laskujen maksamiseen ja osa haastateltavista käytti tietokonetta harvoin tai ei käyttänyt lainkaan. Muutama haasteltava koki tarpeelliseksi perustaitojen harjoittelun, kuten käsitteiden ja ohjelmistojen ymmärtämisen. Ohjauksen lisäksi yksi haastateltava toivoi selkeitä kirjallisia ohjeita, joita voisi hyödyntää itsenäisesti myöhemmin. Perustaitoihin tässä opinnäytetyössä olen sisällyttänyt myös haastatteluissa esiin nousseen toiveen sähköpostin käytön opettelulle. Perusosaamista on mielestäni myös ymmärtää internetin käyttöön liittyviä turvallisuusuhkia sekä riskejä, joita tietokoneen perustaitojen käsittelyyn voisi hyvinkin yhdistää.

”Tietoteknisiä taitoja koneen käyttöön.”

Haastattelussa nousi esiin toiveita erilaisten ohjelmistojen harjoitteluun, kuten Office ohjelmat. Moni haastateltava kokivat tietoteknisten taitojen olevan arkea nykyisin työelämässä, jossa niitä tarvitaan ihan perustyössä. Eräs haastateltava kertoi tietoteknisten taitojen puutteen olevan yksi syy, jonka vuoksi jännittää työelämään siirtyminen. Itseään keskinkertaisena tietokoneen käyttäjänä pitävä totesi mielellään osallistuvan tietokonekurssille, jos siinä käsiteltäisiin erilaisia ohjelmistoja. Tietokonekurssin avulla koettiin ylläpitävän myös nykyisiä tietoteknisiä taitoja ja antavan uusia valmiuksia, joka tukevat myöhempää työllistymistä.

“Tietokonekurssi vois olla monelle ihan hyvä, esimerkiksi mä oon tosi huono käyttään exeliä eli ihan exelin opettelu, office-ohjelmat, wordin käyttö, kaikki tämmöset mun mielestä olis vallaan loistavia ja mä luulen että niihin olis tosi paljon hakijoita ja varsinkin vanhemmassa väestössä.”

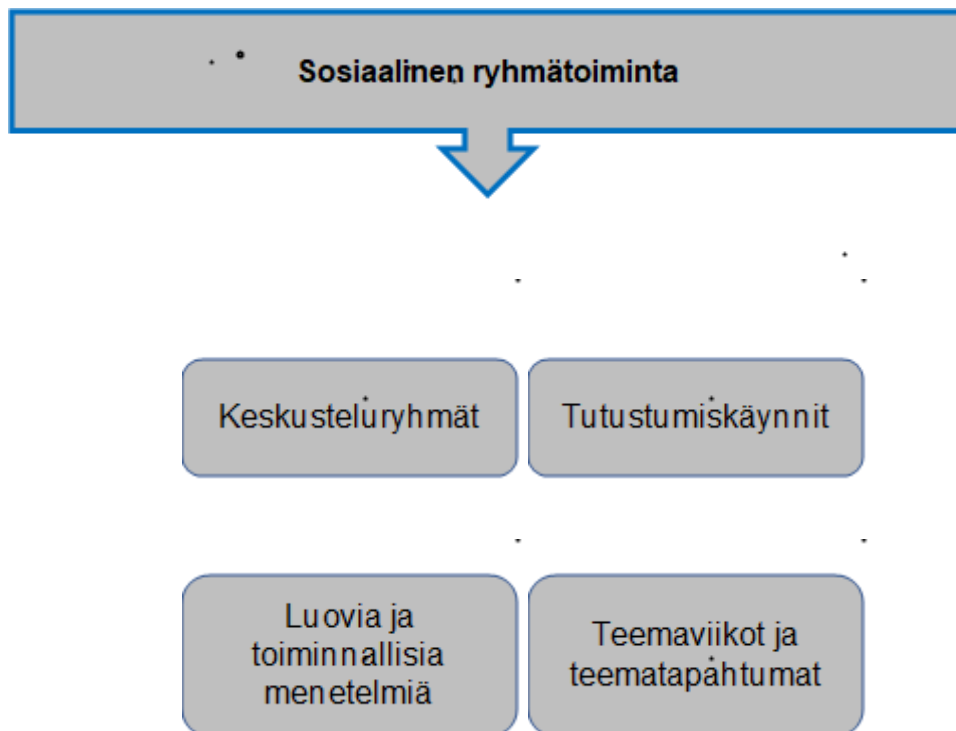
Tietokonekurssin yhdeksi teemaksi ehdotettiin tiedon hakua internetistä. Osa haastateltavista ei tarvitse apua tiedonhaussa, mutta joukossa oli niitä, jotka kertoivat käyttävänsä tietokonetta ja internetiä, mutta kokivat tarvitsevansa lisää oppia tiedonhausta. Haastateltavien joukossa oli myös niitä, joille tietokoneen käyttö on vierasta, joten heille teemana tiedonhaku olisi tärkeä tietokoneen perustaitojen opettelun lisäksi. Opinnäytetyön teemaan liittyen,

työnhakuprosessiin liittyvät työnetsintä ja työnhaku internetistä oli vierasta osalle haastateltavista vaikkakin muuten heille tietokoneen käyttö oli tuttua. Nykyisin monet työpaikat ilmoitetaan työpaikkasivustoilla tai muualla internetissä, kuten sosiaalisen median kautta ja siksi tiedon haun opetteluun tulisi kiinnittää huomiota.

”Että näytettäis miten sinne sähköpostiin tai miten näillä neteillä haetaan töitä.”

7.2.3 Sosiaalinen ryhmätoiminta

Sosiaaliselle ryhmätoiminnalle toivottiin monipuolista toimintaa. Haastatteluissa esiin nousi keskusteluryhmät, joissa olisi erilaisia ja vaihtuvia teemoja. Useampi haastateltava mainitsi vertaisryhmän, jossa voisi keskustella yhteisesti kokemistaan asioista ja vaihtaa ajatuksia. Eräs haastateltava kysyi, onko työvalmennuskeskus Valprossa ollut aikaisemmin keskusteluryhmiä ja totesi kaipaavansa ryhmätoimintaa, ”jossa voi vähän miettiä itteensä ja asemaansa”. Kuviossa 3 esitetään sosiaaliseen ryhmätoimintaan ehdotettuja teemoja.



Kuvio 3. Sosiaalinen ryhmätoiminta

Työttömyyden kokemus jo pelkästään vaikutti osalla haastateltavien itsetuntoon, joten siitä puhumista toivottiin ihan erikseen.

”Sellaiset pienet keskusteluryhmät ja johon sais osallistua ja jos haluaa, vähän purkaa sitä millaista on olla työtön. Varmaan on turhautumista aika monella siihen tilanteeseen ja just siihen mitä vaaditaan ja tähän byrokratiaan.”

Isona teemana haastattelujen erivaiheissa nousi esiin itsetuntoon sekä osittain itseilmaisuuksiin liittyvät kysymykset, joihin sosiaalisella ryhmätoiminnalla sekä keskusteluryhmillä nähtiin olevan vaikutusta, esimerkiksi vapaamuotoisen keskusteluryhmän avulla. Moni haastateltava totesi kaipaavansa itsetunnon vahvistamista sekä kokevansa yleisesti ottaen työttömien kärsivän huonosta itsetunnosta. Itsetunnon vahvistumisen myötä osa haastateltavista koki työelämään siirtymisen mahdollisesti helpompana.

”Täällä on tätä vanhempaakin sukupolvea, jotka on oikeesti tehnyt töitä ja sitten kun siitä pääsis ääneen puhun jonnekin niin moni vois herätä, että hei mustahan voikin ollakin vielä tekeen töitä.”

”Ehkä mä uskon itseeni, mulla on hyvä itsetunto, mutta se itsensä ilmaisu on niinkun sellainen vaikeus ollut mulle aina ja siksi tulee helposti palloteltua työpaikalla, sen takia kun ei osaa sanoa ei ja suostuu kaikkiin työtehtäviin. Elikkä tällaista itsensä ilmaisua voitaisiin täällä työpajalla myös harjoitella.”

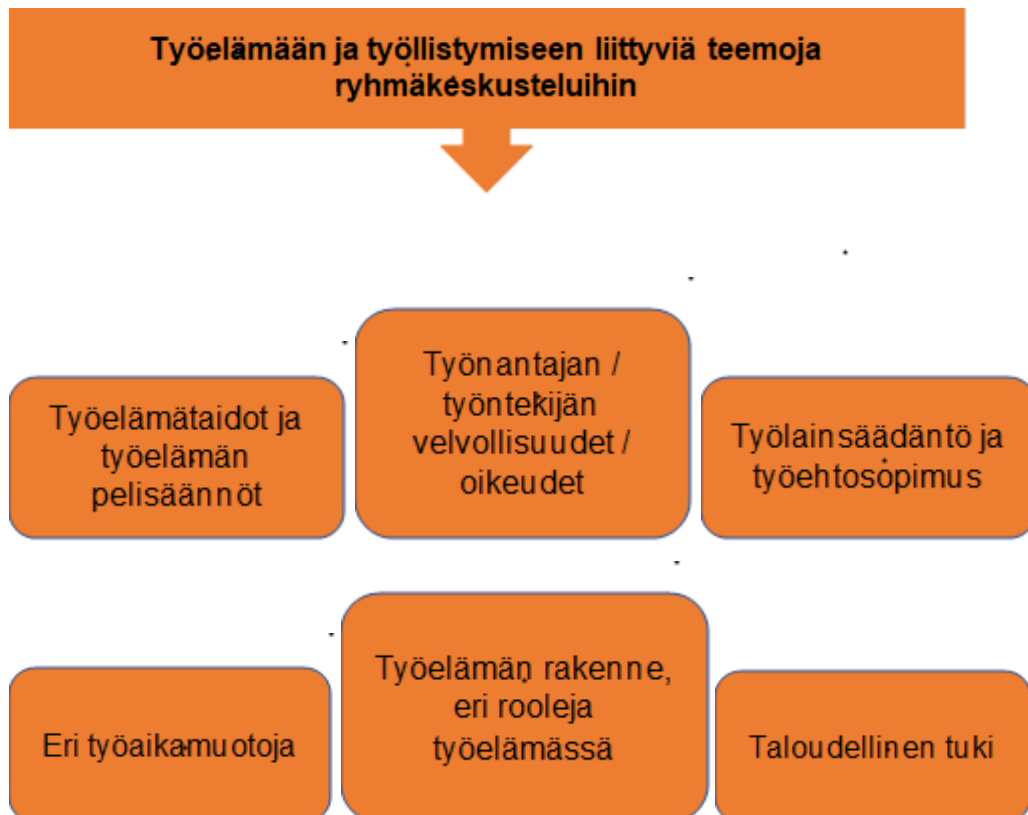
Luovat ja toiminnalliset menetelmät, kuten liikuntaryhmä ja valokuvausryhmä olivat joskus aikaisemmin toimineet työvalmennuskeskus Valprossa ja saman kaltaisia ryhmiä toivottiin takaisin. Sosiaalisten ryhmien sisältönä ehdotettiin myös erilaisia teemaviikkoja ja teematapahtumia, kuten ruokaviikot ja hävikkiviikot. Yhteisiä tapahtumia voisi järjestää erilaisten teemojen ympärille ja yksinkertaisimmillaan ne olisivat pihapelipäiviä, joihin olisi mahdollisuus kaikkien osallistua. Työelämä ja siihen liittyvät sisällöt olivat erään haastateltavan ehdotus teematapahtumaksi, jossa hänen mukaansa olisi mahdollisuus lisäoppimiseen eri pisteiden kautta.

”Täällähän oli, missä oli niitä pisteitä joskus, luontopisteitä ja kaiken maailman tietokilpailuja oli sinänsä mielenkiintoinen ja siinä oli koko porukka mukana ja saihan niistä pisteistä jotain tietookin, niinkun tavallaan. Niin samanlaisenhan vois tehdä työelämästä”

Tutustumiskäyntejä ehdotettiin tehtävän erilaisiin työpaikkoihin, kuten avoimiin palkkatukityöpaikkoihin. Erään haastateltavan mielestä tutustumiskäynneillä madallettaisiin työnhakijan kynnystä siirtyä kohti työelämää. Tutustumiskäynneillä palkkatukipaikkojen esittelyn ehdotettiin tehtävän palkkatukityöntekijän toimesta, jolloin kokemus työstä olisi työntekijälähtöistä.

7.2.4 Työelämään ja työllistymiseen liittyviä teemoja ryhmäkeskusteluihin

Suoraan työelämään ja työllistymiseen liittyviä teemoja nostettiin runsaasti esille keskusteluryhmien teemoiksi. Osa koki, että ryhmän osallistujien ollessa eri-ikäisiä, voisivat jo työelämässä olleet neuvot nuorempia. Osalla haastateltavista oli vain vähän kokemusta työelämästä ja mahdollisesti siksi työelämään liittyvät käsitteet olivat vieraita. Kuviossa 4 on esitetty työelämään liittyviä teemoja, joita nousi esiin teemahaastatteluista. Erilaisia teemoja on mahdollista yhdistää keskusteluryhmissä:



Kuvio 4. Työelämään ja työllistymiseen liittyviä teemoja ryhmäkeskusteluihin

Työelämässä tarvitaan ammattiosaamisen lisäksi paljon taitoa ja tietoa, jota kutsutaan työelämätaidoksi. Haastatteluissa esiin nousi tarve keskusteluun siitä, mitä työelämätaidoilla oikeastaan tarkoitetaan. Onko tämän päivän työssä vaadittavat taidot samanlaisia kuin oli aikaisemmin tai mitä taitoja tulevaisuudessa tulemme tarvitsemaan?

Ryhmässä voisi myös käsitellä työelämään liittyviä lainsäädäntöjä ja selkeyttää mitä tarkoitetaan työehtosopimuksella. Erityisesti vähemmän työskennelleille lainsäädäntöön, ohjeistuksiin sekä työsuhteeseen liittyvät seikat ovat vieraampia. Työelämässä meitä ohjaa monet lait, työntekijällä on velvollisuutensa sekä oikeutensa, kuten työnantajallakin ja näistä keskustelua osa haastateltavista piti tärkeänä.

”Kyllä työ tekijäänsä opettaa, mutta kaikki ei tiedä esim. lainsäädännöstä ja tällaisista oikeuksista ja velvollisuuksista ja kaikkia lain koukeroita. Tai työelämätaidoista.”

Eräs haastateltava nosti esiin työpaikan eri roolit. Hän oli törmännyt aikaisemmin työelämässä siihen, ettei esimerkiksi luottamusmiehen tehtäväkuva ole kaikille selkeä. Vaikka osalle haastatelluista työpaikan roolit olivat selkeät, niin muutamassa haastattelussa kävi ilmi, ettei kaikki tienneet työpaikalla olevia luottamustehtäviä tai kenen puoleen ongelmatilanteissa voi kääntyä.

”Mikä on tess:in tärkeys ja mikä on esimerkiksi luottamusmiehen tehtävä, mikä on työsuojeluvaltuutetun rooli, mikä on työnjohtaja, tavallaan se työelämän rakenne.”

Taloudellisesta tuesta keskustelu eri työaikamuotojen tai opiskelun alkaessa nostettiin myös esiin. Osa haastateltavista koki, ettei kaikille ole selvää erilaisten tukien mahdollisuus esimerkiksi osa-aikatyön vastaanottaessa tai siitä millaisia tukia on mahdollista saada opiskella.

8 PILOTTI TYÖPAJAT

Teemahaastatteluiden tulosten mukaan, työvalmennuskeskus Valprossa voisi toteuttaa erilaisilla teemoilla työpajoja. Yhteistyössä työvalmentajien kanssa valitsimme ensimmäisen työpajan teemaksi työnhaun. Tiedotteen (liite 4.) avulla kerroin opinnäytetyöstäni ryhmäläisille 30.1.2023. Painotin osallistumisen vapaaehtoisuutta sekä sitä, ettei valmiista opinnäytetyöstä ole ketään tunnistettavissa. Työpajojen välissä ryhmän osallistujat vaihtuivat osittain ja ennen jokaista työpajaa osallistuvat täyttivät suostumuslomakkeen (Liite 5.)

8.1 Kesätyöhakutyöpaja

Ensimmäinen pilottityöpaja toteutettiin 9.2.2023 työvalmennuskeskus Valpron tiloissa, mikä mahdollisti häiriöttömän työskentelyn. Työpajalle osallistui 5 kuntouttavan työtoiminnan asiakasta sekä yksi Valpron työnhajaaja, joka ohjasi ryhmää sekä auttoi työnhaussa tarvittaessa. Lisäksi paikalla oli yksi työvalmennuskeskus Valpron työvalmentaja avustamassa tarvittaessa sekä minä opinnäytetyöntekijänä tutkijan roolissa. Ajankohtaisuuden vuoksi keskeisenä teemana oli kesätyöpaikkojen haku, mutta osallistujien yksilöllisen tilanteen mukaan myös muita työpaikkoja oli mahdollisuus hakea.

Työnhajaaja oli huolehtinut etukäteen käytännön järjestelyt, huolehtimalla työpajaan 5 kannettavaa tietokonetta, niihin hiiriohjaimet, virtalähteet ja videotykin. Työnhajaaja oli kirjautunut valmiiksi jokaiseen tietokoneeseen ja tarkistanut nettiyhteyden toimivuuden. Yhden koneista hän oli kytkenyt videotykkiin ja tarkistanut myös sen toimivuuden. Osallistujien saavuttua työpajaan, saivat he kukin käyttöönsä oman koneen ja pystyivät seuraamaan ohjeistusta taululta sekä pääsivät tekemään kesätyöpaikkahakuja omilta koneiltaan.

Työnhajaaja neuvoi osallistujia TE- palveluiden työnhakusivusto työmarkkinatorin käytössä, kuten millaisilla sanahaulilla avoimia

kesätyöpaikkoja Ylöjärveltä voi etsiä. Työnohjaajalla oli valmiina etsittynä myös muutama Ylöjärvellä avoimena oleva kesätyöpaikka, joita hän oli ajatellut soveltuvan kohderyhmälle.

Aluksi koko ryhmä seurasi työnohjaajan ohjeita ja pian osa ryhmäläisistä siirtyi itsenäiseen työnhakuun. Osa ryhmäläisistä tarvitsi enemmän tukea, jota he saivat työnohjaajalta sekä työvalmentajalta. Ryhmäläiset avustivat myös toisiaan sekä antoivat vinkkejä työpaikasta, joiden ajattelivat kiinnostavan muita. Työpajan aikana jätettiin kesätyöhakemus.

Kesätyöhakupajan päätyttyä ryhmäläisten kanssa pidettiin ryhmähaastattelu, jossa keskusteltiin heidän tuntemuksistaan tämän kaltaisen työnhakupajan käytöstä. Osalle ryhmäläisistä kesätyöpaikan haku ei ollut ajankohtaista, jonka osa kertoi vaikuttavan motivaatioon. Kaikki ryhmäläiset kertoivat kuitenkin kokevansa positiivisena ryhmässä toteutetun työnhaun, josta heillä ei ollut aikaisempaa kokemusta. Henkilökohtainen työnhaku oli monelle ryhmästä ennestään tuttua, mutta nyt ryhmässä vertaistuki koettiin positiivisena asiana.

Ryhmässä työnhakemisen koki useampi osallistuja helpommaksi kuin työvalmentajan kanssa kahden kesken hakemisen tai itsenäisesti. Ohjaajien huomion jakautumista ryhmän kesken pidettiin hyvänä, koska itse ei näin joutunut huomion keskipisteeksi. Ryhmästä huolimatta, koettiin itsenäisen työskentelyn onnistuvan, jossa kuitenkin tiedettiin saavan apua tarvittaessa. Ryhmätilanne koettiin rennoksi ja palautteena todettiin ryhmätoiminnan sekä keskustelujen olleen ”kausaalista”, ”vähemmän intensiivistä” ja ”paine vapaaksi” Itselle työpaikan hakemisen lisäksi ryhmässä vinkattiin toisille mielenkiintoisen työpaikkailmoituksen löydettyä sekä autettiin yleisesti, esimerkiksi tietokoneen käytössä. Useampi mainitsi toisten auttamisen palkitsevaksi, ”On mukava auttaa toisia”.

Työnohjaaja sekä työvalmentajat totesivat ensimmäisen työnhakupajan positiivisena kokemuksena. Työnohjaaja kertoi yllättyneensä yleisesti ryhmässä työnhaun onnistumisesta sekä erityisesti ryhmän sosiaalisuuden ja vuorovaikutuksen olleen toimivia. Työnohjaajan sekä työvalmentajien näkemyksen mukaan tilanteessa avoimuus sekä keskinäinen luottamus näkyi.

Työvalmentajat havaitsivat työpajan aikana työllistymiseen liittyviä teemoja, jotka olivat ainakin osittain vieraita osallistujille, kuten eri työaikamuodot, millaista osaamista voidaan huomioida työkokemuksena, saatekirjeen ja cv:n ero sekä millaisiin kysymyksiin työhaastattelussa ei tarvitse vastata, joita voidaan käsitellä myöhemmissä työpajoissa.

Opinnäytetyön tutkijana havainnoin kaikkien mukana olleiden osallistuvan työnhakuun, osa vaikutti kuitenkin motivoituneemmilta kuin toiset. Työnhakupajassa oli mielestäni tarvetta kahdelle työntekijälle, jotka auttoivat tarvittaessa osallistujia. Osa osallistujista oli omatoimisia ja etenivät omaa tahtia, kun taas osa tarvitsi vahvempaa tukea, jota saivat työntekijöiden lisäksi ryhmäläisiltä. Ryhmäkoon ollessa isompi, tulisi harkita useamman työntekijän osallistumista ryhmän avustamiseen.

Opinnäytetyön tutkijana havainnoin myös sosiaalisen vuorovaikutuksen olevan vahvasti läsnä tilanteessa, tämä näkyi vuoropuheluna ja myös muiden huomioimisella. Ryhmässä vinkattiin toiselle osallistujalle, kun löytyi työpaikka, jonka ajateltiin hänelle sopivan. Havaintojen mukaan sosiaalisuuden lisäksi avoimuus, arkisuus sekä kaverillisuus olivat läsnä työpajassa ja vertaisuus oli aistittavissa tilanteessa. Ryhmäläiset olivat pääosin tuttuja keskenään, joka oletettavasti tuki ryhmässä näkyvään avoimuuteen, luottamukseen sekä sosiaalisuuteen. Osallistajat kertoivat voivansa osallistua jatkossakin vastaaviin työpajoihin.

Ryhmähaastattelun jälkeen esitin vaihtoehtoja seuraavan työpajan teemaksi. Esittämäni teemat perustuivat syksyn 2022 tehtyihin teemahaastatteluihin. Ryhmäläiset toivoivat seuraavan työpajan teemaksi toiminnallista ja luovaa menetelmää ja esiin nostetuista aiheista itsetuntemus koettiin tärkeäksi. Tutkijana avustin aiheen valinnan rajausta ja ehdotin itsetuntemuksen käsittelyä kuvallisen ilmaisun menetelmin, voimaeläimen tekeminen massasta.

8.2 Luova työpaja, teemana itsetuntemus

Toinen pilottityöpaja toteutettiin 16.2.2023 työvalmennuskeskus Valpron tiloissa. Tilan valinnassa rauhallisuus ja häiriöttömyys olivat etusijalla, halusin myös ryhmätoiminnalle sellaisen tilan, jossa ryhmäläiset eivät normaalisti ole. Työpajalle osallistui 4 asiakasta ja yksi Valpron työvalmentaja sekä opinnäytetyöntekijä tutkijana ja havainnoijan roolissa.

Ennen työpajan alkua työvalmentaja oli valmistellut tilat valmiiksi. Pöydälle oli laitettu vahakangas, muovailumassaa sekä massan muotoiluun tarvittavia välineitä. Ryhmäläisten saavuttua paikalle, kertosin heille työpajan tarkoituksen. Minä tutkijana olin esivalmistellut lyhyen esityksen itsetuntemuksesta ja alustin työpajan kertomalla itsetuntemuksen määritelmää sekä tehtävän tarkoitusta tunnistaa omia ominaisuuksia, vahvuuksia ja luonteenpiirteitä, erityisesti piirteitä, joita itsessä arvostaa. Tämän jälkeen toinen työvalmentaja kertoi voimaeläintyöskentelystä, jolla tässä yhteydessä tarkoitetaan mielikuvituksellisesti tuotettua eläimen tai osallistujan niin halutessa muuta hahmoa, jonka luonteeseen asiakas voi samaistua. Ennen aloittamista työvalmentaja opasti vielä muovailumassan käytössä, jonka jälkeen aloitimme muovailun.

Työskentelyn aikana ryhmäläiset keskustelivat keskenään erilaisista asioista, esimerkiksi he kertoivat millaista voimaeläintä- tai hahmoa ovat tekemässä sekä siitä, millaisesta musiikista pitävät. Tutkijan roolissa en osallistunut voimaeläimen tekemiseen vaan keskityin havainnoimaan toimintaa. Mielestäni jokainen ryhmässä osallistui aktiivisesti tekemiseen, toisinaan keskustelu oli runsaampaa ja kovaäänisempää, mutta toisinaan osallistujat uppoutuivat tehtävään niin, että keskustelu hiljeni ja rauhallisuuden harmonia laskeutui tekemiseen.

Ryhmäläiset totesivat, ettei aikuisiällä heistä monikaan ole muovailumassaa käsitellyt. Tehtävä vaikutti tutkijan havaintojen pohjalta kuitenkin mieluisalta ja siihen varattu aika hieman ylittyi. Voimaeläimen valmistuttua jokainen halukas sai kertoa omasta eläimestään muille ja eläimen kautta esiin nostamistaan

vahvuuksistaan. Yhtä lukuun ottamatta osallistujat kertoivat muille ryhmäläisille valmiista voimaeläimestään (kuva 2) ja siihen yhdistämistään piirteistään. Valmiit voimaeläimet jätettiin kuivumaan ja myöhemmin ne jaettiin tekijöille.



Kuva 2. Voimaeläimiä 16.2.2023 työpajalta

Työpajan päätteeksi pyysin suullista palautetta sekä muutamalla sanalla myös kirjallista palautetta. Saadun palautteen mukaan työpaja oli pidetty ja onnistunut. Avoimessa keskustelussa sekä havaintoja tehdessäni nousi esiin tarve omien vahvuuksien pohtimiselle sekä tunnistamiselle. Osa osallistujista tunnisti omia vahvuuksiaan ja luonteenpiirteitä, mutta osalle tunnistamisessa oli haasteita eikä niitä osattu nimetä. Havaintojeni mukaan osalla luottamus omaan osaamiseen oli vähäisempää ja mahdollisesti siksi massan käyttö vaikutti varovaiselta. Joku ryhmässä totesikin, ettei osaa, mutta jatkoi työvalmentajan ja ryhmän tukemana massan käsittelyä. Vaikutti siltä, että käsillä tekeminen oli mieluista ja sitä toivottiin lisää.

”Pääsi rauhoittumaan ja olla ajatuksissaan. Pääsi miettimään omia ominaisuuksia ja miten niitä voi kuvastaa työssä”

”Pingviini kaatuu usein, mutta nousee aina ylös”

”Lisää taiteilemista, käsillä tekemistä”

”Oma voimaeläin on makaava, koiranunta nukkuva, koira. Koira muistuttaa omaa koira. Olen rento, mutta myös tarkkaavainen ihminen. Olen myös lojaali, yleisesti iloinen ja tykkään peleistä / kavereiden kanssa olost (koira). Joskus tarvitsen myös omaa aikaa, joka kuvastuu myös nukkuvasta asennosta, koira on rauhallinen ja sen ympäristö on antanut sille mahdollisuuden levätä”.

Työpajan lopuksi esitin vaihtoehtoja kolmannen työpajan teemaksi. Esittämäni teemat perustuivat edelleen syksyllä 2022 tehtyihin teemahaastatteluihin ja niistä esiin nousseihin aiheisiin. Ryhmäläiset toivoivat seuraavassa työpajassa käsiteltävän työelämään liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia sekä työhaastattelujen harjoittelemista.

8.3 Työpaja- oikeudet ja velvollisuudet työelämässä

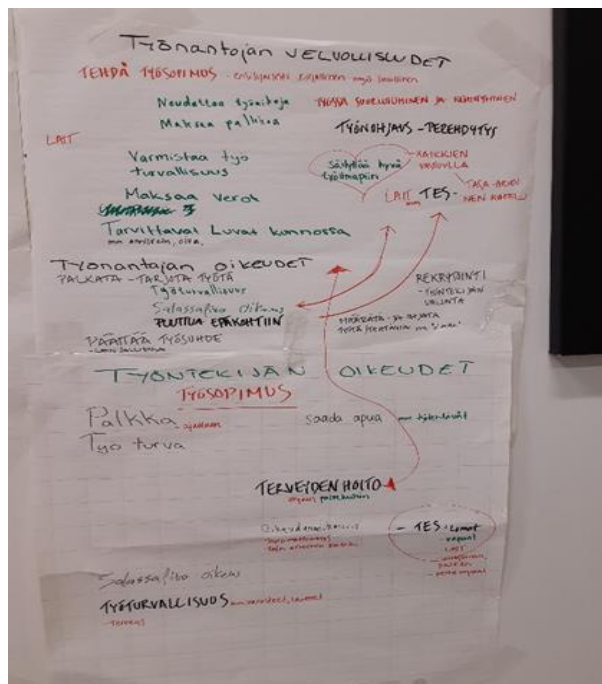
Kolmas pilottityöpaja toteutettiin 23.2.2023, jonka aikataulutuksen vuoksi rajasin koskemaan vain työelämän oikeuksia ja velvollisuuksia. Työpajaan osallistuvilla oli ollut vasta vähän kokemusta työelämästä, osalla ei lainkaan. Työpajan toteutukseen valitsin yhdessä oppimiseen sekä aktivointiin soveltuvan menetelmän, Learning Cafe hieman muunneltuna versiona. Työpaja toteutettiin työvalmennuskeskus Valpron tiloissa. Tilan valintaan vaikutti sen häiriöttömyys, mutta myös koko, joka mahdollisti liikkumisen työpajan aikana.

Työpajalle osallistui kuusi asiakasta ja yksi työvalmennuskeskus Valpron työvalmentaja sekä opinnäytetyöntekijä työvalmentajan ja tutkijan roolissa. Ennen työpajan alkua olin valmistellut tilat valmiiksi. Tilassa oleville pöydille oli laitettu kolme isoa paperia, tusseja sekä papereihin kirjoitettuna työpajan teemaan liittyvät kysymykset valmiiksi; Työnantajan velvollisuudet? Työntekijän velvollisuudet? Työntekijän oikeudet? Miksi menisin töihin? Pöydät olivat sijoitettuna tilan reunoille ja tilan keskellä oli istuimia myöhempää keskustelua varten.

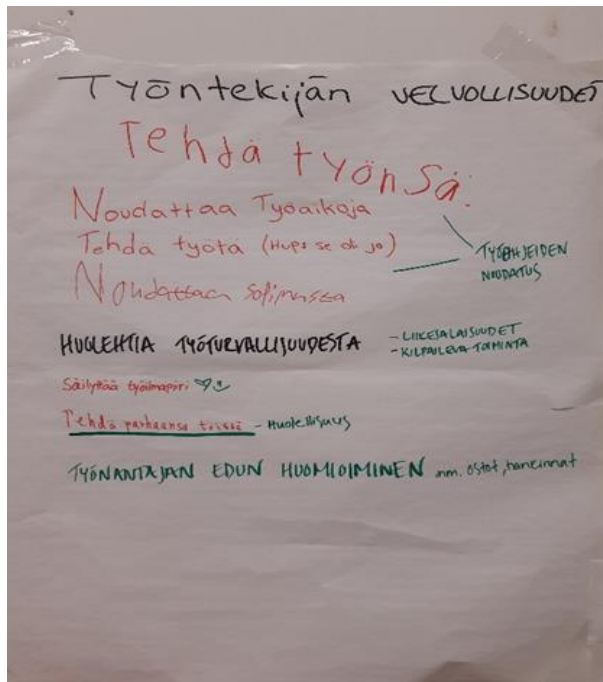
Työpajan alussa kertosin osallistujille työpajan tarkoituksen, jonka jälkeen ohjeistin tehtävän etenemisessä. Osallistujat saivat kiertää omaan tahtiin

pöytiä ja kirjoittaa papereissa oleviin kysymyksiin vastauksia. Työvalmentajat kiersivät mukana ja ohjasivat osallistujia tarvittaessa. Kiertämisen aikana havainnoin esitettyjen kysymysten herättävän keskustelua ja vastauksia pohdittiin myös osallistujien kesken. Aikaa pöydissä kiertämiselle annoin puoli tuntia, mutta ennen ajan täyttymistä havaitsin osallistujien olevan valmiina seuraavaan vaiheeseen.

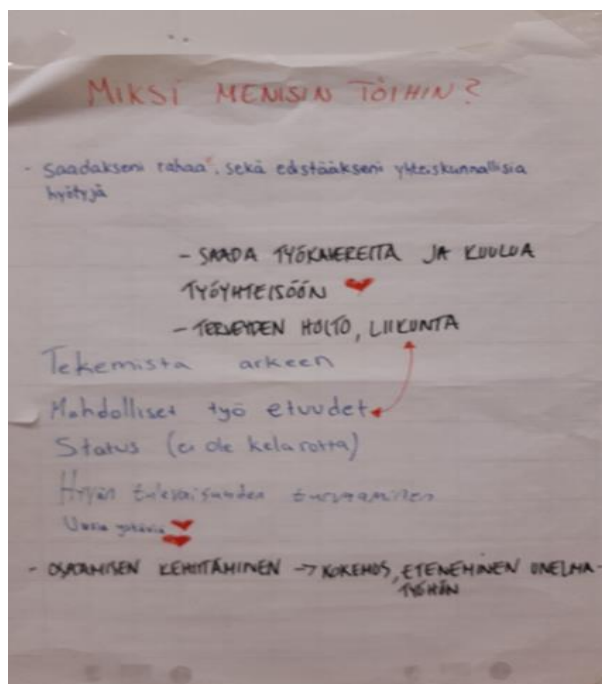
Paperit kiinnitettiin vierekkäin seinälle ja ohjasin työpajaan osallistuvat istumaan tilan keskelle laitetuille istuimille, jotka oli asetettu niin, että osallistujat näkivät toisensa sekä seinälle. Teeman käsittelyä jatkettiin yhdessä osallistujien kanssa, apuna seinällä olleet paperit, joissa olevista vastauksista keskusteltiin yhdessä. Tutkijana ohjasin keskustelua yhdessä toisen työvalmentajan kanssa sekä tein havaintoja. Toinen työvalmentaja toimi sihteerin roolissa ja kirjasi papereihin keskustelusta esiin nousseita uusia näkökulmia. Kuvat 3, 4 ja 5 on valokuvattu työpajan jälkeen, jolloin asiakkaiden kanssa oli yhdessä keskusteltu kysymyksistä ja kirjattu keskustelussa syntyneitä uusia ajatuksia vielä papereihin.



Kuva 3. Työnantajan velvollisuudet ja työntekijän oikeudet



Kuva 4. Työntekijän velvollisuudet



Kuva 5. Miksi menisin töihin?

Työpajaan osallistuneet kertoivat kokevansa aiheen tärkeäksi sekä yhdessä tekemisen mieluisaksi. Työpajan aikana selvisi, ettei kaikilla osallistujilla ole tietoa oikeuksista ja velvollisuuksista työelämässä, esimerkiksi työsopimuksen sisältö aiheutti keskustelua. Työturvallisuus sekä työlainsäädäntö olivat myös yksittäisiä teemoja, joista keskusteltiin.

Työpajan aihealue oli laaja ja yhden kokoontumisen aikana ei ollut mahdollista syventyä esiin nousseihin teemoihin tarkemmin. Tutkijana havaitsin työelämän oikeuksista sekä velvollisuuksista puhumisen tärkeäksi, koska sen kautta opittiin uutta työelämästä ja tätä havaintoa tukee osallistuneilta saatu palaute, jonka mukaan työpajan teemaan on hyvä myöhemmin vielä palata.

Tutkijana havaitsin työpajan loppupuolella levottomuutta ja keskittymisen vaikeutta osalla osallistujia. Yksi osallistujista mainitsikin olevansa väsynyt ja nälkäinen, joka vaikutti keskittymiseen työpajan aikana. Aiheen laajuus sekä tiedon määrä vaatii mielestäni aiheen ympärille useampaa työpajaa sekä aihepiirin rajaamista.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö, jonka kontekstissa oli työnhakuprosessi ja sen kehittäminen työvalmennuskeskus Valprossa. Opinnäytetyön tavoite oli selkeä alusta asti ja se eteni toimintatutkimukselle tyypillisesti prosessimaisesti, jonka vuoksi aineiston keruumenetelmät varmistuivat opinnäytetyön edetessä. Opinnäytetyö perustui työvalmennuskeskus Valpron kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden osallisuuteen ja heitä olikin mukana kehittämisen eri vaiheissa.

Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa selvitettiin teemahaastatteluilla työvalmennuskeskus Valpron asiakkaiden kokemuksia omasta työnhakuprosessistaan. Vastausten mukaan työttömyys näyttäytyi harvemmin omana valintana vaan syyt ovat paljon moninaisempia. Työllistymisen esteistä terveydentilalla vaikuttaisi olevan merkittävä vaikutus työllistymiseen. Digitalisaation kehitys työnhakuprosessissa sekä työelämän uudet vaatimukset vaikeuttavat osaltaan työnhakuprosessia opinnäytetyön tulosten mukaan. Työttömyyden kokemus vaikutti usealla haastateltavalla itsetuntoa laskevasti ja jos siihen lisätään yhteiskunnan ja työelämän vaatimukset, joihin

ei itse ole saanut tukea, voi ymmärtää niillä olevan negatiivinen vaikutus koko työnhakuprosessissa.

Teemahaastatteluilla selvitettiin myös asiakkaiden näkemyksiä siitä, millaisia työnhakuun liittyviä teemoja tulisi huomioida työvalmennuskeskus Valpron työnhakuprosessiin keskittyvässä ”työnhakupajassa”. Vastausten perusteella työvalmennuskeskus Valprossa olisi osallistujia erilaiseen ryhmätoimintaan, vaikkakaan kaikki eivät nähneet ryhmätoiminnalla olevan kannatusta. Tulosten mukaan työnhakuprosessi sisältää useita teemoja, joista osa haastateltavista koki tarvitsevansa lisää tietoa. Tietokonekurssin uskottiin kiinnostavan osaa työvalmennuskeskus Valpron asiakkaita. Sosiaalinen ryhmätoiminta, kuten erilaiset keskusteluryhmät, luovat- ja toiminnalliset menetelmät sekä tutustumiskäynnit oli toimintoja, joita useampi haasteltava nosti esille ja kertoi mielellään niihin osallistuvan. Myös työelämään sekä työllistymiseen suoraan liittyviä keskusteluaiheita ehdotettiin ”työnhakupajan” sisällöksi. Ryhmämuotoisen toiminnan avulla mahdollistettaisiin elämyksiä sekä onnistumisen kokemuksia, jonka kautta tuetaan osallistujien itsetuntoa ja lisätään yhteisöllisyyttä ja osallisuutta, jotka ovat nimetty myös työvalmennuskeskus Valpron arvoiksi.

Osallisuus ja yhdessä tekeminen korostuivat työpajoissa ja niistä saadun palautteen mukaan yhdessä tekeminen on mielekästä. Työpajojen positiivinen ilmapiiri työpajoilla syntyi havaintojeni mukaan toisten tukemisesta ja avoimuudesta. Vaikkakin työpajoilla oli osalla nähtävissä epävarmuutta omaa tekemistä kohtaan, niin toinen toistaan kuunnellen, tukien ja neuvoen löydettiin ratkaisuja sekä koettiin onnistumisen tunteita.

Opinnäytetyön johtopäätöksenä voidaan todeta työvalmennuskeskus Valpron ”työnhakupajan” erilaisten teemojen tukevan asiakkaiden työnhakuprosessia, jo pelkästään oman osaamisen vahvistumisen sekä itseluottamuksen vahvistamisen kautta. Ryhmätoiminta on osalle vierasta ja osa tarvitseekin rohkaisua osallistumiseen. Osa haastateltavista kertoi osallistumisen olevan itsestään selvää, kunhan vaan teemat kiinnostavat itseä.

10 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastelen aluksi opinnäytetyön tuloksia verraten niitä aikaisempiin tutkimuksiin. Pohdin myös opinnäytetyön luotettavuutta sekä eettisyyttä sekä millaisin keinoin niiden toteuttamiseen pyrin. Lopuksi haluan arvioida sitä, onko opinnäytetyön tulokset hyödyksi työvalmennuskeskus Valprolle sekä mahdollisesti laajemminkin käytettävissä sekä millaiseen jatkokehittämiseen näkisin tarvetta.

10.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tulokset vahvistavat aikaisempien tutkimusten tuloksia, joiden mukaan työllistymistä vaikeuttaa monenlaiset esteet ja ne liittyvät usein toisiinsa. Terveydentila ja osaaminen nousivat esille mainittavina syinä oman opinnäytetyöni tuloksissa, ja ne ovat nousseet esille myös useissa aikaisemmissa tutkimuksissa. (SAK, 2023., Hölttä 2020 s. 29–35., OCDE 2022.) Osaamisella tässä yhteydessä tarkoitan osaamista laaja-alaisesti sisältäen mm. osaamisen tiedoissa, taidoissa sekä itsetuntemuksessa.

Höltän (2020 s. 30–38) tutkimuksessa suurimmaksi esteeksi työllistymiselle nousi sopivan työpaikan löytyminen sekä etsiminen, mutta kuten hän tutkimuksessaan totesikin, kysymysasettelu oli laaja ja olisi vaatinut tarkentavaa kysymystä. Höltän tutkimuksessa oli päätelty sopivan työpaikan löytymiseen liittyvän myös oman osaamisen määrittely, joka tuli hänen tutkimuksensa tuloksissa esille myös omana vastauksenaan n. 40 % vastanneista. Tässä opinnäytetyössä osaamisen määrittelyn vaikeus nousi myös esille ja tulosten mukaan omaa osaamista ei ole aina helppo kertoa tai se tuntuu itsensä kehumiselta. Muita osaamiseen liittyviä haasteita, joita nousi esiin omassa opinnäytetyössäni, oli mm. tietotekniset taidot sekä työnhakuprosessiin sisältyvät yksittäiset teemat kuten työhakemuksen laatiminen, jotka Höltän tutkimuksessa koettiin päinvastoin helpoiksi. Eroja voi selittää se, että Höltän tutkimus oli verkkotutkimus, joten siihen vastanneilla on

oletettavasti jo osaamista sähköisistä järjestelmistä, joiden käytön tässä opinnäytetyön tuloksissa osa koki hankalaksi.

SAK (2023) toteaa että, työttömyyden syyt olisi tärkeä tunnistaa, jotta päästäisiin tukemaan asiakasta yksilöllisesti. Myös työllistymisen esteet tulisi luokitella, jotta toimenpiteet työllistymisen etenemiseksi kohdennettaisiin oikein. Tässä opinnäytetyssä työvalmennuskeskus Valpron asiakkaat kertoivat omia kokemuksiaan sekä näkemyksiään työllistymisen esteistä sekä nostivat esiin teemoja, joilla tukea työllistymistä. ”Työnhakupaja” sekä muu sosiaalinen ryhmätoiminta koettiin kokeilun arvoiseksi.

Opinnäytetyöhön liittyvissä työpajoissa nousi esiin yhdessä tekemisen mielekkyys. Yhteiskehittämisellä onkin todettu olevan vaikutusta palveluiden kehittämiseen sekä innostavuuteen. On myös huomattu, että samassa tilanteessa, vertaisten kanssa yhdessä toiminen on vaikuttava tapa, koska tietoisuus muiden osallistujien samasta kokemuksesta madaltaa kynnystä keskinäiseen kommunikaatioon. Vertaisryhmissä erilaisuuden on todettu toimivan peilinä, joka auttaa omien toimintatapojen sekä ajattelun uudelleen arvioimista. Ohjauksellisen tilan, puhutaan sitten yksilö- tai ryhmäohjauksesta, on nähty olevan aina psykologinen, sosiaalinen sekä fyysinen ja kun asiakkaan käsitys työelämästä ja omasta suhteestaan siihen alkaa liikkumaan, kehittyä ohjauksellisesta tilasta asiakkaalle ”rikastamisen tila”. (Kajanoja 2018, s. 274–279.)

Opinnäytetyön haastatteluissa osa asiakkaista totesi työnhaun muuttuneen, kuten muissakin tutkimuksissa on todettu, esimerkkinä Hölttä (2020 s. 4–5) tutkimus, jossa hän kirjoittaa työnhaun muuttuneen kymmenen viimeisen vuoden aikana sekä digitalisaation vaikuttaneen työnhakuun ja myös työelämään. Oman opinnäytetyöni tuloksissa esiin nousi tarve tietokonekurssille sekä ”työnhakupajalle”, joissa kummassakin teemana voisi olisi sähköiset järjestelmät ja niihin tutustuminen sekä niiden käytön opettelua myös työnhaun kontekstissa. Myös SAK (2023) toteaa tarvetta digitaitojen opettelulle onnistuneen työnhaun edellytyksenä. Alun perin sähköisten palveluiden tavoitteena on ollut palveluiden helppous ja saavuttavuuden

lisääminen, kuten myös kansalaisten tasa-arvoisuus. Itselleni herääkin kysymys, että onko kuitenkin käymässä tai jo osittain käynytkin niin, että osa kansalaisistamme on vaarassa syrjäytyä tämän kehityksen myötä?

Haluan nostaa esille opinnäytetyön tuloksista esille nousseen mielestäni merkittävän asiakaskokemuksen, vaikkakaan se ei suoranaisesti liity työnhakuprosessissa tekniseen suorittamiseen, mutta jolla on suuri vaikutus työllistymiseen. Nimittäin työttömyys kokemuksena näyttäytyi opinnäytetyön tuloksissa useamman kohdalla merkittävästi itsetuntoa kolhien ja samoin on todettu myös useiden työttömien tarinoissa. Näre & Näre (2022 s. 222) kirjoittaa työttömien kokemasta perustunteesta, joka on arvottomuus, joka taas lisää uskon puutetta työllistymiseen. Työttömien on todettu kokevan myös häpeän ja leimaantumisen kokemusta sekä selvää itsetunnon laskua. On kuitenkin hyvä muistaa sekä muistuttaa, että työttömyyden on todettu myös lisäävän positiivisia piirteitä, kuten omistautumista harrastuksille sekä perheen kanssa yhteisen ajan lisääntymiselle. Tutkimuksen mukaan, positiiviset asiat kuitenkin vähenivät työttömyyden pitkittyessä. (Kajanoja 2018, s. 158–160.) Toivoisin myös huomioitavan työelämän vastuuta työllistymiseen, sillä moni opinnäytetyöhöni osallistuvista kertoi mielellään olevansa töissä, jos vain itselle sopiva työ löytyisi.

10.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Lähtökohta luotettavuudelle on tutkittavan ilmiön, tutkimusmenetelmien sekä arviointimittareiden oikea valinta sekä dokumentointi (Kananen 2014 s. 125). Tutkimuksen luotettavuus kvalitatiivisessa tutkimuksessa koskee tutkimusaineiston keräämistä, aineiston analysointia sekä tutkimuksen raportointia. Toimintatutkimuksessa tulosten luotettavuutta arvioidessa keskeisenä seikkana pidetään osallistujien mahdollisuutta olla mukana prosessin eri vaiheissa ja miten osallistujat ovat prosessiin osallistuneet. (lib guides., n.d.) Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valitsin toimintatutkimuksen, koska se soveltuu mielestäni erinomaisesti tiedon tuottamiseen ja toimintojen kehittämiseen. Opinnäytetyöhön valitut

tiedonkeruumenetelmät sekä analyysimenetelmä tukevat mielestäni opinnäytetyön luotettavuutta.

Tulee kuitenkin tiedostaa, ettei toimintatutkimuksessa tulosten katsota olevan siirrettävissä ja toistettavissa samalla tavalla kuin perinteisissä määrällisissä tutkimuksissa. Toimintatutkimuksessa saatu tieto koskee vain tutkittua tapausta ja siksi se ei ole yleistettävissä. Toimintatutkimuksessa tutkijan ollessa osa tutkimuskohdetta, kuten minä työvalmennuskeskus Valpron työvalmentajana voidaan nähdä sen olevan etu tässä kehittämistyössä. (Kananen 2014 s.139–140.)

Tutkijan rooli on olla objektiivinen, jolla tarkoitetaan sitä, ettei tutkija sotke omia mielipiteitään, oletuksia tai luulojaan opinnäytetyön tulkintoihin ja tutkimuksiin. Objektiivisuudella tarkoitetaan myös sitä, ettei tutkija jätä tuloksista pois sellaisia tapauksia, jotka eivät tue valtakäytännön näkemystä. (Kananen 2014 s.154.) Minun omalla persoonallani haastattelijana on kuitenkin vaikutusta koko opinnäytetyöprosessissa sekä opinnäytetyön tulokset ovat opinnäytetyön tekijän subjektiivista tulkintaa. Olen tiedostanut opinnäytetyötä tehdessäni omaavani työkokemukseni sekä aikaisemmin tehdyn opinnäytetyöni kautta mielipiteitä työttömyydestä sekä työnhakuprosessista ja sen kehittämistarpeista ja tietoisesti pyrkinyt keskittymään kerättyyn aineistoon, joihin perustuu tulkintani sekä johtopäätökset tässä opinnäytetyössä. Haluan myös korostaa, että opinnäytetyön tuloksissa näkyy haastateltavien yksittäisiä kokemuksia sekä mielipiteitä, koska kyseessä on laadullinen tutkimus.

Opinnäytetyössä luotettavuus sekä etiikka on ollut vahvasti mukana suunnitteluvaiheesta lähtien. Aineiston riittävyys on yksi keinoista varmistaa opinnäytetyön luotettavuutta (Kananen 2014 s.153). Tässä opinnäytetyössä pyrin panostamaan laatuun, vaikkakin myös aineiston määrä oli laadun lisäksi mielestäni kattava. Opinnäytetyön tekijänä vastuullani oli tutkimuksen suorittaminen hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla tutkimusprosessin joka vaiheessa. Rehellisyys, yleinen huolellisuus sekä tarkkuus ohjasivat työskentelyäni aina tutkimustyön alkuvaiheesta lähtien. (Tutkimuseettisen neuvottelukunta 2012 s. 6).

Opinnäytetyön tiedonhankinta- tutkimus- ja arviointimenetelmät valitsin tieteellisen tutkimuksen mukaisesti sekä eettisesti kestävästi. Opinnäytetyöhön kerätty aineisto tallennettiin henkilökohtaisessa käytössä olevalle tietokoneelle ja suojatulle kovalevyllä sekä hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimuksen tuloksia julkistaessa olen huomioitu vastuullinen tiedeviestintä. Opinnäytetyön tekijänä olen huomionnut sekä kunnioittanut muiden tutkijoiden aikaisempia saavutuksia ja viitannut opinnäytetyössä heidän julkaisuihinsa asianmukaisesti. (Tutkimuseettisen neuvottelukunta 2012 s. 6).

Opinnäytetyössä käytetty aineisto on aineistohallintasuunnitelman mukaisesti väärentämätöntä, eettistä, virheetöntä ja aitoa (aineistohallintasuunnitelma opinnäytetyössä n.d). Aineiston laadun varmistamiseksi olen kirjannut vain sellaisia tietoja, joita opinnäytetyössäni tarvitaan. Olen kiinnittänyt huomiota huolellisuuteen kirjaamisissa sekä tarkistanut kirjaukseni useampaan kertaan. Aineiston olen nimennyt selkeästi. Opinnäytetyön laadun ja luotettavuuden varmistamiseksi olen perehtynyt ja opiskellut aineistohallinnassa tarvittavia tietoja ja pyrkinyt toimimaan oppimallani tavalla.

Opinnäytetyöprosessissa avoimuus sekä eettisyys on ollut mukana tutkimuksen eri vaiheissa. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja sen tarkoituksesta ja tavoitteista keskusteltiin jo suunnitelmavaiheessa työyhteisössä henkilökunnan kesken. Asiakkaille tiedotettiin tutkimuksesta heti tutkimusluvan saatua sekä kerrottiin tutkimuksen myöhemmästä julkaisemisesta Theseuksessa.

Luotettavuuden ja eettisyyden varmistamiseksi esittelin haastateltaville ennen teemahaastatteluja haastatteluun varatun tilan, joka on osa työvalmennuskeskus Valpron toimintaympäristöä, mutta usealle haastateltavalle vieras paikka. Tarjosin halukkaille kahvia tai teetä ja samalla keskustelimme arkipäiväisistä asioista, tavoitteena luoda luottamuksellinen, rento ja avoin ilmapiiri. Teemahaastattelujen kokonaiskestoksi olin arvioinut yhdestä tunnista puoleentoista tuntiin. Olin varannut kuitenkin reilusti aikaa,

jos teemahaastattelu kestäisi arvioitua kauemmin, joka olikin hyvä ratkaisu. Teemahaastatteluiden kokonaiskesto, joka sisältää haastateltavan kohtaamisen, itse teemahaastattelun sekä haastattelun jälkeisen ajan, vaihteli yhdestä tunnista reiluun kahteen tuntiin. Näkemykseni mukaan teemahaastatteluiden saatu aineisto oli monipuolista sekä rehellistä ja ilmapiiri tavoitteideni mukaisesti luottamuksellinen.

Työpajavaiheessa asiakkaat olivat toisilleen pääosin tuttuja ja heille oli jo muodostunut ryhmähenki, joka näyttäytyi mielestäni hyvänä ja toisia kunnioittavana. Työpajan osallistujien ollessa vieraita toisilleen, tulisi huomioida uuteen toimintatapaan sekä ryhmäytymiseen vaadittava aika, jolloin avoimuuden ja yhteisöllisyyden kokemusta ei ryhmämuotoisessa toiminnassa aluksi välttämättä olisi ja tutkimuksen tulokset saattaisivat olla erilaiset. Toisaalta tämän pääosin tutun ryhmän kautta, oli mahdollisuus nyt havainnoida toimivan ryhmän sujuvuutta työnhakuprosessissa ja tulkitsen sen toimivaksi. Tulee myös muistaa, ettei tämäkään ryhmä ole aina ollut toisilleen tuttu vaan luottamuksellinen suhde ja ryhmäytyminen on vaatinut oman aikansa.

10.3 Opinnäytetyön hyöty työvalmennuskeskus Valprolle

Koin opinnäytetyön tekemisen työvalmennuskeskus Valproon miellyttävänä ja erittäin innostavana, koska näin pääsin kehittämään omaa työtäni ja koen saavani lisätietoa koko työyhteisön käyttöön. Työnhakuprosessiin liittyvä kehittäminen aiheena on mielestäni valtakunnallisestikin tärkeä sekä erittäin ajankohtainen ja vaikkakin tässä opinnäytetyössä tutkimusta tehtiin mikrotasolta katsottuna, näen mahdollisuuden opinnäytetyön tuloksien peilaamiseen laajemminkin meso- ja makrotasolle asti.

Työvalmennuskeskus Valprossa työnhakuprosessia on toteutettu nykyisin yksilöohjauksella. Työvalmennuskeskus Valprossa ryhmätoiminta on kaiken kaikkiaan ollut nykyisin myös vähäisempää, joten näen opinnäytetyön tulosten hyödyntävän toimintaa kokonaisuudessaan ja antavan jatkossa työkalun

vaikuttavan toiminnan suunnittelulle. Opinnäytetyön tuloksia voidaan mielestäni hyödyntää monipuolisesti yksilö- ja ryhmävalmennuksessa, siitä nousseiden yksittäisten teemojen kautta tai rakentamalla niistä isompia kokonaisuuksia.

Teoriaosuuden tutkimukset, kuten myös tämän opinnäytetyön tulokset osoittavat työttömyyden vaikutusten sekä subjektiivisten kokemusten työllistymisen esteistä olevan hyvin moninaisia. Opinnäytetyön tulokset osoittavat itse työnhakuprosessissa olevan teemoja, joita ”työnhakupajalla” voidaan käsitellä. Opinnäytetyön tuloksista nousi esiin ”työnhakupajan” lisäksi myös muita toivottua keinoja sekä teemoja, kuten monipuolinen sosiaalinen ryhmätoiminta, joka tukisi polkua kohti työelämää.

Työllistymisen esteiden ollessa moninaisia ja työttömyyden vaikutusten laaja-alaisia onkin ymmärrettävää, että tarvitsemme erilaisia keinoja työttömyyden esteiden voittamiseksi sekä työllistymiseen. Työvalmennuskeskus Valprossa on oletettavasti niitä asiakkaita, jotka eivät koe ryhmässä tehtävää toimintaa omakseen, mutta opinnäytetyön tulosten mukaan, siellä on myös asiakkaita, jotka osallistuisivat mielellään ryhmämuotoiseen toimintaan. Ja kuten eräs haastateltavista totesi ”Jos ne auttais edes paria, niin olishan se hyväksi”

10.4 Jatkokehittäminen

Työnhakuprosessin kehittämistä toteutettiin tässä opinnäytetyössä toimintatutkimuksen yhden syklin mukaisesti. Luonnollisena jatkokehittämisenä opinnäytetyölle näkisin ”työnhakupajan”, jossa teemana olisi työhaastattelujen harjoittelu. Opinnäytetyössä ei pystytty nyt toteuttamaan kaikki asiakkaiden esittämiä työpajatoiveita ja työhaastattelujen harjoittelu oli yksi poisjätetyistä teemoista, vaikkakin sitä arjessa harjoiteltiin ja osittain myös videoitiin. Jatkokehittämisenä voisi toteuttaa arjessa opinnäytetyön tuloksista nousseita muita teemoja toimintatutkimuksen periaatteiden mukaisesti sykleittäin, jolloin pystyttäisiin arvioimaan paremmin kiinnostusta sekä niiden vaikutusta pidemmällä aikavälillä.

Ryhmätoiminnan toteutuksessa tulee huomioida käytössä olevat resurssit ja siksi mielestäni opinnäytetyön teemoista voisi alkuvaiheessa valikoida ne, jotka koetaan työvalmennuskeskus Valprossa kaikkein tärkeimmiksi. Asiakasosallisuutta huomioiden, opinnäytetystä nousseista teemoista voisi tehdä työvalmennuskeskus Valpron asiakkaille tarkentavan kyselyn, jonka perusteella valikoituisi tärkeimmiksi koetut teemat, joiden vaikuttavuutta pystytään arvioimaan vasta toiminnan ja seurannan jälkeen.

Näen ryhmänohjauksen tavallaan prosessina, johon kuuluu useita osa-alueita, kuten ryhmänmuodostumiseen liittyvien seikkojen ymmärtäminen. Onnistuakseen ryhmänohjaus vaatii työntekijältä osaamista ja kiinnostusta ryhmänohjaukseen sekä suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta. Koenkin tärkeäksi selvittää millaista kiinnostusta työvalmennuskeskus Valprossa on yleisesti ryhmäohjaukseen, millaista osaamista esimerkiksi eri menetelmistä on jo olemassa sekä millaista tukea työyhteisön olisi tulevaisuudessa tarvetta saada.

Työttömyyden syyt vaikuttavat olevan hyvin moninaisia. Useampi haastateltava toivoi pääsevänsä heti tai myöhemmin työelämään, jos he vain löytäisivät omaa mielenkiintoa, osaamista sekä työkykyä vastaavan työn. Tarvitsemme työelämässä yleisesti uudenlaista ajattelua sekä toimia, jossa jäljellä oleva terveydentila- ja työkyky huomioidaan ja työ räätälöidään työntekijälle sopivaksi esimerkiksi lyhyemmän työpäivän kautta. Täsmätyökykyisyyttä tulisi mielestäni ymmärtää ja arvostaa työmarkkinoilla nykyistä enemmän eikä luoda stigmaa sairauksien tai muiden rajoitteiden kautta. Täsmätyökykyisten työllistymisen jälkeen nousee esille tarve seurata uusien toimien vaikutusta työllistymiseen sekä kokonaisuudessa työttömyydestä johtuvien haitallisten vaikutuksien vähenemiseen.

Tarvitsemme mielestäni sosiaalista toimintaa, jolla tuetaan asiakkaiden työ- ja toimintakykyä ja ryhmätoiminta sopisi tähän tarkoitukseen hyvin. On tärkeä ymmärtää mielekkyyden tärkeys kaikenlaisessa toiminnassa, niin ryhmätoiminnassa kuin itse työelämässä. Tarve vuorovaikutukselliseen

toimintaan oli aistittavissa useammassa teemahaastattelussa, joissa moni haastateltava totesi kertovansa mielellään kokemuksistaan.

”No tää oli ihan mukava, kiva. Sää kuuntelit aluksi mun tarinaa, jota oli ihan kiva kertoa, että mää pidin siitä. Ja tää oli mulle ihan positiivinen kokemus, että mä sain kertoa siitä mitä tuo pajallakin tapahtuu ja sellaista, pidän tätä ihan positiivisena tapahtumana ja suhtaudun positiivisesti näihin tapahtumiin.”

LÄHTEET

Aineistonhallintasuunnitelma opinnäytetyössä., (n.d). Moodle., Satakunnan ammattikorkeakoulu., Haettu 13.4.2023 osoitteesta https://moodle3x.samk.fi/pluginfile.php/810666/mod_resource/content/1/aineistonhallintasuunnitelma.pdf

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. Haettu 28.4.2022 osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161296/16-2019-Tyottomyyden%20laajat%20kustannukset%20yhteiskunnalle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ELY, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus., (n.d). Pirkanmaan työllisyyskatsaus. Haettu 28.3.2023 osoitteesta <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ssid=230328181147370&ely=04&lang=FI&top=1&sub=12#>

Günther. K., Hasanen. K., Juhila. K., (n.d.). Johdanto:analyysi ja tulkinta. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 19.3.2022 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., (1996) Tutki ja kirjoita. Gummerus Kirjapaino Oy Jyväskylä 2004.

Hölttä, N., (2020) ”On vaikea kertoa mitä kaikkea osaa” Suomalaisten työnhaun haasteita. [AMK- opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu]. Theseus. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/346120/Holtta_Noora.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Innokylä. , (n.d). Learnin cafe eli oppimiskahvila., Haettu 1.4.2023 osoitteesta <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>

Innokylä. , (n.d). Työpajat ja sparraukset., Haettu 1.4.2023 osoitteesta <https://innokyla.fi/fi/tyopajat-ja-sparraukset>

International Labour Organization (ILO). (n.d.). About the ILO., Haettu 10.3.2023 osoitteesta <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Läpäri, R., Schneider, T., Valtari, S., Keto-Tokoi, A., (2017) Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä

rakentamassa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juhila, K., (n.d.). Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 22.3.2023 osoitteesta

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

Kajanoja, J., (2018)., Työllisyyskysymys., Into Kustannus Oy., Dardedze holografija, Riika 2018.

Kallinen, T., Kinnunen, T., (n.d.). Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere:

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 14.3.2023 osoitteesta

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viitekehykset/etnografia/>

Kananen, J., (2014)., Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona, Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Suomen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print.

Kinnunen, R., (2016)., Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.,

Työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön vaikuttavuus, työkaluna sosiaalisen vahvistumisen Sovari-mittari.

<https://www.intory.fi/app/uploads/2021/09/tyopajatoiminnan-ja-etsivan-sovari-mittari-verkko-pdf.pdf>

Laki julkisesta työvoimasta – ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916., haettu 19.3.2023 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916#L1P1>

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189., haettu 12.3.2023

osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

LibGuides., Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0., (n.d)., Haettu

21.4.2023 osoitteesta <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>

Nivala, E., & Ryyänen, S., (2019) Sosiaalipedagogiikka kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Gaudeamus Oy.

<https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523455672>

Näre, S., & Näre, L., (2022)., Työttömyys sattuu, Arjen kamppailuja työllistymistoimien rattaissa., Gaudeamus Oy.

OCDE (2022) Faces of Joblessness in Finland. Haettu 11.3.2023 osoitteesta

<https://www.oecd.org/els/soc/OECD-2020-FoJ-Finland.pdf>

Saikku, P., Väisänen, V., Sinervo, L., (2022) Suomalaisten hyvinvointi 2022., <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145692/Suomalaisten%20hyvinvointi%202022%20verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

SAK., (2.2023). Työttömyyden syyt työttömien näkökulmasta –tutkimus. <https://www.sak.fi/serve/tyottomyyden-syyt-tyottomien-nakokulmasta>

Sosiaali- ja terveysministeriö, (n.d). Kohta kuntouttava työtoiminta., Haettu 12.3.2023 osoitteesta <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>

Suomalaisten hyvinvointi (2022)., Terveiden ja hyvinvoinninlaitos., <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145692/Suomalaisten%20hyvinvointi%202022%20verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Toikko, T., & Rantanen, t., (2019) Tutkimuksellinen kehittämistoiminta, Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedonantoon., Tampere University Press. 3. korjattu painos., Haettu 7.5.2022 osoitteesta https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (1.11.2019). Kohta työllisyys., <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos., työllisyyskatsaus tammikuu 2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164647/TKAT_Tammi_2023.pdf

Tietoarkisto., Tunnisteellisuus ja anonymisointi, Mitä on henkilötieto?, Haettu 17.5.2022 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi/>

Tilastokeskus. (4.3.2021). Kohta, tilastot., https://www.stat.fi/til/tyti/2020/13/tyti_2020_13_2021-03-04_kat_002_fi.html

Tilastokeskus. (n.d.). Kohta, tilastokoulu. Haettu 11.3.2023 osoitteesta https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?page_type=esim&course_id=tkoulu_tlkt&lesson_id=5&subject_id=5&example_id=3

Toikko, T., & Rantanen, T., (2009) Tutkimuksellinen kehittämistoiminta, Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere University Press. Haettu 7.5.2022 osoitteesta https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta., (2013). Hyvä tieteellinen käytäntö ja loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012., Haettu 13.4.2023 osoitteesta https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Työ ja elinkeinoministeriö. (n.d.). Kohta, Kysymyksiä ja vastauksia pohjoismaisesta työvoimapalvelumallista., Haettu 5.5.2022 osoitteesta <https://tem.fi/usein-kysytyja-kysymyksiä-pohjoismaisesta-tyovoimapalvelumallista>

Työ ja elinkeinoministeriö., Tiedote 11.4.2023)., TEM-analyysi: Koulutuksessa olisi potentiaalia torjumaan työttömyyden pitenemistä. <https://tem.fi/-/tem-analyysi-koulutuksessa-olisi-potentiaalia-torjumaan-tyottomyyden-pitenemista>

Työ ja elinkeinoministeriö. (n.d). Työllisyyskatsaus tammikuu 2023., Haettu 11.3.2023 osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164647/TKAT_Tammi_2023.pdf

Työterveyslaitos. (n.d). Kohta, Mitä asiakasosallisuus on?., Haettu 1.4.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/asiakasosallisuus-sotessa/mita-asiakasosallisuus>

Ukkola, Ismo., (2020) TYÖTTÖMIEN TOIMIJUUS JA TAKTIIKAT - Työttömien näkökulmia aktivointipolitiikkaan. [Maisteritutkielma, Helsingin yliopisto Valtiotieteellinen tiedekunta Sosiologia]. Helda. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/317570/Ukkola_Ismo_maisterintutkielma_2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Valpro kuukausiperehdytys 2023. Powerpoin- esitys. Katsottu 8.3.2023

Ylöjärvi, Valpro- työvalmennus., (23.3.2023) <https://www.ylojarvi.fi/valpro-tyovalmennus>

LIITE 1:

TIEDOTE OPINNÄYTETYÖSTÄ

Hei

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa (Samk) hyvinvointipalveluiden kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelmassa ja olen tekemässä opintoihin liittyvää opinnäytetyötä aiheesta, **työnhakuprosessin kehittäminen työvalmennuskeskus Valprossa.**

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Ylöjärven kaupungin työvalmennuskeskus Valpron työpajatoimintaa valmentautujien tarpeisiin pohjautuen. Opinnäytetyössä työnhakuprosessin kehittämisen lähtökohtana on valmentautujien tarpeet ja kokemukset sekä niiden tunnistaminen, tiedostaminen sekä arvostus.

Opinnäytetyöni ensimmäisessä vaiheessa haastattelen pientä osaa Valpron valmentautujista liittyen työnhaun kokemuksiin. Haastattelu järjestetään Valprossa haastateltavan työpajapäivän aikana. Jos olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, olethan yhteydessä suoraan minuun tai oman pajasi työvalmentajaan.

Toisessa opinnäytetyön vaiheessa on tarkoitus järjestää työnhakua tukevaa pajatoimintaa, johon on tervetulleita kaikki valmentautajat. Toinen vaihe toteutetaan loppusyksystä 2022 ja siitä tiedotetaan myöhemmin. Valmis opinnäytetyö on julkinen ja se on luettavissa Theseuksessa, johon kerätään ammattikorkeakouluissa tehtyjä opinnäytetöitä.

Vastaa mielelläni opinnäytetyöhön liittyviin kysymyksiin.

Yhteistyöterveisin,
Opiskelija, työvalmentaja
Heli Palonen
p.0401331565

Ohjaava opettajana toimii,
Merja Sallinen
Satakunnan ammattikorkeakoulu
p. 044 7103 768
merja.sallinen@samk.fi

LIITE 2:

HAASTATELTAVAN SUOSTUMUSLOMAKE

Suostun vapaaehtoisena haastateltavaksi Heli Palosen opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen, jonka aiheena on **työnhakuprosessin kehittäminen työvalmennuskeskus Valprossa**.

Haastattelu toteutetaan teemahaastatteluna, jonka teemana on *työttömyys, työnhaku ja työnhakuun liittyvät haasteet*. Haastattelun tarkoitus on selvittää valmentautujien omakohtaisia kokemuksia ja käsityksiä työnhakuun liittyvistä haasteista. Tavoitteena on tuottaa tietoa työnhakuun liittyvistä onnistumisista sekä haasteista, jota voidaan opinnäytetyön toisessa vaiheessa hyödyntää Valprossa työpajojen toiminnan kehittämisessä.

Haastattelut käsitellään luottamuksellisesti ja haastattelut ovat anonyymejä. Haastattelu nauhoitetaan ja nauhoitettua äänitallennetta käsittelee vain opinnäytetyön tekijä. Haastattelun jälkeen haastatteluaineisto muutetaan kirjalliseen muotoon ja opinnäytetyön valmistuttua haastatteluaineisto hävitetään. Haastateltava voi halutessaan keskeyttää haastattelun milloin tahansa.

Haastateltavan suostumuslomakkeita on tehty kaksi samanlaista kappaletta, toinen jää haastateltavalle ja toinen opinnäytetyön tekijälle.

Aika

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus ja nimenselvennys

LIITE 3:

HAASTATTELUN TEEMAT JA APUKYSYMYKSET

Yhteisenä teemana kehittämistyössä on työttömyys, työnhaku ja siihen liittyvät haasteet, jotka toimivat punaisena lankana myös haastattelurungossa.

1. Työttömyys: Ensimmäisen teeman tarkoitus on toimia keskustelun avaajana haastattelussa ja antaa tutkijalle kokonaiskuvaa tämän hetken tilanteesta.
 - Kertoisitko aluksi hieman itsestäsi, mm. kuinka kauan olet ollut työttömänä? Millaista työtä olet tehnyt, jos olet aikaisemmin ollut työelämässä? Millaisena koet työttömyyden? Kauanko olet käynyt nyt Valprossa?
2. Työnhaku ja sen haasteet: Toisen teeman tarkoitus on selvittää haastateltavan omia kokemuksia työnhasta ja sen onnistumisista sekä haasteista.
 - Millaisia kokemuksia sinulla on työnhasta? Mikä työnhauksen prosessissa on sinulle helppoa ja mikä vaikeaa? Kerro esimerkki jostakin työnhakuprosessista, joka on jäänyt mieleesi ja miksi se erityisesti jäi mieleesi?
3. Työvalmennuskeskus Valpron pajatoiminnan kehittäminen:
Kolmannen teeman tarkoitus saada ideoita ja työkaluja työnhakuprosessin kehittämiseksi Valpron työpajalla.
 - Millainen tunne tai ajatus sinulle tulee sanasta työnhaku? Missä ja miten työnhakua tulisi mielestäsi tukea? Miten Valpron työpajoilla tulisi huomioida työnhakuprosessia? Kertoisitko ihan yksittäisiä teemoja, joita meidän Valprossa tulisi huomioida työnhakuun liittyen? Osallistuisitko vapaaehtoisesti työpajaan, jossa käsitellään työnhakuun keskittyviä asioita?

LIITE 4:

TIEDOTE OPINNÄYTETYÖHÖN LIITTYVISTÄ TYÖPAJOISTA

Hei, opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa (Samk) hyvinvointipalveluiden kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelmassa ja olen tekemässä opintoihin liittyvää opinnäytetyötä aiheesta, **työnhakuprosessin kehittäminen työvalmennuskeskus Valprossa.**

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Ylöjärven kaupungin työvalmennuskeskus Valpron työpajatoimintaa valmentautujien toiveiden pohjalta. Opinnäytetyössä työnhakuprosessin kehittämisen lähtökohtana on valmentautujien tarpeet ja kokemukset sekä niiden tunnistaminen, tiedostaminen sekä arvostus.

Opinnäytetyöni on kaksi vaiheinen ja ensimmäisessä vaiheessa syksyllä 2022 haastattelin yhdeksää Valpron valmentautujista liittyen työnhaun kokemuksiin. Nyt olen muuttanut haastattelut kirjalliseen muotoon sekä teemoittanut ne. Tässä toisessa opinnäytetyövaiheessa järjestetään näiden esiin nousseiden teemojen pohjalta kolme erillistä työnhakua tukevaa työpajaa, joiden kesto on 2 h / krt. Ensimmäinen työpaja toteutetaan 9.2.2023 ja se keskittyy ryhmätyömuotoisesti kesätyöpaikkojen hakuun. Toinen työnhakupaja on 16.2.2023 ja kolmas 23.2.2023 ja niiden teemat päätämme myöhemmin yhdessä työpajaan osallistuvien kanssa.

Opinnäytetyöhön liittyvät työpajat sisältyvät työvalmennuskeskus Valpron starttipajan toimintaan. Työpajoihin osallistuminen on kuitenkin vapaaehtoista ja jos et siihen halua osallistua niin järjestämme sinulle muuta toimintaa siksi ajaksi. Valmis opinnäytetyö on julkinen ja se on luettavissa Theseuksessa, johon kerätään ammattikorkeakouluissa tehtyjä opinnäytetöitä.

Vastaan mielelläni opinnäytetyöhön liittyviin kysymyksiin.

Ystävällisesti,

Opiskelija, työvalmentaja
Heli Palonen
p. 040 133 1565

Ohjaavana opettajana toimii,
Merja Sallinen
Satakunnan Ammattikorkeakoulu
p. 044 7103 768
Merja.sallinen@samk.fi

LIITE 5:

TYÖPAJAAN OSALLISTUVAN SUOSTUMUSLOMAKE

Suostun vapaaehtoisena osallistumaan työpajoihin, jotka liittyvät Heli Palosen opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen, jonka aiheena on **työnhakuprosessin kehittäminen työvalmennuskeskus Valprossa.**

Työpajoja on kolme, joista ensimmäinen työpaja toteutetaan 9.2.2023 ja se keskittyy ryhmämuotoisesti kesätyöpaikkojen hakuun. Toinen työnhakupaja on 16.2.2023 ja kolmas 23.2.2023 ja niiden teemat päätämme myöhemmin yhdessä työpajaan osallistuvien kanssa. Työpajoissa tarkoitus on nostaa arkeen osaa niistä teemoista, joita opinnäytetyöni ensimmäisessä vaiheessa syksyllä 2022 nousi esiin yksilohaastatteluissa. Opinnäytetyöni on toimintatutkimus, jonka tarkoituksen on kehittää uutta.

Työpajoihin osallistuvilta pyydetään palautetta ryhmähaastattelulla ja lisäksi opinnäytetyöntekijänä teen havaintoja, jotka kirjaan ylös. Haastattelut ovat anonyymejä eikä ketään voi tunnistaa niistä. Työpajaan osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen voi halutessaan perua. Valmis opinnäytetyö on julkinen ja luettavissa Theseuksessa, johon kerätään ammattikorkeakouluissa tehtyjä opinnäytetöitä. Osallistujien yksityisyyttä kunnioitetaan koko opinnäytetyön prosessin ajan eikä valmiistakaan opinnäytetyöstä selviä yksittäisten henkilöiden tilanne tai henkilöllisyys.

Työpajaan osallistuvan suostumuslomakkeita on tehty kaksi samanlaista kappaletta, toinen jää työpajaan osallistuvalla ja toinen opinnäytetyön tekijälle.

Aika

Työpajaan osallistuvan allekirjoitus ja nimenselvennys

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus ja nimenselvennys